



Advies

Tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen in Vlaanderen

Brussel, 6 juni 2017

Advies op eigen initiatief

Goedkeuring raad: 6 juni 2017

Contactpersoon: Nele Vanheeswijck - nvanheeswijck@serv.be



Mevrouw Liesbeth HOMANS

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

Arenberggebouw

Arenbergstraat 7

1000 BRUSSEL

contactpersoon

Nele Vanheeswijck
nvanheeswijck@serv.be

ons kenmerk

COMD_BR_20170606_tewerkstelling_kansengroepen_nvh

Brussel

6 juni 2017

Tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen

Mevrouw de minister

Met dit advies op eigen initiatief wil de Commissie Diversiteit de tewerkstelling van personen met een handicap en personen met een migratieachtergrond bij lokale besturen in kaart brengen en aanbevelingen formuleren om deze te verhogen. De Commissie hecht namelijk veel belang aan de voorbeeldrol die lokale besturen hebben op het vlak van diversiteitsbeleid en de tewerkstelling van kansengroepen.

De Commissie waardeert de inspanningen van veel lokale besturen en de ondersteunende rol die Diverscity opneemt op dit terrein. Er is echter nog ruimte voor verbetering. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van de lokale besturen, Diverscity, de VVSG en de Vlaamse overheid.

De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat lokale besturen ambitieuze streefcijfers vooropstellen, met een groeipad naar evenredige arbeidsdeelname. Om die streefcijfers waar te maken vraagt de Commissie dat lokale besturen een geïntegreerd diversiteitsbeleid voeren binnen hun organisatie. Hierbij is het van belang dat lokale besturen evenredige arbeidsdeelname opnemen als beleidsprioriteit binnen hun personeelsbeleid, er ingezet wordt op het wegwerken van barrières bij selectie en werving, meer gebruik gemaakt wordt van stages, studentenjobs, duaal leren en van opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen die aanwerving van kansengroepen kunnen bevorderen. Tot slot benadrukt de Commissie het belang van een doordacht taalbeleid en vraagt ze dat lokale besturen inzetten op non-discriminatie.

Als lokale besturen hun voorbeeldrol op het vlak van diversiteitsbeleid ten volle willen waarmaken besteden zij hier best ook de nodige aandacht aan in hun dienstverlening, beeldvorming en arbeidsmarktcommunicatie.

Tot slot vraagt de Commissie dat lokale besturen werk maken van een goede monitoring en rapportering van de tewerkstelling van kansengroepen binnen hun organisatie, zodat een

adequate evaluatie van het gevoerde beleid mogelijk wordt. De Vlaamse overheid dient hier een coördinerende en faciliterende rol op te nemen.

We hopen van harte dat u de aanbevelingen in dit advies zult meenemen in de verdere uitbouw van uw beleid en zijn steeds bereid tot verdere gedachtewisseling hierover.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Ann Vermorgen
voorzitter

Inhoud

Inhoud	5
Krachtlijnen	6
Advies	8
1 Aanwezigheid van kansengroepen bij de lokale besturen vandaag	8
1.1 Personen met een arbeidshandicap	8
1.2 Personen met een migratieachtergrond	9
1.3 Conclusie.....	10
2 Aanbevelingen	11
2.1 Uitdagende streefcijfers vooropstellen	11
2.2 Naar een geïntegreerd diversiteitsbeleid om streefcijfers waar te maken.....	11
2.2.1 Evenredige arbeidsdeelname opnemen als beleidsprioriteit	12
2.2.2 Wegwerken van barrières bij screening en werving	12
2.2.3 Stimuleren van stages en studentenjobs	16
2.2.4 Benutten van opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen.....	17
2.2.5 Een doordacht taalbeleid voeren	17
2.2.6 Inzetten op non-discriminatie	18
2.3 Aandacht besteden aan beeldvorming en arbeidsmarktcommunicatie.....	18
2.4 Verbeteren van monitoring en rapportering.....	19
Bijlagen	21

Krachtlijnen

Dit advies bouwt voort op het advies van de Commissie Diversiteit betreffende de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap bij de lokale en provinciale overheden, van 9 juli 2008. Met dit advies wil de Commissie Diversiteit op basis van nieuwe cijfers, (blijvende) knelpunten in verband met de tewerkstelling van personen met een handicap in kaart brengen en aanbevelingen formuleren. Daarnaast wordt het advies uitgebreid naar de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond bij lokale besturen.

De Commissie Diversiteit hecht veel belang aan de voorbeeldrol die lokale besturen hebben op het vlak van diversiteitsbeleid en de tewerkstelling van kansengroepen. De Commissie waardeert de inspanningen van veel lokale besturen en de ondersteunende rol die Diverscity opneemt op dit terrein. Er is echter nog ruimte voor verbetering. De Commissie Diversiteit benadrukt dat dit een gedeelde verantwoordelijkheid is van de lokale besturen, Diverscity, de VVSG en de Vlaamse overheid.

Voor de Commissie Diversiteit zijn volgende aanbevelingen cruciaal om te komen tot een geïntegreerd diversiteitsbeleid dat kan bijdragen tot een hogere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap en personen met een migratieachtergrond bij lokale besturen in Vlaanderen.

- De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat lokale besturen ambitieuze streefcijfers vooropstellen, met een groeipad naar evenredige arbeidsdeelname. Ze houden daarbij best rekening met de kenmerken van de sub-regionale arbeidsmarkt en de bevolkingssamenstelling.
 - Specifiek voor personen met een arbeidshandicap vraagt de Commissie dat alle besturen minstens inzetten op het behalen van het streefcijfer vastgelegd in de rechtspositieregeling. Bovendien vraagt de Commissie een verhoging van het algemeen streefcijfer (over Vlaanderen heen), naar analogie met het streefcijfer op Vlaams en Federaal niveau.

- Om de streefcijfers waar te maken vraagt de Commissie dat lokale besturen inzetten op een geïntegreerd diversiteitsbeleid. Hierbij is het van belang dat lokale besturen:
 - Evenredige arbeidsdeelname vooropstellen als beleidsprioriteit binnen hun personeelsbeleid. De Commissie vindt het belangrijk dat de Focus op talent-benadering wordt doorgetrokken in het beleid van lokale besturen. Hier wordt al heel wat gerealiseerd maar een geïntegreerd beleid moet vertrekken vanuit een duidelijke visie en verder gaan dan losstaande acties.
 - Er wordt ingezet op het wegwerken van barrières voor kansengroepen bij selectie en werving. De Commissie Diversiteit vraagt dat lokale besturen en de Vlaamse overheid aandacht hebben voor knelpunten in selectieprocedures, zoals adverse impact en onnodige taalbarrières, diploma- en nationaliteitsvereisten. Daarnaast vraagt de Commissie ook dat lokale besturen inzetten op acties die de kansen van kandidaten uit de kansengroepen bevorderen, zoals het voorzien van voorbehouden betrekkingen en redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.
 - Inzetten op het aanbieden van stages en studentenjobs en hierbij specifieke aandacht hebben voor het bereik van kansengroepen. Stages en studentenjobs kunnen hen belangrijke werkervaring bieden en een potentieel rekruteringskanaal vormen.

