




JAARRAPPORT HR 2020



INHOUDSTAFEL



01 Voorwoord	3
02 Begroting en kerncijfers	4
03 Een beeld van de stadsadministratie	17
04 Corona	33
05 Een maatschappelijke rol vervullen	39

VOORWOORD



Beste lezer

Dit is een jaarrapport, dat niet is zoals alle voorgaande. Net zoals 2020 een jaar was, dat niet was zoals alle voorgaande. De coronapandemie heeft iedereen op de proef gesteld: net als overal werden ook bij de Stad op grote schaal nooit eerder geziene maatregelen getroffen. Ook het Departement Human Resources ontsnapte daar niet aan. Bij alle beslissingen en tijdelijke wijzigingen was er steeds overleg met de vakbonden in een sfeer van wederzijds begrip en samenwerking. Dit jaarrapport bevat dan ook een hoofdstuk met een overzicht van de impact die corona had op de human resources bij de Stad.

Belangrijk in 2020 was de eerste grote wijziging aan het personeelsstatuut dat sinds januari 2017 van kracht is. Sinds september 2020 kan de Stad nieuwe collega's aanwerven, niet enkel op basis van het officieel vereiste diploma, maar ook volgens erkende beroepscompetenties.

Er kwam ook een snellere overgang naar een hogere weddeschaal, verschillende wijzigingen bij bevordering (minder anciënniteit onder meer) en de procedure voor interne mobiliteit werd uitgebreid en versoepeld.

De procedure voor afdanking omwille van veelvuldige afwezigheden die "de goede werking van de dienst verstoren" werd vereenvoudigd en is nu in lijn met de recente wetgeving. De wetgeving rond de herintegratie van medewerkers na een lange afwezigheid is inmiddels eveneens een feit.

We zetten verder wat vorig jaar begon: het jaarverslag werd ontdubbeld in een digitale en een papieren versie. Het volledige jaarverslag vindt u nog uitsluitend in digitale versie, de papieren versie wordt beperkt tot de meest essentiële kerncijfers en gebeurtenissen voor 2020.

Veel leesplezier,

Dirk Leonard
Directeur Human Resources

BEGROTING & KERNCIJFERS

BEGROTING*

* Hierin zit het personeel dat beheerd wordt door het Departement Openbaar Onderwijs niet vervat.

Werkgeversbijdrage pensioenen

37.801.187 €



37.203.288 €



Werkgeversbijdrage lonen

22.756.942 €



21.998.570 €



Maaltijdcheques

4.373.232 €



4.115.043 €



Lonen en vergoedingen

130.119.045 €



128.866.814 €



Transportkosten

2.136.961 €



1.848.017 €



Diversen

3.872.486 €



3.630.353 €



0 50.000.000 100.000.000 150.000.000 200.000.000 250.000.000

VOORZIEN
WERKELIJK

TOTAAL

201.059.853 €



197.662.084 €



KERNCIJFERS**

3959
personeelsleden

**Hierin zit het kabinetspersoneel en het personeel dat beheerd wordt door het Departement Onderwijs niet vervat.

3763,41
voltijdse
medewerkers (VTE)

279
nieuwe
medewerkers

48/52
percentage
statutairen / contractuelen

48,2/51,8
percentage
mannen / vrouwen

Personeelsleden die de Stad verlaten hebben **218**

Statutariseringsgraad **80,93%**

Leidinggevende functies (A4 tot A11) ingenomen door vrouwen **44%**

Personeelsleden met een handicap **2,20%**

Afwezigheden om medische redenen **8,63%**

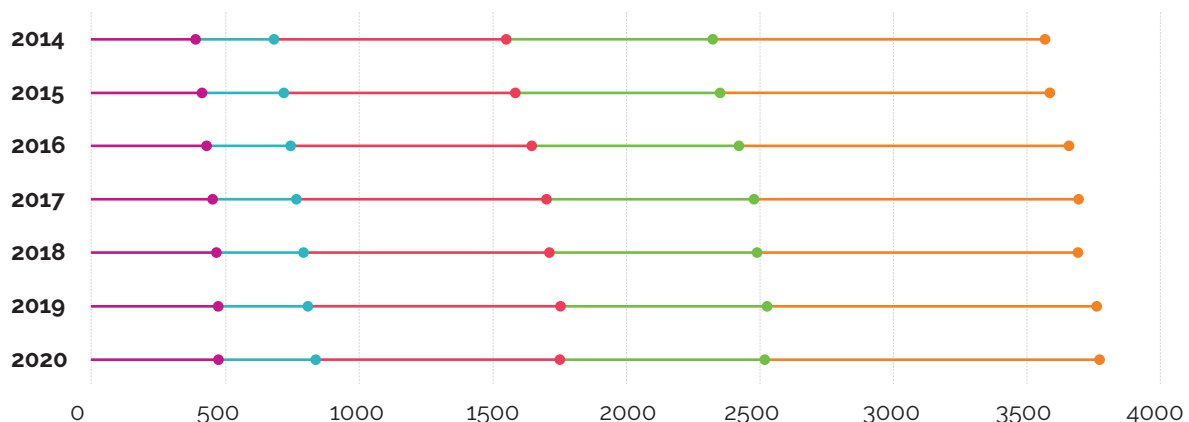
EEN BEELD VAN DE STADSADMINISTRATIE



SAMENSTELLING VAN HET PERSONEELSBESTAND

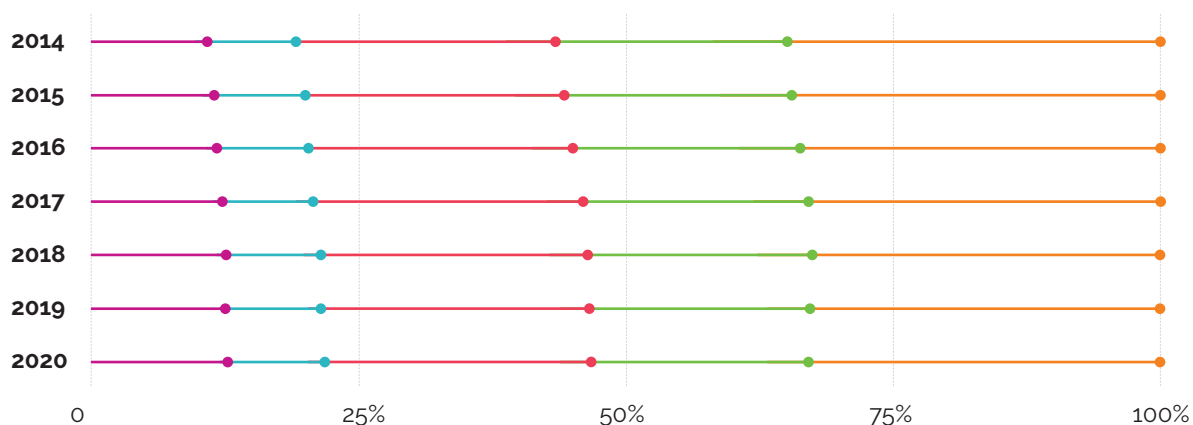
Sinds enkele jaren is het personeelsbestand van de Stad steevast gegroeid. In 2013 waren er 3727 medewerkers, in 2020 zitten we aan 3959 medewerkers, een stijging van 232 dus. In termen van VTE zien we dezelfde tendens, in 2014 waren er 3570,36 voltijdse equivalenten, in 2020 zijn het er 3763,41, wat overeenkomt met het aantal van 2019, namelijk 3762,99.

EVOLUTIE VAN HET PERSONEELSBESTAND (VTE) PER NIVEAU - AANTALLEN:



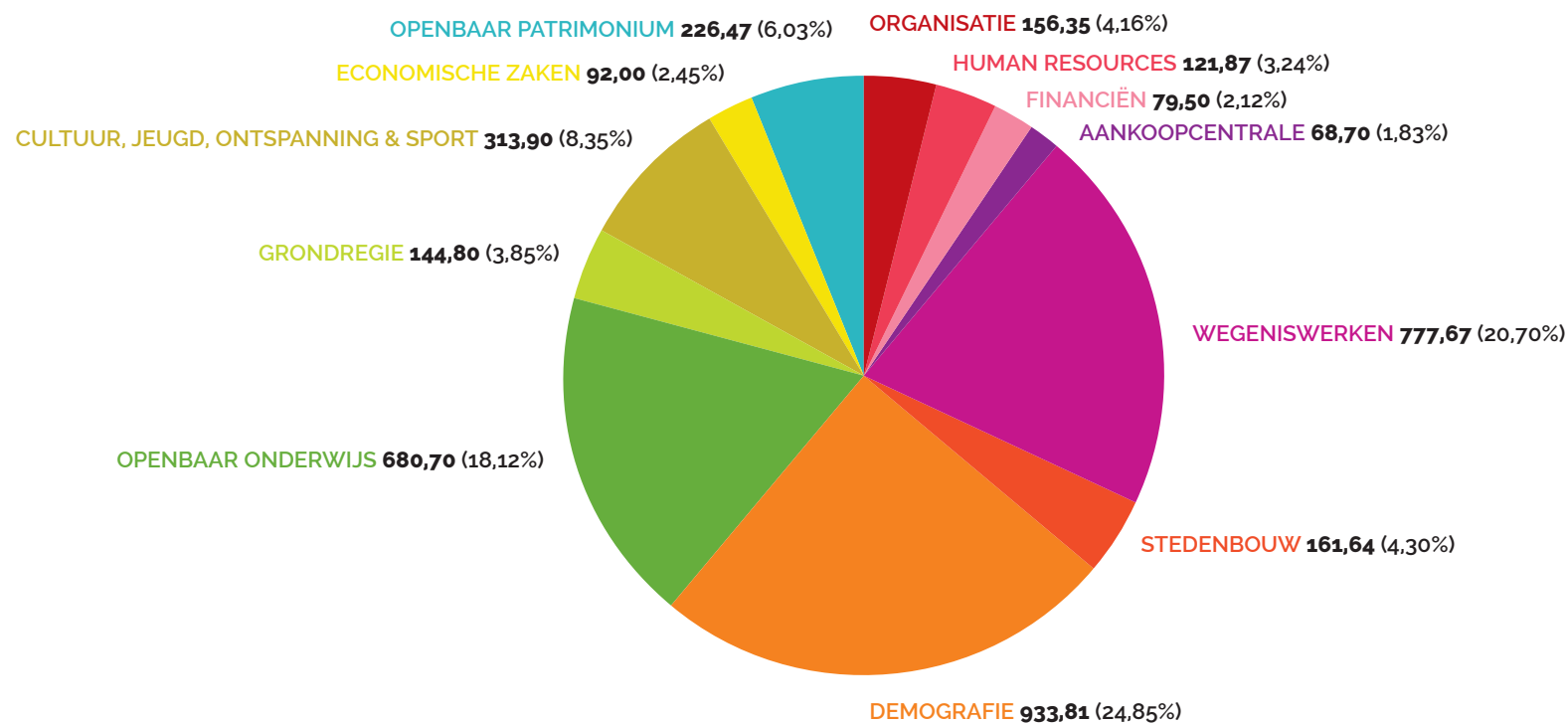
	A	B	C	D	E
2014	390,82	296,35	866,37	772,82	1244
2015	416,75	305,10	868,93	762,72	1235,16
2016	432,86	313,46	904,69	778,22	1230,54
2017	455,66	314,52	933,81	777,52	1214,30
2018	471,56	326,02	920,53	774,82	1200,60
2019	476,82	334,04	944,63	775,62	1231,88
2020	482,39	344,19	932,59	764,67	1239,57

EVOLUTIE VAN HET PERSONEELSBESTAND (VTE) PER NIVEAU - PERCENTAGES:



	A	B	C	D	E
2014	10,95%	8,3%	24,27%	21,65%	34,84%
2015	11,61%	8,5%	24,21%	21,25%	34,42%
2016	11,83%	8,65%	24,72%	21,26%	33,62%
2017	12,33%	8,5%	25,27%	21,04%	32,86%
2018	12,77%	8,87%	24,92%	20,98%	32,5%
2019	12,67%	8,88%	25,10%	20,61%	32,74%
2020	12,82%	9,15%	24,78%	20,32%	32,94%

VERDELING VAN HET PERSONEELSBESTAND (VTE) - PER DEPARTEMENT:



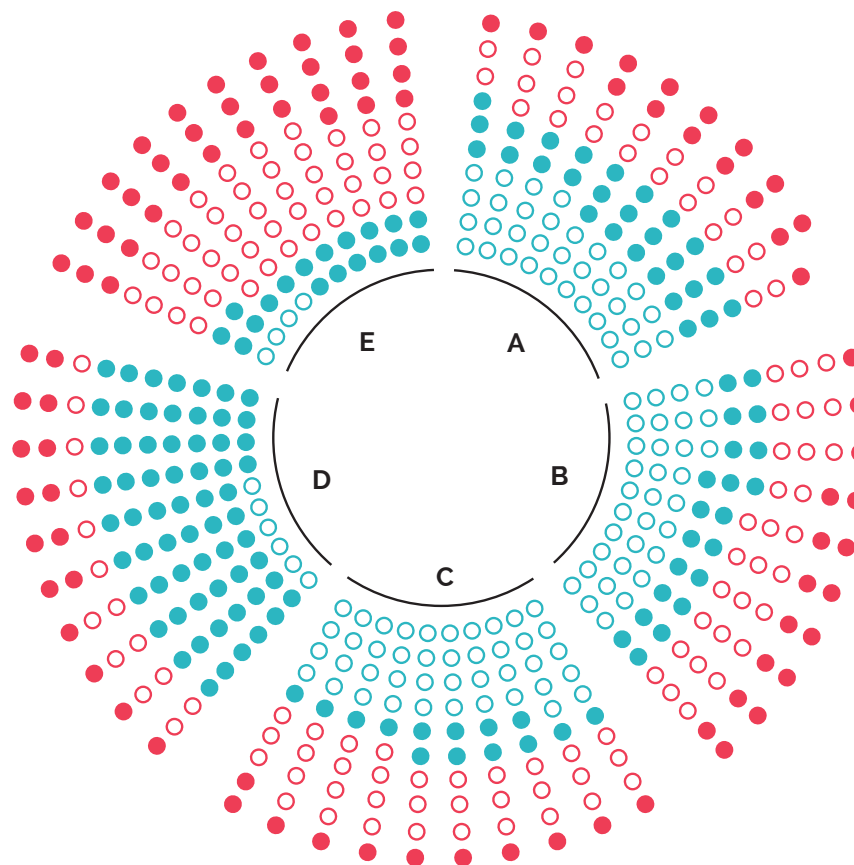
VERDELING STATUTAIREN & CONTRACTUELEN

In 2020 lag het percentage statutairen iets lager dan het percentage contractuelen. Na de opmerkelijke groei van het aantal statutairen de voorbije jaren (een gevolg van de nieuwe benoemingsprocedure waarmee in 2017 van start gegaan werd en het organiek kader) heeft de situatie zich in 2019 en 2020 weer omgekeerd. Vrouwen werken opvallend vaker dan mannen in contractueel verband, vaak als schoonmaakpersoneel (dat niet vast benoemd wordt).

