



RAPPORT 2020 VAN HET OBSERVATORIUM VAN DE GEWESTELIJKE PUBLIEKE WERKGELEGENHEID

Brussels Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. METHODOLOGIE	4
2. PERSONEELSPROFIEL	6
a) Het personeel	6
b) Geslacht en leeftijd	9
c) De domicilie	17
3. PROFIEL VAN DE FUNCTIES	20
a) De rechtstoestand	21
b) Het niveau	25
c) De rangen	30
d) De taalrol	33
4. WERK	37
a) Arbeidsregeling	37
b) Telewerk	40
5. FOCUS TALENT	44
a) Selectie en mandaat	44
b) Taalpremies	46
c) Gewestelijke opleidingen	47
6. CONCLUSIE	50



Voorwoord

Dit jaarlijks rapport werd uitgewerkt door talent.brussels. Het gaat om een samenvatting en visuele voorstelling van de cijfers voor het Brusselse openbaar ambt. Dit rapport telt vier hoofdstukken en peilt naar de situatie met betrekking tot het personeel van de Gewestelijke Brusselse Overheidsdiensten, van bepaalde Instellingen van Openbaar Nut en andere instellingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op 31/12/2020. In het eerste hoofdstuk wordt kort de werkwijze toegelicht. In de volgende drie hoofdstukken wordt aan de hand van indicatoren een stand van zaken opgemaakt van de gewestelijke openbare tewerkstelling. Daarbij wordt allereerst ingezoomd op het personeel van het openbaar ambt. Daarna worden de inherente kenmerken van werken voor de overheid uitgelicht. Ten slotte worden bepaalde specifieke kenmerken van het werk in het Brusselse openbaar ambt nader bekeken. De verschillende indicatoren die in de vorm van tabellen en grafieken worden voorgesteld, zijn niet exhaustief. Toch geven ze een eerste inzicht, dat in de toekomst verder kan worden verdiept.

Hebt u nog bijkomende vragen? We zijn er natuurlijk voor u om daarop een antwoord te geven.

Jean-Yves Makuanga, Analist

Strategie@talent.brussels



1. METHODOLOGIE

In het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 juli 2017 houdende oprichting van Brussel Openbaar Ambt wordt talent.brussels belast met het coördineren van het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid. Dit Observatorium heeft tot doel de regering informatie te verstrekken over de situatie en de toestand van de werkgelegenheid bij de Brusselse openbare instellingen ter ondersteuning van, meer bepaald, haar beleid inzake openbaar ambt. Met het oog hierop werd een ontwerp van ordonnantie betreffende de oprichting van het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid opgesteld, die momenteel nog in een voorbereidingsfase zit.

In afwachting van dit nieuwe wettelijke kader, functioneert het observatorium volgens de werkwijze die wordt beschreven in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 4 december 1997 tot oprichting van een gegevensbank betreffende het personeel van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Instellingen van Openbaar Nut die onder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ressorteren.

Sinds dit besluit in werking is getreden, is het Brusselse institutionele landschap voortdurend geëvolueerd en de lijst van instellingen die binnen het toepassingsgebied van dit besluit vallen, werd dienovereenkomstig aangepast.

In dit rapport omvat de geanalyseerde perimeter 17 Brusselse instellingen:

- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)
- Net Brussel (GAN)
- Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)
- Leefmilieu Brussel (LB)
- Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel (Haven)
- Citydev.brussels
- Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM);
- Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Brupartners)
- Innoviris
- Urban.brussels
- Brussel Fiscaliteit (BF)
- Talent.brussels
- Perspective.brussels
- Brusselse Maatschappij voor Waterbeheer (BMWV)
- Actiris
- Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)
- De Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH)

Deze verzameling van gegevens over de publieke tewerkstelling heeft betrekking op het jaar 2020. Het gaat dus om gegevens die gelden op een welbepaald moment. De gevraagde gegevens beschrijven de personeelssituatie op een referentiedag, meer bepaald 31 december 2020 (= de laatste werkdag van december 2020). Voor sommige variabelen kan de referentie de laatste volledige week van december 2020 zijn, of de hele maand december 2020. De tellingen worden uitgedrukt in aantal personen.

Bij het verzamelen van de gegevens voor dit rapport hebben we gebruik gemaakt van bestaande bronnen en gegevens opgevraagd bij onze partners.

Om twee belangrijke redenen is voorzichtigheid geboden bij het lezen van dit verslag: de volledigheid van de door de partners verstrekte gegevens en het globale regionale aspect van de analyse. Dit verslag beoogt immers een algemeen beeld te geven van het gewestelijk openbaar ambt en het ontbreken van bepaalde variabelen (soorten contracten, enz.) kan een diepgaande analyse in de weg staan.

De lezer wordt geadviseerd de regionale resultaten met de nodige voorzichtigheid te interpreteren, aangezien deze niet noodzakelijkerwijs de soms aanzienlijke verschillen tussen de instellingen belichten. Significante verschillen tussen de instellingen zijn echter, waar relevant, vermeld en zijn doorheen het hele verslag terug te vinden.

