



DIVERSITEITSPLAN 2021-2022



Ministerie van het
Brussels Hoofdstedelijk Gewest

IDENTIFICATIEGEGEVENS

STAD BRUSSEL

Contactpersoon :
Tessa Peeters
Departement HR – Competenties
Anspachlaan 6
1000 BRUSSEL
02 279 24 51
tessa.peeters@brucity.be

Ondernemingsnummer : 0207373429

INLEIDING.

When we listen and celebrate what is both common and different, we become a wiser, more inclusive, and better organization.

~Pat Wadors

In het beleidsprogramma 2018-2024 hecht het College van de Stad Brussel veel belang aan diversiteit, gendergelijkheid, personen met een handicap enz. Daarnaast werd er ook een hoofdstuk gewijd aan LGBTQI+. De Stad Brussel is zeer divers qua bevolking en wil dit ook weerspiegeld zien in haar personeel of in de manier waarop haar personeel hier mee omgaat. Dit reflecteert zich in dit diversiteitsplan 2021-2022.

2020 was een abnormaal jaar en dit is te merken aan bepaalde cijfers (minder inschakelingscontracten, stages...). Ondanks deze moeilijke periode werden er een heel aantal dingen gerealiseerd van het voorbije diversiteitsplan (2019-2020), dit wordt bevestigd door de analyses (vb. pariteit M / V in hogere functies). Ook bepaalde acties die de voorbije 2 jaar op het programma stonden hebben een positief effect gehad, ondanks of net door de gezondheidscrisis (vb. telewerk).

In dit vierde diversiteitsplan wil de Stad een stapje verder gaan dan de doelgroepen die in de ordonnantie beschreven zijn, omdat zij overtuigd is dat diversiteit zich niet enkel tot deze groepen beperkt. Elke persoon is uniek en divers op diens manier en heeft andere noden. Daarom krijgen vanaf nu ook de cijfers over origine een plaats in dit plan, net als bijvoorbeeld een actie in het kader van LGBTQI+.

Om de diversiteit van de origine van haar medewerkers beter in kaart te brengen, heeft de Stad namelijk een aanvraag gedaan bij de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid (KSZ). Omdat dit relevant is in het kader van het diversiteitsplan, wordt de nota met de resultaten als bijlage toegevoegd aan dit document.

Er zijn opnieuw een heel aantal aandachtspunten én acties beschreven die de administratie de volgende twee jaar wil realiseren en die – direct of indirect – een invloed hebben betreffende de diversiteit van de werknemers. Het doel is niet enkel de diversiteit te verhogen, maar ook iedereen erbij te betrekken om het zo een blijvende plaats te geven binnen de waarden die alle personeelsleden van de Stad uitdragen.

Dit diversiteitsplan kadert in de Ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 04/09/2008 "ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat" en het uitvoeringsbesluit van 19/07/2012 dat de lokale besturen verplicht een diversiteitsplan op te stellen.

INHOUD.

Het plan volgt het schema voorgesteld door Actiris, het bestaat uit 3 delen en richt zich op 6 prioritaire doelgroepen:

- personeel met een nationaliteit buiten de E.U. (28)
- personeel zonder diploma hoger secundair onderwijs
- personeel jonger dan 26 jaar
- personeel ouder dan 45 jaar
- personeel met een arbeidshandicap
- vrouwen – mannen.

De eerste doelgroep zal vanaf dit plan vervangen worden door "personeel met een buitenlandse origine"¹ omdat dit meer relevant is voor het personeel van de Stad Brussel, dat zéér divers is voor wat betreft hun origine, maar waarvan 88% de Belgische nationaliteit heeft.

Het eerste deel van het plan, de kwantitatieve analyse, bekijkt de cijfergegevens van het personeelsbestand van de Stad per doelgroep en per niveau.

In het tweede deel worden in de kwalitatieve analyse naast de objectieve cijfers, de sterktes en de zwaktes betreffende diversiteit in het HR-beheer van de Stad geanalyseerd. Dat gebeurt volgens de 6 doelgroepen en ook volgens de vier interventiedomeinen zoals die bepaald werden door de Ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze interventiedomeinen zijn werving en selectie, personeelsbeheer, interne communicatie en externe positionering.

Het derde en laatste deel beschrijft de acties die de Stad Brussel de volgende twee jaar wenst te verwezenlijken in haar HR-beheer. Per domein worden er een aantal acties geformuleerd, met telkens aangeduid naar welke doelgroepen de actie zich richt, of het om een nieuwe actie gaat, een steeds terugkerende actie of één die reeds bestond en werd aangepast.

¹ Methode gebruikt door Unia
https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/monitoring_2015_fr_final.compressed.pdf (p. 11)

KWANTITATIEVE ANALYSE:

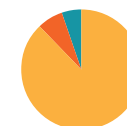
MOMENTOPNAME VAN HET PERSONEELSBESTAND (OP 31/12/2020)

De kwantitatieve analyse is gebaseerd op gegevens van 31/12/2020.