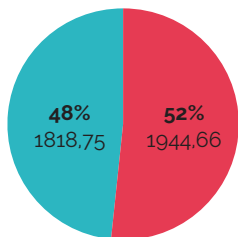
De verhouding contractuelen/statutairen mag niet verward worden met de statutariseringsgraad: dat is de verhouding vast benoemden ten opzichte van het aantal medewerkers dat in theorie vast benoemd kan worden. Deze ligt momenteel op 80,93%.



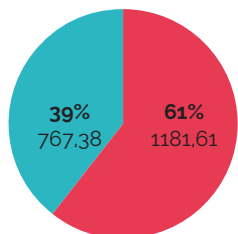
PERCENTUELE VERHOUDING PER NIVEAU:



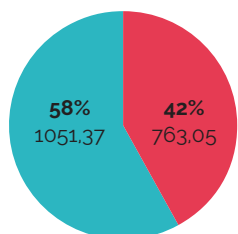
Mannen / vrouwen



Vrouwen



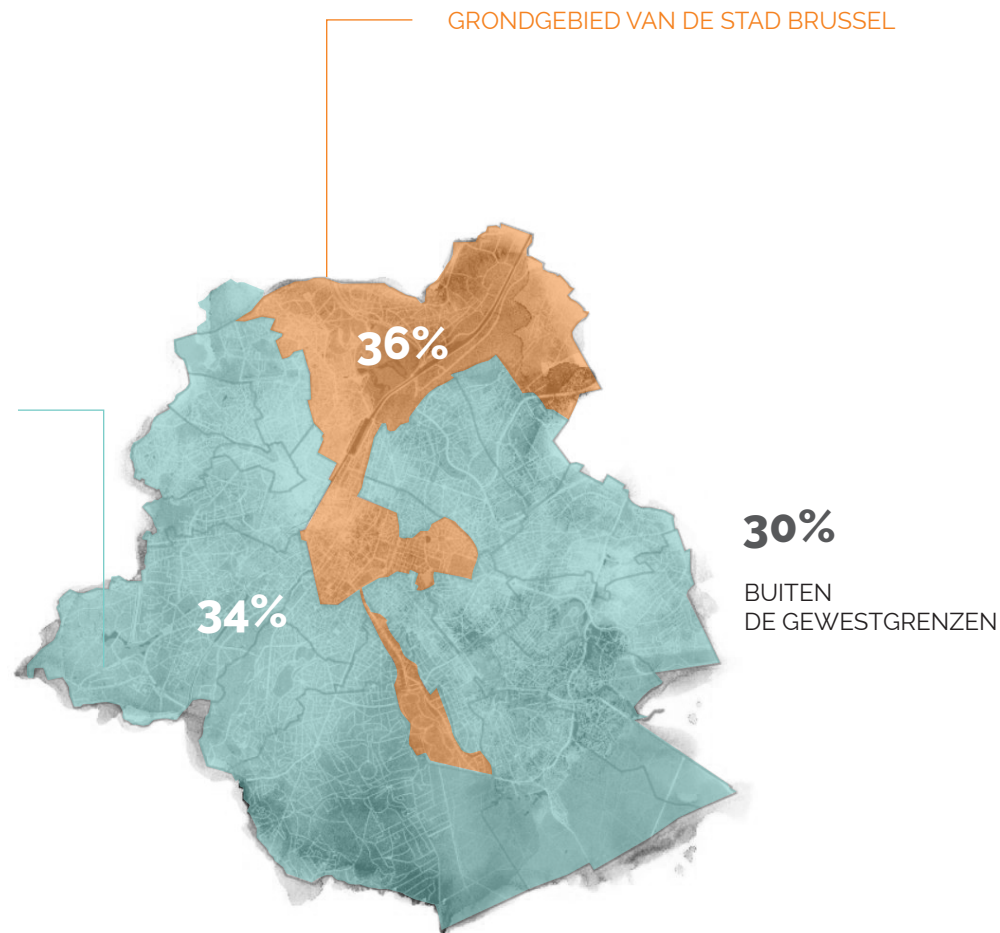
Mannen



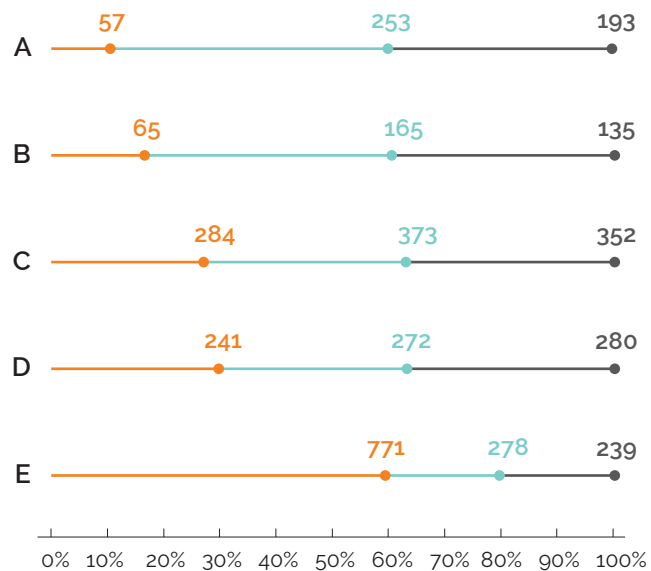
WOONPLAATS

De woonplaats van de medewerkers van de Stad Brussel is relatief gelijklopend verdeeld: een grote meerderheid van de medewerkers woont in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 36% op het grondgebied van de Stad Brussel zelf en 34% in de andere gemeenten van het gewest. Eén derde (30%) woont buiten de gewestgrenzen.

In 2020 woonden 4 medewerkers op 5 van niveau E op het grondgebied van de Stad Brussel of in een andere gemeente van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Voor de vier andere niveaus is het zo dat ongeveer drie medewerkers op vijf binnen het Brussels Gewest wonen.



WOONPLAATS PER NIVEAU:

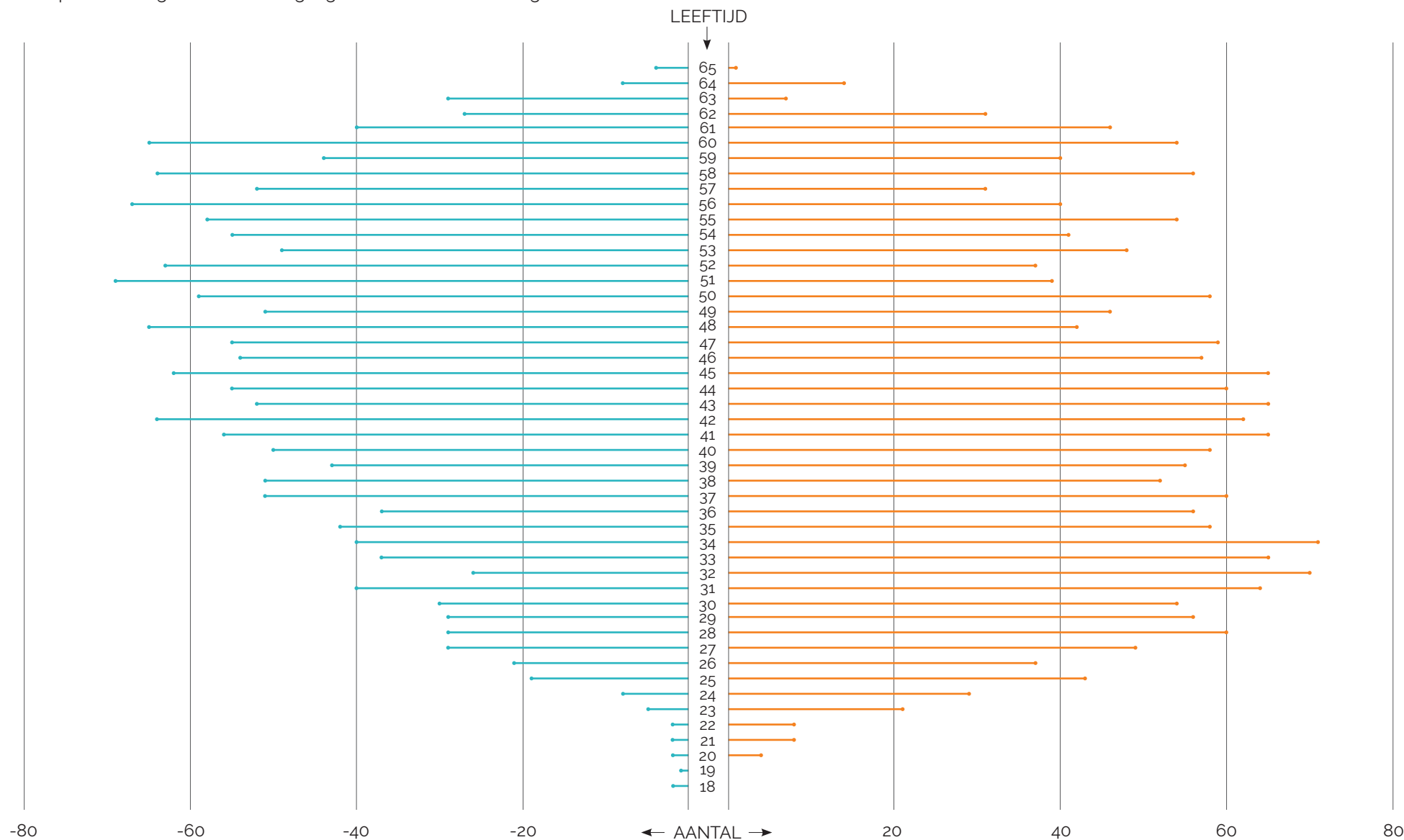


LEEFTIJDSPIRAMIDE

MANNEN - VROUWEN

Al meer dan vijf jaar blijft de gemiddelde leeftijd stabiel rond de 43 jaar. Na een daling gedurende enkele jaren gaat ze sinds 2017 weer licht omhoog. Dit is wellicht te wijten aan de verandering van de voorwaarden om met pensioen te gaan: er moet langer gewerkt worden dan vroeger.

De meerderheid van de personeelsleden die in 2020 bij de Stad werkten, is tussen **35** en **54** jaar oud



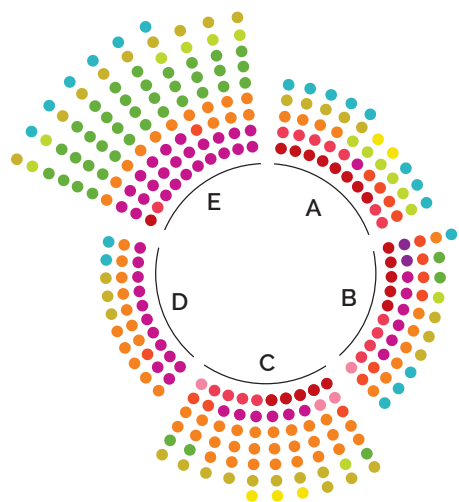
AANWERVINGEN EN PERSONEN DIE DE STAD VERLATEN

Alles samen werden **279 personen aangeworven in 2020** (ter vergelijking: in 2019 waren het er 324, in 2018 waren het er 242). Iets meer dan één derde van de aanwervingen (97 personen) gebeurde in niveau E, gevolgd door de niveaus D, A, B en C.

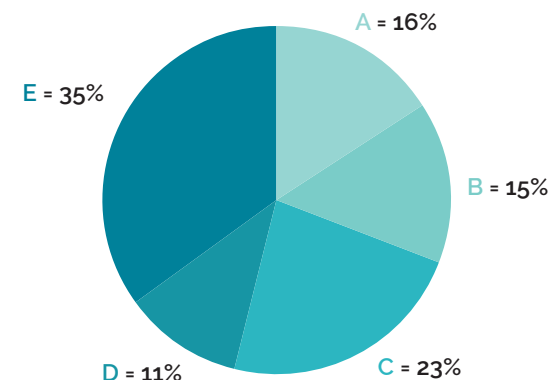
De departementen met het grootste aantal personeelsleden (Demografie, Wegeniswerken, Openbaar onderwijs) nemen ook het grootste aantal aanwervingen voor hun rekening. Uitschieter daarbij is het Departement **Demografie**, goed voor **22,5% van alle aanwervingen**.