- In het algemeen meer gebruik maken van bestaande opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen die aanwerving van kansengroepen kunnen bevorderen.
 - Een doordacht taalbeleid voeren, waarbij zij niet alleen aandacht hebben voor taal in de context van aanwerving en tewerkstelling van anderstaligen, maar ook in hun algemene communicatie binnen en buiten de organisatie.
 - Inzetten op non-discriminatie, waarbij zij werk maken van een vertaling van de sectorale non-discriminatiecode binnen hun organisatie.
- De voorbeeldfunctie van lokale besturen op vlak van diversiteitsbeleid is groot. Zij kunnen deze rol het best waarmaken door niet alleen in hun personeelsbeleid maar ook in hun dienstverlening, beeldvorming en arbeidsmarktcommunicatie aandacht te hebben voor diversiteit.
- Tot slot is het belangrijk dat lokale besturen werk maken van een goede monitoring en rapportering van de tewerkstelling van kansengroepen binnen hun organisatie. De Commissie Diversiteit vraagt dat monitoring niet alleen gebeurt gedurende de tewerkstelling, maar ook doorheen het selectieproces van kansengroepen. Om een goede monitoring te verzekeren pleit de Commissie ervoor dat de Vlaams overheid werk maakt van gepaste en uniforme definities overheen alle beleidsniveaus en duidelijkheid schept over registratiemethodes. Daarnaast dient ze regelmatige rapportering over tewerkstellings- en streefcijfers voor kansengroepen te faciliteren. Dit zal leiden tot actuele, volledige en betrouwbare cijfers en maakt dat een adequate evaluatie van het gevoerde beleid mogelijk wordt.

Advies

Dit advies bouwt voort op het advies van de Commissie Diversiteit betreffende de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap bij de lokale en provinciale overheden, van 9 juli 2008. Met dit advies wil de Commissie Diversiteit op basis van nieuwe cijfers, (blijvende) knelpunten in verband met de tewerkstelling van personen met een handicap in kaart brengen en aanbevelingen formuleren. Daarnaast wordt het advies uitgebreid naar de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond bij lokale besturen.

In dit advies gaan we eerst in op de aanwezigheid van deze kansengroepen bij lokale besturen. Vervolgens formuleert de Commissie haar aanbevelingen.

1 Aanwezigheid van kansengroepen bij de lokale besturen vandaag

Lokale besturen zijn een belangrijke en grote lokale werkgever in Vlaanderen. In 2014 waren er in totaal 178.022 mensen tewerkgesteld bij een lokaal bestuur¹. Zij hebben bovendien een belangrijke voorbeeldfunctie te vervullen ten aanzien van andere werkgevers in Vlaanderen. Dit wordt ook zo aangegeven in het sectorconvenant 2016-2017.

“Ongeacht de uitdaging waar de sector voor staat, blijft de rode draad de maatschappelijke verantwoordelijkheid die lokale besturen als werkgevers willen opnemen. Nog meer dan andere sectoren heeft de sector de taak om als voorbeeld te fungeren in het zichtbaar maken van diversiteit, het versterken van competenties en het stimuleren van een vlottere aansluiting met het onderwijs.”

1.1 Personen met een arbeidshandicap

Voor het advies van 2008 werd uitgegaan van cijfers over het aandeel van personen met een handicap in de lokale en (provinciale) besturen, per type bestuur op 1/9/2005². In 2010 verschaftte het antwoord op een parlementaire vraag³ de cijfers van 2009 voor de gemeenten. Voor 2015 verkreeg de Commissie van het Agentschap Binnenlands Bestuur cijfers voor gemeenten en OCMW's.

De cijfers voor 2015 tonen aan dat gemiddeld genomen alle lokale besturen de norm van 2% halen. Dit is een duidelijke verbetering ten opzichte van 2005. Over heel Vlaanderen werken er bij de gemeenten 2,54% personen met een handicap. Ondanks een dalende trend bij het totaal aantal personeelsleden bij de gemeenten (van 50.680 naar 47.730), stelt de Commissie vast dat er een stijging plaatsvindt in de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap (van 1116

¹ Sectorconvenant 2016-2017, afgesloten tussen de Vlaamse regering en de sociale partners van de sector lokale besturen, p.3

² Parlementaire vraag nr. 244 van 7 september 2005 (2005-2006), van Helga Stevens (N-VA) aan minister Marino Keulen, <https://docs.vlaamsparlement.be/docs/zipfiles/oude%20bva/05-06/bva-2-2006-deel2.pdf>

³ Parlementaire vraag nr. 419 van 22 juni 2010 (2009-2010), van Cindy Franssen (CD&V) aan minister Geert Bourgeois, <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=240884>

naar 1214). Over heel Vlaanderen halen ook de OCMW's in 2015 gemiddeld genomen het streefcijfer (2,10%).

Hoewel in 2015 de lokale besturen in Vlaanderen gemiddeld genomen de norm lijken te halen, worden deze cijfers slechts gerealiseerd door 62% van de besturen. Uit de cijfers blijkt dat meer dan een derde van de besturen geen personen met een handicap tewerkstelt of hierover niet rapporteert. Op basis van de beschikbare cijfers stelt de Commissie Diversiteit vast dat de ondervertegenwoordiging van deze groep zich sterker manifesteert bij de OCMW's dan bij de gemeenten. Iets meer dan 17% van de gemeentebesturen heeft geen personen met een handicap in dienst, waar dit voor de OCMW's 40% bedraagt. Ongeveer 45% van de gemeentebesturen haalt de 2% norm terwijl dat bij de OCMW's om 30% gaat.

Een vergelijking tussen 2009 en 2015 is voorlopig enkel mogelijk voor gemeentebesturen. Er zijn namelijk geen cijfers voor handen voor OCMW's voor 2009. Een vergelijking van de cijfers voor gemeentebesturen toont aan dat de situatie in 2015 minder goed is dan die in 2009; in bijna elke provincie zijn er minder gemeenten die de norm halen. Waar in 2009 54% van de gemeenten meer dan 2% personen met een handicap tewerkstelden, is dit in 2015 slechts 45%. De winst die gemaakt wordt in het algemeen percentage (van 2,20% naar 2,54%) zit bovendien vooral bij besturen die al meer dan 2% halen. Voor besturen die de 2%-norm niet halen is het aandeel van personen met een handicap zo goed als gelijk gebleven (van 1,27% naar 1,26%). Er is dus niet echt sprake van een inhaalbeweging. De Commissie Diversiteit vraagt aan Diverscity om via kwalitatief onderzoek op zoek te gaan naar verklaringen voor het feit dat lokale besturen er niet steeds in slagen om voldoende personen met een handicap te werk te stellen en de oorzaak van de onderrapportage na te gaan.

Deze cijfers tonen aan dat, ondanks de inspanningen van veel lokale besturen, er nog heel wat stappen gezet kunnen worden. Een vaak aangehaald argument is dat personen met een handicap veelal laaggeschoold zijn. Cijfers van de VDAB spreken dit echter tegen⁴. De Commissie Diversiteit vraagt daarom aan lokale besturen om werk te maken van gerichte toeleiding van personen met een handicap.

1.2 Personen met een migratieachtergrond

Cijfers van het departement WSE op basis van de KSZ-toepassing geven aan dat in 2012 (vierde kwartaal) het aandeel werknemers van vreemde herkomst in de lokale besturen 10,2% bedroeg. Daarmee scoorden lokale besturen sterk onder het sectorale gemiddelde van 14,0%. De herkomstmonitor van 2015 gaf bovendien aan dat het aandeel van de potentiële beroepsbevolking met een migratieachtergrond in de Vlaamse beroepsbevolking op 18% ligt⁵.

