

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

### Verslag panelgesprek en gedachtewisseling

19 april 2018

#### Deelnemers

Mieck Vos (VVSG); Pol Despeghele (Diverscity); Klaartje Huyge (OCMW & stad Gent); Mia Spaey (OCMW & stad Mechelen)

o.l.v. Liselotte Hedebouw (SERV – Commissie Diversiteit)

#### Panelgesprek en gedachtewisseling

Het panelgesprek start met een kort voorstellingsronde. Mechelen en Gent voeren al verschillende jaren een diversiteitsbeleid en werden als goed praktijkvoorbeeld uitgenodigd om deel te nemen aan het panel.

**Mia Spaey** (OCMW & Stad Mechelen) licht toe dat Mechelen als sinds 1998 een diversiteitsbeleid voert. Mechelen streeft ernaar een inclusieve stad te zijn en maakte daartoe een actieplan op met drie belangrijke krachtlijnen. Ten eerste de instroom verhogen van personen uit de kansengroepen, ook op A- en B-niveau. Ten tweede diversiteit op de werkvloer bevorderen. Ten derde, het geheel opvolgen via meten en weten. Dit actieplan wordt actief opgevolgd, onder meer via een stuurgroep.

**Klaartje Huyge** (OCMW & Stad Gent) geeft aan dat Gent een diversiteitsactieplan 2017-2020 heeft uitgewerkt met als grote krachtlijnen meer diversiteit en goed samenwerken. Het is een geïntegreerd diversiteitsbeleid met belangrijke linken naar het taal-, armoede- en non-discriminatiebeleid. Mevr. Huyge onderstreept dat het erg belangrijk is dat het diversiteitsbeleid gedragen wordt doorheen de hele organisatie. De klemtonen liggen op het verhogen van de instroom van personen uit de kansengroepen, ook voor de hogere profielen.

**Mieck Vos** (VVSG) stelt dat VVSG gemeenten wil ondersteunen in het uitwerken van hun diversiteitsbeleid en een duidelijke regierol heeft. Belangrijke instrumenten daartoe zijn onder meer duurzaam aanbesteden en het globaal doelstellingenkader van de Verenigde Naties inzake duurzame ontwikkelingsdoelen.

**Pol Despeghele** (Diverscity) licht enkele focuspunten toe uit de nieuwe sectorconvenant. Deze zal onder meer focussen op het inzetten op duaal leren bij lokale besturen. Rond het wegwerken van drempels bij werving en selectie zal er een oproep worden gelanceerd om een werkgroep op te starten. Verder zullen ook de resultaten van een gelijkaardige oproep over non-discriminatie worden verspreid.

**Vraag:** voor de Commissie Diversiteit vormt monitoring een belangrijke basis voor het uitwerken van een diversiteitsbeleid en ook het evalueren en bijsturen ervan. Om een adequate evaluatie van het gevoerde beleid mogelijk te maken zijn uniforme definities en duidelijkheid over registratiemethodes cruciaal. Welke plaats nemen cijfers over de tewerkstelling van kansengroepen in binnen het diversiteitsbeleid van Mechelen en Gent? Hoe monitoren ze dit?

Mia Spaey geeft aan dat Mechelen voor personen met een migratie-achtergrond in het verleden beroep deed op een vermoeden van welke personen een migratie-achtergrond hebben via een systeem van naamherkenning, maar zich nu heeft aangesloten bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ) voor betere metingen. 2018 zal daarbij een nulmeting zijn voor Mechelen. Voor personen met een arbeidshandicap blijft een monitoring moeilijk omdat het nog steeds gaat om een registratie door de medewerkers zelf en niet elke medewerker met een arbeidshandicap dit ook wil registreren. Dit betekent dat er sprake is van onderregistratie. Mevr. Spaey merkt daarbij op dat het bij monitoring van kansengroepen steeds gaat om het zoeken van een balans tussen privacy en een zo goed mogelijke monitoring. Mechelen verwacht dat de cijfers in stijgende lijn zullen gaan, waarbij monitoring zal helpen bij het aftoetsen of acties een effect hebben.