Meer dan twee derden van het aantal personeelsleden wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur (dat na drie jaar leidt tot de stage met het oog op een vaste benoeming als de medewerker aan de voorwaarden voldoet). Ongeveer 10% van de nieuwe medewerkers is gesubsidieerd contractueel. Nog eens 15% van de medewerkers heeft verschillende andere types van contracten (vervanging, beperkte duur, startbaanovereenkomst ...)

VERDELING VAN DE NIEUWE MEDEWERKERS PER DEPARTEMENT PER NIVEAU:



ORGANISATIE	19	7%
HUMAN RESOURCES	16	6%
FINANCIËN	4	1%
AANKOOPCENTRALE	2	1%
WEGENISWERKEN	49	17%
STEDENBOUW	15	5%
DEMOGRAFIE	63	23%
OPENBAAR ONDERWIJS	41	15%
GRONDREGIE	14	5%
CULTUUR, JEUGD, ONTSPANNING & SPORT	31	11%
ECONOMISCHE ZAKEN	5	2%
OPENBAAR PATRIMONIUM	20	7%



Gedurende 2020 publiceerde de OE Werving 161 jobadvertenties op de jobsite van de Stad Brussel. In totaal ontving de Stad bijna **13000 kandidaturen**, zowel spontane als gerichte. Dat komt neer op zo'n **35 kandidaturen per dag**, wat aantoont dat de Stad nog steeds een populaire werkgever is. Dat uit zich trouwens ook in het aantal volgers op LinkedIn, dat vooral gebruikt wordt om profielen van niveau A en B aan te werven. Op één jaar tijd kwamen er 3262 volgers bij, wat het totaal op **9982** bracht eind december, een stijging van meer dan 30% tegenover het voorbije jaar.

NIEUWIGHEDEN BIJ WERVING EN LOOPBAAN

In september werden een aantal wijzigingen doorgevoerd in het personeelsstatuut zoals het van kracht was sinds januari 2017.

Voortaan kan de Stad nieuwe collega's aanwerven, niet enkel op basis van het officieel vereiste diploma, maar ook volgens erkende beroepscompetenties (getuigschrift goedgekeurd door de gemeenschappen). Dit systeem wordt vooral toegepast voor de aanwerving van gekwalificeerde arbeiders en enkele administratieve profielen.

Daarnaast wordt ook de procedure voor interne mobiliteit vereenvoudigd en vooral geïntegreerd in de procedures van externe werving. Dat betekent dat a priori elke vacature die extern gepubliceerd wordt, ook toegankelijk wordt via interne mobiliteit.

Snellere overgang naar een hogere weddeschaal

Om over te gaan naar de weddeschalen 2 en 3 en dus een hoger loon te hebben op het einde van de maand (je "klimt omhoog" in de weddeschaal), moet je voortaan rekenen op 6 en 15 jaar schaalanciënniteit (i.p.v. 9 en 18 jaar).

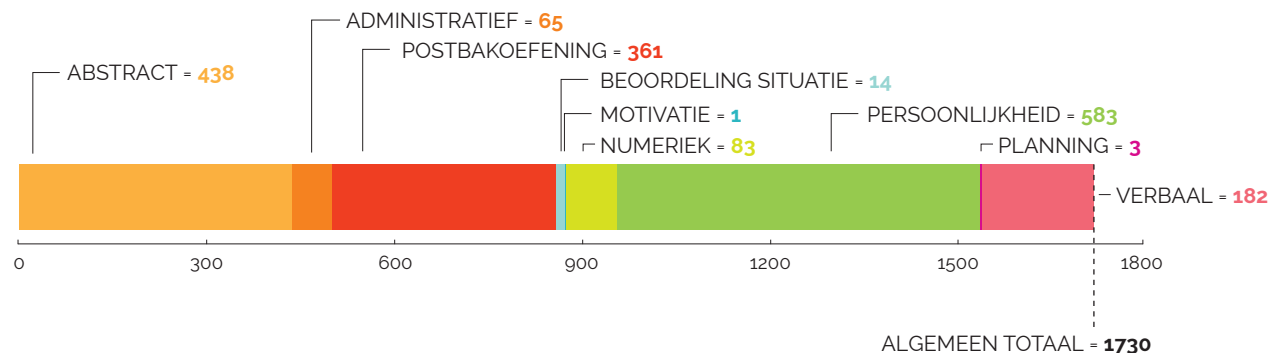
Meer dan 700 medewerkers hebben in september 2020 hun loon zien omhoog gaan dankzij de veranderde schaalanciënniteit.

RECRUTERINGSTOOLS EN BEHEER VAN DE KANDIDATUREN:

In 2020 werden **161** advertenties gepubliceerd via Talentfinder, wat **12947** cv's opleverde.

HUDSONTESTS

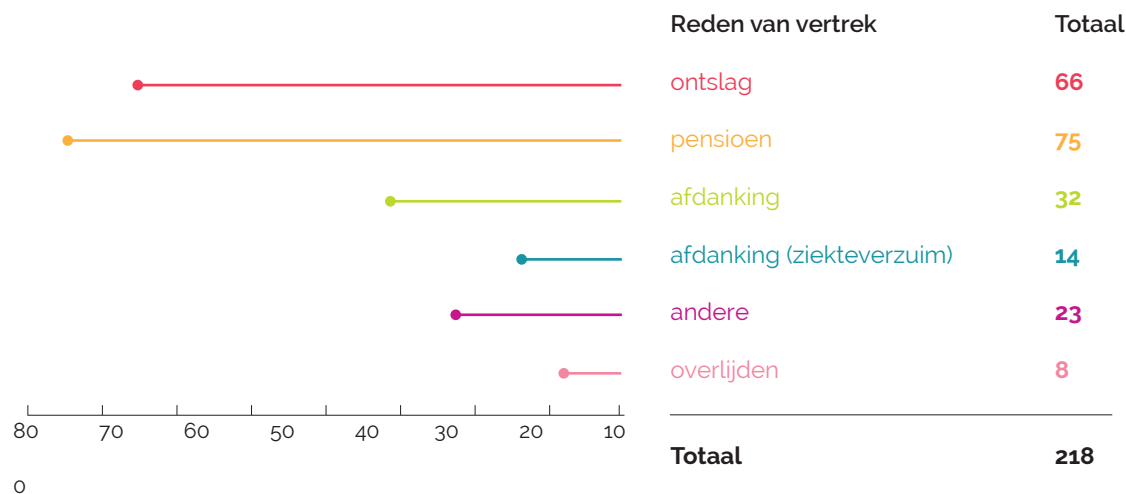
In september 2017 werden computertests ontwikkeld door de Belgische firma Hudson toegevoegd aan de wervingsprocedure van de Stad Brussel. Deze computertests worden gebruikt in het kader van externe wervingscampagnes en interne procedures voor bevordering of mobiliteit. Ze worden voor bijna alle functies gebruikt, behalve voor functies van niveau E waar geen diplomaverreiste is en waar het Nederlands of het Frans niet noodzakelijk de eerste taal van de kandidaten is. Van de **674** kandidaten die uitgenodigd werden om een test af te leggen, hebben er **622** ook effectief aan de test deelgenomen. Het totaal aantal afgelegde Hudsonsontesten bedraagt **1730**.



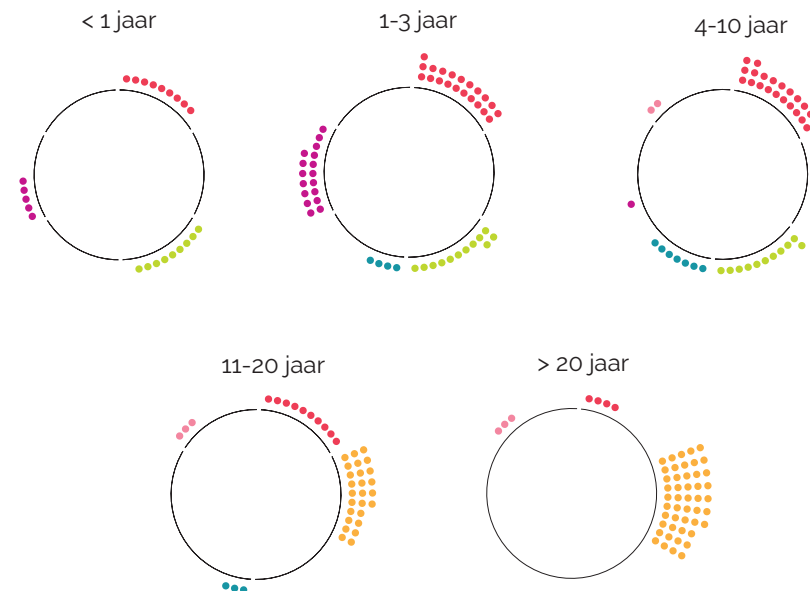
VERTREKKENDE PERSONEELSLEDEN

In totaal hebben 218 medewerkers in de loop van 2020 de Stad verlaten. Dit resulteert in een **turnover** van **5,5%**. Ongeveer één derde daarvan ging met pensioen. Dit is ook logisch, gezien de leeftijds piramide van de Stad. Nog eens een derde van alle vertrekkers nam vrijwillig ontslag. Ongeveer 15% komt op het conto van de afdankingen, zowel om beroeps- als om medische redenen. Bij de overige vertrekkers gaat het om contracten van beperkte duur of vervangingscontracten.

In 2020 zijn het vooral werknemers met een anciënniteit tussen één en drie jaar (21 personen) en tussen de vier en 10 jaar (22 personen) die de Stad vrijwillig verlaten hebben. Werknemers tussen de 30 en 39 jaar vertegenwoordigen 34% van de vrijwillige vertrekkers.



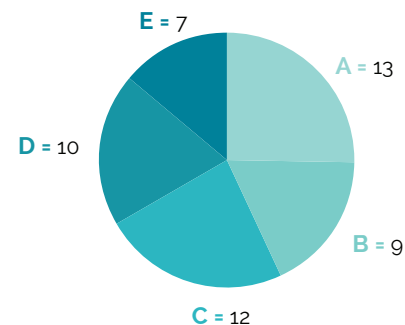
VERTREKKENDE MEDEWERKERS VOLGENS REDEN VAN VERTREK EN ANCIËNNITEIT:



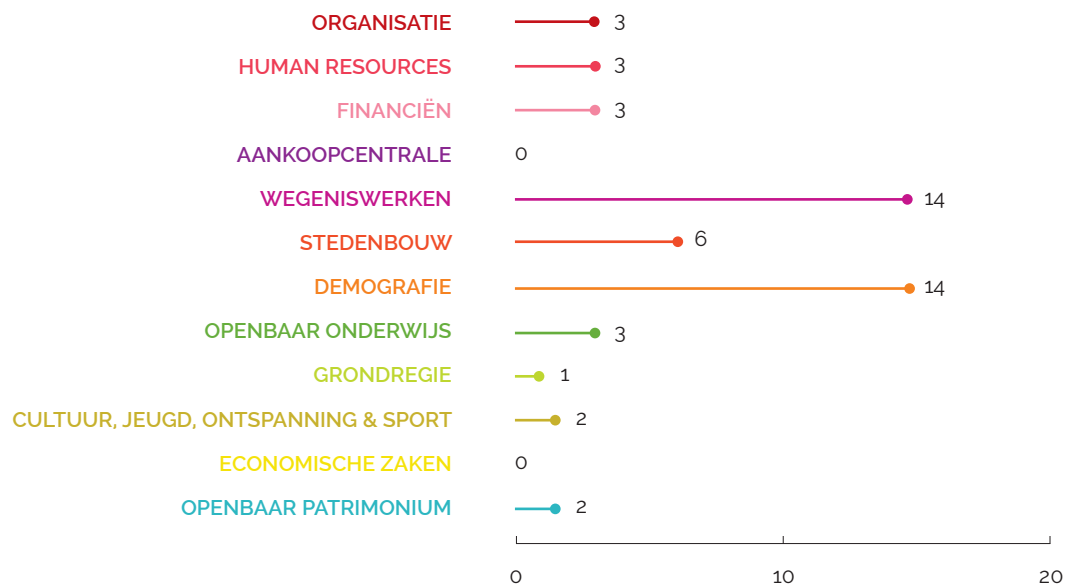
VASTE BENOEMING

Na de invoering van het nieuwe personeelsstatuut in 2017 is er stilaan een einde gekomen aan de overgangperiode tussen twee systemen om benoemd te worden: het oude, met de voorwaarde te slagen voor een examen en het nieuwe, zonder examen maar met een benoeming na drie jaar in functie en een vaste stageperiode van één jaar, onder bepaalde voorwaarden en een gunstige evaluatie na afloop van de stageperiode. Zoals vermeld in het statuut, konden een jaar nadat dit van kracht werd, de contractuele personeelsleden die aan de voorwaarden voldeden aan hun stage beginnen, wat zich uitte in een verdrievoudiging van het aantal toelatingen tot de stage tussen 2017 en 2018. Met 51 personen die toegelaten werden tot de stage in 2020 (tegenover 337 in 2018 en 103 in 2019) normaliseert zich dat cijfer opnieuw.

OPDELING VAN DE TOELATINGEN TOT DE STAGE VOLGENS NIVEAU:



OPDELING VAN DE TOELATINGEN TOT DE STAGE VOLGENS DEPARTEMENT:



51
personen werden in 2020
tot de stage toegelaten

VORMINGEN

De organisatie van fysieke vormingen zoals we ze meestal kennen werd in maart opgeschort en slechts even hernomen in september en oktober. Als alternatief werden vormingen op afstand georganiseerd, waren er webinars, verschillende formules voor e-learning en blended learning (zie hoofdstuk rond corona)

Er was ook aandacht voor individuele coachings (7), die afwisselend fysiek en op afstand plaatsvonden en er werden ook supervisies gegeven voor 2 teams. Deze nieuwe, intensieve formule, onderdeel van de Toolbox Manager, gaat gedurende 8 halve dagen dieper in op het functioneren van een team door te werken aan zowel de efficiëntie als de interpersoonlijke relaties binnen de groep. Het project wordt verdergezet in 2021.