Er is relatief weinig cijfermateriaal beschikbaar over de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond bij lokale besturen in Vlaanderen. De meest recente cijfers hieromtrent zijn

⁴ Cijfers van de VDAB tonen aan dat er in december 2016 2.029 hooggeschoolde werkzoekenden met een arbeidshandicap waren (waaronder 603 met een masterdiploma en 1.074 met een professionele bachelor). Daarnaast zijn nog veel personen met een handicap of chronische ziekte niet opgenomen in deze statistieken, zoals personen met een ZIV-uitkering.

⁵ Herkomstmonitor 2015: Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens.

opgenomen in de Stadsmonitor 2014, maar deze omvat alleen de 13 Vlaamse centrumsteden⁶. De Stadsmonitor is een set van indicatoren die de leefkwaliteit en duurzame ontwikkeling binnen deze centrumsteden in kaart brengt. Het instrument peilt onder andere naar de etnische diversiteit. De cijfers van 2014 geven aan dat 13% van het personeel in deze stadsbesturen van buitenlandse herkomst is. Dit terwijl het aandeel personen met een buitenlandse herkomst in de bevolking op beroepsactieve leeftijd hier 31% bedraagt. Met andere woorden ligt het aandeel van deze groep in het stadspersoneel bijna 2,5 keer lager dan hun aandeel in de stedelijke bevolking op beroepsactieve leeftijd. Wanneer in de Stadsmonitor 2014 verder wordt ingezoomd op de functie die zij binnen de besturen bekleden, blijkt dat minder dan 4% van de personeelsleden met een A- of managementfunctie een buitenlandse herkomst heeft. Hier ligt het aandeel tot 8 keer lager dan het aandeel van personen met een buitenlandse herkomst in de bevolking op beroepsactieve leeftijd⁷.

De beschikbare cijfers tonen aan dat er ondanks aanwijsbare vooruitgang nog stappen vooruit gezet kunnen worden. Hoewel het aandeel van deze groep binnen het personeelsbestand van lokale besturen geleidelijk aan toeneemt, stijgt het niet evenredig met de groeiende diversiteit in de beroepsbevolking⁸.

1.3 Conclusie

Talrijke lokale besturen hebben de afgelopen jaren ingezet op het positief stimuleren van diversiteit binnen hun personeelsbeleid. Diverscity bundelde meerdere tools en ‘good practices’ van steden en gemeenten⁹ en organiseert vormingen op lokaal/regionaal niveau¹⁰. De Commissie Diversiteit apprecieert deze inspanningen ten zeerste en moedigt verdere acties aan. De cijfers tonen echter aan dat deze inzet nog niet volstaat. Ook het sectorconvenant 2016-2017 beaamt dit en wil verder inzetten op een groeipad, met evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen als doel.

Daarnaast wordt ook aangegeven dat er een gebrek is aan goed uitgewerkt cijfermateriaal om de evoluties in de sector grondig te kunnen opvolgen. In vergelijking met andere sectoren zijn er voor lokale besturen minder (up-to-date) cijfers over het personeelsbestand beschikbaar.

‘In het kader van het beleid rond evenredige arbeidsdeelname zou het personeelsbestand bij de lokale besturen een afspiegeling moeten zijn van de samenleving. Hoewel er onvoldoende objectief materiaal is om te oordelen of dit effectief zo is, kan toch gesteld worden dat er nog een lange weg te gaan is. De sector vindt het dan ook belangrijk om samen met Jobpunt Vlaanderen te zien in welke mate kansengroepen gemakkelijker kunnen instromen in de lokale besturen’¹¹.

⁶ In 2018 verschijnt een nieuwe Stadmonitor en een Gemeentemonitor, die samen zullen rapporteren over de 308 steden en gemeenten in Vlaanderen.

⁷ In de Stadsmonitor 2014 gebruikt men volgende definitie van een persoon met een buitenlandse herkomst: ‘een persoon waarvan de huidige nationaliteit, de geboortenationaliteit of de geboortenationaliteit van één van de ouders niet Belgisch is’. Deze definitie komt overeen met de definitie in artikel 3 van het Vlaamse Integratiedecreet van 2009.

⁸ Stadsmonitor 2014

⁹ Diversiteit is meer dan kleur: 15 praktijken over HRM-en diversiteitbeleid, Pol Despeghel, november 2012.

¹⁰ Diverscity.be

¹¹ Sectorconvenant 2016-2017, afgesloten tussen de Vlaamse regering en de sociale partners van de sector lokale besturen, p.9

2 Aanbevelingen

2.1 Uitdagende streefcijfers vooropstellen

De Commissie Diversiteit stelt dat streefcijfers moeten vertrekken vanuit het principe van evenredige arbeidsdeelname. Het aandeel van kansengroepen binnen het personeelsbestand zou even hoog moeten liggen als het aandeel van deze groepen binnen de Vlaamse beroepsbevolking. Overheden hebben namelijk een voorbeeldrol te vervullen ten opzichte van andere (lokale) werkgevers.

In de rechtspositieregeling wordt bepaald dat ten minste twee procent van de personeelsleden een **persoon met een arbeidshandicap** moet zijn. De cijfers tonen aan dat hoewel het cijfer gemiddeld genomen wel gehaald wordt, dit voor veel lokale besturen nog niet het geval is. De Commissie Diversiteit vraagt daarom dat alle lokale besturen inzetten op het behalen van deze 2%norm. De besturen die de norm vooralsnog niet halen dienen een ambitieuzer diversiteitsbeleid te voeren binnen hun organisatie. Anderzijds tonen de lokale besturen die de 2% norm wel behalen (en soms overstijgen) dat het streefcijfer ambitieuzer geformuleerd kan worden. De Commissie Diversiteit herhaalt dan ook haar standpunt dat een algemeen streefcijfer van 2% te laag ligt. Dit is des te meer het geval omdat voor personen met een handicap de factor van lokale tewerkstelling 'dicht bij huis' een belangrijke rol speelt. Voor de Commissie Diversiteit is het daarom wenselijk dat het algemeen streefcijfer (over Vlaanderen heen) voor lokale besturen gelijk gelegd wordt met dat van de Vlaamse overheid¹² en het quotum van de federale overheid, waarvan de instellingen veelal in Brussel gelegen zijn. In tussentijd wenst zij de besturen die de norm al halen te wijzen op hun vrijheid om zelf een hoger streefcijfer te bepalen. Lokale besturen houden daarbij best rekening met hun eigen tewerkstellingsmogelijkheden en met de kenmerken van de subregionale arbeidsmarkt.

Ook voor **personen met een migratieachtergrond** vraagt de Commissie dat lokale besturen gebruik maken van ambitieuze streefcijfers, met een groeipad naar evenredige arbeidsdeelname als uitgangspunt. Ook hier dienen streefcijfers rekening te houden met de kenmerken van de subregionale bevolkingssamenstelling en arbeidsmarkt. De Commissie Diversiteit vraagt om daartoe in de lokale inburgerings- en integratiemonitor een tabel toe te voegen over de demografische samenstelling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd. Dit stelt lokale besturen in staat om snel zicht te krijgen op de specifieke situatie in hun stad of gemeente.

2.2 Naar een geïntegreerd diversiteitsbeleid om streefcijfers waar te maken.

De Commissie Diversiteit kan niet genoeg benadrukken dat overheden op het vlak van diversiteitsbeleid een belangrijke voorbeeldfunctie hebben. Zij vraagt dan ook dat lokale besturen in Vlaanderen een personeelsbeleid voeren waar diversiteit een essentieel onderdeel van uitmaakt.

