



Addendum Tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen

1. Situering

De nieuwe cijfers uit de stads- en gemeentemonitor 2018 vormen de aanleiding voor dit addendum bij het advies van de Commissie Diversiteit van 6 juni 2017 over de tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen. Het advies behandelde de tewerkstelling bij lokale besturen van personen met een arbeidshandicap en personen met een migratie-achtergrond. De Vlaamse steden en gemeenten zijn samen een grote en belangrijke lokale werkgever. Zij hebben een belangrijke voorbeeldrol inzake diversiteit. Uit de cijfers blijkt echter dat er, ondanks de inspanningen van heel wat lokale besturen, nog een belangrijke weg is af te leggen naar een meer divers personeelbestand. De commissie vraagt alle Vlaamse steden en gemeenten om in te zetten op een goed uitgewerkt en geïntegreerd diversiteitsbeleid en daarbij realistische maar ambitieuze doelstellingen inzake de tewerkstelling van kansengroepen binnen het eigen personeel voorop te stellen.

In het voorjaar 2018 werd de 6^e editie van de stadsmonitor en de 1^e editie van de gemeentemonitor gelanceerd. Deze instrumenten brengen de brede omgeving van elke Vlaamse gemeente en centrumstad in beeld op basis van een grote set van indicatoren. Daarin werd ook de etnische diversiteit binnen steden en gemeenten en het eigen personeel gemeten. De Commissie Diversiteit vroeg deze cijfers op bij Statistiek Vlaanderen. De focus ligt daarbij specifiek op personen met een migratie-achtergrond op basis van het EU15-criterium (zie onderdeel 2.1).

In dit addendum bij het advies van 6 juni 2017 geven we een kort overzicht van deze nieuwe cijfers inzake etnische diversiteit binnen het stads- en gemeentepersoneel in Vlaanderen. Daarnaast wenst de commissie een aantal aanbevelingen opnieuw onder de aandacht te brengen.

2. Diversiteit binnen het stads- en gemeentepersoneel

De 308 steden en gemeenten vormen samen een belangrijke en grote lokale werkgever in Vlaanderen. Een goed uitgewerkt en geïntegreerd diversiteitsbeleid van lokale besturen is een belangrijke basis voor het realiseren van inclusieve duurzame groei binnen de eigen regio.

Diversiteit is een gegeven in onze samenleving. Net als de verdergaande evolutie naar een superdiverse samenleving. Het is één van de belangrijke uitdagingen waar Vlaanderen de komende jaren voor staat. Als Vlaamse sociale partners binnen de SERV gaan we deze belangrijke uitdaging aan en streven we samen naar een toekomst voor Vlaanderen gericht op duurzame inclusieve groei.¹ De evolutie naar een superdiverse samenleving is op lokaal niveau wellicht het meest voelbaar. Deze diversiteit weerspiegelen in het eigen personeelsbeleid kan lokale besturen op meerdere vlakken een belangrijk voordeel opleveren. Denken we maar aan het beter afstemmen van de eigen dienstverlening en de herkenbaarheid bij de burgers. Heel wat onderzoek heeft reeds aangetoond dat organisaties met een divers personeelsbestand economisch sterker staan, meer klantgericht werken en betere beslissingen nemen. Werk is bovendien een belangrijke motor voor inclusie en participatie in de samenleving. De Vlaamse sociale partners hechten ook veel belang aan de voorbeeldrol van lokale besturen inzake diversiteit en de evenredige tewerkstelling van kansengroepen.

2.1. Ondervertegenwoordiging van personen met een migratie-achtergrond

Op basis van de cijfers uit de stads- en gemeentemonitor 2018 blijkt dat er nog steeds een belangrijke ondervertegenwoordiging is van personen met een migratie-achtergrond binnen het stads- en gemeentepersoneel.

Wanneer we spreken over het aandeel personen met een migratie-achtergrond gaat het over personen wiens huidige nationaliteit en/of geboortenationaliteit en/of de geboortenationaliteit van de vader of moeder niet de nationaliteit van een EU15-land² is. De cijfers in dit addendum slaan op de samenstelling van het personeel van lokale besturen op 31 december 2015. Het gaat daarbij over het gemeentepersoneel, dat wil zeggen de gemeentediensten in strikte zin, OCMW's (inclusief de tewerkstelling via artikel 60) en politiezones (zowel administratief als operationeel personeel). Diensten en agentschappen met een eigen KBO-nummer, zoals bijvoorbeeld bij autonome gemeentebedrijven het geval kan zijn, zijn niet in de cijfers opgenomen.

Uit de stads- en gemeentemonitor blijkt dat in 2016 gemiddeld 7,4% van het gemeente- en stadspersoneel een migratie-achtergrond heeft (zie Figuur 1). Het aandeel personen met een migratie-achtergrond in de beroepsactieve bevolking (tussen 18 en 65 jaar) ligt op 13,4%. Het aandeel personen met een migratie-achtergrond in het gemeente- en stadspersoneel ligt daarbij bijna de helft lager dan hun aandeel in de beroepsactieve bevolking.