De OE Vorming beheerde in totaal 2503 dagen vorming voor het personeel van de Stad, waarvan 2069 effectief gevolgde dagen. Dit is ongeveer de helft van een normaal jaar.

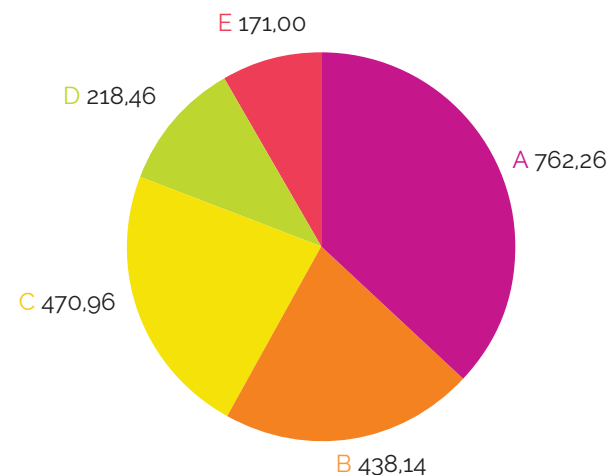
De OE Vorming heeft in 2020 ook volop gewerkt aan de voorbereiding van de implementatie van het e-learning platform Brucity.Academy om uiteindelijk het pilootproject binnen het Departement HR te starten in november.

De uitrol binnen de andere departementen wordt verdergezet in 2021.

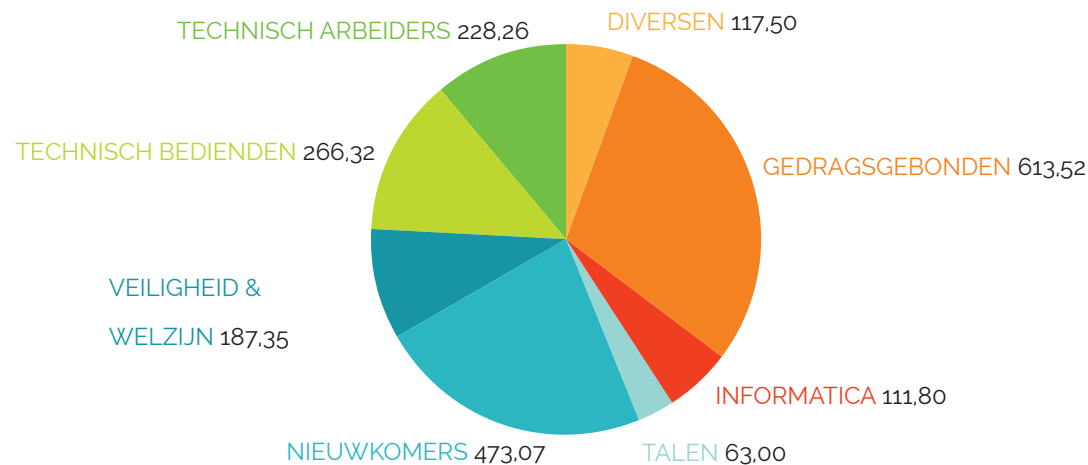
De thema's van deze vormingen zijn erg gevarieerd: het kan gaan om een nieuwe wetgeving, veiligheidsrichtlijnen, maar ook tutorials voor nieuwe toepassingen of voor interne procedures.

De voordelen van zo'n platform zijn talrijk: de medewerker kan een cursus volgen op zijn eigen ritme, op een plaats naar keuze, uitwisseling van interne expertise met de ontwikkeling van modules op maat, rationalisering van de logistiek en de kosten. De ontwikkeling van dit type vorming zal de volgende jaren zeker een belangrijke evolutie doormaken.

OPDELING VAN DE VORMINGSDAGEN VOLGENS NIVEAU:



OPDELING VAN DE VORMINGSDAGEN PER TYPE:



INTERNE COMMUNICATIE

De belangrijkste missie van de OE Interne Communicatie bestaat in de verspreiding van informatie via het juiste kanaal om zo goed mogelijk het doelpubliek (dat vooraf bepaald werd) te bereiken: het kan dan gaan om algemene nieuwsbrieven of nieuwsbrieven met een specifiek doelpubliek, flyers, brochures, gepersonaliseerde brieven of (erg algemeen en vulgairiserend) het intranet en de personeelskrant PerBru-News. Uiteraard stond in 2020 de communicatie voor een groot deel in het teken van corona.

Van update naar update werden steeds strengere maatregelen gecommuniceerd na 18 maart, met als hoogtepunt de tijdelijke werkloosheid rond 10 april. Aangezien de collega's die in tijdelijke werkloosheid geplaatst werden voornamelijk medewerkers op het terrein waren zonder computer en aangezien een dergelijke maatregel nooit eerder voorgekomen was in een administratie, was het nodig extra inspanningen te doen om alle informatie duidelijk aan het betrokken personeel te bezorgen.

Tussen maart en december 2020 werd bericht over aanpassingen aan het arbeidsreglement, de juiste handelingen, maatregelen voor wie terugkeerde uit het buitenland, lockdown en exitplannen.

In contact blijven

Er waren verschillende acties om collega's te bedanken, om wie aan de slag bleef (op het terrein of online) in de kijker te plaatsen.

Fotomontages tonen wat woorden niet kunnen zeggen: onlinevergaderingen, kinderen en huisdieren op de achtergrond, het uitzicht vanaf het (tijdelijke) bureau ...

Nieuwe kanalen gebruiken

Hoe medewerkers bereiken die niet online zijn, die hun e-mails niet lezen omdat ze niet met de computer werken en die ook de behoefte niet voelen om de HR-nieuwsbrieven te lezen? Door de coronacrisis werden nieuwe communicatiekanalen in gebruik genomen:

- Brievenpost aan huis voor wijzigingen waar actie nodig is (zoals zich inschrijven voor tijdelijke werkloosheid)
- Een papieren nieuwsbrief met een samenvatting van de belangrijkste items van de elektronische nieuwsbrief
- Meer gerichte nieuwsbrieven naar HR-experten van de centrale secretariaten en de departementshoofden

Papieren publicaties : beter informeren

Het personeelskrantje verscheen in 2020 4 keer (in plaats van 5 à 6 keer per jaar voorheen) en wordt opgebouwd rond een dossier. De data zijn flexibeler (om de 3 à 4 maanden), net als het aantal pagina's (tussen 24 en 32).

Nieuw is de PerBruNews Light: een publicatie op A3-formaat, recto verso voor alle medewerkers die niet met een computer werken met daarin de belangrijkste informatie uit de elektronische (wekelijkse) nieuwsbrief.

Drinkflessen

Ieder personeelslid een drinkfles bezorgen, dat was de uitdaging waar de interne communicatie samen met de OE Klimaat voor stond, met als doel de medewerkers te sensibiliseren om kraantjeswater te drinken en afval te beperken. De interne communicatie gebruikte de HR-databank om bestaande netwerken te drinkflessen te leveren op de juiste plek.

Reglementaire teksten

De enige en meest recente versie van de wettelijke teksten bevindt zich voortaan op het intranet: De interne communicatie beperkt zich niet tot het aanpassen en publiceren, maar begeleidt de collega's van HR ook bij het kenbaar maken van de aanpassingen.

Projecten

Verder beheerde de dienst door het jaar heen de communicatie bij verschillende grote projecten: de aanpassingen aan het personeelsstatuut in september met een belangrijke vernieuwing op het vlak van interne mobiliteit, de piloot van BruCity Adacemy, Sinterklaas en BXL2021.

DIGITALISERING VAN HET HR-BEHEER

De verschillende lockdowns en de verplichting tot telewerken hebben de noodzaak om verder het pad van de digitalisering in te slaan nog eens extra in de kijker geplaatst.

Midden juni werd van start gegaan met de voorbereidingen om de meer dan 4.000 papieren personeelsdossiers te scannen in het kader van de dematerialisatie, met als doel om tegen de verhuis naar het nieuwe gebouw de dossiers volledig paperless te kunnen beheren.

Met de hulp van de OE Vormingen en de collega's van SoBru hadden de medewerkers van de OE's Loopbaan en Payroll eind 2020 ongeveer 1400 dossiers voorbereid waardoor eind december ruim één derde van de dossiers gedigitaliseerd was. In de loop van het jaar werd reeds van start gegaan met het elektronisch beheer van de dossiers voor personen die nieuw in dienst getreden waren.

De module om de administratieve en geldelijke loopbaan van de personeelsleden te beheren in HRa (software pakket voor HR-beheer) is sinds begin februari in gebruik. De uitrol van HRa CAR is een cruciale etappe voor het elektronisch beheer van de human resources bij de Stad Brussel: alle gegevens die nog opgeslagen en berekend werden in het oude systeem PERBRU worden voortaan opgenomen in HRa en staan dus in onderling verband met de andere modules van HRa. Voorbeeld: de berekening van de anciënniteit en de barema's volgens het aantal jaren loopbaan worden geautomatiseerd. Na een overgangperiode werd begin oktober definitief afscheid genomen van PERBRU, het programma dat sinds ongeveer midden de jaren tachtig de opvolging van de administratieve en geldelijke loopbaan verzekerde.





Sinds 2015 kunnen de personeelsleden van de Stad Brussel die zich willen richten tot een sociale dienst terecht bij de vzw SoBru. De dienst, opgericht in 2014 door de Stad Brussel en het OCMW van Brussel, stelt aan de personeelsleden een begeleiding door sociaal assistenten voor, premies en financiële interventies en daarnaast ook commerciële voordelen. Het Sinterklaasfeest dat de vzw organiseert voor de kinderen van het personeel viel in het water wegens corona. Als alternatief kon er gekozen worden uit twee types aankoopbonnen van telkens 35 euro: ofwel voor de aankoop van speelgoed of gezelschapspellen of voor de aankoop van boeken. Het aanbod kende een ongezien succes. In totaal schreven 2.644 personeelsleden (894 in 2019) 4.446 kinderen (1.623 in 2019) in. Dit aantal ingeschreven kinderen is significant hoger dan voorgaande jaren. Hiervoor zijn verschillende verklaringen. Zo nam het OCMW-Brussel voor het eerst deel, was er de specifieke context van de crisis en zal ook het uitzonderlijke aanbod van een aankoopbonnen een rol hebben gespeeld.

Premies en tussenkomsten

In 2020 bleef het aanbod van premies en sociale interventies onveranderd tegenover wat er het voorbije jaar vastgelegd werd. Gemiddeld kreeg in 2020 **14,01%** van de 12205 rechthebbenden (bij 16 werkgevers) een of andere premie of financiële tussenkomst van SoBru.

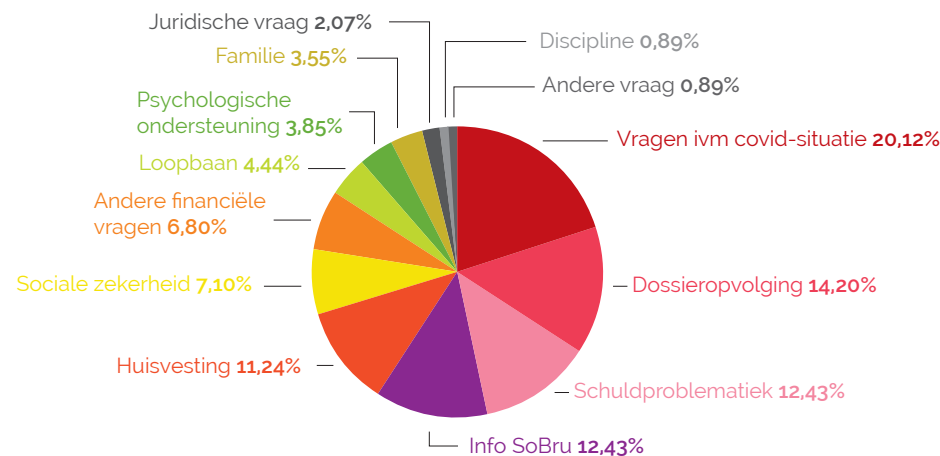
Het gedetailleerde activiteitenverslag van SoBru staat op de website van de Stad Brussel.



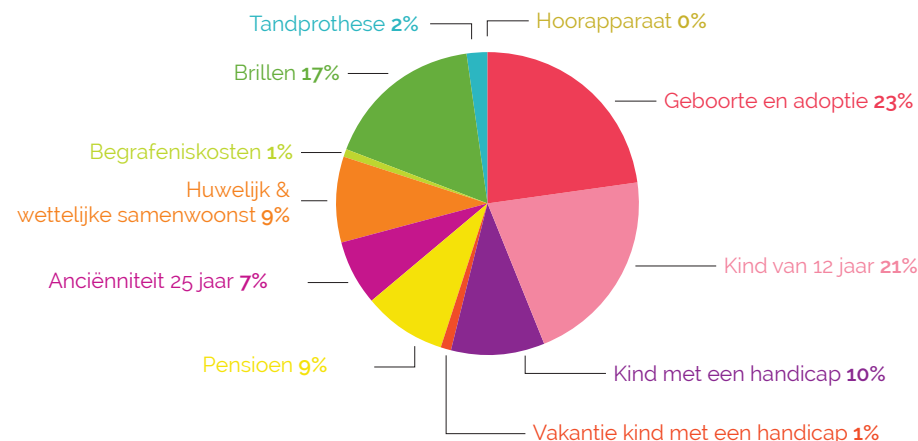
In 2020 werd deze voordeelbrochure **10300 keer geraadpleegd, 299 keer geüpload, 7 minuten gemiddelde leesduur**

de besloten Facebookgroep telt 1025 volgers

VERDELING VAN DE ONDERWERPEN DIE TIJDENS DE SOCIALE PERMANENTIE BEHANDELD WORDEN:



PREMIES EN TUSSENKOMSTEN:



WELZIJN OP HET WERK

De GIDPBW (Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Beveiliging op het Werk) is belast met de opvolging van het beleid op het gebied van welzijn van de werknemers bij het uitvoeren van hun werk. De dienst voert onder meer volgende activiteiten uit: bezoeken aan de werkplaatsen, raadgevingen bij bestellingen van materiaal, raad bij het gebruik van gevaarlijke producten, geneeskundige onderzoeken, risicoanalyse, beheer van psychosociale problemen ...