Op basis van de analyse van de verzamelde gegevens en de hierboven vermelde methodologische voorzorgsmaatregelen kunnen we komen tot de volgende 8 belangrijke bevindingen met betrekking tot het gewestelijk openbaar ambt:

- Bevinding 1: Het aantal werknemers in het gewestelijk openbaar ambt blijft toenemen.
- Bevinding 2: Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in vele ION's.
- Bevinding 3: Mensen onder de 30 en boven de 55 zijn weinig aanwezig in het personeelsbestand van het gewestelijk openbaar ambt.
- Bevinding 4: Een op de twee werknemers is gedomicilieerd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De helft van hen bevindt zich in een laaggekwalificeerde functie.
- Bevinding 5: Het contractualiseren van de gewestelijke publieke tewerkstelling neemt toe.
- Bevinding 6: In de hoogst gekwalificeerde jobs zijn vrouwen oververtegenwoordigd. De 50-50 pariteit wordt bijna bereikt in het middenkader (rangen A2 en A3). Anderzijds is de trend omgekeerd in managementfuncties.
- Bevinding 7: Deeltijds werk wordt vooral uitgeoefend door vrouwen.
- Bevinding 8: Telewerken wordt goed geïmplementeerd in het Brussels openbaar ambt.

2. PERSONEELSPROFIEL

a. Het personeel

De vier Gewestelijke Overheidsdiensten van Brussel (GOD's), de 13 Instellingen van Openbaar Belang (ION's) en andere organismen¹ die in deze boordtabel worden behandeld, tellen in 2020 samen 9.950 mensen.

Net Brussel, verreweg de grootste in omvang, heeft 28,9% van het personeelsbestand; Actiris, de op één na grootste instelling, heeft 15,9% van het personeelsbestand; de GOB vervolledigt het podium met 14,6% van het totale personeelsbestand. De DBDMH en Leefmilieu Brussel volgen op de vierde en vijfde plaats, met respectievelijk 13,6% en 12,2% van het personeelsbestand, terwijl de andere twaalf instellingen de resterende 14,7% onderling verdelen. Tabel 2.1 toont de toename van het aantal personeelsleden in de tijd. Doorheen de jaren zien we, op gewestelijk niveau, een stijgend aantal personeelsleden. Zo neemt in de periode van 2015 tot 2020 het personeelsbestand toe met 22,7% (in de periode van 2018 tot 2020 is dat 4%).

¹ In het vervolg van dit rapport worden al deze instellingen aangeduid met het letterwoord ION. De "andere" organismen hebben een ander juridisch statuut dan de ION's. Het gaat bijvoorbeeld om naamloze vennootschappen van publiek recht.



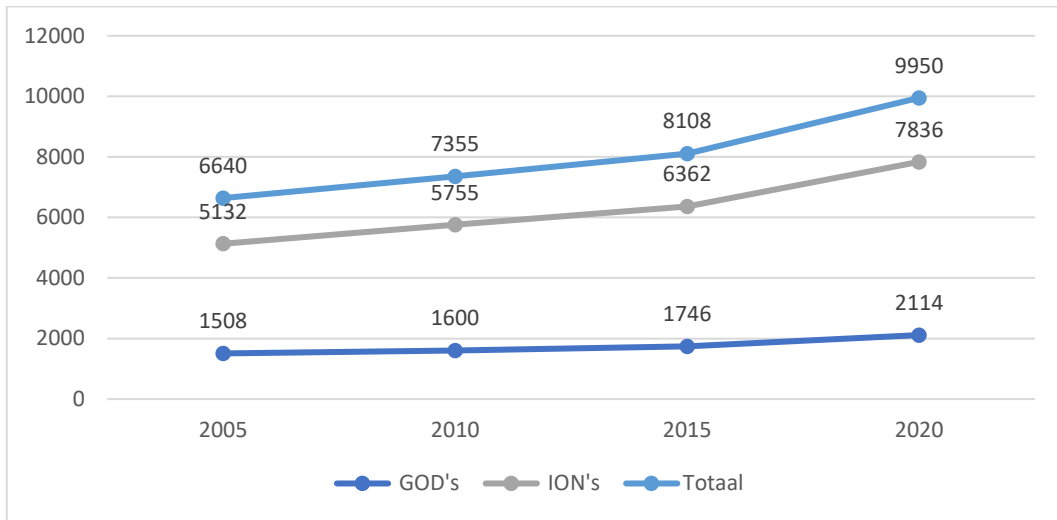
Tabel 2.1 - Personeelsbestand van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

	2005	2010	2015	2018	2019	2020
Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)	1.508	1.600	1.746	1.399	1.450	1.452
Brussel Stedenbouw en Erfgoed (Urban)				249	250	285
Brussel Fiscaliteit (BF)				223	253	306
talent.brussels				44	68	71
Totaal Brusselse gewestelijke overheidsdiensten	1.508	1.600	1.746	1.915	2.021	2.114
Actiris	679	881	1.180	1.486	1.611	1.582
Net Brussel (GAN)	2.062	2.373	2.436	2.926	2.959	2.882
Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Brupartners)	5	20	23	29	29	29
Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	171	15	5	4	4	4
Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM)	646	865	1.063	1.166	1.199	1.215
Innoviris	12	26	38	60	58	64
Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel	121	148	132	126	136	130
Citydev	122	138	132	137	144	151
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	88	104	128	134	147	163
Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	1.226	1.185	1.225	1.327	1.374	1.352
Perspective.brussels				132	148	154
Brusselse Maatschappij voor Waterbeheer (BMWB)				47	52	56
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)						54
Totaal Instellingen van Openbaar Nut en andere	5.132	5.755	6.362	7.574	7.861	7.836
Totaal	6.640	7.355	8.108	9.489	9.882	9.950