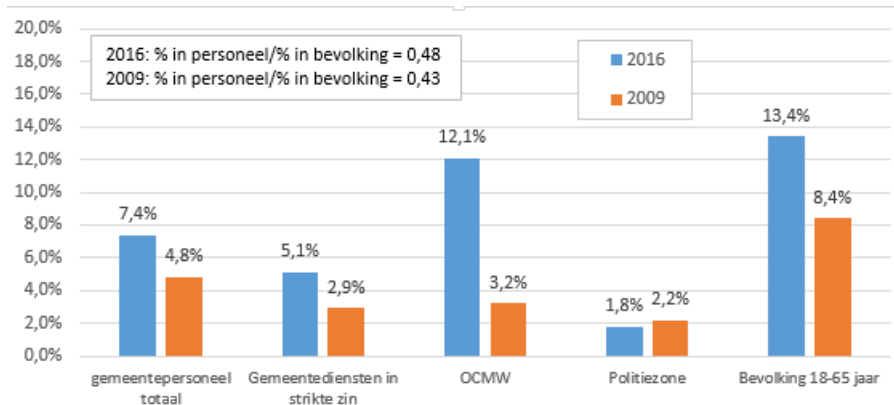
Etnische diversiteit binnen het gemeente- en stadspersoneel is het grootst in de regio's en gemeenten met de grootste etnische diversiteit in de lokale bevolking. Wanneer echter rekening wordt gehouden met het aandeel personen met een migratie-achtergrond in de lokale beroepsactieve bevolking geeft dat een ander en correcter beeld inzake evenredige vertegenwoordiging van personen met een migratie-achtergrond. Voor een

¹ SERV-platformtekst 2030

² Het gaat om de 15 landen die op 15 januari 1995 deel uitmaakten van de Europese Unie, met name: België, Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Luxemburg, Ierland, Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Finland, Zweden en Oostenrijk.

stad of gemeente met een meer diverse lokale beroepsactieve bevolking is het immers gemakkelijker om een groter aandeel personen met een migratie-achtergrond te werk te stellen.

Figuur 1 Aandeel personen met een migratie-achtergrond (EU15-criterium) binnen het gemeente- en stadspersoneel voor 2009 en 2016



Bron: berekening Statistiek Vlaanderen - Stads- en gemeentemonitor, 2018

Er zijn grote verschillen naar het type van gemeentediensten (zie Figuur 1). Bij de OCMW's (inclusief tewerkstelling op basis van artikel 60) ligt het aandeel van personen met een migratie-achtergrond op 12,1%, terwijl dat voor de gemeentediensten in strikte zin en de politiezones respectievelijk slechts 5,1% en 1,8% is.

Wanneer we het aandeel personen met een migratie-achtergrond binnen het gemeente- en stadspersoneel vergelijken tussen 2009 en 2016 (zie Figuur 1) is er een stijging merkbaar van 4,8% naar 7,4% (2,6 procentpunt). Maar er is ook een stijging van het aandeel personen met een migratie-achtergrond in de beroepsactieve bevolking tussen 2009 en 2016: van 8,4% naar 13,4% (5,0 procentpunt). Uit bovenstaande cijfers blijkt dat er tussen 2009 en 2016 geen evenredige stijging is van het aandeel personen met een migratie-achtergrond binnen de lokale besturen in vergelijking met de beroepsactieve bevolking.

2.2. Beperkte tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap

In 2015 behaalde het geheel van alle lokale besturen gemiddeld genomen het streefcijfer van een tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap binnen het eigen personeel van 2%. Maar dit streefcijfer wordt slechts behaald door 45% van de gemeenten en 30% van de OCMW's. Meer dan 17% van de gemeenten en 40% van de OCMW's stelt geen enkele persoon met een handicap te werk.

Wat betreft de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap bij lokale besturen stelde de commissie in haar advies van 6 juni 2017 vast dat er geen systematische en regelmatige monitoring plaats vindt. Voor een meer uitgebreid overzicht van de beschikbare cijfers verwijst de commissie naar dat advies.

3. Naar meer diversiteit op de werkvloer bij lokale besturen

De Commissie Diversiteit stelde bracht op 6 juni 2017 een advies op eigen initiatief uit over de tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen. De commissie staat nog steeds achter alle krachtlijnen uit dit advies en brengt hier enkele aanbevelingen opnieuw onder de aandacht.

Heel wat lokale besturen hebben de afgelopen jaren ingezet op het stimuleren van meer diversiteit binnen het eigen personeelsbestand. Diverscity zorgde daarbij voor belangrijke ondersteuning, onder meer door het bundelen van tools en goede praktijkvoorbeelden. De commissie apprecieert deze inspanningen en moedigt ze verder aan. Tegelijkertijd tonen de cijfers aan dat er verdere inzet nodig is. De commissie onderstreept in het bijzonder volgende aanbevelingen uit haar advies.