Gezondheidstoezicht op de werknemers

De dienst waakt over de gezondheid van (toekomstige) medewerkers van de Stad Brussel (+/- 3800 in totaal), onderwijzend personeel en stagiairs in de scholen (+/- 4500) en het personeel van de zogenaamde satellieten van de Stad (+/- 3600), namelijk: de Dienst Hulp aan Brusselse Senioren, de Brusselse Baden, Bravvo, Brussel-Musea-Tentoonstellingen, Brusselse Keukens, Brusselse Woning, Buurthuizen, Berg van Barmhartigheid en de Politiezone Brussel Hoofdstad-Elsene.

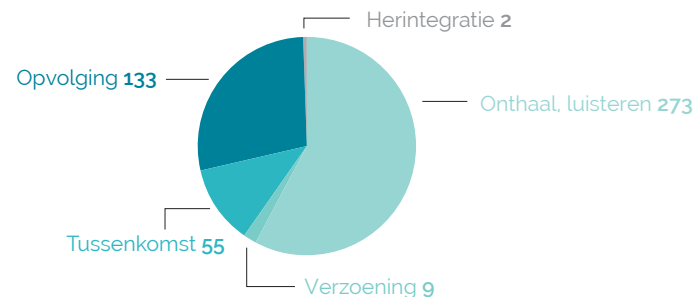
Psychosociale risico's op het werk

De OE Psychosociale Aspecten staat de werkgever, de werknemers en de leidinggevenden bij in de toepassing van de wet op het welzijn op het werk, en meer bepaald in het gedeelte met betrekking tot de psychosociale risico's op het werk. De OE werkt ook aan de preventie en aan allerlei problemen die afkomstig zouden kunnen zijn van de blootstelling aan aspecten die verband houden met werkorganisatie, jobinhoud, jobvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en werkrelaties.

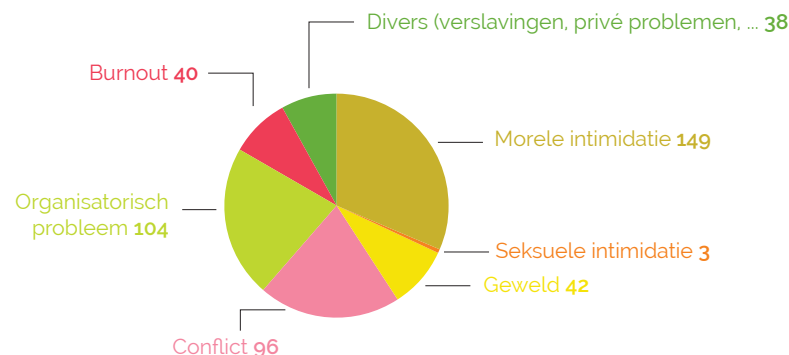
Informele interventies

In 2020 waren er in totaal 472 informele tussenkomsten door de preventieadviseurs psychosociale aspecten. De vertrouwenspersonen namen er daarvan 48 voor hun rekening. De meeste van deze gesprekken waren om een luisterend oor te bieden, zonder dat de aanvrager achteraf een interventie wenste. Er werden 9 bemiddelingsgesprekken geteld, 55 tussenkomsten en 273 onthaal- en oriënterings- en adviesgesprekken net zoals er in dit kader 2 reïntegratiegesprekken plaatsvond. Er waren 133 opvolgingsgesprekken. 72% van de gesprekken zijn voor rekening van twee van de grootste departementen, namelijk Openbaar Onderwijs en Demografie.

TYPES INTERVENTIES & AANTALLEN:



THEMA'S VAN DE INTERVENTIES & AANTALLEN:



Formele interventies

Er werden 3 aanvragen ingediend voor formele psychosociale interventie bij de preventieadviseurs psychosociale aspecten, daarvan 2 wegens geweldfeiten, pestgedrag of sexueel grensoverschrijdend gedrag. Het derde gesprek had een individueel karakter. Er werden in het kader van deze interventies 25 gesprekken gevoerd.

Register van feiten van derden (geweldregister)

Hierbij gaat het om feiten met externe contacten en bezoekers. Er werden 14 geweldfeiten geregistreerd: daarvan gingen er 6 over verbaal geweld, 4 gevallen ging over fysiek geweld en 1 over sexueel grensoverschrijdend gedrag. 1 geval had zowel met fysiek als verbaal geweld te maken, in 1 geval ging het om verbaal geweld in combinatie met pestgedrag.

Risicobeheer

De dienst behandelde respectievelijk 212 (stadspersoneel) en 63 aangiften (Openbaar Onderwijs, al dan niet gesubsidieerd) van ongevallen. Daarvan waren er respectievelijk 64 en 31 ongevallen op weg naar of van het werk. Er werd een opvolging georganiseerd voor 7 van de arbeidsongevallen, samen met het formuleren van preventiemaatregelen.

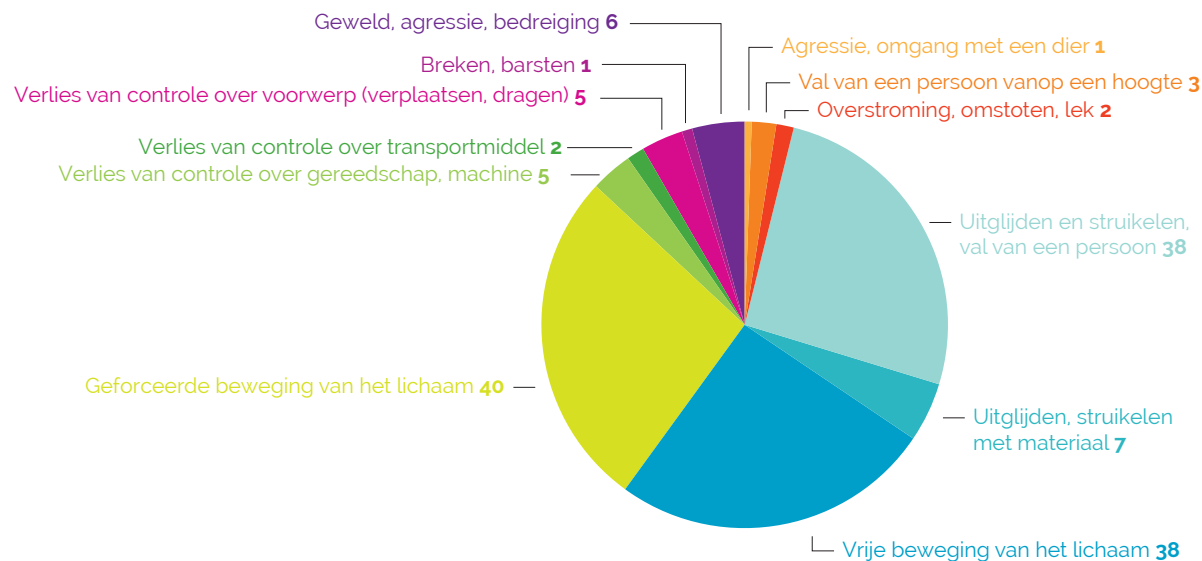
Niet alleen werden een dertig risicoanalyses voor uiteenlopende posities geüpdatet en geïmplementeerd, er werden ook nog eens 16 nieuwe risicoanalyses uitgevoerd, 5 daarvan waren bij satellieten van de Stad. Er werden tevens 11 (waarvan 4 voor de satellieten) ergonomische risicoanalyses volbracht.

Er werden 63 algemene bezoeken aan arbeidsplaatsen uitgevoerd (34 daarvan bij de satellieten), 15 risicoanalyses rond brandpreventie, waarbij van de gelegenheid gebruik gemaakt werd de evacuatieplannen te updaten.

Daarnaast voerden de teamleden ook nog andere (vooral preventieve) taken uit, zoals de redactie van een 15-tal informatiefiches, het opstellen van 171 visa uitgereikt voor de goedkeuring van de aankoop van werkmateriaal, nieuwe producten of voor evacuatieplannen. Er werden 134 adviezen verstrekt rond diverse thema's naar aanleiding van plaatsbezoeken. Er werd deelgenomen aan 16 evacuatie-oefeningen.

Het Preventie- en Beschermingscomité kwam ongeveer 60 keer samen, voor 35 van deze vergaderingen verzorgde de dienst de rapportage.

ORZAKEN VAN ARBEIDSONGEVALLEN



AFWEZIGHEDEN OM MEDISCHE REDENEN

8,63%

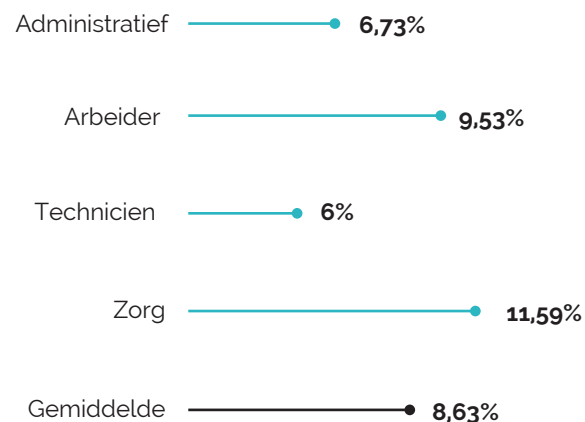
Gemiddeld percentage afwezigheden om medische redenen (met uitzondering van moederschapsverlof en arbeidsongevallen) voor de personeelsleden van de Stad Brussel.

Dit percentage is nauwelijks gestegen tegenover vorig jaar (2019: 8,51%), toch opmerkelijk gezien de erg extreme gezondheids crisis die we kenden. Het komt overeen met 29,80 kalenderdagen per persoon, een cijfer dat overeenkomt met wat er in het algemeen vastgesteld wordt op de Belgische arbeidsmarkt en een gevolg is van onder meer de verhoging van de pensioenleeftijd en aandoeningen zoals burn-out, bore-out en brown-out die steeds meer voorkomen binnen bedrijven. Het aantal langdurig zieken (meer dan één maand) bedraagt 41,8% van het totaal aantal ziekte dagen.

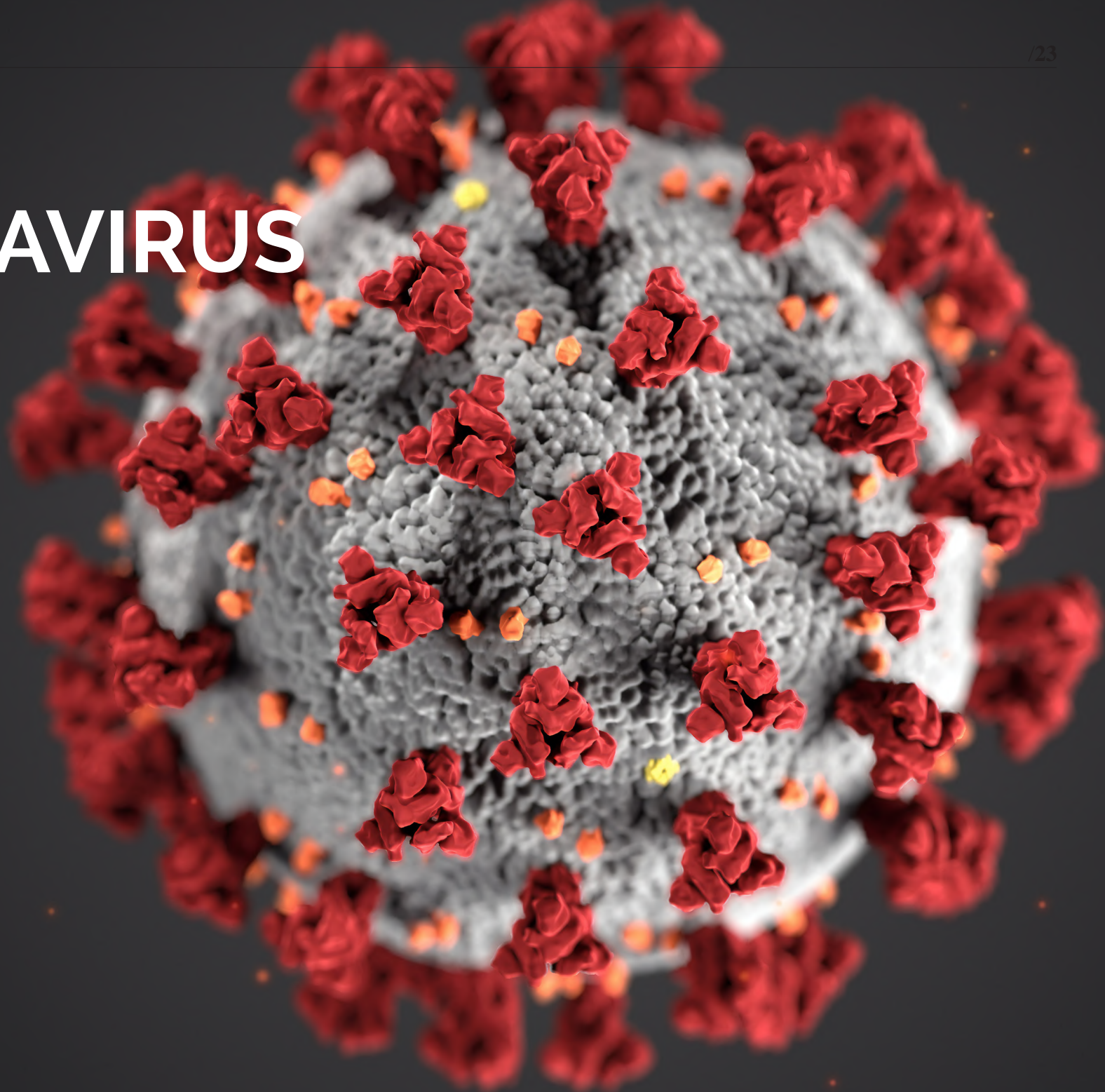
Het afwezigheidspercentage ligt boven de 9% bij de niveaus C, D en E, een opvallend verschil met niveau B (5,71%) en vooral niveau A (3,56%). In deze drie niveaus (C, D en E) vinden we vooral arbeiders terug en ook een groot aantal kinderverzorgers.