BRONNEN: GOD, ION's - Berekningen: talent.brussels

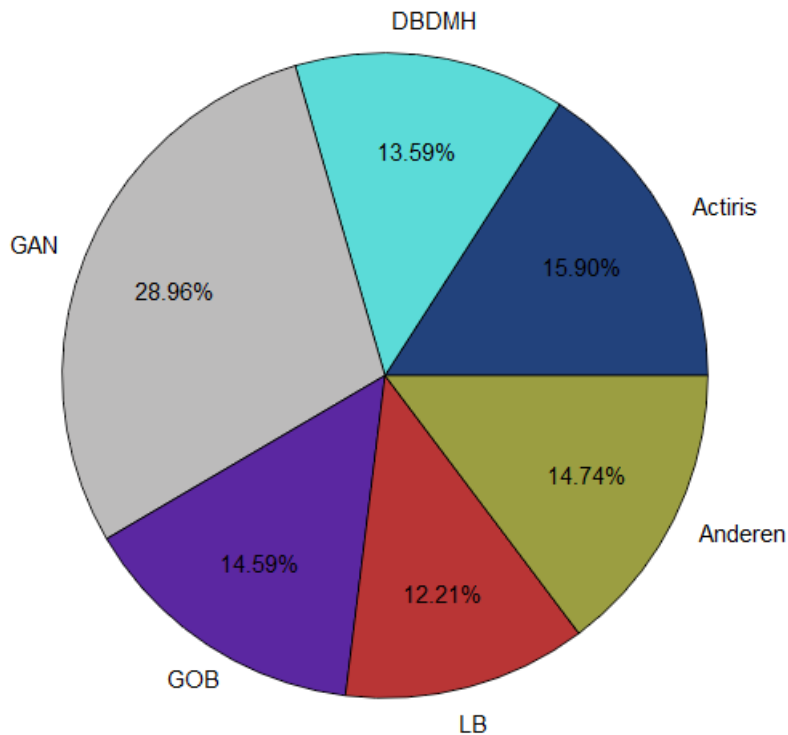
Het personeel dat werkzaam is bij de Brusselse gewestelijke overheidsdiensten is als volgt verdeeld: 68,7% werkt bij de GOB, 14,5% bij BF, 13,5% bij Urban en 3,3% bij talent.brussels. Wat betreft de ION's: 36,8% bij het GAN, 20,2% bij Actiris, 17,2% bij DBDMH, 15,5% bij BIM. De overige 10,2% werkt bij Brupartners, Innoviris, de BMWB, de Haven, Citydev, de BGHM, BPV en het CIBG.

Grafiek 2.1 - Evolutie van de werkgelegenheid (aantal werknemers) 2005-2020 in het gewestelijk openbaar ambt

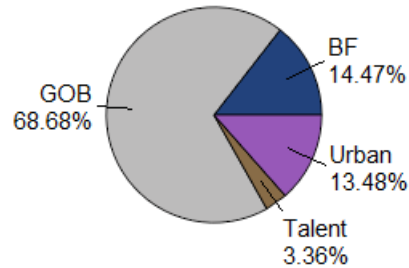


BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels.

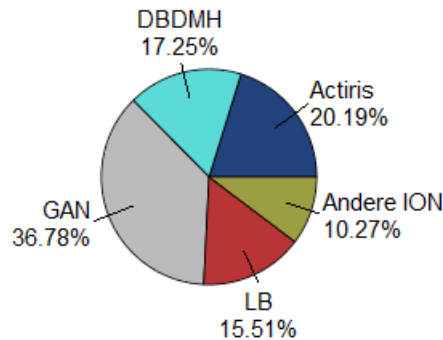
Grafiek 2.2 - Verdeling (in %) van het personeel van de Brusselse GOD's en ION's per instelling, op 31 december 2020



Instellingen: GOD's



Instellingen: ION



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden

Conclusie en aanbeveling:

Doorheen de jaren zien we, op gewestelijk niveau, een stijgende lijn in het aantal personeelsleden. Dit zou deels kunnen worden verklaard door de zesde staatshervorming, aangezien de bevoegdheden zijn geregionaliseerd en met name hebben geleid tot de oprichting van nieuwe instellingen of de toewijzing van nieuwe opdrachten.

Talent.brussels beveelt een meer verfijnde analyse aan om de oorzaken van deze toename nauwkeuriger in kaart te brengen.

b. Geslacht en leeftijd

De gegevens die worden verzameld via de variabelen leeftijd en geslacht, geven inzicht in het sociaal-demografische profiel van het personeel.

b.1.) Het geslacht

Tabel 2.2 geeft informatie over de mogelijke vervrouwelijking van de tewerkstelling. 65% van het personeel van de onderzochte instellingen bestaat dan wel uit mannen, maar bij deze meerderheid dienen nuances te worden aangebracht. Immers, iets meer dan de helft van de gewestinstellingen hebben meer vrouwen dan mannen in dienst, al is dit nooit heel erg afgetekend. In de instellingen die meer mannen dan vrouwen in dienst hebben, is die meerderheid wel uitgesproken en ze behoren bovendien tot de belangrijkste werkgevers van het gewest, wat het aandeel vrouwen naar beneden haalt: Net Brussel, waar het aandeel vrouwen 8% bedraagt, is goed voor 29% van het totale personeelsbestand; de DBDMH, met een aandeel vrouwen van 9%, vertegenwoordigt 17% van het globale personeelsbestand. We merken op dat vrouwen minder aanwezig zijn in instellingen waar veel functies fysiek werk inhouden.