- **Monitoring van en rapportering over de tewerkstelling van kansengroepen is van groot belang voor een gedegen beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.** Daarbij moeten er ook cijfers komen over het aandeel personen uit de kansengroepen binnen het sollicitatiebestand, de instroom, retentie, interne mobiliteit en uitstroom van lokale besturen. Daarnaast is ook een kwalitatieve opvolging belangrijk om gefundeerd verder richting te geven aan het diversiteitsbeleid. De commissie vraagt ook om werk te maken van duidelijke richtlijnen voor de monitoring van tewerkstelling van personen met en arbeidshandicap volgens een uniforme definitie.
- **De commissie vraagt dat lokale besturen gebruik maken van ambitieuze streefcijfer voor de tewerkstelling van personen met een migratie-achtergrond.** Een groeipad naar evenredige arbeidsdeelname is daarbij het uitgangspunt waarbij ook rekening wordt gehouden met de lokale samenstelling van de beroepsactieve bevolking. Bij de nieuwe editie van de stads- en gemeentemonitor hoort een module waarin lokale besturen cijfers voor het eigen lokale bestuur kunnen berekenen (en vergelijken met een zelf gekozen selectie van andere lokale besturen). Bij opmaak van dit addendum zijn de cijfers over het eigen personeel daarin nog niet toegankelijk en wordt er gewerkt aan de ontsluiting van deze gegevens. De commissie vindt het belangrijk hier werk van te maken zodat lokale besturen zelf eenvoudig cijfers over de samenstelling van hun personeelsbestand, ook naar herkomst, kunnen berekenen. Het recent uitgewerkte *draaiboek omgevingsanalyse lokale besturen*³ van het Agentschap Inburgering & Integratie kan daarnaast ook een interessant instrument vormen. Tot slot vraagt de commissie om in de Lokale Integratie en Inburgeringsmonitor een tabel toe te voegen over de demografische samenstelling van de beroepsactieve bevolking.
- **De commissie pleit voor het voeren van een onderbouwd diversiteitsbeleid binnen lokale besturen waarbij acties worden uitgewerkt binnen een duidelijke visie inzake diversiteit met concrete doelstellingen.** Daartoe behoort het wegwerken van drempels bij screening en aanwerving, stages en studentenjobs stimuleren,

³ https://integratie-inburgering.be/sites/default/files/atoms/files/AgII_draaiboek_omgevingsanalyse_lokale_diversiteit_V4.pdf

opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen benutten, een doordacht taalbeleid voeren, inzetten op non-discriminatie en aandacht besteden aan beeldvorming en arbeidsmarktcommunicatie.

- **De commissie pleit ervoor dat op grond van vooraf vastgelegde objectieve criteria een ervaringsbewijs, attest van beroepsopleiding of relevante beroepservaring kan volstaan als aanwervingsvoorwaarde en dat mits het slagen voor een niveau- of capaciteitstest.** Op basis van getuigenissen van lokale besturen aanwezig op de SERV-akademie op 19 april 2018⁴ blijkt dat de huidige rechtspositieregeling het lokale besturen nog steeds moeilijk maakt om af te wijken van diplomaverenisten. Lokale besturen kunnen daardoor moeilijk kansen op tewerkstelling bieden aan mensen die niet aan de klassieke diplomaverenisten beantwoorden maar wel belangrijk potentieel hebben.
- **De commissie vraagt om voor stages en studentenjobs bij lokale besturen haalbare maar uitdagende streefcijfers voor personen uit de kansengroepen vast te leggen. Totdat de streefcijfers bereikt zijn, pleit de commissie om een deel van de stages en studentejobs voor te behouden voor personen uit de kansengroepen.** Stages en studentenjobs bieden belangrijke kansen aan personen uit de kansengroepen om lokale besturen van binnenuit te leren kennen en werkerervaring op te doen. Het advies bevat verdere aanbevelingen om ervoor te zorgen dat deze instrumenten ook de diversiteit op de werkvloer kunnen versterken.
- **De commissie vraagt dat Diverscity lokale besturen verder stimuleert om op het niveau van hun organisatie vertaling te geven aan de sectorale gedragscode inzake non-discriminatie.** De commissie vraagt dat Diverscity hiervoor een ambitieus maar realistisch groeipad uittekent en dat de Vlaamse overheid haar verantwoordelijkheid neemt in de monitoring en evaluatie van deze doelstelling. De commissie wijst er ook op dat een neutrale, kwaliteitsvolle dienstverlening ten aanzien van klanten en burgers ook deel uit maakt van het diversiteitsbeleid binnen de organisatie. Neutraliteit richt zich daarbij op het neutraal handelen van personeelsleden.

Het volledige advies, met alle aanbevelingen waar de commissie nog steeds achter staat, is [hier](#) beschikbaar.

⁴ <http://www.serv.be/serv/evenement/diversiteit-werkplek-lokale-besturen>