Aantal personeelsleden : **4041**

VOLLEDIGE PERSONEEL

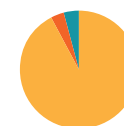
	Niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B Bedienden	Niveau B Kaders	Niveau A Bedienden	Niveau A Kaders (A6+)	Totaal	Totaal %
Nationaliteit:									
Belg. Nat.	1037	699	957	331	28	412	83	3547	87,78%
EU 28	191	49	29	7	0	8	1	285	7,05%
Buiten EU 28	63	46	41	18	1	38	2	209	5,17%
Leeftijd:									
-26 jaar	27	15	95	15	0	7	0	159	3,93%
26-45 jaar	511	359	634	230	8	313	39	2094	51,82%
46-55 jaar	453	243	162	71	12	99	26	1066	26,38%
+55 jaar	300	177	136	40	9	39	21	722	17,87%
Handicap	34	24	19	1	0	4	0	82	2,20 % ²
Gender									
Mannen	642	628	251	134	8	189	43	1895	46,89%
Vrouwen	649	166	776	222	21	269	43	2146	53,11%
Totaal	1291	794	1027	356	29	458	86	4041	100%
Totaal %	31,9%	19,7%	25,4%	8,8%	0,7%	11,3%	2,1%	100%	



² Dit is het cijfer op 30/06/2020, de referentiedatum voor het 2-jaarlijks rapport, volgens de criteria van de Ordonnantie BHG van 02/02/2017. (zie "Cijfers betreffende handicap" hieronder)

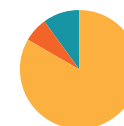
STATUTAIR PERSONEEL

	Niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B Bedienden	Niveau B Kaders	Niveau A Bedienden	Niveau A Kaders (A6+)	Totaal	Totaal %
Nationaliteit:									
Belg. Nat.	245	503	553	161	27	232	64	1785	92,49%
EU 28	5	26	23	4	1	10	1	70	3,63%
Buiten EU 28	36	27	6	3	0	3	0	75	3,89%
Leeftijd:									
-26 jaar	1	4	0	0	0	0	0	5	0,26%
26-45 jaar	94	194	337	88	8	150	25	896	46,42%
46-55 jaar	101	196	126	50	11	64	20	568	29,43%
+55 jaar	90	162	119	30	9	31	20	461	23,89%
Handicap	13	20	7	1	0	2	0	43	2,23%
Gender									
Mannen	232	504	139	66	7	98	37	1083	56,11%
Vrouwen	54	52	443	102	21	147	28	847	43,89%
Totaal	286	556	582	168	28	245	65	1930	100%
Totaal %	14,8%	28,8%	30,2%	8,7%	1,5%	12,7%	3,4%	100%	



CONTRACTUEEL PERSONEEL

	Niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B Bedienden	Niveau B Kaders	Niveau A Bedienden	Niveau A Kaders (A6+)	Totaal	Totaal %
Nationaliteit:									
Belg. Nat.	792	196	404	170	1	180	19	1762	83,47%
EU 28	58	20	18	14	0	28	1	139	6,58%
Buiten EU 28	155	22	23	4	0	5	1	210	9,95%
Leeftijd:									
-26 jaar	26	11	95	15	0	7	0	154	7,30%
26-45 jaar	417	165	297	142	0	163	14	1198	56,75%
46-55 jaar	352	47	36	21	1	35	6	498	23,59%
+55 jaar	210	15	17	10	0	8	1	261	12,36%
Handicap	21	4	12	0	0	2	0	39	1,85%
Gender									
Mannen	410	124	112	68	1	91	6	812	38,47%
Vrouwen	595	114	333	120	0	122	15	1299	61,53%
Totaal	1005	238	445	188	1	213	21	2111	100%
Totaal %	47,6%	11,3%	21,1%	8,9%	0,05%	10,1%	1%	100%	



Bijkomende opmerkingen bij deze gegevens:

Zijn niet inbegrepen in de cijfers:

- schoolstages: de Stad biedt de mogelijkheid aan +/- 150 stagiairs per jaar om stage te lopen in één van de departementen van de Stad;
- personeelsleden in het kader van een contract "artikel 60" (163 posten voorzien);
- personeelsleden in het kader van werkervaringsprojecten (WEP+/PTP);
- 170 jobstudenten die worden aangeworven tijdens de schoolvakanties;
- het gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd personeel beheerd door het Departement Openbaar onderwijs.

Cijfers betreffende handicap :

De cijfers in de bovenstaande tabellen betreffen :
- alle personeelsleden met een erkende handicap
- de personeelsleden met een diploma Bijzonder onderwijs
- personen met een handicap die een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding volgen (GIBO) zoals beschreven in de ordonnantie (Ordonnantie BHG betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen van 02/02/2017).
Zo komen we aan 2,20%³ (77,7 / 3533,5 VTE).

(Dit cijfer houdt rekening met alle personeelsleden van de Stad, de personeelsleden van het Openbaar onderwijs, ZONDER het onderwijzend personeel en de personeelsleden die een medische of zorgfunctie hebben.)

Als we daarenboven rekening houden met de opdrachten die worden uitbesteed aan maatwerkbedrijven bedraagt het percentage 2,37%⁴.

Indien er in de kwalitatieve analyse van het plan wordt gesproken over een **stijging of een daling van de cijfers**, dan gaat het over een vergelijking met de cijfers uit het vorige diversiteitsplan.

³ Dit is het cijfer op 30/06/2020 de referentiedatum voor het 2-jaarlijkse rapport, berekend zoals voorzien door de Ordonnantie BHG betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen van 02/02/2017..

⁴ Cijfer berekend zoals voorzien door dezelfde Ordonnantie BHG (art. 5).

KWALITATIEVE ANALYSE:

STERKTES EN AANDACHTSPUNTEN INZAKE DIVERSITEIT

PER DOOR HET DIVERSITEITSBELEID BEOOGDE DOELGROEP:

- personeel met buitenlandse origine
- personeel jonger dan 26 jaar
- personeel ouder dan 45 jaar
- personeel met een handicap
- personeel zonder DHSO
- gegevens naar gender

PERSONEEL MET BUITENLANDSE ORIGINE:

STERKTES

- De monitoring betreffende de origine van het personeel (via de Kruispuntbank) bevestigt dat het personeel zeer divers is qua origine (zie cijfers hiernaast en nota in bijlage).