Er werden **99** geneeskundige controles uitgevoerd door de geneesheer-medische expert van de Stad in het kader van het absentisme en afdanking van tijdelijk en contractueel personeel (182 controles in 2019). **190** medische controles (in plaats van 288 in 2019) werden uitgevoerd in het kader van arbeidsongevallen. Dat beide cijfers ongeveer de helft lager liggen dan in 2019, heeft natuurlijk alles te maken met de coronacrisis.

AFWEZIGHEIDSPERCENTAGE OM MEDISCHE REDENEN VOLGENS CATEGORIE:



CORONAVIRUS



EEN WERELDWIJDE PANDEMIE

De coronapandemie heeft iedereen op de proef gesteld: net als overal werden ook bij de Stad op grote schaal nooit eerder geziene maatregelen getroffen. Ook het Departement Human Resources ontsnapte daar niet aan.

Er werden flexibele werktijden ingevoerd, telewerk werd de norm (en zelfs verplicht), verschillende OE's van het departement werkten samen regelingen uit rond quarantaine, profylactisch verlof, er kwam corona-ouderschapsverlof, regelingen voor enkele medewerkers die geblokkeerd zaten in het buitenland ...

Praktisch had onder meer de Payroll de handen vol met de invoering van tijdelijke werkloosheid en (om een financiële overbrugging te bieden aan wie in dat geval was) de vervroegde uitbetaling van het vakantiegeld in april in plaats van midden mei zoals gebruikelijk. In de maand juni ten slotte werd het bedrag uitbetaald dat het verschil tussen werkloosheidsuitkering en brutoloon moest compenseren.

De OE Medische Afwezigheden herzag de procedures in geval van ziekte en aanvaardde tijdelijk ook scans en foto's van medische getuig-schriften zodat deze elektronisch konden verstuurd worden door de betrokken medewerkers.

Al deze maatregelen en wijzigingen betekenden op IT-vlak de creatie van een heel aantal nieuwe codes in HRa en bij de meeste beslissingen werd ook de juridische dienst uitvoerig betrokken en werd meermaals geraadpleegd voor advies of analyse van de bestaande reglementen. De Interne Communicatie van haar kant had de handen vol met al deze beslissingen over te brengen naar alle medewerkers, directies, leidinggevend en de HR-experten.

De pandemie zorgde voor een sterke daling van het aantal schoolstages, CEFA- en Firstcontracten.

Voor alle maatregelen die genomen werden, net als voor de beslissingen op HR-vlak en bijvoorbeeld de exitplannen per departement na de eerste lockdown in het voorjaar werden de vakbonden steevast in het overleg betrokken.



GEZONDHEIDSSITUATIE BIJ DE STAD

Eind februari begint door te dringen dat er reden tot ongerustheid is. Vooral vanuit het Openbaar Onderwijs kwamen er dan al vragen binnen, aangezien er verschillende schoolreizen gepland stonden. Begin maart werd van start gegaan met de eerste infocampagnes die het personeel moesten aanzetten tot social distancing, handenwassen en ontsmettingsgel gebruiken, gesloten afvalcontainers te gebruiken. De normale werking van de Dienst Gezondheidszorg wordt aangepast, fysisch en nabij contact wordt zo veel mogelijk vermeden en er vinden geen periodieke onderzoeken meer plaats. Veel tijd werd besteed aan het opstellen en controleren van de sanitaire protocollen om de werkplek veilig te houden voor de mensen die niet konden telewerken. Zo gaf de medische dienst advies bij de bestelling van de stoffen mondkapen voor het personeel en werden er video's gemaakt over het correct plaatsen ervan. In samenwerking met het Risicobeheer werden affiches ontwikkeld om de aandacht van de werknemers te trekken op de talrijke voorzorgsmaatregelen die men in het kader van de pandemie diende toe te passen.

Ook intern werd er een streng sanitair protocol opgesteld om toch de onontbeerlijke onderzoeken (aanwervingen, aanpassingen van het werk, re-integratie onderzoeken, vaccinaties en verplichte bloedanalyses) zonder gevaar te kunnen uitvoeren. Zo werden er ook speciale Tyvek pakken besteld met FFP2-maskers en gezichtsschermen om ook zelf PCR-testen voor Corona te kunnen afnemen.

Een deel van de consultaties werd via telewerk gedaan, zoals adviezen bij moederschapsbescherming, bij het bepalen van hoog-laag risicoprofiel bij een positief geval op de werkvloer of wanneer werknemers een verhoogd risicoprofiel hebben op complicaties bij een corona-infectie. Het secretariaat schakelde ook over naar telewerk met uitzondering van één of twee personen die het onthaal dienden te doen en een deel van het verplegend personeel werd via telewerk ingeschakeld in het opvolgen van de coronagevallen.

In de maand mei, wanneer het leven weer op gang komt, werkt de dienst volop mee aan sensibiliseringscampagnes, er worden affiches gemaakt en de info op het intranet moet voortdurend aangepast en bijgewerkt worden. De richtlijnen veranderden op sommige momenten erg snel, ook de regels rond quarantaine en de testprocedures werden verschillende keren bijgesteld.

Tijdens de iets rustigere zomermaanden werd er volop aan procedures zoals die van hoog- en laagrisicocontacten gesleuteld ... maar toen

moest de drukste maand nog komen. Tijdens de veel zwaardere tweede golf in oktober telde men tot 15000 nieuwe gevallen per dag voor heel België, niet verwonderlijk dat ook bij de Stad heel wat besmettingen de kop opstaken. Vooral de scholen (zowel onderwijzend personeel, opvoeders als schoonmaakpersoneel) worden hard getroffen. De dienst Gezondheidszorg werd overstelpt met ongeruste telefoontjes, de verpleegkundigen trokken naar scholen om testen af te nemen in de hoop clusters op te sporen.

RISICOBEBEER

Toen de scholen in mei heropenden, moesten de instellingen samen met het Risicobeheer checklists afwerken om te zien of alles corona-proof was. Naast infofiches rond corona (voor de werkplaatsen en het intranet) kwam er ook een speciale gids die specifieke regels voor de schoonmaak vastlegt, zodat de hoge hygiënevereisten zeker opgevolgd werden.

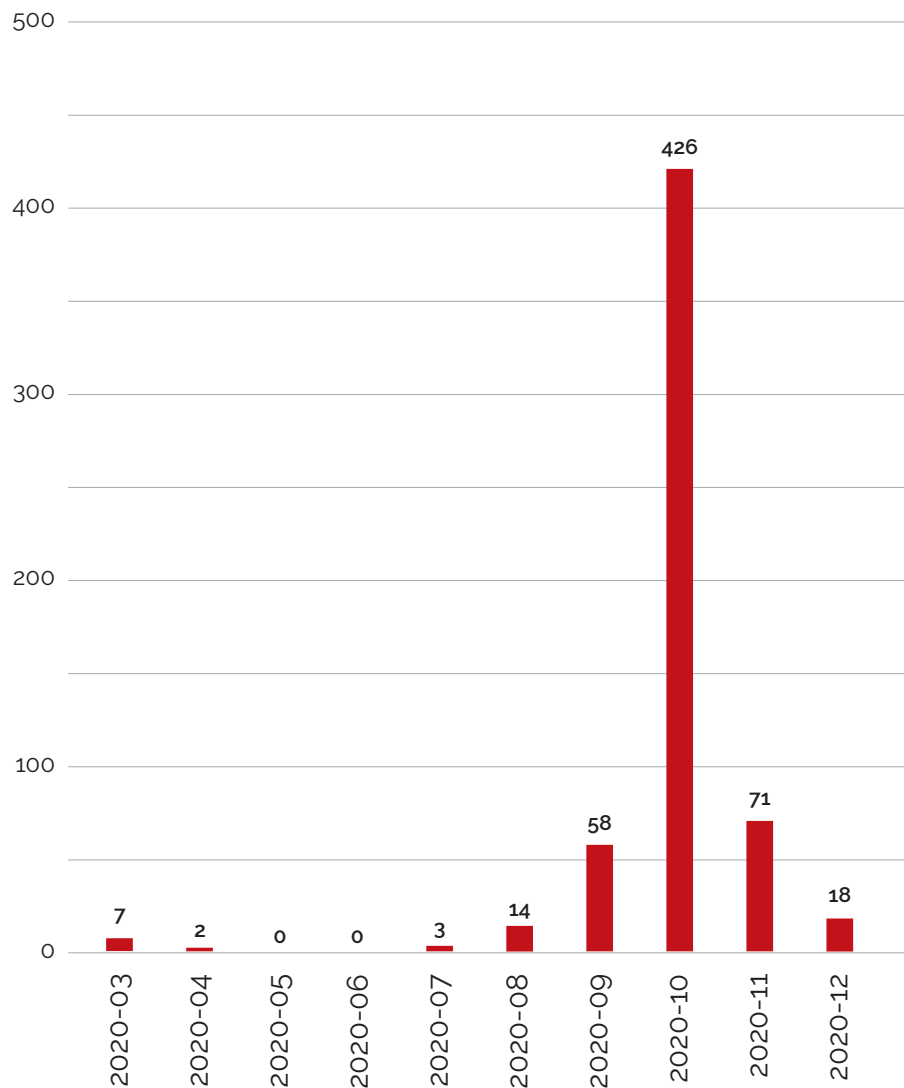
Ook bibliotheken, buurthuizen, depots van wegeniswerken werden geadviseerd. Daarnaast moest elk departement een exitplan opmaken, in functie van de activiteiten. In het kader hiervan legde het team op erg korte tijd goed zeventig plaatsbezoeken af. Na de zomer werden de gewone plaatsbezoeken hervat, met respect voor de coronamaatregelen uiteraard.

PSYCHOSOCIALE ASPECTEN

De dienst doet de consultaties sinds de eerste lockdown telefonisch, de mensen worden gecontacteerd via gsm of Skype, meestal zonder camera. Het non-verbale aspect valt hierdoor weg, wat een gesprek vaak bemoeilijkt.

In tegendeel tot wat men misschien zou verwachten, gingen de gesprekken niet zo vaak over corona: voor wie niet telewerkt, zijn de veranderingen kleiner, problemen die er al waren op de werkvloer bleven de kop opsteken. In die gevallen bleef het onderwerp van de oproepen hetzelfde als ervoor. Wel een wijziging was er bij de telewerkers: Zij deden vaker beroep op de dienst wegens problemen met de omkadering op het werk, omdat het contact met hun leidinggevende stroef verliep door het telewerk, omdat ze zich geïsoleerd voelden. De overgang was voor velen die nog niet telewerkten erg bruusk. Vooral wat oudere personen hadden het moeilijk met de nieuwe situatie.