Klaartje Huyge geeft aan dat ook Gent vroeger werkte via een systeem van naamherkenning voor personen met een migratie-achtergrond maar nu ook is overgestapt naar een monitoring via de KSZ met een nulmeting voor 2018. Gent neemt daarbij ook de extern verzelfstandigde agentschappen (EVA's) mee. Mevr. Huyge merkt op dat er nood is aan meer ondersteuning voor de monitoring via de KSZ. Er is ook weinig zicht op de vertegenwoordiging van kansengroepen bij sollicitanten omdat het opvragen van het rijksregisternummer maar kan vanaf de aanwerving. Voor personen met een arbeidshandicap wijst mevr. Huyge ook op de moeilijkheid om dit te registreren gezien men afhankelijk is van zelfregistratie en er daardoor sprake is van onderregistratie.

Mieck Vos stelt dat de behoefte aan cijfers groot is. Ze onderstreept dat het belangrijk is dat de gemeente- en stadsmonitor er is. Mevr. Vos vermoedt dat er bij de lokale besturen schroom is om cijfers te publiceren mogelijks om eventuele besparingen te vermijden. Mevr. Vos merkt op dat er op het vlak van monitoring nog een belangrijk weg is af te leggen.

**Vraag:** de voordelen van diversiteit zijn groot. Verschillende onderzoeken tonen aan dat diverse organisaties besluitvaardiger zijn en ook economisch sterker, klantgerichter, creatiever en evenwichtiger qua doorgroeimogelijkheden. Toch gaat het groeien naar een meer diverse organisatie niet vanzelf. Ook staat meer diversiteit niet zomaar garant voor al deze positieve uitkomsten. Waar liggen belangrijke struikelblokken of wat waren grote uitdagingen bij de uitwerking van het diversiteitsbeleid in Gent en Mechelen?

Klaartje Huyge vertelt dat er in Gent veel debat nodig is geweest voor het vastleggen van het streefcijfer voor de instroom van personen met een migratie-achtergrond. Gent streeft naar een instroom van medewerkers met een buitenlandse herkomst van 30% tegen 2020. Voor personen met een arbeidshandicap houden ze vast aan het streefcijfer van 2% uit de rechtspositieregeling. De nulmeting toont nu een groei aan, maar de acties moeten verder worden gezet en geïntensifieerd. Mevr. Huyge wijst er daarbij op dat de inhoud van de acties uit de aanbevelingen van het advies van de Commissie Diversiteit enerzijds wel evident zijn maar dat er daarnaast belangrijke belemmeringen inzake hogere regelgeving zijn voor lokale besturen, o.a. inzake privacy voor monitoring. Zij wijst er bijvoorbeeld op dat het omdraaien van de logica inzake diplomavereisten een goed idee is maar op basis van de huidige rechtspositieregeling niet kan worden gerealiseerd.

Mia Spaey herkent deze moeilijkheden. Mevr. Spaey geeft aan dat het ook moeilijker is om personen uit de kansengroepen aan te trekken voor de hogere niveaus. Sinds 1 januari 2018

werkt Mechelen samen met het Zorgbedrijf en daar lukt het vlot om aan een goede verdeling binnen het personeelsbestand te komen.

Pol Despeghel merkt op dat er vroeger via de diversiteitsplannen (4 soorten plannen) kon worden ingezet op om een divers personeelsbeleid en het beleid evenredige arbeidsdeelname uit te voeren. +/- 300 plannen werden ingediend door lokale besturen, m.a.w. 150 besturen dienden een plan in. Binnen één gemeente kon slechts één gesubsidieerd plan voor een lokaal bestuur (gemeente of OCMW) worden opgestart. Loopbaan- en diversiteitsplannen bestaan nu niet meer. Diverscity krijgt middelen om eigen maatregelen uit te werken ter ondersteuning van de lokale besturen bij de professionalisering van hun HR- en diversiteitsbeleid.

