

## SERV-academie – Diversiteit op de werkplek bij lokale besturen

### Inleiding door Hans Maertens, voorzitter SERV

19 april 2018

Van harte welkom op deze SERV-academie over diversiteit op de werkvloer bij lokale besturen.

Sinds 2011 organiseert de SERV enkele keren per jaar een **SERV-academie** gericht op een actueel sociaaleconomisch thema. De bedoeling is om de stakeholders van de SERV bij elkaar te brengen om over het thema te debatteren en tot inzichten te komen die bijdragen aan een goede advisering.

Vandaag focussen we op “diversiteit op de werkvloer bij lokale besturen”.

**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. We hebben als SERV-partners onze visie op de toekomst samen uitgewerkt in de SERV-platformtekst 2030. Een inclusief Vlaanderen schept gelijke kansen en streeft naar evenredige participatie in onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Het is onmiskenbaar zo dat werk een belangrijke motor is voor inclusie en participatie in onze samenleving. Om duurzame inclusieve groei te realiseren, is het voor de Vlaamse sociale partners cruciaal om in te zetten op:

- Een: Een beleid gericht op duurzame activering van kansengroepen, met onder meer aandacht voor het bereik van kansengroepen bij arbeidsmarktmaatregelen;
- Twee: Naast werknemerschap ook ondernemerschap te ondersteunen door belangrijke drempels weg te werken;
- Drie: Een diversiteitsbeleid te voeren met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streven, o.a. door structurele drempels waar bepaalde groepen op onze arbeidsmarkt tegenaan lopen aan te pakken (bv. vlotte erkenning van buitenlandse diploma's, het voorzien van redelijke aanpassingen voor personen met een beperking).

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. De Vlaamse sociale partners hechten veel belang aan de voorbeeldrol van lokale besturen inzake diversiteit en de evenredige tewerkstelling van kansengroepen. Lokale besturen zijn een belangrijke en grote lokale werkgever in Vlaanderen. Een goed uitgewerkt en geïntegreerd diversiteitsbeleid van lokale besturen kan een belangrijke bijdrage leveren aan het realiseren van inclusieve duurzame groei binnen de eigen regio.

Met het oog op de lokale verkiezingen dit najaar vinden de Vlaamse sociale partners het belangrijk om hierop te focussen tijdens de SERV-academie van vandaag.

Binnen de **Commissie Diversiteit** bij de SERV zitten de Vlaamse sociale partners samen met de kansengroepen aan tafel. Personen met een migratie-achtergrond zijn er vertegenwoordigd door het Minderhedenforum en personen met een arbeidshandicap door het Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid. De kernopdracht van de Commissie Diversiteit is het adviseren over de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen, diversiteit en gelijke behandeling. De kracht van de Commissie Diversiteit is dat ze sterk inzet op adviezen op eigen initiatief.

In juni 2017 bracht de Commissie Diversiteit een **advies op eigen initiatief uit over de tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen**.

Voor de Commissie Diversiteit is **monitoring van en rapportering** over de tewerkstelling van kansengroepen van groot belang voor een gedegen beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Enerzijds moet dit zorgen voor een accuraat beeld van de tewerkstelling van deze groepen en de evoluties daarin. Anderzijds is het belangrijk om de impact van genomen beleidsopties en de ingezette beleidsinstrumenten te evalueren en waar nodig bij te sturen. De commissie stelde in haar advies echter vast dat er over de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap bij lokale besturen geen systematische en geen regelmatige monitoring plaats vindt. Ook over de tewerkstelling van personen met een migratie-achtergrond bij lokale besturen waren er relatief weinig cijfers beschikbaar. Sinds vorige maand kunnen we voor deze groep terugvallen op de cijfers van de nieuwe stads- en gemeentemonitor. We verwelkomen hier vandaag dan ook **Jo Noppe van Statistiek Vlaanderen** die ons een overzicht zal geven van deze nieuwe cijfers.

In het advies van de Commissie Diversiteit onderstrepen we de voorbeeldrol van de lokale besturen inzake diversiteit. We waarderen de belangrijke inspanningen van veel lokale besturen en de ondersteunende rol die Diverscity opneemt. Tegelijkertijd is er nog ruimte voor verbetering. We lichten vandaag ook **het advies van de Commissie Diversiteit** toe waarin de sociale partners samen met de kansengroepen een aantal belangrijke mogelijkheden en uitdagingen op weg naar meer diverse lokale besturen in kaart brengen.

In aanloop naar de lokale verkiezingen van dit najaar en gezien de voorbeeldrol van lokale besturen inzake diversiteit brengen we vandaag ook een aantal belangrijke stakeholders rond de tafel. Naast twee lokale besturen met een uitgewerkt diversiteitsbeleid, **Gent en Mechelen**, gaan we in gesprek met **Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG)**, de werkgeversorganisatie van de lokale besturen, en **Diverscity**, ontstaan vanuit de sectorconvenant die VVSG en de drie werknemersorganisaties van de lokale besturen afsloten met de Vlaamse regering.

Nadien nodigen we jullie graag uit voor een lunch, maar ik wens jullie eerst een inspirerende voormiddag toe.