¹² De Vlaamse overheid stelt een streefcijfer van 3% voorop, te bereiken tegen eind 2020. Voor dit streefcijfer vroeg de Commissie Diversiteit reeds een verhoging naar 3,5%. Volgens de studie die de dienst Diversiteitsbeleid naar aanleiding van het aanpassen van de definities en streefcijfers liet uitvoeren, is dit ook haalbaar (Advies GK&D-plan 2016, 2017).

2.2.1 Evenredige arbeidsdeelname opnemen als beleidsprioriteit

Lokale besturen dienen evenredige arbeidsdeelname (EAD) op te nemen als beleidsprioriteit binnen hun personeelsbeleid. Het Vlaamse beleid zet sterk in op de vernieuwde **'Focus op Talent'** benadering binnen het EAD-beleid. **De Commissie vraagt om dit ook door te trekken naar de lokale besturen, als belangrijke werkgever in Vlaanderen.** De Commissie verwijst hier naar het addendum 'investeren in talent' bij de sectorconvenant, dat kadert binnen spoor 2 van 'focus op talent'. Diverscity werkte hierin een aanpak uit voor het sensibiliseren, informeren en adviseren van lokale besturen op het vlak van personeels- en diversiteitsbeleid. Volgende acties werden hier vooropgesteld.

- Het projectenfonds, dat lokale besturen ondersteunt om innovatieve projecten op te zetten rond thema's als multiculturele werkvloer, re-integratie van personen met een arbeidsbeperking, aandacht voor kortgeschoolden in uitvoerende diensten, etc. Besturen worden ook ondersteund met externe expertise. De resultaten moeten in de sector breed bekend gemaakt worden en kunnen als inspiratie dienen voor andere besturen.
- Het vormingsfonds voor kortgeschoolden, waarmee lokale besturen samen met een centrum voor basiseducatie toegankelijke en kwalitatieve vormen kunnen organiseren voor werknemers op niveau D en E, met het oog op het verstrekken van hun geletterdheid en competenties. Een kleine helft van de werknemers bij lokale besturen is namelijk kortgeschoold.
- Het aanbod van 'minivormingen' en vormen inzake werkbaar werk, gericht op leidinggevend en medewerkers van personeelsdiensten.
- De (regionale) overlegtafels waar lokale besturen netwerken, elkaar inspireren en goede praktijken delen.
- Het breed communiceren over deze sporen en acties.

De Commissie Diversiteit waardeert de acties die vooropgesteld worden in dit addendum, en moedigt verdere acties aan. **De Commissie vindt wel dat een onderbouwd diversiteitsbeleid moet bestaan uit acties die ingebed zijn in een duidelijke visie inzake diversiteit, met concrete doelstellingen.** Diverscity is een belangrijke partner en het sectorconvenant een belangrijk instrument om lokale besturen te ondersteunen bij het ontwikkelen van een beleidsvisie en van efficiënte en effectieve diversiteitsacties. Om dit te kunnen waarmaken pleit de Commissie ervoor dat binnen het addendum bij het nieuwe sectorconvenant voldoende vrijheidsgraden voorzien worden zodat Diverscity een afdoend en dynamisch aanbod kan uitwerken voor lokale besturen.

2.2.2 Wegwerken van barrières bij screening en werving

Om een personeelsbeleid te voeren met aandacht voor diversiteit is het belangrijk dat drempels voor kansengroepen bij werving en selectie worden weggenomen.

Selectieprocedures

De Commissie Diversiteit vraagt dat lokale besturen bij hun aanwervingsprocedures vertrekken vanuit een **focus op talent en competenties**, los van factoren zoals afkomst, handicap, leeftijd en dergelijke, en werk maken van cultuurvrije testen.

Veelgebruikte selectietests zoals persoonlijkheidsvragenlijsten, cognitieve vaardigheidstest etc. benadelen echter systematisch minderheidsgroepen¹³. Dat heeft te maken met de responsmodaliteiten maar evengoed met de wijze waarop de vragen worden aangeboden. De Commissie Diversiteit vraagt dat lokale besturen en de selectiebureaus waarmee zij samenwerken deze **'adverse impact' binnen screening en werving zoveel mogelijk reduceren**. De Commissie verwijst hier naar de acties rond adverse impact van Jobpunt Vlaanderen als goede praktijk¹⁴.

Daarnaast vraagt de Commissie dat **selectiecommissies tijdens sollicitatiegesprekken, in de mate van het mogelijke, divers zijn samengesteld**. Vandaag stelt artikel 18 van de RPR dat ten minste 1/3^{de} van de leden van de selectiecommissie externe deskundigen moeten zijn.

Diplomavereisten

Volgens de rechtspositieregeling kunnen steden en gemeenten bij uitzondering afwijken van diplomavereisten bij aanwervingen, mits zij dit kunnen motiveren op basis van vooraf vastgelegde objectieve criteria (bijvoorbeeld bij knelpuntberoepen). Een ervaringsbewijs, attest van beroepsopleiding of relevante beroepservaring mits het slagen voor een niveau- of capaciteitstest volstaan dan als aanwervingsvoorwaarde. Momenteel wordt er echter weinig gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. **De Commissie Diversiteit vraagt om hier verder op in te zetten en deze mogelijkheid uit te breiden**. De Commissie pleit ervoor om de logica om te gooien en van diplomavereisten de uitzondering te maken. Lokale besturen vragen bij aanwervingen dan enkel een diploma, mits zij dit kunnen motiveren op basis van vooraf bepaalde objectieve criteria (bijvoorbeeld bij beschermde beroepen). Op die manier kunnen lokale besturen mensen die niet beantwoorden aan de klassieke diplomavereisten maar wel potentieel hebben, kansen bieden op een gepaste functie. Zowel voor personen met een arbeidshandicap als voor personen met een migratieachtergrond kan dit de kansen op tewerkstelling vergroten.

Daarnaast pleit de Commissie ervoor dat kandidaten met een buitenlands diploma de **mogelijkheid krijgen om al deel te nemen aan selectieprocedures indien ze kunnen aantonen dat ze bezig zijn met een NARIC-procedure**. Zo kan de 'wachterperiode' voor het aanvragen van de erkenning van een buitenlands diploma op een nuttige manier worden aangewend.

Vorbehouden betrekkingen en redelijke aanpassingen

Voor **personen met een arbeidshandicap** voorziet de rechtspositieregeling in een aantal specifieke instrumenten bij werving en selectie.

Lokale besturen kunnen een aantal functies voorbehouden voor personen met een handicap. Voor deze **vorbehouden functies** kunnen zij ervoor kiezen om kandidaten met een arbeidshandicap te werven via een aangepaste, functiegerichte selectieprocedure. De Commissie Diversiteit herhaalt haar standpunt uit het advies van 2008 dat voorbehouden

¹³ De Soete, B., Lievens, F. 2013. Diversiteit en Selectie: De invloed van responsmodaliteit. Een onderzoek van Ugent in samenwerking met Jobpunt Vlaanderen.; De Soete, B., Lievens, F., Druart, C. 2013. Strategies for dealing with the diversity-validity dilemma in personnel selection: Where are we and where should we go?.