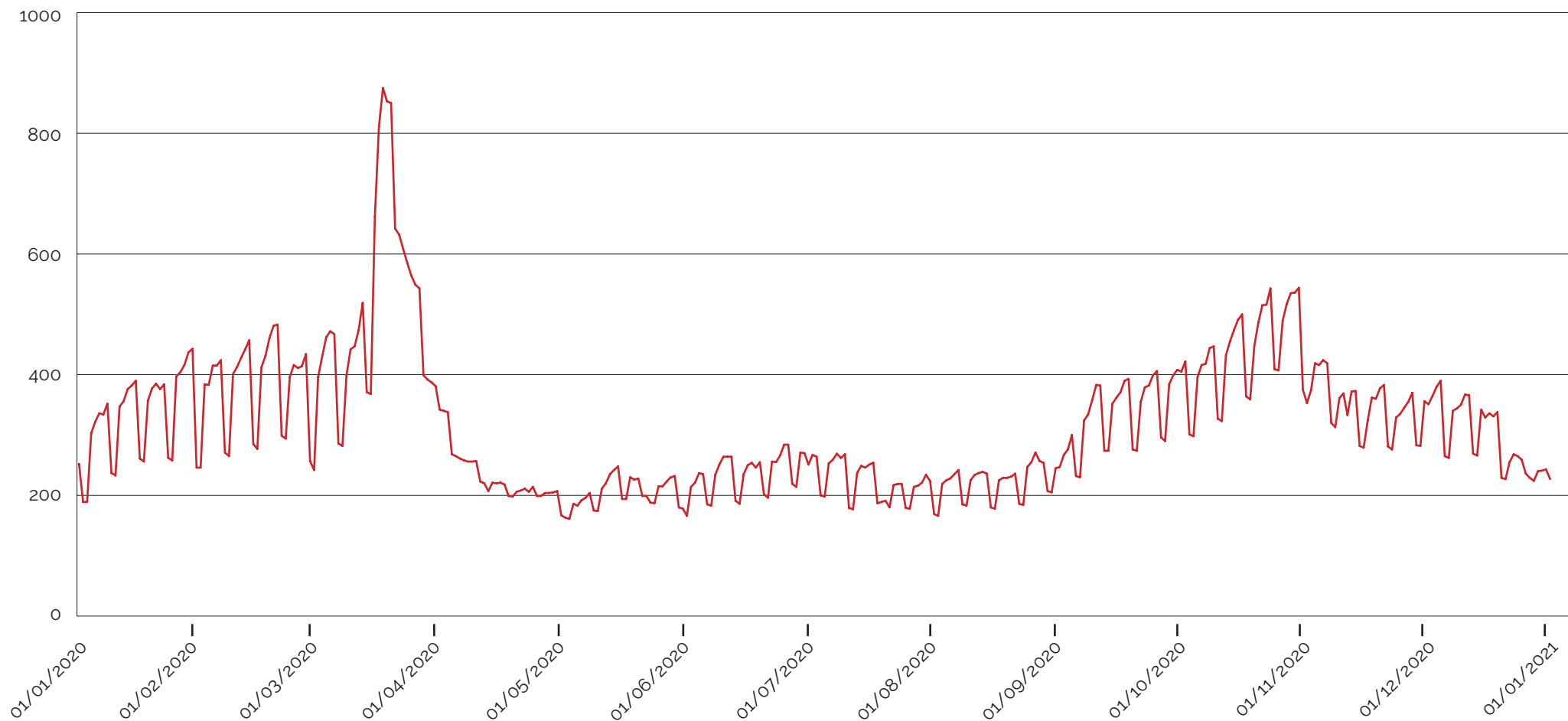
AANTAL CORONABESMETTINGEN PER MAAND



TOP 10 VAN FUNCTIES MET DE MEESTE BESMETTINGEN

1. Onderwijzend personeel
2. Schoonmaakpersoneel
3. Kinderverzorgster
4. Administratief medewerker
5. Tuinier
6. Polyvalent arbeider
7. Opvoeder
8. Animator
9. Loketbediende
10. Sociaal assistent & verpleegkundige

Daarnaast werd in 432 gevallen profylactisch verlof toegekend: het gaat dan om medewerkers die niet zelf ziek waren, maar die omwille van een coronabesmetting in hun omgeving in quarantaine moesten.



Evolutie van het aantal medische afwezigheden.

Opvallend: tijdens de eerste golf in maart (die minder zwaar was dan de tweede) lag het aantal afwezigheden in verhouding veel hoger. Ongetwijfeld spelen angst- en paniecreacties hier een belangrijke rol, vermits het aantal besmettingen bij het personeel voor die maanden nog erg laag lag.

TELEWERK

Een van de eerste en ook meest ingrijpende maatregelen die genomen werd, was het telewerken. Door de eerste lockdown is de uitrol van de NWO (O365, Skype, OneDrive) in een stroomversnelling terechtgekomen: waar in maart telewerk nog slechts mogelijk was in enkele departementen (meestal één telewerkdag per week) was begin april 2020 telewerk mogelijk in alle departementen. Iedere administratieve medewerker beschikt nu over een eigen laptop.

Om ervoor te zorgen dat iedereen mee was met telewerken, werden er workshops gegeven en werd een e-learningmodule ontwikkeld rond deze nieuwe manier van werken. Intussen is telewerk volledig ingeburgerd. Met het oog op de toekomst werd het reglement rond telewerk herzien en zijn we van maximum één dag per week overgegaan naar maximum twee dagen telewerk per week.

Dat het telewerken tijdens de eerste lockdown op kruissnelheid kwam, toont zich ook in de aanvragen voor telewerk: maar liefst 850 aanvragen werden in 2020 door de OE Loopbaan ter goedkeuring aan het College voorgelegd. De payroll zorgde voor de uitbetaling van de telewerkvergoeding.

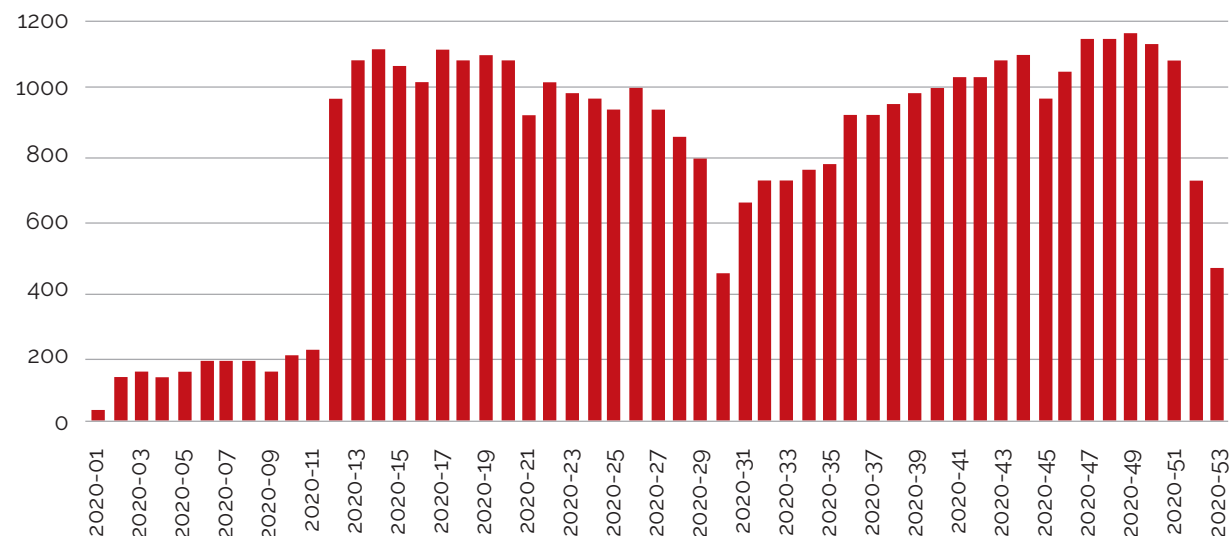
De Stad ging in op een voorstel van McMe en organiseerde midden april een gratis enquête rond telewerken. De vragen werden opgesteld rond 3 dimensies: tevredenheid, welzijn en zakelijke impact. In totaal werd de vragenlijst door 648 van de 2000 bestemmelingen beantwoord.

Over het algemeen zijn de resultaten voor de Stad (zeer) positief. Om de resultaten optimaal te begrijpen, moet men natuurlijk rekening houden met de periode waarin deze enquête werd afgenomen, met de maatregelen die van kracht waren en het feit dat, zoals gezegd, thuiswerken voor sommige medewerkers volledig nieuw was. De medewerkers hebben geantwoord na (voor de meesten) een periode van meer dan 2 maanden van voltijds telewerk en lockdown.

Bij de open vragen werden vooral volgende aspecten aangehaald als voordelen van telewerk: tijdswinst door wegvallen van het woon-werkverkeer (47% van de deelnemers), 31% geeft aan zich beter te kunnen concentreren. Ongeveer één vijfde (22%) geeft aan minder last te hebben van stress dan anders.

Wat welzijn betreft, is er een negatiever cijfer dat opvalt, namelijk dat van "sociale interactie": 27,7 % van de respondenten geeft aan dat dit slechter is dan voordien. Dit is natuurlijk volledig te begrijpen in de context van de lockdown.

Grafiek: gemiddeld dagelijks aantal telewerkers (op weekbasis)

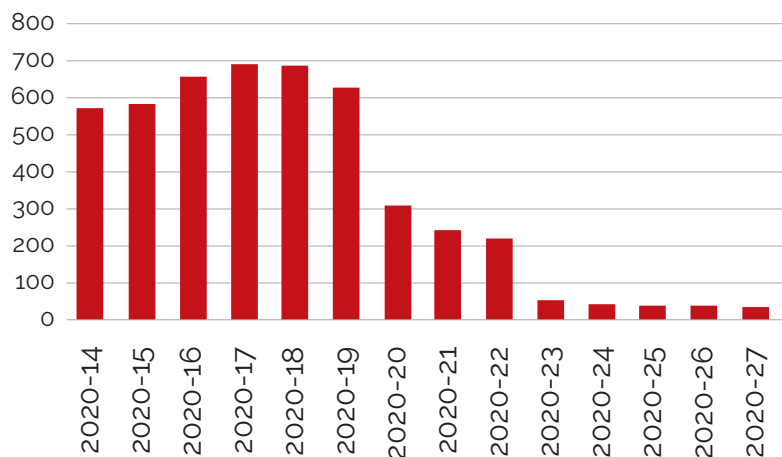


TIJDELIJKE WERKLOOSHEID & VRIJSTELLING VAN DIENST

Contractuele personeelsleden die niet konden telewerken, werden in tijdelijke werkloosheid geplaatst. Aan de hand van een formulier moesten zij bij een uitbetalingsorganisme hun recht op werkloosheid openen. Van zodra dit gebeurd was, kon de RVA de werkloosheidsvergoeding verhoogd met een dagvergoeding uitbetalen. De Stad betaalde bovendien nog een bijkomende toelage uit om het inkomensverlies ten gevolge van de werkloosheidsdagen te compenseren. Om de eerste maand werkloosheid te overbruggen, werd het vakantiegeld waarop men in mei 2020 recht had, vervroegd uitbetaald eind april.

Met een piek van 691 personeelsleden in tijdelijke werkloosheid (exclusief het personeel beheerd door het Departement Openbaar Onderwijs) in de laatste week van april vielen net geen 700 medewerkers onder deze regeling. Met de heropening van de scholen en de heropstart van een deel van het openbare leven midden mei, daalt het aantal medewerkers in tijdelijke werkloosheid ongeveer met de helft. Vanaf juli was er niemand meer in werkloosheid.

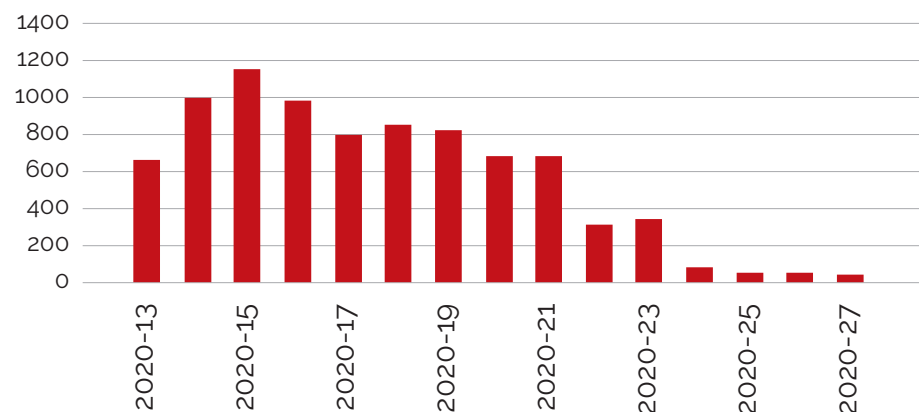
Grafiek: aantal personen in tijdelijke werkloosheid (op weekbasis, april-juni)



Vast benoemde personeelsleden die niet konden telewerken, werden in gehele of gedeeltelijke dienstvrijstelling geplaatst. Ook hier lag de piek in de laatste week van april. Ook personeelsleden met onderliggende aandoeningen (en dus als hoog-risicopatiënt beschouwd) kregen dienstvrijstelling. Slechts een verwaarloosbaar aantal medewerkers zat tijdens de eerste lockdown vast in het buitenland.

Sommige personeelsleden (al dan niet in tijdelijke werkloosheid of vrijstelling van dienst gingen als vrijwilliger aan de slag bij instellingen van het OCMW of een ngo (Artsen zonder Grenzen): zo'n dertigtal vrijwilligers staken alles samen meer dan 100 dagen hun handen uit de mouwen.

Grafiek: aantal dagen gehele of gedeeltelijke vrijstelling van dienst op weekbasis, april-juni (niet-telewerkers)



WERVING

Aangezien deze dienst ook verder bezoekers bleef ontvangen (ondertekening van de arbeidscontracten) werd er een beurtrol opgesteld voor de aanwezigheden ter plaatse. Toch werd ook hier voor het grootste deel getelewerkt. Een deel van de documenten rond aanwervingen bestaan in digitale versie waardoor het mogelijk is om ook vanop afstand de lopende wervingsprocedures op te volgen.

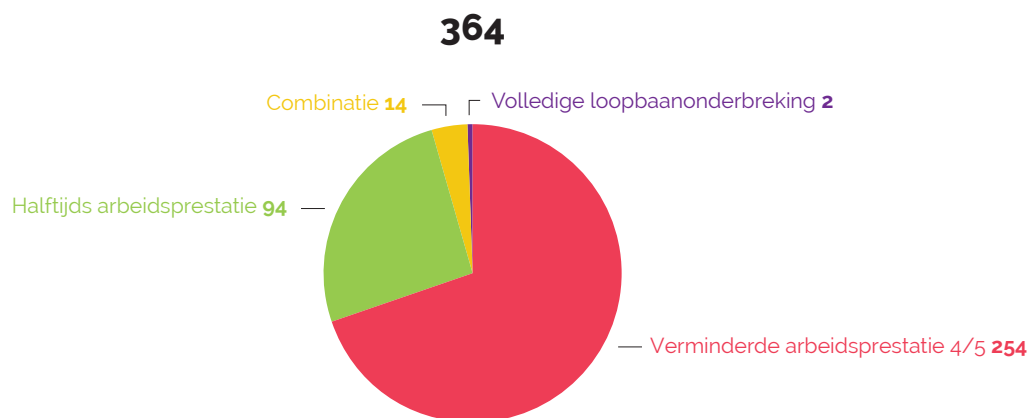
De overgrote meerderheid van de selectiegesprekken vond plaats via videogesprekken. Een deel van de selectieproeven voor de functie van arbeider werd geannuleerd, een deel werd uitgesteld zolang deze niet konden georganiseerd worden onder veilige omstandigheden.