Tabel 2.3 geeft meer informatie over de evolutie van het aandeel vrouwen over de afgelopen jaren. Over een langere termijn (2005-2020) merken we een toename met 6 procentpunten. Niettemin: in de loop van de jaren krimpt deze stijging. Immers, we noteren tussen 2017 en 2020 een stijging van 1 punt. Bovendien is de stijging van het aandeel vrouwen in het totale personeelsbestand vooral te verklaren door een sterke stijging van de ION's, terwijl op het niveau van de GOD's het meerderheidsaandeel vrouwen stabiel blijft.

Tabel 2.2 - Verdeling van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens geslacht, op 31 december 2020

	2020			aandeel vrouwen in het totaal (in %)
	Man	Vrouw	Totaal	
Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)	692	760	1.452	52%
Brussel Stedenbouw en Erfgoed (Urban)	97	188	285	66%
Brussel Fiscaliteit (BF)	117	189	306	62%
talent.brussels	25	46	71	65%
Totaal Brusselse gewestelijke overheidsdiensten	931	1183	2.114	56%
Actiris	540	1042	1.582	66%
Net Brussel	2681	201	2.882	7%
Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Brupartners)	15	14	29	48%
Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	2	2	4	50%
Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM)	713	502	1.215	41%
Innoviris	25	39	64	61%
Gewestelijke Venootschap van de Haven van Brussel	92	38	130	29%
Citydev	74	77	151	51%
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	63	100	163	61%
Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	1230	122	1.352	9%
Perspective.brussels	59	95	154	62%
Brusselse Maatschappij voor Waterbeheer (BMW)	41	15	56	27%
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	28	26	54	48%
Totaal Instellingen van Openbaar Nut	5563	2273	7.836	29%
Totaal	6.494	3.456	9.950	35%
	65%	35%		

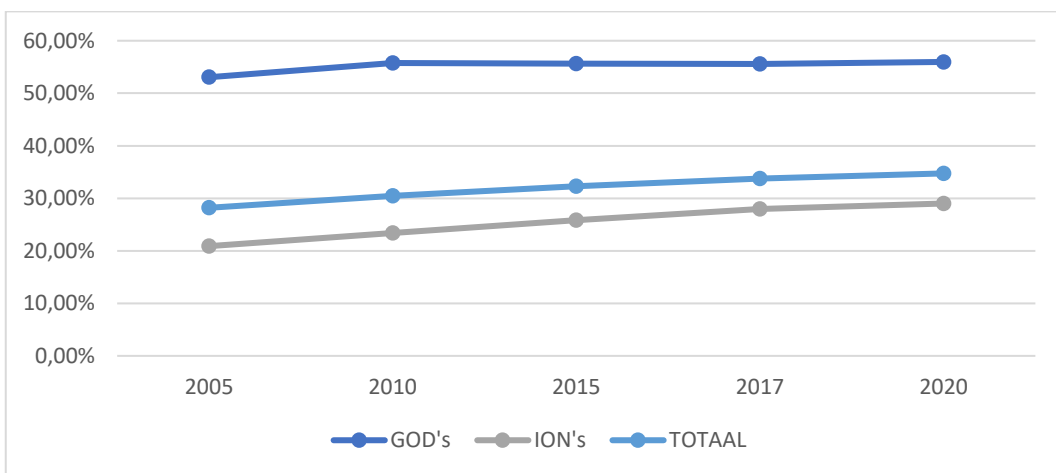
BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels.

Tabel 2.3 - Evolutie van het aandeel vrouwen van 2005 tot 2020: vergelijking GOD's en ION's

		2005	2010	2015	2017	2020
Brusselse gewestelijke overheidsdiensten	vrouwen	800	892	971	1027	1183
	Totaal	1.508	1.600	1.746	1.848	2.114
	Aandeel vrouwen	53,05%	55,75%	55,61%	55,57%	55,96%
Instellingen van Openbaar Nut	vrouwen	1.072	1.348	1.645	1.960	2.273
	Totaal	5.132	5.755	6.362	7.007	7.836
	Aandeel vrouwen	20,89%	23,42%	25,86%	27,97%	29,01%
Totale personeelsbestand	vrouwen	1.872	2.240	2.616	2.987	3.456
	Totaal	6.640	7.355	8.108	8.855	9.950
	Aandeel vrouwen	28,19%	30,46%	32,26%	33,73%	34,73%