AANDACHTSPUNTEN

- Het aanwervingsbeleid gericht op diversiteit verder zetten.

CIJFERS

- 57,67% van het personeelsbestand is van buitenlandse origine.

Origine vh personeel⁵

- België: 37,20%
- EU 27: 12,71%
- Andere Europese landen : 5,11%
- Nabije-Oosten : 0,72%
- Maghreb : 29,58%
- Andere Afrikaanse landen: 7,22%
- Andere vreemde nationaliteit : 2,32%
- geen gegevens: 5,13%

Ter info :

Grondgebied Stad Brussel (01.01.2020):
185.103 inwoners
Hiervan is 80,9% van vreemde origine⁶.

⁵ Het gaat hier in totaal om 4736 personeelsleden omdat het niet-gesubsidieerd personeel van het departement Openbaar onderwijs ook is opgenomen in deze meting (zie nota in bijlage).

⁶ StatBel (<https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/herkomst#figures>) Bevolking naar herkomst en geboorteland per gemeente

PERSONEEL JONGER DAN 26 JAAR:

STERKTES

- Sinds 2014 werden reeds 165 jongeren aangeworven in een stageplaats in het kader van de FIRST-stages. (vroegere instapstages). Voor 2019 werden 14 stageplaatsen ingevuld, in 2020, 9 plaatsen.
 - Sinds het begin van de instap/FIRST-stages werden reeds 59 jongeren na hun stage door de Stad aangeworven met een contract van (on)bepaalde duur.
 - Vacatures worden gepubliceerd op het "Jobteaser"-platform om jonge gediplomeerden aan te trekken.
 - In 2019 werd aan 153 stagiairs de kans gegeven om beroepservaring op te doen in de diensten van de Stad in het kader van een schoolstage. Voor 2020, waren dit 111 studenten.
 - Er waren in 2019, 2 startbaanovereenkomsten (type I), voor 2020, was dit 1 overeenkomst.
 - Er zijn 17 plaatsen voorzien in het kader van een 'inschakelingscontract' (GECO - ACS). In 2019 werden hiervan 5 plaatsen ingevuld, in 2020, 2.
 - Voor het schooljaar 2019-20, werd 1 jongere aangeworven met een startbaanovereenkomst type II ("alternerend leren"), en 3 jongeren in een startbaanovereenkomst type III, en dit in uiteenlopende functies (loketbediende, arbeidersfuncties, administratieve functies ...). Voor het schooljaar 2020-21 zijn dit 5 jongeren voor type II en 2 contracten type III.
- Deze cijfers betreffen de nieuwe contracten. In totaal zijn er 13 plaatsen voorzien (cf. subsidies).
- De mogelijkheid om een ervaringsbewijs te aanvaarden ipv een diploma bij de rekrutering, werd ingeschreven in het nieuwe statuut en goedgekeurd door de Gemeenteraad in september 2020.

AANDACHTSPUNTEN

- Min. 50% van de plaatsen voor jobstudenten is voorbehouden voor jongeren uit Brussel die geen familieland hebben binnen het personeel van de Stad. Er wordt eveneens prioriteit gegeven aan nieuwe kandidaten.

CIJFERS

- 3,93% van het personeelsbestand is jonger dan 26 (daling van 0,7%) (26% M – 74%V).

Van deze jongeren:

- is 17% laaggeschoold (of voert een laaggekwalificeerde job uit – niv. E), dit cijfer is gelijk gebleven
- is meer dan 80% van buitenlandse origine.

Ter info:

In 2020 was de gemiddelde leeftijd van de inwoners van de Stad Brussel 36,36 jaar⁷.

⁷ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking>

PERSONEEL OUDER DAN 45 JAAR:

STERKTES

- In 2019 werden 61 personen aangeworven die 45+ waren, dat is 16,8% van de aanwervingen; In 2020 ging het om 42 personen (14,1% van de aanwervingen). Dit is een sterke stijging tov het vorige plan.
- Kennisoverdracht: detecteren van "kritieke" functies en/of kennis en zorgen voor kennisoverdracht zodat deze niet verloren gaat, eventueel door middel van een "takenkaart". (7 kennisoverdrachten in 2019, 11 in 2020).
- Er worden opleidingen georganiseerd rond hef- en tiltechnieken, ergonomie,...
- Er is een reglement "herplaatsing om medische redenen" voor personeelsleden die hun job niet meer kunnen uitvoeren. Voor hen wordt de mogelijkheid bekeken om binnen de Stad een andere functie uit te oefenen, op advies van de arbeidsgeneesheer. In ongeveer de helft van de gevallen lukt de herplaatsing.
- Maandelijks komt er een comité samen dat zich uitspreekt over de tijdelijke werkaanpassingen van het personeel. Zowel de dienst gezondheidstoezicht op de werknemers als de vakbondsorganisaties maken deel uit van dit comité.
- Begeleidingstraject "voorbereiding op het pensioen" (vrijwillig): Om de overgang minder bruusk te maken, is er een begeleidingstraject voor medewerkers die in de nabije toekomst op pensioen gaan: een gesprek met de HR-Referent, een aangepaste vorming, specifieke informatie op intranet...