**Vraag:** in het advies stelt de Commissie Diversiteit dat streefcijfers, afgestemd op de sub-regionale arbeidsmarkt en bevolkingssamenstelling, een duidelijke focus kunnen bieden voor het diversiteitsbeleid van lokale besturen en daarbij het onderliggende streven naar evenredige arbeidsdeelname vasthouden. De Commissie Diversiteit vraagt om het streefcijfer voor personen met een arbeidshandicap van 2% (zoals opgenomen in de rechtspositieregeling) te verhogen naar het algemeen het streefcijfer van de Vlaamse overheid. Een tewerkstelling dicht bij huis speelt voor deze personen immers vaak een belangrijke rol. Voor personen met een migratie-achtergrond vraagt de commissie dat lokale besturen ook gebruik zouden maken van ambitieuze streefcijfers met een groeipad naar evenredige arbeidsdeelname. Hoe kijkt VVSG naar deze aanbevelingen?

Mieck Vos merkt op dat VVSG geen officieel standpunt heeft inzake streefcijfers voor personen met een migratie-achtergrond. Persoonlijk merkt ze op dat streefcijfers goed zijn maar dat de vraag steeds moet worden gesteld wat ermee wordt gedaan. Ze mogen niet te vrijblijvend zijn zodat er niets mee wordt gedaan. Streefcijfers zijn niet haalbaar als er geen beleid wordt gevoerd om ze te bereiken. Mevr. Vos merkt daarbij op dat het voor lokale besturen moeilijk zal zijn om de voorgestelde streefcijfers te bereiken als de regelgeving voor de lokale besturen blijft zoals deze op dit moment is.

**Gedachtewisseling met het publiek:** tijdens het panelgesprek wordt er ook ruimte voorzien voor een gedachtewisseling met het publiek. Dhr. Wouter Van Bellingen (Integratiepact) vraagt naar verduidelijking over de moeilijkheden om de logica inzake diplomavereisten om te wisselen voor nieuwe aanwervingen en enkel nog een diploma te vragen indien de noodzaak daarvan kan worden gemotiveerd met objectieve criteria. Mevr. Vos geeft aan dat de huidige regelgeving dit grotendeels onmogelijk maakt. De nieuwe rechtspositieregeling wordt op dit moment onderhandeld en ze doet een oproep aan de sociale partners van de SERV om hier mee op in te zetten. Mevr. Huyge vult aan dat het in de praktijk vaak ook belangrijk is om de leidinggevende ervan de overtuigen dat een diploma geen noodzaak is maar kan vervangen worden door een competentietest. Mevr. Spaey vult aan dat het voor de vakbonden vaak ook een moeilijke stap is om vereisten inzake diploma los te laten en tegelijkertijd een houvast te hebben over de mate waarin er een objectieve beoordeling kan plaats vinden bij aanwervingen.

Dhr. Thomas Peeters (Orbit) vraagt hoe Mechelen en Gent omgaan met de stelling 'we willen wel personen uit de kansengroepen aanwerven, maar ze komen niet'. Hoe gaan ze daarmee om en welke stappen zetten ze? Mevr. Spaey geeft aan dat dat een belangrijk werkpunt is. Het mag niet stoppen met vaststellen dat deze personen niet solliciteren. Mechelen probeert te zorgen dat ze

wel worden bereikt en solliciteren door in te zetten op verschillende acties, zoals het goed ontsluiten van vacatures naar deze groepen toe, zichzelf profileren als diverse werkgever, contacten onderhouden met scholen voor het aanwerven van jobstudenten uit de kansengroepen, inzetten op instrumenten als Nederlands Op De Werkvloer (NODW), in alle communicatie van de stad diversiteit promoten, enzovoort. Mevr. Spaey merkt daarbij op dat personen uit de kansengroepen niet altijd als ambassadeur willen worden aangesproken. Mevr. Spaey merkt op dat ze door deze inspanningen ook evolutie merken in het aantal kandidaten. Mevr. Huyge verwijst naar dezelfde kanalen als Mechelen. Ze vult verder aan dat Gent een tweetal keer per jaar ook afstemt met het veld van vertegenwoordigers van de kansengroepen, inzet op wijkgerichte jobbeurzen en contacten onderhoudt met studentenverenigingen. Ze vult verder aan dat Gent ook inzet op het werken met rolmodellen. Zo is er bij de opening van een nieuw woonzorgcentrum een campagne gelanceerd waarbij gebruik wordt gemaakt van een foto met een werkneemster met een migratie-achtergrond. Ook in andere beeldvorming over de stad besteedt Gent hier aandacht aan.