¹⁴ <https://www.jobpunt.be/adverse-impact>

betrekkingen eerder aangewezen zijn voor personen met een ernstige arbeidshandicap. Zij blijven bij algemene wervings- en selectieprocedures vaak in de kou staan, ook al zijn ze geschikt voor de functie. De Commissie stelt daarom voor om de voorbehouden betrekkingen te beperken tot personen die een langdurig recht op een loonkostsubsidie hebben. De Commissie Diversiteit vindt het geen goed idee om specifieke functienamen op te lijsten van functies die voor personen met een arbeidshandicap worden voorbehouden, of om op een specifiek niveau een aantal functies voor personen met een arbeidshandicap te reserveren. Een dergelijke invulling van het principe van voorbehouden betrekkingen betekent immers dat personen met een arbeidshandicap moeilijker in andere, mogelijk meer gepaste functies terecht kunnen en dat in de voorbehouden functies personen zonder arbeidshandicap moeilijker aan de slag kunnen. Daarom is de Commissie Diversiteit voorstander van het mogelijk maken van aparte aanwervingsprocedures voor een bepaald percentage van alle functies. In een dergelijk systeem is het gemakkelijker om jobs op maat van personen met een arbeidshandicap te voorzien.

Daarnaast voorziet de rechtspositieregeling dat de hinderpalen die met een arbeidshandicap verbonden zijn, bij selectieproeven door middel van **redelijke aanpassingen** dienen te worden verholpen. Het decreet houdende een kader voor het Vlaamse Gelijkekansen- en Gelijkebehandelingsbeleid, goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 15 februari 2008 en van toepassing op de lokale besturen, geeft bovendien aan dat redelijke aanpassingen niet mogen geweigerd worden, noch bij aanwerving noch tijdens de tewerkstelling. De Commissie Diversiteit vraagt dat lokale besturen steeds nagaan of hun wervings- en selectieprocedures effectief voldoende toegankelijk zijn. Hierbij moeten ze de nodige (externe) expertise kunnen inroepen. Ook dienen lokale besturen aan potentiële kandidaten met een arbeidshandicap voldoende bekend te maken dat redelijke aanpassingen tijdens het wervings- en selectieproces waar nodig zullen worden voorzien. De invulling van deze redelijke aanpassingen wordt bepaald in dialoog tussen het lokaal bestuur en de (kandidaat)werknemer.

Nationaliteitsvoorwaarden en taalbarrières

Bij **personen met een migratieachtergrond** leeft soms de perceptie dat tewerkstelling bij lokale besturen is voorbehouden voor personen met de Belgische nationaliteit. In de praktijk is er alleen voor statutaire functies nog de voorwaarde van een EER-nationaliteit. De SERV en de Commissie Diversiteit vroegen in het verleden¹⁵ reeds om werk te maken van een decreet en eventuele aanpassing van art. 10, tweede lid van de Grondwet zodat **statutaire betrekkingen ook effectief kunnen worden opengesteld voor niet-EER-onderdanen**. De Waalse en Brusselse parlementen maakten het recent mogelijk dat ook derdelanders statutair benoemd kunnen worden in administraties, behalve in openbare gezagsfuncties. Ook in Vlaanderen zijn openbare gezagsfuncties voorbehouden voor Belgen. De Commissie Diversiteit vraagt dat de Vlaamse overheid duidelijkheid schept over de precieze invulling van 'openbare gezagsfuncties'. Een mogelijkheid is dat de Vlaamse overheid hiervan een limitatieve lijst opstelt. Zo kunnen betwistingen in de toekomst vermeden worden. De Commissie stelt voor dat lokale besturen in afwachting van verdere wijzigingen aan de nationaliteitsvoorwaarden inzetten op het **verduidelijken van de voorwaarden in hun vacatures**.

Vervolgens vraagt de Commissie dat **onnodige taalbarrières in het kader van werving en selectie vermeden worden**.

¹⁵ Advies GK&D-plan 2015

Het is belangrijk dat **vacatures worden opgesteld in klare en begrijpelijke taal**. De huizen van het Nederlands kunnen lokale besturen hierin begeleiden.

Daarnaast vraagt de Commissie Diversiteit dat er **realistische en functie-specifieke taalvoorwaarden** worden opgenomen in vacatures.

Tot slot pleit de Commissie ervoor dat lokale besturen ook na aanwerving inzetten op de mogelijkheid tot **verdere taalverwerving op de werkvloer**. Zij kunnen daarvoor beroep doen op ondersteunende maatregelen zoals Nederlands op de werkvloer (NODW), taalmeesters- en -peters, e.a. De Commissie vindt het daarom positief dat Diverscity werk maakt van een betere bekendheid van het bestaande aanbod binnen de sector¹⁶.

Sinds 1 juli 2013 zijn de regels over het bewijs van taalkennis bij lokale besturen gewijzigd. Voortaan heeft een kandidaat meer mogelijkheden om zijn of haar taalkennis te bewijzen¹⁷. De Commissie Diversiteit vraagt zich echter af of de taalvereisten, zowel voor de functies op A- en B-niveau als voor functies zonder diplomavereisten, niet nog steeds te hoog liggen? De Commissie vindt dat lokale besturen de mogelijkheid zouden moeten hebben om, zeker voor functies zonder diplomavereisten (D- en E-niveau), taalkennis te testen via **functie-specifieke proeven**. Zo kan het gevraagde taalniveau in overeenstemming gebracht worden met de functie. De Commissie Diversiteit verwijst hier naar het advies van de Vlor en Vlabest over het ontwerpbesluit tot uitvoering van het decreet tot regeling van bewijs van taalkennis¹⁸. Dat advies stelt dat het ontwerpbesluit te weinig rekening houdt met de mogelijkheid tot verbetering van taalkennis op de werkvloer. Het vereiste taalniveau bij aanwerving is meteen het niveau waarop de anderstalige uiteindelijk moet functioneren. Daarnaast stelt het advies dat specifiek voor de niveaus D en E de vereiste taalniveaus te hoog liggen. Om de meest kwetsbare groepen toe te laten om in te stromen, vragen de raden dat overheden de mogelijkheid krijgen om zelf via een mondeling interview te bepalen of een kandidaat voor een functie zonder diplomavereisten over de nodige kennis voor de functie beschikt. Voor functies op A- en B-niveau verwijzen de raden naar de situatie in Nederland. Daar volstaat het behalen van taalniveau B2 om op deze niveaus bij de overheid aan de slag te gaan. In het Vlaams besluit is niveau C1 de minimumtaalvereiste voor functies op A- en B-niveau, wat betreft de lees- en luistervaardigheden. De hoge taalvereisten verkleinen de kans voor anderstaligen om bij een lokale overheid aan de slag te gaan, te meer daar ze gelden voor iedere nieuwe indiensttreding, ongeacht of het gaat om vast, tijdelijk, stagelopen, voorlopig of contractueel personeel.

Ook de VVSG kaartte reeds dezelfde bezorgdheden aan en stelde het jammer te vinden dat het slagen voor een sollicitatieprocedure in het Nederlands niet volstaat als bewijs van taalkennis voor een functie zonder diplomavereisten. Daarnaast gaven ook zij aan dat er te weinig opening gelaten is voor de mogelijkheid om Nederlands te leren op de werkvloer, waarbij kandidaten de kans krijgen om op het einde van hun proeftijd hun kennis van het Nederlands aan te tonen.

¹⁶ Sectorconvenant 2016-2017, afgesloten tussen de Vlaamse regering en de sociale partners van de sector lokale besturen, p.20

¹⁷ Voorheen was dit enkel mogelijk met een diploma of getuigschrift, of via een taaltest bij Selor. Nu kunnen kandidaten hun taalkennis ook bewijzen via attesten van erkende onderwijsinstellingen waar Nederlands de onderwijstaal is of waar Nederlands als vreemde taal gedoceerd wordt of met bewijzen van de Huizen van het Nederlands van Brussel, Antwerpen en Gent. Acht jaar les volgen in een Nederlandstalige instelling van lager of middelbaar onderwijs is voldoende bewijs voor de toegang tot het E- en D-niveau.