AANDACHTSPUNTEN

- De intergenerationale samenwerking verbeteren en de wederzijdse verrijking in overweging nemen.
- Een procedure uitbouwen om langdurig afwezige werknemers actief te re-integreren door aangepaste arbeidsvoorwaarden te scheppen. (zie actie)
- De (einde)loopbaanvoorwaarden verbeteren voor zware beroepen door:
 - arbeidstijdverkorting onder bepaalde voorwaarden;
 - het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden in bepaalde (zware) beroepen. (zie actie)

CIJFERS

- 44% van het personeel is 45+ (daling met 4%)
- 17,9 % van het personeel is 55+ (daling met 1,4%).
- 24 geslaagde herplaatsingen voor medische redenen sinds de invoering van het reglement in 2014.

PERSONEEL MET EEN HANDICAP:

STERKTES

- In 2019/2020 werden er 5 nieuwe GIBO/CAPs (gespecialiseerde individuele beroepsopleiding voor personen met een handicap) afgesloten.
- Er is een coördinator voor de integratie van personen met een handicap.
- Tussen 1/07/2018 en 30/06/2020 (observatieperiode vd Ordonnantie) kende de Stad voor 3 departementen opdrachten toe aan maatwerkbedrijven. Dit vertegenwoordigde een uitgave van 144.879,71 euro.
- Alle vacatures worden naar specifieke websites, organisaties (Phare, Diversity,...) gestuurd om zoveel mogelijk personen met een handicap aan te trekken. Er wordt actief samengewerkt met en gezocht naar verenigingen om de instroom van kandidaten met een handicap te bevorderen : zo werd er o. a. een conventie afgesloten met Diversicom.
- De website van de Stad Brussel werd aangepast volgens de Europese regels, zodat deze door personen met een handicap kunnen gebruikt worden (AnySurfer)⁸.
- Het team/de directe collega's waar een persoon met een handicap zal worden tewerkgesteld, krijgt sensibilisering hierrond.
- Er is een laptop met vergrotingssoftware ter beschikking voor vormingen, examens,... van slechtziende personeelsleden. Er is voorzien dat de geïnformatiseerde testen aangepast worden voor de personeelsleden met een handicap.
- Personeelsleden deeltijds aanwerven is mogelijk gemaakt.
- Indien nodig, gaat de interne preventiedienst ter plaatse vaststellen wat de nodige aanpassingen zijn op de werkplaats. Nadien wordt er gezorgd voor aangepast meubilair, bureautica, enz.

AANDACHTSPUNTEN

- Het aantal functies waarin personeelsleden met een handicap kunnen worden tewerkgesteld verhogen.
- Het beleidsprogramma 2018 – 2023 stelt een streefcijfer van 3% personeelsleden met een handicap voorop. De norm van het uitvoeringsbesluit BHG is 2,5%.
- De acties betreffende Human resources in het "Actieplan: Handicap, inclusie en universele toegankelijkheid" van de cel gelijke kansen", uitvoeren.

CIJFERS

2020:

- 2,20% personeelsleden met een handicap (zie voetnoot 3 en 4);
- 2,37% indien rekening wordt gehouden met de cijfers ivm maatwerkbedrijven⁸;

82 personeelsleden met een handicap in 28 verschillende functies:

- 23 in een administratieve functie
- 2 personeelsleden in een functie zorg en bijstand
- 57 in een arbeidersfunctie.

⁸ Cijfers zoals beschreven in de Ordonnantie BHG betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen van 02/02/2017.

⁹ Actiepunt buiten de bevoegdheid van het Departement HR

PERSONEEL ZONDER DIPLOMA HOGER SECUNDAIR ONDERWIJS:

STERKTES

- Voor het personeel in de laaggeschoolde functies worden er opleidingen voorzien de eerste 6 maanden na hun aanwerving.
- In 2019 is 48%, in 2020 43% van de aanwervingen voor laaggekwalificeerde functies (niv. D en E).
- De mogelijkheid om een ervaringsbewijs te aanvaarden ipv een diploma, werd ingeschreven in het nieuwe statuut en goedgekeurd door de Gemeenteraad.

AANDACHTSPUNTEN

- Een vormingsparcours uitwerken voor toekomstige conciërges en ploegleiders (zie actie).
- De mogelijkheden analyseren om acties te ondernemen om het aantal kandidaten (intern/extern) te verhogen voor knelpuntberoepen.

CIJFERS

- 32% van de personeelsleden oefent een job uit waarvoor geen diploma vereist is (niv. E) (idem vorig plan)
- 52% oefent een functie uit waarvoor geen diploma HSO vereist is (niv. D en E). (idem vorig plan)

GEGEVENS NAAR GENDER:

STERKTES

- Voor het eerst een licht overwicht van vrouwen (6% meer dan mannen).
- De cijfers van alle topkaders (A6+) tonen voor het eerst pariteit (VOE en niet-VOE). Dit betekent een stijging van 12% voor de vrouwen.
- Jury's voor selectie en examens zijn sinds 2017 verplicht gemengd (man/vrouw).
- Er bestaat een pagina "family friendly" op intranet¹¹.
- Er wordt minstens één actie per jaar gehouden om het personeel te sensibiliseren betreffende de strijd tegen stereotypes en genderongelijkheid¹⁰.

AANDACHTSPUNTEN

- Opzetten van specifieke acties om meer genderdiversiteit te bekomen in functies die voornamelijk door mannen, respectievelijk vrouwen worden uitgevoerd (vb. kinderverzorgster, straatveger...).
- Een inclusief taalgebruik introduceren o.a. door het neutraliseren van de functiebenamingen¹¹.
- Wat betreft de managers (VOE's¹⁰) zijn de cijfers niet eenduidig. Als alle niveau's worden samengenomen is er nog steeds een kloof van 11% tussen de vrouwen en de mannen.
- Opmaken van een thematische fiche op intranet betreffende op gender gebaseerde pesterijen en geweld¹¹.