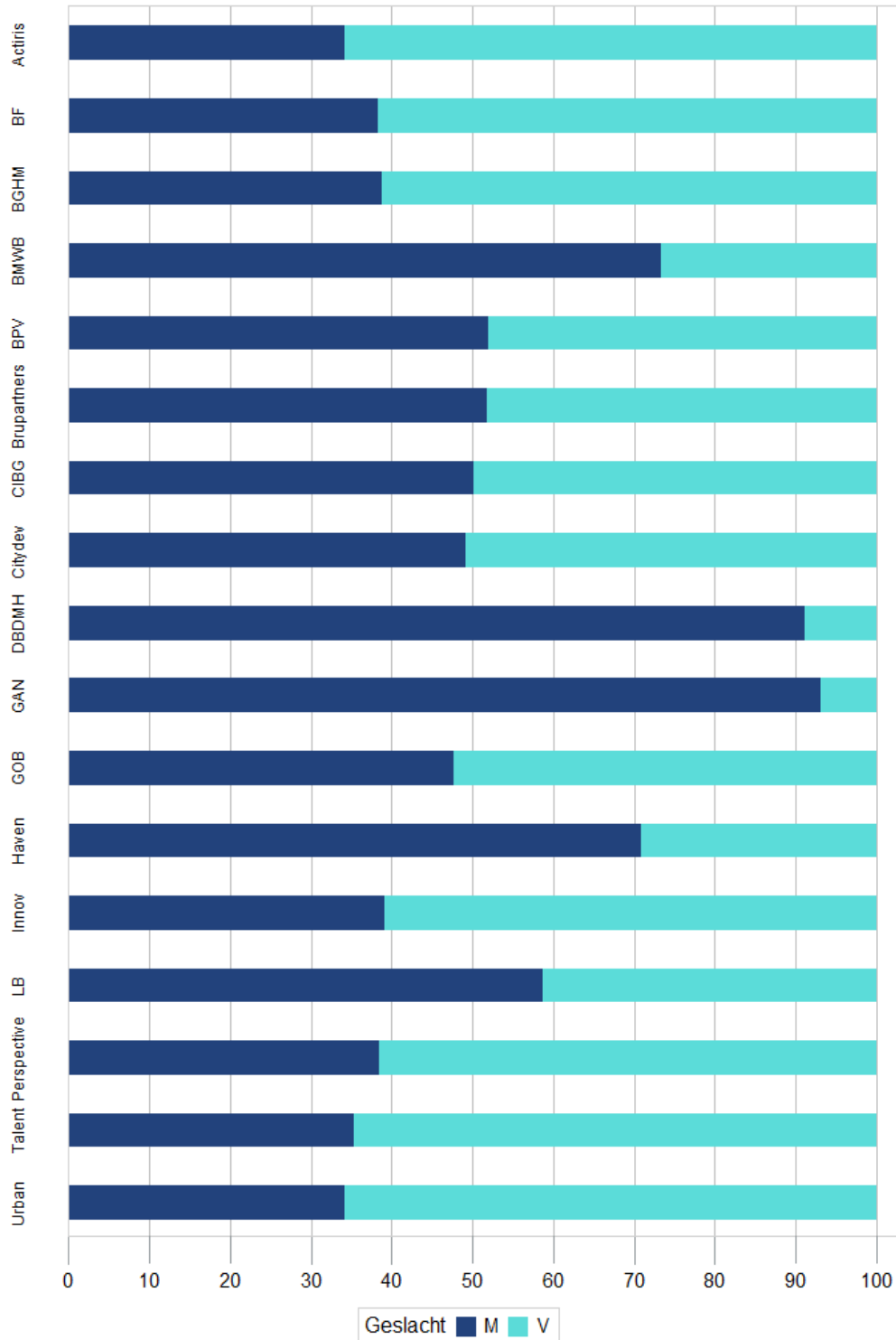
BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels

Grafiek 2.3 - Evolutie 2005-2020 van het aandeel vrouwen in het gewestelijk openbaar ambt



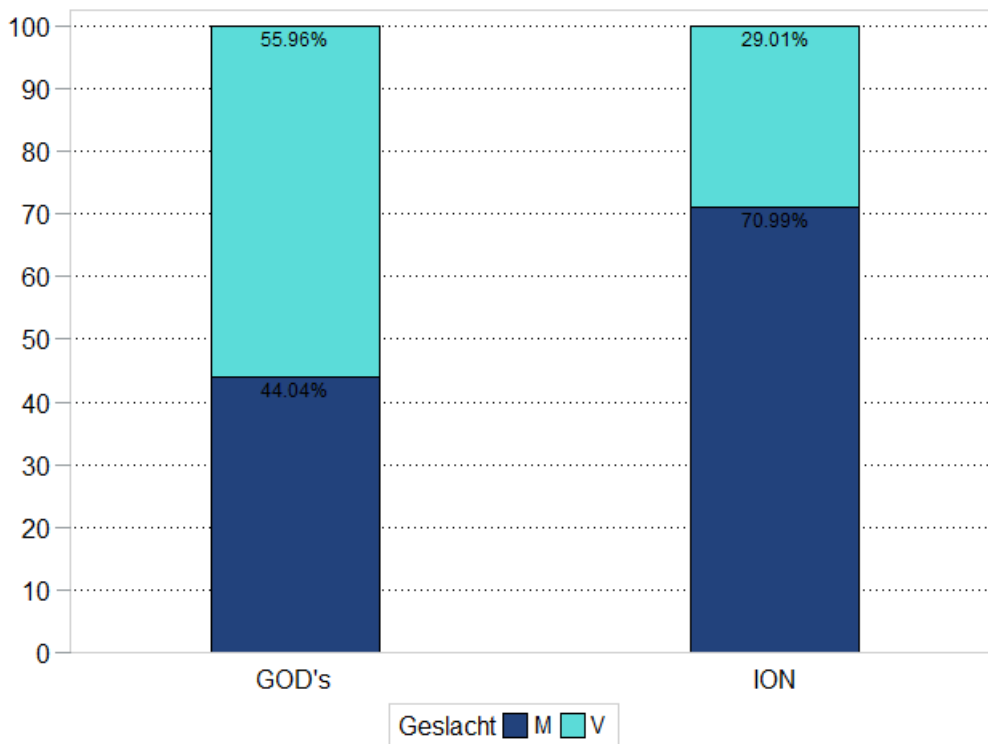
BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels

Grafiek 2.4 - Verdeling (in %) van het personeel volgens geslacht en per instelling, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis vN = 9.950 eenheden.