¹⁸ Advies 'Ontwerpbesluit houdende uitvoering van het decreet van 18/11/2011 tot regeling van bewijs van taalkennis' 2013. Vlabest en Vlor.

2.2.3 Stimuleren van stages en studentenjobs

Stages en studentenjobs bieden belangrijke kansen aan personen uit de kansengroepen om lokale besturen van binnenuit te leren kennen en werkervaring op te doen. Ze vormen bovendien een potentieel rekruteringskanaal voor zowel lokale besturen als andere werkgevers. Deze secundaire instroomkanalen kunnen interessant zijn om meer diversiteit te introduceren op de werkvloer en de nodige inhaaloperatie te realiseren. De Commissie vraagt daarom dat lokale besturen inzetten op het aanbieden van stageplaatsen en studentenjobs en hiervoor **haalbare maar uitdagende streefcijfers** formuleren voor kansengroepen. Voorts vraagt de Commissie om een deel van de stageplaatsen en vakantiejobs specifiek **voor te behouden voor personen uit de kansengroepen, totdat de streefcijfers bereikt zijn**. De Commissie Diversiteit vindt het bovendien belangrijk dat:

- ▀ Lokale besturen **niet louter inzetten op schoolstages** maar ook kansen creëren door beroep te doen op taalstages, beroepsverkennde stages, etc. Daarnaast vraagt de Commissie om in de toekomst ook specifiek in te zetten op het nieuw stelsel van duaal leren. Duaal leren is een unieke leerweg die leren in de school of een opleidingscentrum en leren op de werkvloer combineert. Ook dit instrument kan belangrijke tewerkstellingskansen creëren voor jongeren uit de kansengroepen.
- ▀ Lokale besturen bij het opstellen van deze vacatures voldoende aandacht besteden aan de opmaak van **een passend profiel**. De Commissie Diversiteit herhaalt hier het belang van aangepaste taalvereisten voor personen met een migratieachtergrond en het belang van duidelijke communicatie inzake redelijke aanpassingen voor personen met een handicap of chronische ziekte.
- ▀ Alle **vacatures voor deze stages en studentenjobs algemeen bekend gemaakt worden** en dat hierbij wordt ingezet op het bereik van kandidaten uit de kansengroepen, door de **juiste kanalen** aan te spreken (bv. VDAB, (superdiverse) scholen, jeugthuizen en sportclubs...).
- ▀ Lokale besturen een **kwaliteitsvolle begeleiding** van stagiairs en studenten garanderen.
- ▀ Er **gemonitord wordt op de doorstroom** van stagiairs en studenten naar tewerkstelling binnen de lokale besturen.

2.2.4 Benutten van opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen

In het verlengde van stages en duaal leren vraagt de Commissie Diversiteit dat de lokale besturen in het algemeen meer gebruik maken van beschikbare opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen. De Commissie pleit ervoor dat Diverscity werk maakt van **een leidraad van maatregelen die kunnen aangewend worden door lokale besturen**. Dit kan de kennis van besturen rond mogelijk minder gekende maatregelen (IBO, IBO-T, NODW, GIBO, e.a.) vergroten, en hen stimuleren in het aanwerven van kansengroepen.

2.2.5 Een doordacht taalbeleid voeren

De Commissie benadrukt het belang van taal maar vindt ook dat taal vooral een hefboom moet zijn, en geen drempel, tot het realiseren van gelijke kansen en uitkomsten op de arbeidsmarkt. Daarom vindt de Commissie het belangrijk dat lokale besturen **een samenhangend en volwaardig taalbeleid voeren, als onderdeel van hun diversiteitsbeleid**. Zij verwijst hiervoor naar haar advies rond taalbeleid op de arbeidsmarkt van oktober 2012. Daar gaf de Commissie al aan dat overheden het goede voorbeeld dienen te geven en werk moeten maken van een doordacht en onderbouwd taalbeleid binnen hun organisatie.

Daarnaast haalde de Commissie aan dat taal niet enkel benaderd moet worden als een plicht van het anderstalige (kandidaat)personeelslid, maar als **een verantwoordelijkheid van iedereen** (de overheid, leidinggevende, collega's, e.a.).

Ook benadrukte de Commissie het belang van **flexibele instrumenten bij het aanwerven en tewerkstellen van anderstaligen**. Deze aanbevelingen gaan grotendeels terug op de aanbevelingen die in dit advies reeds gedaan werden rond taal bij selectie en werving (2.2.2) en rond stages (2.2.3).

- Vacatures dienen opgesteld te worden in klare en begrijpelijke taal en er dienen realistische en functie-specifieke taalvoorwaarden te worden opgenomen in de vacature. Daaraan gekoppeld vraagt de Commissie dat lokale besturen de mogelijkheid krijgen taalkennis te testen via functie-specifieke proeven.
- Ook na aanwerving is het belangrijk om in te zetten op verdere taalverwerving. Dit kan door gebruik te maken van maatregelen als Nederlands op de Werkvloer (NodW), job- en taalcoaching, taalometers- en peters, e.a.
- De overheden dienen werk te maken van taalstages voor inburgeraars of werkzoekenden.

Tot slot benadrukte de Commissie het belang van **een adequate afstemming tussen het taalbeleid en het interne en externe communicatiebeleid van de organisatie**.

De Commissie Diversiteit onderschrijft deze aanbevelingen nog steeds en vraagt aan lokale besturen om hier blijvend op in te zetten.

2.2.6 Inzetten op non-discriminatie

De Commissie vindt het positief dat Diverscity een handleiding en logo heeft ontwikkeld voor het invoeren van een non-discriminatiecode, die lokale besturen onmiddellijk kunnen gebruiken¹⁹. Deze clausule is zowel gericht op de relaties tussen personeelsleden onderling als tussen personeel en derden. In 2015 voerden volgens VVSG 25 gemeenten en 12 OCMW's van de 308 Vlaamse steden en gemeenten een non-discriminatieclausule/code in²⁰. De Commissie Diversiteit pleit ervoor dat Diverscity lokale besturen verder stimuleert om **op niveau van hun organisatie vertaling te geven aan de sectorale gedragscode. De Commissie vraagt dat Diverscity hiervoor een ambitieus maar realistisch groeipad uittekent, en dit ook opneemt in het nieuwe sectorconvenant.** Tot slot vraagt de Commissie dat de **Vlaams overheid haar verantwoordelijkheid neemt in de monitoring en evaluatie** van deze doelstellingen.

Een **neutrale, kwaliteitsvolle dienstverlening** ten aanzien van klanten en burgers maakt deel uit van het diversiteitsbeleid binnen de organisatie. Zoals de Commissie reeds aangaf in voorgaande adviezen richt neutraliteit zich op het neutraal handelen van personeelsleden²¹. Lokale besturen moeten dit duidelijk aangeven.

2.3 Aandacht besteden aan beeldvorming en arbeidsmarktcommunicatie

Lokale besturen hebben een voorbeeldrol te vervullen op vlak van diversiteit. De Commissie vraagt daarom dat lokale besturen werken aan een diverse beeldvorming naar buiten toe. Besturen die **oog hebben voor diversiteit binnen hun dienstverlening aan de burger en hun algemene communicatie** creëren een positief imago ten aanzien van kansengroepen. Dit vergroot bij vacatures de kansen op kandidaten uit deze groep. Of mensen zich kandidaat stellen voor een functie bij een organisatie is namelijk afhankelijk van het beeld dat ze er van hebben.