CIJFERS

Volledige personeelsbestand:

- 46,89% Mannen
- 53,11% Vrouwen

Aanwervingen

- 2019:
64% V – 36% M
- 2020:
61% V – 39% M

VOE's⁸

- alle niveaus:
44,6% V – 55,4% M
- Niv. A6+ :
42,7% V – 57,3% M
- Niv. A:
56,2% V – 43,8% M
- Niv. B:
73,8% V – 26,2% M
- Niv. C:
12,5% V – 84,5% M
- Niv. D/E:
1,8% V – 98,2% M

Cijfers functies :

- (Hulp)tuiniers:
4% V – 96% M
- Kinderverzorgers:
99,5% V – 0,5% M
- Straatvegers:
- 1% V – 99% M
- Schoonmakers:
- 69,5% V – 30,5% M

¹⁰ "Verantwoordelijke organisationele eenheid" (i.e. leidinggevende van een afdeling)

¹¹ Actie betreffende de HR uit het "Actieplan voor de gelijkheid van vrouwen en mannen" van de cel gelijke kansen.

¹² In samenwerking met de cel gelijke kansen.

KWALITATIEVE ANALYSE:

STERKTES EN AANDACHTSPUNTEN INZAKE DIVERSITEIT

PER INTERVENTIEDOMEIN IN HET MANAGEMENT

- werving en selectie
- personeelsbeheer
- interne communicatie
- externe positionering

WERVING EN SELECTIE:

STERKTES

- De Stad blijvend promoten als aantrekkelijke werkgever. (cf. beleidsprogramma) via verschillende (sociale) media : Brussel.be, Selor, LinkedIn, publicaties via Bruzz, Références, JobAt, Stepstone, Actiris/VDAB, Jobteaser...
- De rekruteringsprocedure is geprofessionaliseerd dmv geïnformatiseerde testen voor bepaalde competenties.
- Schoolstages: er worden elk jaar meer dan 150 stageplaatsen ingevuld, in verschillende departementen, voor uiteenlopende profielen.
- Sinds 2017 worden 19 plaatsen voorzien in het kader van een 'inschakelingscontract'.
- CEFA/CDO : de Stad heeft +/- 15 plaatsen (afhankelijk van subsidies) voor leerlingen die deeltijds werken in het kader van een contract "leren en werken".
- De rekruteringsprocedure is aangepast voor personen met een handicap.
- De jury's voor selectie en examens zijn sinds 2017 verplicht gemengd (man/vrouw).
- Momenteel zijn er 163 plaatsen voorzien voor personen die tewerkgesteld worden onder contract "artikel 60".
- Vacatureberichten worden neutraal opgesteld en er wordt een "non-discriminatie" formule toegevoegd die de Stad belooft na te leven.
- De nieuwe procedure voor interne mobiliteit is ingeschreven in het statuut en is via een communicatiecampagne gelanceerd: alle vacatures die worden gepubliceerd staan ook open voor interne kandidaten.

AANDACHTSPUNTEN

- Verderzetten van een aanwervingsbeleid gericht op diversiteit.
- Project "Onboarding": proces om de nieuwe/ toekomstige personeelsleden zo goed mogelijk te begeleiden, vanaf de rekrutering tot 6 maanden na de indiensttreding (zie actie).
- De mogelijkheden analyseren om acties te ondernemen om het aantal kandidaten (intern/extern) te verhogen voor knelpuntberoepen.

CIJFERS

In 2019:	In 2020:
364 aanwervingen	298 aanwervingen
- 132 mannen	- 181 vrouwen
- 232 vrouwen.	- 117 mannen
Leeftijd :	Leeftijd:
- 26j: 80	- 26j: 56
26 – 45j : 232	26 – 45j: 202
46 – 54j : 43	46 – 54j: 34
55j+ : 9	55j+ : 6

PERSONEELSBEHEER:

STERKTES

- Het criterium "anciënniteit" bij promotie werd geschrapt zodat de nadruk volledig op de competenties van de kandidaten komt te liggen.
 - Telewerk is in voege in de volledige administratie voor administratieve en technische posten (tot 2 dagen/week).
 - Taalcursussen: een hoofdstuk van het vormingsplan is gewijd aan het taalbeleid. De taalcursussen worden verdergezet.
 - Integratiegesprekken: sinds 2017 worden de nieuwe personeelsleden tijdens de eerste 6 maanden door hun verantwoordelijke begeleid dmv 3 integratiegesprekken.
 - Het netwerk van vertrouwenspersonen werd uitgebouwd en gevormd in materies als discriminatie, gender, LGBT-QI*,...
- Opleidingsbeleid:
- In de vormingsplannen 2020-'21 en '22-'23 wordt nog steeds aandacht besteed aan alle personeelscategorieën: opleidingstrajecten voor bepaalde functies, opleidingen gericht op onthaal, diversiteit,... Daarnaast zijn er ook specifieke projecten of maakt vorming deel uit van een projectplan.
 - Sinds 2020 is hier ook een e-learning platform bijgekomen met uiteenlopende modules (statuut, diversiteit, change management...), om op te leiden, te sensibiliseren en te informeren (zie actie).
- Elk departement beschikt over een HR-referent die de schakel vormt tussen het Departement HR en zijn eigen departement en zowel het management als de andere personeelsleden bijstaat in HR-materies.
 - Driejaarlijks een tevredenheidsenquête uitvoeren bij het personeel. Tijdens de eerste enquête in 2018 werd een extra inspanning wordt geleverd voor mensen die geen digitale toegang hebben of moeilijk kunnen lezen/schrijven.
 - Begeleidingstraject "voorbereiding op het pensioen" (vrijwillig): Om de overgang minder bruusk te maken, is er een begeleidingstraject voor medewerkers die in de nabije toekomst op pensioen gaan: een gesprek met de HR-Referent, een aangepaste vorming, specifieke informatie op intranet...
 - Exitgesprekken: er wordt een vrijblijvend gesprek gehouden met personeelsleden die vrijwillig de Stad verlaten om de motieven van de vrijwillige "uitstroom" van de personeelsleden te evalueren.
 - Kennisoverdracht: detecteren van "kritieke" functies en/of kennis en zorgen voor kennisoverdracht zodat deze niet verloren gaat, eventueel door middel van een "takenkaart".
 - Benoemingen verderzetten zodat de stabiliteit en continuïteit van de dienstverlening verzekerd blijft.