Grafiek 2.5 - Verdeling (in %) van het personeel volgens geslacht en per GOD en ION, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

b.2) Leeftijd

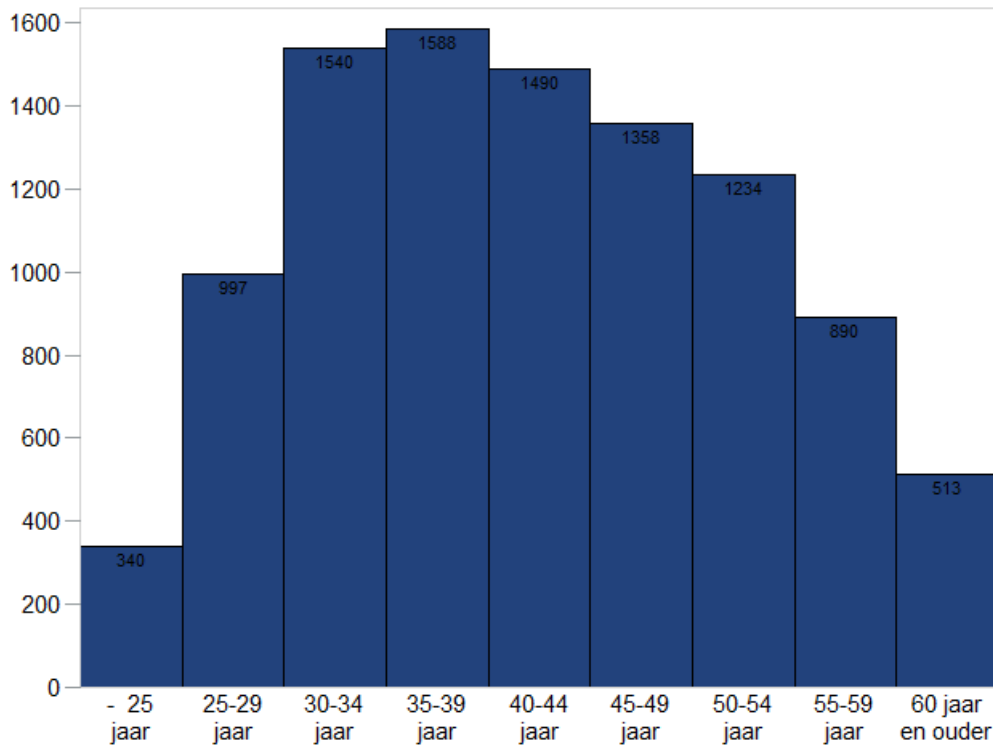
De grafieken hieronder geven enig inzicht in de leeftijd van het personeel van het openbaar ambt in het BHG. Zo levert grafiek 2.6, die het personeel in negen leeftijdscategorieën verdeelt, een aantal interessante inzichten op. Uit die leeftijdsgegevens kunnen we een leeftijdsprofiel afleiden dat kenmerkend is voor de gewestinstellingen. We stellen enerzijds vast dat twee populaties ondervetegenwoordigd zijn: personen jonger dan 30 en personen ouder dan 55. Wat de kern van de verdeling betreft, stellen we vast dat de personeelsleden van 30 tot 59 jaar bijna gelijk verdeeld zijn over de categorieën 30 tot 34 jaar en 50 tot 54 jaar.

Bovendien bedraagt de gemiddelde leeftijd 42 jaar en de mediaanleeftijd 41 jaar².

² De **gemiddelde leeftijd** van een populatie is het **gemiddelde** van de **leeftijden** van de personen die tot deze populatie behoren.

De **mediaanleeftijd** is de leeftijd die de populatie in twee groepen met hetzelfde aantal verdeelt, waarbij de helft dus jonger is en de andere helft ouder.

Grafiek 2.6 - Leeftijdsverdeling van het personeel van de instellingen in het BHG, op 31 december 2020

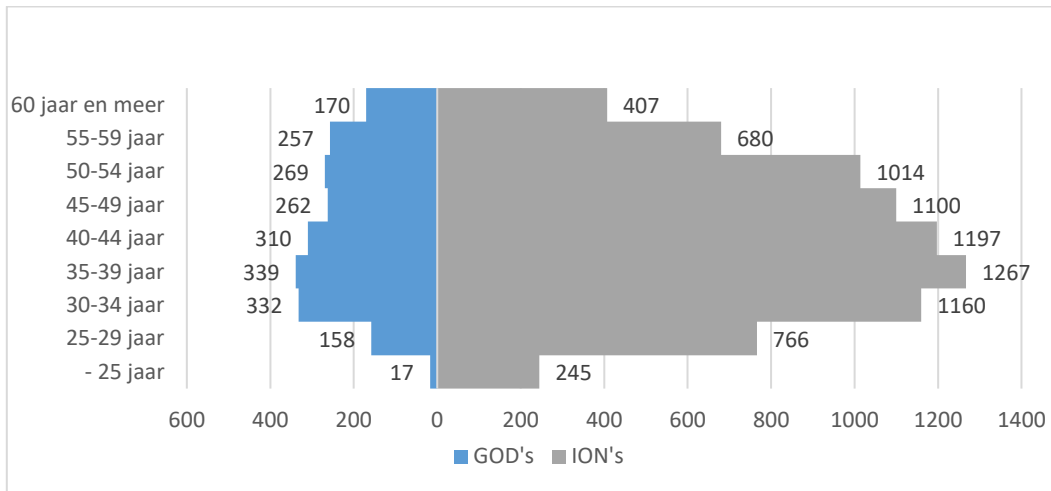


BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

Wanneer we de leeftijdspiramides van de Brusselse GOD's en ION's in grafiek 2.7 met elkaar vergelijken, vallen bij de Brusselse GOD's meteen twee zaken op. Eerst en vooral: het ene uiterste, personeelsleden onder de 25 jaar is veel kleiner dan het andere: personeelsleden boven de 60 jaar. Daarnaast merken we een inkrimping op in de categorie van 45 tot 49 jaar. De meer regelmatige vorm van de ION-piramide wijst dan ook op een meer evenwichtige leeftijdsopbouw.