In het kader van het wervingsplan werden in de loop van 2020 40 extra aanwervingen uitgevoerd. Daarbovenop kwam in oktober de aanwerving van 20 bijkomende schoonmakers in de scholen. Zij konden voor zes maanden aan de slag (contract van bepaalde duur) om de tweede coronagolf mee helpen te bestrijden.

CORONA-ouderschapsverlof

Dat verplicht telewerk én verplichte sluiting van de scholen (of afstandsonderwijs) niet meteen de beste combinatie is, hoeft geen betoog. De federale regering besliste daarom deze nieuwe vorm van ouderschapsverlof in het leven te roepen om ouders te helpen met de combinatie werk en opvang van hun kinderen tijdens de coronaepidemie. Dit verlof bood de werknemers de mogelijkheid om met akkoord van hun werkgever hun arbeidsprestaties te verminderen en liep van 1 mei tot 30 september 2020. Het corona-ouderschapsverlof is extra ouderschapsverlof bovenop het gewone ouderschapsverlof dat al bestaat.

In totaal maakten 364 personeelsleden gebruik van dit verlof: 254 verminderden hun prestaties met één vijfde, 94 werkten volgens een halftijdse regeling, en 14 personeelsleden combineerden deze formules. Tenslotte waren er ook twee personen die in het kader van deze formule opteerden voor een volledige loopbaanonderbreking.



VORMINGEN

De coronacrisis had uiteraard ook een belangrijke impact op de werking van de OE vorming. Het organiseren van fysieke vormingen werd vanaf maart opgeschort en nog even hernomen in september en oktober. Om toch zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de vormingsbehoeften van de medewerkers heeft de OE vorming vormingen op afstand georganiseerd. Begonnen werd met het geven van vormingen rond telewerk voor de VOE 's en medewerkers die dit nog niet gevolgd hadden. Op afstand werken en managen vereist immers een andere manier van werken, vooral op vlak van organisatie en communicatie.

Webinar en e-learning als alternatief

DE VOE en de administratieve medewerkers van verschillende departementen hadden nog niet getelewerkt toen de eerste lockdown van start ging. Zij werden daarom uitgenodigd om een webinar rond telewerk bij te wonen. Voor de VOE ging het er vooral om concrete oplossingen te kunnen bieden en "best practices" te delen voor het beheer op afstand van hun teams. De medewerkers zelf kregen een herinnering van het kader rond telewerk bij de Stad en tips om vlot te kunnen telewerken. De nadruk lag ook op het omgaan met gevoeligheden gelinkt aan de gezondheids crisis om de soms angstige medewerkers in deze zware periode gerust te stellen. Met 60 VOE's en ongeveer 150 medewerkers was de interesse voor deze vorming erg groot.

Workshops telewerk

Het gaat om praktische workshops om zich te verdiepen in een aantal thema's, zoals communicatie binnen het team, persoonlijke organisatie of het vastleggen van objectieven. Aan deze workshops namen 26 VOE's en 33 medewerkers deel.

Bruxelles Formation bood de mogelijkheid om gratis deel te nemen aan e-learningmodulen op hun platform ENI. Uit cijfers blijkt dat van de 100 deelnemers 60% een informaticaopleiding volgde.

Het project Front Office, special uitgewerkt voor loketbedienden dat het welzijn van de medewerker in deze veeleisende job onder de aandacht brengt om zo efficiënt en professioneel te kunnen tegemoetkomen aan de vragen van de burgers, moest jammer genoeg uitgesteld worden naar 2021, het is immers niet mogelijk deze vorming op afstand te geven.

VORMING



• Tijdsbeheer (voor VOE's).	73
• De afsluitende vorming voor leidinggevenden die hun medewerkers moeten evalueren.	67
• Vorming planningsgesprekken (aangevuld met een e-learningmodule).	46
• Leadership (voor nieuwe VOE's).	23
• Omgaan met verandering (een vorming uit de catalogus, maar dit jaar aangepast aan de Coronacontext en de erg plotse lockdown),	90
• Vorbereiding op het pensioen.	18
• Wie ingeschreven was voor een taalbad Nederlands of Frans , of een vorming spelling en grammatica kreeg als alternatief toegang tot het e-learningplatform van de talenschool (en partner van de Stad voor taalopleidingen) Lerian .	24
• Medewerkers die een informaticaopleiding gepland hadden, konden een blended learning volgen. Deze formule combineert e-learning met de mogelijkheid om live vragen te stellen aan een trainer.	83

EEN MAATSCHAPPELIJKE ROL VERVULLEN



| PERSONEELSLEDEN MET EEN HANDICAP



Op 2 februari 2017 vaardigde het Brussels Parlement een ordonnantie uit met betrekking tot de verplichting van de lokale besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om personen met een handicap aan te werven. Het objectief dat hier vastgelegd werd, verschilt van het objectief van de Stad Brussel: 2,5% ipv 3%. Bovendien worden ook de categorieën van personen die in aanmerking komen voor de berekening van het objectief uitgebreid. Volgens de criteria van deze nieuwe ordonnantie bereikte het aantal personen met een handicap die eind 2020 tewerkgesteld zijn bij de Stad Brussel 2,20%

- **56,90 VTE** met een handicap
- **20,80 VTE** die houder zijn van een diploma van het gespecialiseerd onderwijs
- **4** personen hebben een inschakelingscontract

In 2020 bedroeg de verhouding
personeelsleden met een handicap
2,20%
volgens de criteria van de ordonnantie
van 2/2/2017

GELIJKE KANSEN

Van de 3763,41 VTE-medewerkers in dienst in 2020, waren er:

1.814,42 mannen

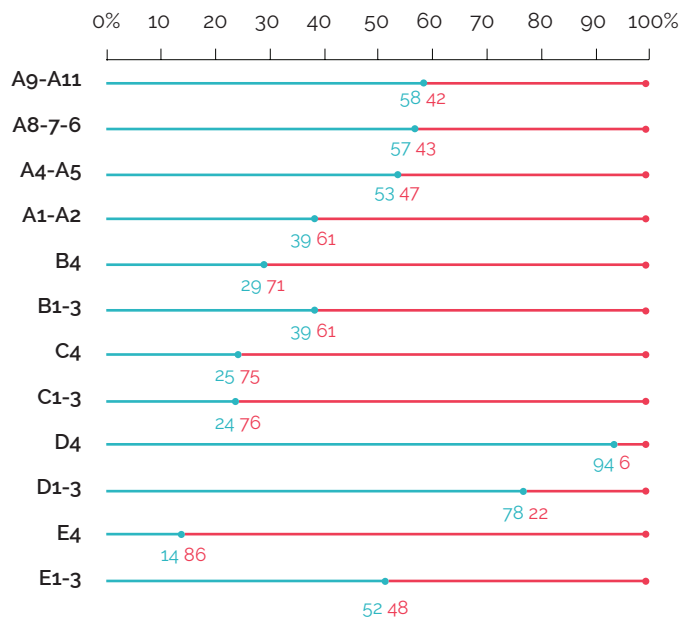
1.948,99 vrouwen

Deze gelijkheid is echter niet zo homogeen wanneer gekeken wordt naar de verdeling volgens geslacht per niveau en rang. Het hoge aantal vrouwen binnen niveau C valt te verklaren door het hoge aantal kinderverzorgsters in de opvangplaatsen voor kleine kinderen. Het niveau D is dat van de gespecialiseerde arbeiders, wat aangeeft waarom in dit milieu vooral mannen werken. In niveau E, dat vooral bestaat uit arbeiderspersoneel, bestaat een relatief gelijklopende verhouding tussen mannen en vrouwen: dit niveau bestaat vooral uit schoonmaakpersoneel (voornamelijk vrouwen) en hulparbeiders (vooral mannen). Niveau A telt meer mannelijke dan vrouwelijke managers, aangezien 56% van het personeel van rang A4 en hoger bestaat uit mannen. Rang A1 en A2 daarentegen worden vooral ingenomen door vrouwen, net als de rang 4 bij niveau B en C. Ook in niveau D is de verdeling niet evenredig, maar dan andersom: er zijn veel minder vrouwen in rang 4 (5%) dan in de lagere rangen (22%).

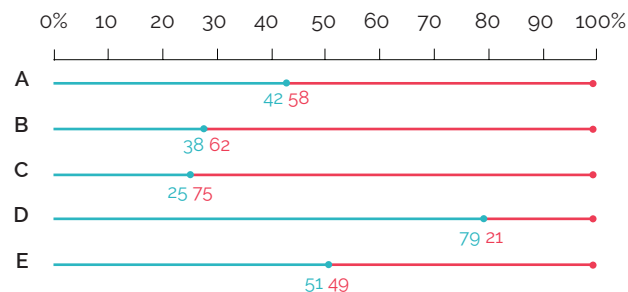
Bij niveau E tenslotte ligt het aantal vrouwen binnen de leidinggevenden proportioneel gezien hoger dan niet-managersfuncties.

VERDELING VAN HET PERSONEEL PER GESLACHT EN PER RANG:

● Mannen
● Vrouwen

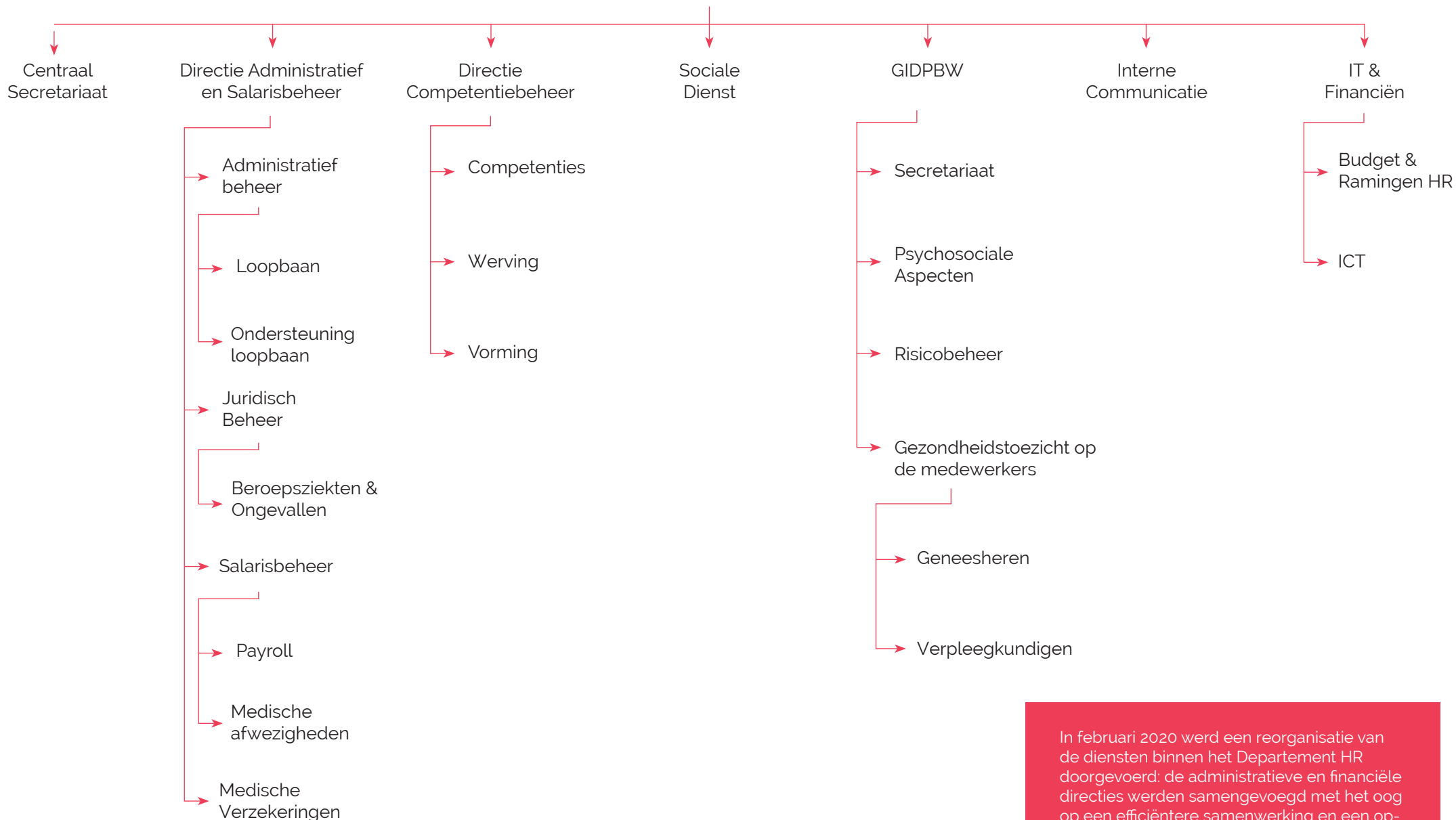


VERDELING VAN HET PERSONEEL PER GESLACHT EN PER NIVEAU:



ORGANIGRAM HR - 121,87 VTE

HUMAN RESOURCES
directie



In februari 2020 werd een reorganisatie van de diensten binnen het Departement HR doorgevoerd: de administratieve en financiële directies werden samengevoegd met het oog op een efficiëntere samenwerking en een optimalisatie van de onderlinge communicatie.