AANDACHTSPUNTEN

- Project "Onboarding": proces om de nieuwe/ toekomstige personeelsleden zo goed mogelijk te begeleiden, vanaf de rekrutering tot 6 maanden na de indiensttreding. (zie actie)
- Een procedure uitbouwen om langdurig afwezige werknemers actief te re-integreren door aangepaste arbeidsvoorwaarden te scheppen. (zie actie)
- De (einde)loopbaanvoorwaarden verbeteren voor zware beroepen door:
 - arbeidstijdverkorting onder bepaalde voorwaarden;
 - het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden in bepaalde (zware) beroepen. (zie actie)

INTERNE COMMUNICATIE:

STERKTES

- PerBruNews: personeelsmagazine van de Stad (4 keer/jaar) : informeert over alle nieuwigheden en zet het personeel in de kijker, rekening houdend met alle aspecten van diversiteit.
- Algemene info: om de personeelsleden te bereiken die niet op pc werken, wordt periodiek een papieren samenvatting verdeeld van de elektronische nieuwsbrieven.
- Intranet: interne site met alle informatie betreffende opleidingen, diversiteitsplan, personeelsstatuut, FAQs, nieuwsbrieven, nieuwe projecten, psychosociale preventie... Het intranet is bovendien overal toegankelijk voor alle personeelsleden.
- Nieuwsbrieven voor een bepaald doelpubliek : HR-experten, secretariaten, departementshoofden, managers... Hierin krijgen zij gerichte informatie betreffende bepaalde onderwerpen en nieuwigheden (tijdelijke maatregelen, hr- en crisisprocedures...)
- Communicatieplannen en -campagnes rond bepaalde thema's en projecten: welzijn op het werk, onboarding, toolbox managers, evaluatie, vaccinatie, security awareness, Bxl2021...
- Jaarrapport HR (cf. beleidsprogramma) met een statistische onderbouw en een hoofdstuk gewijd aan thema's van diversiteit.
- Events voor het personeel om het gevoel van samenhang te versterken: eedaflegging, personeelsbal, Sinterklaasfeest, ontmoetingsmomenten (online)...

AANDACHTSPUNTEN

- "HRA mobile": veelgebruikte hr-processen voor alle personeelsleden toegankelijk maken via mobiele toepassing (smartphone, tablet).
- Een inclusief taalgebruik introduceren o.a. door het neutraliseren van de functiebenamingen¹³.
- Personeel zonder pc en/of op het terrein beter bereiken (zie actie).

¹³ Actie betreffende de HR uit het "Actieplan voor de gelijkheid van vrouwen en mannen" van de cel gelijke kansen.

EXTERNE POSITIONERING:

STERKTES

- De Stad blijvend promoten als aantrekkelijke werkgever. (cf. beleidsprogramma) via verschillende (sociale) media : Brussel.be, Selor, LinkedIn, publicaties via Bruzz, Références, JobAt, Stepstone, actiris/vdab, Job-teaser...
- Duoforajob: creëren van een coaching van jonge Brusselaars, van vreemde origine, door een gepensioneerde werknemer van de Stad.
- De website van de Stad Brussel is aangepast volgens de Europese regels, zodat deze door personen met een handicap kunnen gebruikt worden (AnySurfer)¹⁴.

AANDACHTSPUNTEN

- Deelnemen met een stand aan diverse evenementen (Gaypride, jobbeurzen,...) om de Stad bekend te maken als open-minded werkgever die veel belang hecht aan diversiteit.

¹⁴ Actiepunt buiten de bevoegdheid van het Departement HR

ACTIEPLAN PER INTERVENTIEDOMEIN IN HET MANAGEMENT

- A. domein van de werving en de selectie
- B. domein van het personeelsbeheer
- C. domein van de interne communicatie
- D. domein van externe positionering

A. DOMEIN VAN DE WERVING EN DE SELECTIE

A.1 INVOEREN VAN EEN 'ONBOARDING' PROCES.



Eén van de prioriteiten op vlak van HR in het huidige beleidsplan is het onthalen en integreren van de nieuwe personeelsleden. Daarbij wil de administratie van de Stad ook het gevoel van "belonging" versterken bij de (nieuwe) medewerkers. Hiervoor zal een onboarding proces worden gecreëerd.

Het doel is personeelsverloop te vermijden door:

- De juiste info te verstrekken aan het nieuwe/toekomstige personeelslid op het juiste moment
- Het gevoel van 'belonging' te verhogen door middel van een aangepaste onthaaldag met actieve workshops en een nieuwe 'terugkomdag'
- Een "buddy" aan te stellen om het personeelslid op te volgen
- De manager en het team van het nieuwe personeelslid actief te betrekken bij de aanwerving
- Een nieuwsbrief opmaken tav elk nieuw personeelslid zodat belangrijke informatie niet wordt vergeten

- 26j

+45j

handicap

diploma

gender

buiten EU



RECRUTERING,
VORMING,
COMPETENTIES



2021-2022



P.M.