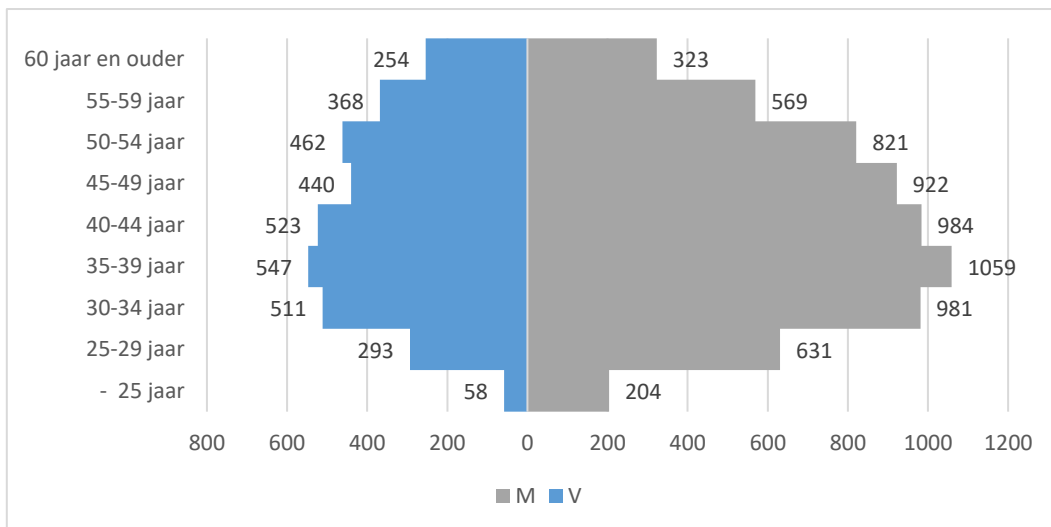
Blijkens grafiek 2.8 is er ook een verschil tussen de leeftijdsstructuur van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden: in de leeftijdspiramide van vrouwelijke personeelsleden is er een inkrimping in de leeftijdsgroep van 45 tot 49-jarigen, die dus duidelijk minder evenwichtig is dan bij de mannen. Bovendien, terwijl vrouwen en mannen in meerdere leeftijdsgroepen in relatief vergelijkbare verhoudingen vertegenwoordigd zijn, zijn vrouwen in verhouding meer talrijk in de hogere leeftijdsgroepen (vanaf 50 jaar), terwijl mannen in de jongste leeftijdsgroep (-25 jaar) in verhouding duidelijk meer talrijk zijn.

Grafiek 2.7 - Leeftijdspiramide van het personeel van de instellingen in het BHG, vergelijking van GOD's en ION's, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

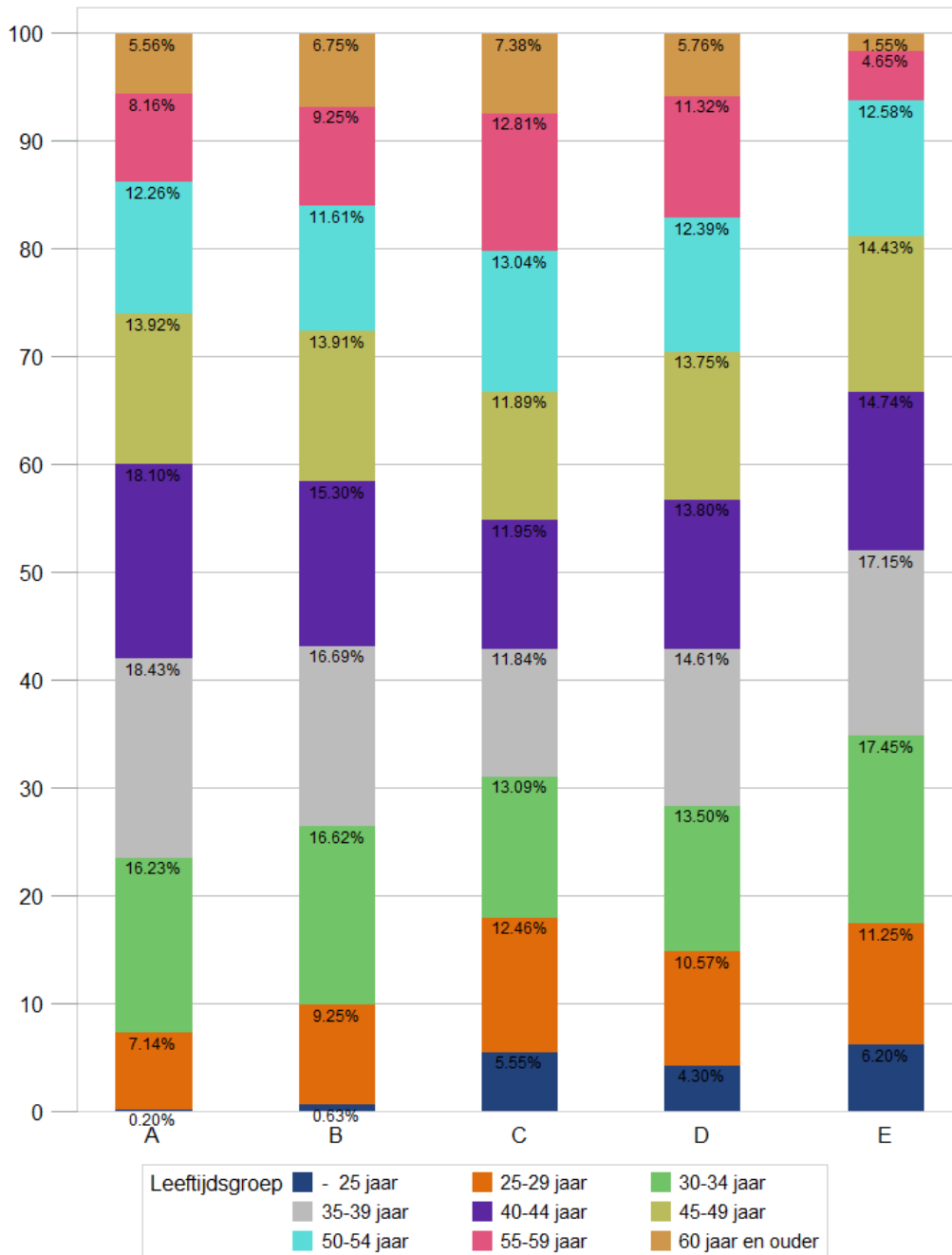
Grafiek 2.8 - Leeftijdspiramide van het personeel van de instellingen in het BHG, vergelijking mannen-vrouwen, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