Dhr. Mohamed El Majjoudi (Samenlevingsopbouw) vraagt naar de visie van de panelleden op het invoeren van verplichte streefcijfers. Maar ook naar de perceptie van lokale besturen als diverse werkgevers terwijl religieuze symbolen verboden worden. Tot slot merkt dhr. El Majjoudi op dat er geen enkele persoon met een migratie-achtergrond in het panel aanwezig is. Mevr. Spaey merkt op dat een hoofddoek dragen niet bij alle lokale besturen verboden is. Mevr. Spaey merkt op dat er vaak nog een verkeerd beeld heerst over de jobs bij lokale besturen. Ze heeft de indruk dat, vooral bij hogeropgeleiden, het idee leeft dat er geen interessante jobs zijn bij lokale besturen. Daarom zetten ze verder in op contacten met het middenveld en scholen. Dhr. Despeghel vult aan dat er soms ook sprake is van een vorm van zelfdiscriminatie waardoor men niet gaat solliciteren vanuit de idee dat het toch niets voor hen zal zijn. Dhr. Despeghel stelt dat het belangrijk is om bepaalde beroepen meer zichtbaarheid te geven en om in te zetten om het laten kennismaken van jongeren met de jobs binnen lokale besturen. Mevr. Vos merkt op dat er op dit moment geen verplichte streefcijfers zijn maar dat er wel druk is om cijfers te behalen. Er moet meer worden gewerkt aan diversiteit: iedereen is zich daarvan bewust en ermee bezig.

Er wordt gesteld dat lokale besturen een grote werkgever zijn die al langer inzet op diversiteit. Hoe komt het dat de cijfers dan niet hoger liggen? Mevr. Huyge geeft aan dat het aantrekken van hogere profielen vaak moeilijker loopt terwijl de instroom bij lagere profielen gemakkelijker gaat. Tegelijkertijd legt Mechelen zich niet neer bij die lagere instroom bij de hogere profielen. Er worden acties ondernomen, onder meer voor tien betaalde stages voor te behouden voor personen met een migratie-achtergrond. Via een stage kunnen zij het lokale bestuur leren kennen en mogelijks doorstromen naar tewerkstelling. Mevr. Huyge merkt op dat voor de hogere profielen taal vaak een belangrijker knelpunt vormt. In de selectiemethode probeert Gent veel aandacht te besteden aan het vermijden van adverse impact voor personen uit de kansengroepen.

Dhr. Jos Wouters (Grip VZW) merkt op dat het voor personen met een arbeidshandicap niet kan om het streefcijfer uit de rechtspositieregeling te behalen via een uitbesteding aan de sociale economie. Dat is niet in overeenstemming met het VN-verdrag voor personen met een handicap. Dhr. Wouters stelt eveneens vast dat er weinig concrete acties ten aanzien van personen met een arbeidshandicap aan bod lijken te komen bij de lokale besturen. Mevr. Spaey geeft aan dat Mechelen een nauwe samenwerking heeft met De Ploeg, o.a. inzake groeitrajecten naar reguliere tewerkstelling. Maar deze leerwerkers kunnen niet deelnemen aan doorgroei door de huidige rechtspositieregeling. Mevr. Spaey merkt op dat dit zeer jammer is gezien het om potentiële

werknemers gaat die de organisatie al goed kennen. Mevr. Spaey vindt het belangrijk daar een goede oplossing voor te vinden. Mevr. Huyge geeft aan dat Gent ook belangrijke acties heeft gericht op personen met een arbeidshandicap, o.a. stages, voorbehouden betrekkingen. Dhr. Wouters vult aan dat het belangrijk is dat lokale besturen zich ook expliciet profileren als werkgever, ook voor personen uit de kansengroepen.

Het paneldebat en de gedachtewisseling wordt afgesloten en de deelnemers van de SERV-academie worden uitgenodigd voor de netwerklunch.