B. DOMEIN VAN HET PERSONEELSBEHEER

B.1 VORMINGSTRAJECT CERTIFICERING CONCIËRGES EN PLOEGLEIDERS NIEUW

Om de personeelsleden in een laag niveau (D en E) meer kans op een loopbaan te bieden en zich als kandidaat beter voor te bereiden op de selectie voor bepaalde functies of op een promotie, zullen verschillende vormingsparcoursen worden opgezet. Deze zullen hen de mogelijkheid geven om hun competenties te ontwikkelen en hen bovendien een certificering toegekennen indien ze slagen voor de testen op het einde van het parcours.

De eerste twee vormingstrajecten zullen worden opgezet voor de functie van conciërge en voor ploegleider (niveau D) en zullen 8 dagen duren. Deze trajecten zijn een samenwerking van interne en externe opleiders.

Het personeelsstatuut en de respectievelijke reglementen (conciërges) zullen worden aangepast om van de opleiding een voorwaarde te maken voor de toegang tot de beoogde functies.

Om dit zo laagdrempelig mogelijk te maken en iedereen de mogelijkheid te bieden dit vormingsparcours op termijn te volgen, zullen ook extra basisopleidingen worden opgenomen in de vormingscatalogus: spelling, basis wiskunde, basiskennis van een PC, een rapport opstellen...

- 26j

+45j

handicap

diploma

gender

buiten EU



VORMING,
COMPETENTIES



2021-2022



P.M.

B. DOMEIN VAN HET PERSONEELSBEHEER

B.2 UITBOUWEN VAN EEN PROCEDURE OM LANGDURIG AFWEZIGE MEDEWERKERS ACTIEF TE RE-INTEGREREN



De Stad wil een plan opmaken om langdurig afwezige medewerkers zo snel mogelijk terug te integreren op de werkvloer en hen beter op te volgen.

Daarvoor zal er op 2 pistes gewerkt worden:

- Een coördinator langdurige afwezigheden werd aangesteld. De coördinator initieert en volgt de trajecten op zoals voorgeschreven door de welzijnswet.
- Een werkhervattingsbeleid opmaken voor langdurig afwezigen in de administratie:
 - Een brochure opstellen en hiermee de werknemer stimuleren zelf actief op zoek te gaan naar oplossingen;
 - De manager (VOE) van de afwezige medewerker aansporen contact op te nemen met de afwezige, een afwezigheidsgesprek te voeren indien mogelijk...
 - De procedure voor afwezigheidsgesprekken opnieuw leven inblazen.

- 26j

+45j

handicap

diploma

gender

buiten EU



COMPETENTIES



2021-2022



P.M.

B. DOMEIN VAN HET PERSONEELSBEHEER

B.3 VOORWAARDEN (EINDE) LOOPBAAN VERBETEREN VOOR ZWARE BEROEPEN



In het politieke beleidsprogramma van de Stad is de doelstelling ingeschreven om de eindeloopvoorwaarden te verbeteren, in eerste instantie voor de zware beroepen, door diversificatie of verandering van het werk om monotonie te doorbreken, door overdragen van verworven expertise via mentoring of door een vermindering van de arbeidstijd. Daarnaast voorziet het beleidsprogramma een project betreffende arbeidstijdduurverkortingen met behoud van loon voor diezelfde zware beroepen.

Hiervoor zal een lijst van zware beroepen bij de Stad worden opgesteld.

1. De Stad bekijkt de mogelijkheden om personeelsleden die een zwaar beroep uitoefenen de kans te bieden vanaf een bepaalde leeftijd 80% te laten werken tot aan hun pensioen met behoud van hun volledige loon, indien ze voldoen aan bepaalde voorwaarden (leeftijd en anciënniteit).

2. De preventiedienst zal bekijken hoe het werk van de zware beroepen kan gereorganiseerd worden (vb. meer variatie in de taken). Deze maatregel richt zich op de gehele carrière om zo de personeelsleden langer aan het werk te houden en de "zware beroepen" minder "zwaar" te maken.

Hiervoor zal een actieplan worden opgesteld door een multidisciplinair team. Zij zullen verschillende beroepen analyseren, onder andere door middel van workshops, en zo concrete voorstellen uitwerken. De eerste functies die aan bod zullen komen zijn grafdelvers, (hulp)tuiniers en schoonmakers (Openbaar onderwijs).

- 26j

+45j

handicap

diploma

gender

buiten EU



**COMPETENTIES
GIDPBW**



2021



P.M.

B. DOMEIN VAN HET PERSONEELSBEHEER

B.4 ACTIES DIE VOORTVLOEIEN UIT HET "VORMINGSPLAN"



RECURRENT

Het vormingsplan uitwerken en uitvoeren om een zo groot mogelijk aantal personeelsleden te bereiken, hun competenties en welzijn te verbeteren. Er worden steeds nieuwe richtingen ontwikkeld, het vormingsaanbod wordt uitgebreid en geprofessionaliseerd. Dit draagt bij tot het uitbreiden en verder ontwikkelen van de competenties van de personeelsleden, een bewustmaking op sommige vlakken en een groter aanpassingsvermogen.