Daarnaast verdient ook de **specifieke arbeidsmarktcommunicatie** de nodige aandacht. Ook hier is het belangrijk om oog te hebben voor de toegankelijkheid en aantrekkelijkheid voor kansengroepen. Dit geldt voor vacatures voor alle soorten jobs en contracten. Steden en gemeenten maken zichzelf op die manier bekend als werkgever die inzet op diversiteit.

Tot slot wenst de commissie Diversiteit te wijzen op het **belang van de kanalen** die men gebruikt om personeel aan te werven. Vacatures moeten voldoende extern bekend worden gemaakt en daarnaast ook gericht verspreid worden. Zo is het van belang dat vacatures bij lokale besturen verspreid kunnen worden via het netwerk van organisaties die kansengroepen vertegenwoordigen en andere middenveldorganisaties en intermediairs die kansengroepen bereiken.

¹⁹ Handleiding voor het invoeren van een non-discriminatiecode binnen het bestuur, M. Suykens, laatste bijgewerkte versie, januari 2008.

²⁰ http://www.diverscity.be/thema_s/personeelsbeleid_diversiteit

²¹ Advies GK&D-plan 2017

2.4 Verbeteren van monitoring en rapportering

Een goede monitoring en rapportering van de aanwezigheid van kansengroepen bij lokale besturen is voor de Commissie Diversiteit van cruciaal belang. Lokale besturen moeten weten hoeveel medewerkers uit de kansengroepen ze tewerkstellen en welke vooruitgang ze boeken in het licht van de streefcijfers die worden vooropgesteld. **Streefcijfers voor kansengroepen bepalen en een diversiteitsbeleid uitbouwen heeft immers weinig zin als de aanwezigheid van deze doelgroepen niet (voldoende) in kaart gebracht wordt.** De Commissie Diversiteit vindt het bovendien belangrijk om niet alleen te kijken naar de aanwezigheid van kansengroepen, maar ook zicht te krijgen op het sollicitatiebestand, de instroom, retentie, interne mobiliteit en uitstroom van kansengroepen. **Daarom vraagt de Commissie om zowel te monitoren doorheen het selectieproces, als gedurende de tewerkstelling.**

Om dit op een efficiënte wijze te doen en ook aggregatie en vergelijking van gegevens mogelijk te maken, is het noodzakelijk om te werken met een **uniforme definitie en registratiemethode**. De Vlaamse overheid dient hier een ondersteunende rol op te nemen en systemen van monitoring (mee) op te zetten. De Commissie Diversiteit haalde dit al aan in 2008 op het moment dat de nieuwe rechtspositieregeling in werking trad²². Het gebrek aan actuele, volledige en betrouwbare cijfers, zowel voor personen met een handicap als voor personen met een migratieachtergrond, toont aan dat dit nog te weinig het geval is.

Voor **personen met een handicap en chronische ziekten** pleit de Commissie Diversiteit voor een **uitbreiding van de ‘Vesoc-definitie’ opgenomen in de rechtspositieregeling, analoog met de definitie die sinds 2016 gehanteerd bij de Vlaamse overheid.** Deze definitie is in lijn met het VN-verdrag voor personen met een handicap. **Wat de registratiemethode betreft, herhaalt de Commissie haar aanbeveling tot een systeem van zelfregistratie door de lokale besturen.** Een globale opvolging en evaluatie van het gevoerde beleid is moeilijk wanneer van bijna 10% van de besturen de cijfers ontbreken. Bovendien zitten er uitschieters in de cijfers²³ en zijn er veel onduidelijkheden over hoe de registraties verlopen. Dit bleek ook tijdens een recente bespreking in het Vlaams parlement ²⁴. Daarnaast is er zowel in 2009 als in 2015 geen rapportering over de tewerkstelling van personen met een handicap bij intermediaire structuren (bv. intercommunales, samenwerkingsverbanden,...). Tot slot wijken de cijfers voor het totaal personeelsbestand ver af van het cijfer opgenomen in het sectorconvenant 2016-2017²⁵. Ook Diverscity gaf al aan dat deze aantallen te laag liggen.

Dit alles zorgt voor een onvolledig beeld en bemoeilijkt de opvolging overheen de tijd. De Commissie Diversiteit roept de Vlaamse overheid daarom op om duidelijke richtlijnen voor monitoring van tewerkstelling van personen met een handicap bij lokale besturen voor te schrijven, volgens een uniforme definitie voor alle overheden.

²² Advies ‘tewerkstelling van personen met een handicap bij lokale en provinciale besturen’ 2008

²³ Bv. Willebroek geeft in 2015 64,84% op als tewerkstellingscijfer van PmAH (cijfers ABB).

²⁴ <https://www.vlaamsparlement.be/commissies/commissievergaderingen/1078752/verslag/1081340>

²⁵ Sectorconvenant 2016-2017, afgesloten tussen de Vlaamse regering en de sociale partners van de lokale besturen, p.8

Ook de tewerkstelling van **personen met een migratieachtergrond** bij lokale besturen moet goed gemonitord worden. De Commissie Diversiteit vraagt dat deze monitoring gebeurt met aandacht voor verschillende functieniveaus en statuten. De stadsmonitor van 2014 toont immers aan dat de ondervertegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond aanzienlijk hoger is bij de hoogste salarisgroep en dat het aandeel van personen van buitenlandse herkomst in deze groep zo'n acht keer lager ligt dan hun aandeel in de beroepsbevolking. **Wat de definitie betreft vraagt de Commissie dat personen met een migratieachtergrond gemonitord worden op basis van de Vesoc-definitie van 2003²⁶.** Zoals reeds aangegeven in voorgaande adviezen²⁷ vindt de Commissie de definitie die gehanteerd wordt door de Vlaamse overheid, en die ook gebruikt wordt voor het opstellen van de Stadsmonitor en de toekomstige Gemeentemonitor, te ruim. Deze definitie vat bijvoorbeeld ook personen met een ouder uit een van de buurlanden. Dat is niet de doelgroep die wordt geconfronteerd met een achterstand op de arbeidsmarkt. **Monitoring van personen met een migratieachtergrond dient te gebeuren op basis van een koppeling van administratieve databanken.** De Commissie vraagt dat de Vlaamse overheid de afspraken en machtigingen met de kruispuntbank Sociale Zekerheid en de Privacycommissie faciliteert. Ook voor personen met een migratieachtergrond vraagt de Commissie dat de monitoring wordt uitgebreid van gemeenten, OCMW's en politiezones naar zorgbedrijven, intercommunales e.a. om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen.

Tot slot vraagt de Commissie dat er aanvullend een systeem van **kwalitatieve monitoring** wordt opgezet. De resultaten van zo'n monitoring kunnen inzichten verschaffen in de inspanningen die lokale besturen leveren om de streefcijfers te halen en indicaties bieden van waar hun beleid mogelijk moet bijsturen.

Daarnaast herhaalt de Commissie Diversiteit het belang van een **overzichtelijke en toegankelijke rapportering** over de aanwezigheid en instroom van kansengroepen. Zij vraagt dat de lokale besturen hierover op regelmatigere basis en op uniforme wijze rapporteren en deze gegevens ook publiek bekend maken. Ook moeten de effectieve streefcijfers van de verschillende besturen op een overzichtelijke manier worden bekendgemaakt. De Vlaamse overheid dient hierin een faciliterende rol op te nemen. Zij moet tevens mee opvolgen of de besturen hier voldoende vooruitgang boeken.

²⁶ Deze definitie werd op 1 april 2003 door de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners binnen VESOC vastgelegd. De Commissie Diversiteit vroeg in haar advies 'monitoren van personen van allochtone afkomst op basis van administratieve databanken' om deze definitie te concretiseren om interpretatieverschillen ervan te vermijden. De geconcretiseerde Vesoc-definitie luidt als volgt: 'Personen met een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen heeft.'

²⁷ Advies over het GK&D-plan 2016, 2017

Bijlagen

Tabel 1. Aandeel van PmAH in het personeelsbestand van lokale besturen, per provincie en naar type bestuur. Bron: antwoord op Parlementaire vraag nr. 419 van 22 juni 2010 van Cindy Franssen (CD&V) en Agentschap Binnenlands Bestuur; eigen berekeningen

2009			2015					
Gemeente	in dienst	PmAH	percentage	Gemeente	in dienst		PmAH	percentage
Antwerpen	17250	246	1,43%	Antwerpen	14513		328	2,26%
Oost-Vlaanderen	12369	291	2,35%	Oost-Vlaanderen	12334		391	3,17%
Limburg	5724	145	2,53%	Limburg	6791		159	2,35%
Vlaams-Brabant	4953	114	2,29%	Vlaams-Brabant	4131		99	2,40%
West-Vlaanderen	10383	320	3,08%	West-Vlaanderen	9961		236	2,37%
Totaal	50680	1116	2,20%	Totaal	47730		1.214	2,54%
				OCMW	in dienst	vrijstelling	PmAH	percentage
				Antwerpen	7558	2138	183	3,39%
				Oost-Vlaanderen	10408	2880	89	1,18%
				Limburg	3624	1360	47	2,03%
				Vlaams-Brabant	3802	1203	67	2,59%
				West-Vlaanderen	8181	2502	107	1,89%
				Totaal	33573	10083	493	2,10%

Tabel 2. Aandeel lokale besturen die het streefcijfer al dan niet halen, per provincie in 2015. Bron: Agentschap Binnenlands Bestuur; eigen berekeningen

Gemeente & OCMW	≥ 2%	< 2%	resultaat = nul	geen reactie	totaal
Antwerpen	60	77	37	3	140
Oost-Vlaanderen	45	76	44	9	130
Limburg	35	52	26	1	88
Vlaams-Brabant	39	55	32	36	130
West-Vlaanderen	52	70	38	6	128
Totaal	231	330	177	55	616
percentage	37,50%	53,57%	28,73%	8,93%	

Tabel 3. Aandeel lokale besturen die het streefcijfer al dan niet halen, per provincie en naar type bestuur. Bron: antwoord op Parlementaire vraag nr. 419 van 22 juni 2010 van Cindy Franssen (CD&V) en Agentschap Binnenlands Bestuur; eigen berekeningen

2009						2015					
Gemeente	≥ 2%	< 2%	resultaat = nul	geen reactie	totaal	Gemeente	≥ 2%	< 2%	resultaat = nul	geen reactie	totaal
Antwerpen	42	22	6		70	Antwerpen	36	25	7	2	70
Oost-Vlaanderen	37	8	10	10	65	Oost-Vlaanderen	28	19	16	2	65
Limburg	25	9	3	7	44	Limburg	18	17	9	0	44
Vlaams-Brabant	21	10	8	26	65	Vlaams-Brabant	22	12	10	21	65
West-Vlaanderen	42	10	12		64	West-Vlaanderen	35	17	11	1	64
Totaal	167	59	39	43	308	Totaal	139	90	53	26	308
Percentage	54,22%	19,16%	12,66%	13,96%		Percentage	45,13%	29,22%	17,21%	8,44%	
						OCMW	≥ 2%	< 2%	resultaat = nul	geen reactie	totaal
						Antwerpen	24	15	30	1	70
						Oost-Vlaanderen	17	13	28	7	65
						Limburg	17	9	17	1	44
						Vlaams-Brabant	17	11	22	15	65
						West-Vlaanderen	17	15	27	5	64
						Totaal	92	63	124	29	308
						percentage	29,87%	20,45%	40,26%	9,42%	

Tabel 4. Aandeel van PmAH in het totale personeelsbestand van lokale besturen, naar gradatie in het behalen van het streefcijfer en naar type bestuur. Bron: antwoord op Parlementaire vraag nr. 419 van 22 juni 2010 van Cindy Franssen (CD&V) en Agentschap Binnenlands Bestuur; eigen berekeningen.

2009					2015					
	totaal	PmAH	% PmAH	% totaal		totaal		PmAH	% PmAH	% totaal
Gemeente	50680	1116	2,20%		Gemeente	47730		1214	2,54%	
≥ 2%	25619	922	3,60%	50,55%	≥ 2%	24147		971	4,02%	50,59%
< 2%	15224	194	1,27%	30,04%	< 2%	19266		243	1,26%	40,36%
resultaat = 0	2500	0		19,41%	resultaat = 0	4317		0		9,04%
geen reactie	7336	0			geen reactie	0		0		
						totaal	vrijstelling	PmAH	% PmAH	% totaal
					OCMW	33573	10083	493	2,10%	
					≥ 2%	11273	3868	380	5,13%	33,58%
					< 2%	14996	4557	114	1,09%	44,67%
					resultaat=0	6191	1571	0		21,75%
					geen reactie	1113	87	0		
					Eindtotaal	81303	10083	1.708		

Tabel 5. Aandeel van personen met een migratieachtergrond in de beroepsbevolking, het stadspersoneel en de hoogste salarisgroep, per centrumstad en uitgedrukt in %. Bron: Stadsmonitor 2014.

	2009			2013		
	bevolking	stadspersoneel	hoogste salarisgroep	bevolking	stadspersoneel	hoogste salarisgroep
Antwerpen	37,2	13,9	2,8	45,8	17,9	3,6
Gent	24,7	8,3	2,7	30,2	10,8	3,2
Aalst	10,6	4,1	0,9	15,6	6,1	1,2
Brugge	8,4	3,6	0,7	11,6	5,5	1,5
Genk	53,9	21,5	7,2	56,3	24,6	10,4
Hasselt	14,8	8,4	2,0	18,4	8,9	2,7
Kortrijk	12,9	8,9	1,4	16,4	10,2	0,7
Leuven	26,0	8,2	1,9	30,9	10,5	1,9
Mechelen	23,9	10,0	3,0	28,5	14,1	4,0
Oostende	14,8	6,9	1,6	19,5	12,0	1,9
Roeselare	6,5	3,7	1,7	10,7	5,1	2,0
Sint-Niklaas	15,9	9,2	1,7	21,3	12,3	2,5
Turnhout	19,3	6,6	3,4	24,7	8,8	3,2
Totaal	25,2	10,1	2,6	31,2	12,9	3,6

Tabel 6. Aandeel van personen met een migratieachtergrond in het personeelsbestand, naar type bestuur en per centrumstad in 2013, uitgedrukt in %. Bron: Stadsmonitor 2014.

	Stedelijke diensten	OCMW	Politiezone
Antwerpen	13,4	26,9	6,4
Gent	8,6	18,0	3,7
Aalst	4,5	7,4	1,5
Brugge	4,6	6,0	2,5
Genk	30,9	22,9	20,8
Hasselt	7,8	10,0	7,4
Kortrijk	6,5	27,5	2,3
Leuven	8,4	16,1	4,2
Mechelen	9,8	23,1	4,4
Oostende	5,7	23,4	3,7
Roeselare	2,8	6,5	1,6
Sint-Niklaas	11,0	15,4	2,0
Turnhout	8,4	11,6	2,7
Totaal	10,5	16,9	5,1