In het vormingsplan voor 2021 (en voor de volgende jaren) zullen de volgende onderwerpen verder worden uitgewerkt of aan bod komen :

- bijzondere aandacht voor technische opleidingen (cf. strategische doelstellingen):
 - wetgevingen, verplichte vormingen...
 - knelpuntberoepen (rijbewijzen...)
- veiligheid en welzijn:
 - eerste hulp en interventie
 - dragen van lasten (arbeiders)
 - specifieke thema's (stress, beweging, voeding...)
- een opleidingstraject voor "nieuwe medewerkers" (vooral voor laaggekwalificeerde functies : onderhoudspersoneel en arbeiders, ...)
- vormingen in het kader van het begeleidingstraject "pensioen"
- opleidingen voor "nieuwe beroepen" (frontoffice...)
- vormingen op maat van bepaalde profielen, een team... of over een bepaalde problematiek, wetgeving, duurzaamheid...
- vormingen specifiek voor arbeiders: opleidingen rond het gebruik van machines en werkinstrumenten
- gecertificeerd vormingsparcours voor medewerkers met het oog op een functie van rang D4 of conciërge (zie aparte actie B.1)
- opleidingen voor alle betrokken personeelsleden in het kader van specifieke projecten: evaluatie, changemanagement...
- taalverwerving (2e taal)
- coaching/ teambuildings/ supervisies : In het vormingsplan wordt veel aandacht besteed aan coaching. Het gaat zowel over individuele coaching als op vraag van een team. Thema's die aan bod kunnen komen bij teamcoachings zijn bijvoorbeeld intergenerationele en interculturele problemen.
- opleidingen voor het management: o.a. leadership, evaluatie, changemanagement, communicatie;
- uitwerken van het e-learning platform voor alle administratieve en technische personeelsleden : er worden modules samengesteld (interne procedures, wetgeving, ICT, nieuwkomers, diversiteit...), volgens de behoefte per positie/functie/rol. Er zal ook verwezen worden naar de modules van eDiv¹⁵ die zeer volledig zijn op vlak van diversiteit.

- 26j

+45j

handicap

diploma

gender

buiten EU



VORMING



2021-2022



P.M.

¹⁵ Platform van UNIA : <https://www.ediv.be/?lang=nl>

C. DOMEIN VAN DE INTERNE COMMUNICATIE

C1 PERSONEEL ZONDER PC EN/OF OP HET TERREIN BETER BEREIKEN

 NIEUW

Er zal een inspanning worden gedaan om alle medewerkers op dezelfde manier te informeren, met een focus op de personeelsleden die op het terrein werken en/of beperkte toegang hebben tot online informatie.

- De departementen zullen worden begeleid om periodiek een interne nieuwsbrief te verzenden naar al hun medewerkers;

- Er zal een specifieke actie worden opgezet om de toegang tot informatie voor de schoonmakers in de scholen en de conciërges te verbeteren.

- HRa-Mobile: de medewerkers aansporen om zelf hun verloven en arbeidstijd te raadplegen via een mobiele applicatie voor smartphone of tablet;

- Periodiek wordt op het terrein een papieren samenvatting verdeeld van de elektronische nieuwsbrieven.

- 26j

+45j

handicap

diploma

gender

buiten EU



INTERNE
COMMUNICATIE



2021-2022



P.M.

D. DOMEIN VAN DE EXTERNE POSITIONERING

D.1 HR-ACTIES LGBTQI+



Zoals voorzien in het politieke beleidsprogramma werd er een actieplan "integratie LGBTQI+" opgesteld betreffende seksuele oriëntatie, identiteit en genderexpressie door de dienst Gelijke kansen. Dit plan bevat heel wat acties waarvan een aantal ook de HR aangaan.

Doelstellingen op het vlak van HR:

- Het imago van de stad als "LGBTQI+ friendly" versterken door te bevestigen dat de Stad zich richt tot alle kandidaten zonder uitzondering, door deel te nemen aan verschillende evenementen (Gaypride, jobbeurzen...)
- Sensibiliseren van het (nieuwe) personeel van de stad rond genderdiversiteit en diverse seksuele oriëntatie door middel van opleidingen (e-learning modules);
- Sensibiliseren van de vertrouwenspersonen rond discriminatie van LGBTQI+;
- Opleiden van HR-personeel rond onthaal en begeleiding van medewerkers die deel uitmaken van de LGBTQI+ gemeenschap;
- Formaliseren van de procedure betreffende de wijziging van voornaam en gender in het administratieve dossier en in de contactlijst van het personeel op het intranet van de Stad.

- 26j

+45j

handicap

diploma

gender

buiten EU



**REKRUTERING,
COMPETENTIES,
HR&LGBTQI-REF ISM
CEL GELIJKE KANSEN**



2021-2022

€ P.M.

DUUR VAN HET PLAN

Voorziede planperiode	Aanvang	Tussentijdse evaluatie	Einde en evaluatie
	01 01 2021	01 01 2022	31 12 2022

KOSTEN

Interventiedomein	Totaal bedrag actieplan
Werving en selectie	P.M
Personeelsbeheer	P.M
Interne communicatie	P.M
Externe positionering	P.M
Totaalbedrag	P.M

VERKLARING TE ONDERTEKENEN DOOR DE AANVRAGER

Wij, ondergetekenden, mevr. Faouzia Hariche, Schepen van Human resources en dhr. Luc Symoens, Stadssecretaris, verklaren dat het diversiteitsplan dat wordt ingediend, werd goedgekeurd door het College van Burgemeester en Schepenen op **XXX** en werd voorgelegd aan de overlegorganen op **XXX**.

Gedaan te Brussel, op

De Stadssecretaris,

dhr. Luc SYMOENS



De Schepen van Human resources,

mevr. Faouzia HARICHE