Grafiek 2.9 bevestigt dat de jongsten (-25 jaar) nauwelijks vertegenwoordigd zijn in de niveaus A en B (die een diploma hoger onderwijs vereisen). De overige leeftijdsgroepen zijn weliswaar relatief gelijk verdeeld over de verschillende niveaus, maar toch zien we een significante daling in niveau D en E vanaf 55 jaar.

Grafiek 2.9 - Verdeling (in %) van het personeel volgens leeftijd en niveau, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

Conclusie en aanbevelingen:

Geslacht:

Iets meer dan de helft van de gewestinstellingen hebben meer vrouwen dan mannen in dienst, maar nooit heel erg afgetekend. We merken op dat vrouwen minder aanwezig zijn in instellingen waar veel functies fysiek werk inhouden.

De objectieve gegevens waarover we beschikken, vragen om versterking van gewestelijke maatregelen om dergelijke geslachtsgebonden onevenwichtigheden te bestrijden. Talent.brussels beveelt een gericht actieplan aan om meer vrouwen aan te trekken bij organisaties waar ze ondervertegenwoordigd zijn, namelijk het GAN, de DBDMH, het BIM, de Haven van Brussel en de BMWB.

Leeftijd:

Twee populaties zijn ondervertegenwoordigd: Personen jonger dan 30 en personen ouder dan 55. Wat betreft deze uitersten: het lage aantal min-25-jarigen in niveaus A en B kan worden verklaard door de stijging van de gemiddelde studieduur en van het gemiddelde opleidingsniveau. Als gevolg hiervan zijn er relatief minder personen onder de 25 jaar beschikbaar op de arbeidsmarkt dan personen in de andere leeftijdscategorieën.

Daarom is het wenselijk dat de maatregelen die het Gewest neemt om de representativiteit van deze twee categorieën in de gewestinstellingen te verbeteren, worden gehandhaafd of zelfs versterkt. Talent.brussels beveelt het opzetten aan van specifieke acties voor het beter bekend maken van vacatures, van de voordelen van het Gewest als aantrekkelijke werkgever en van de verscheidenheid aan functies voor jonge Brusselaars, om op die wijze niet alleen het percentage jongeren in Brusselse instellingen op te drijven, maar ook om te anticiperen op de vergrijzing van de beroepsbevolking, die één van de uitdagingen op middellange termijn van de Brusselse gewestelijke overheid zal zijn.

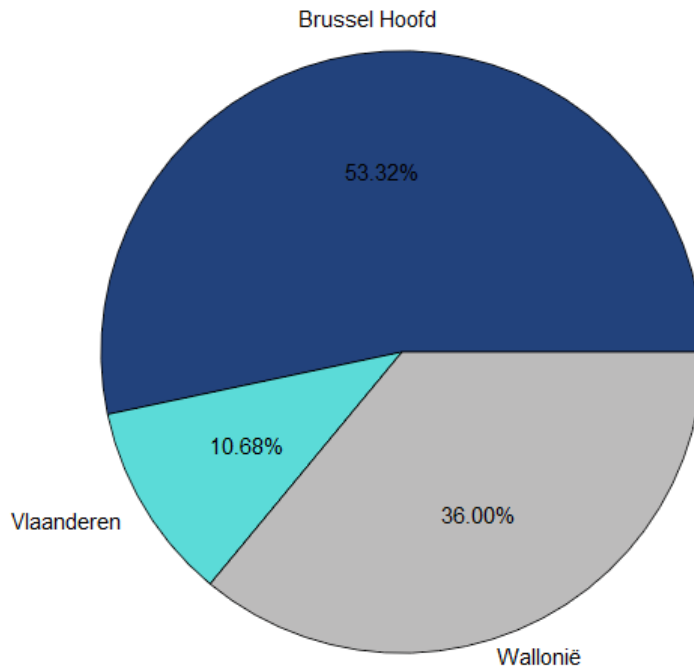
c. De domicilie

We vervolledigen dit personeelsprofiel met het geografische criterium van de domicilie.³ Uit grafiek 2.10 blijkt dat 53% van de personeelsleden van de gewestinstellingen is gedomicilieerd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Bovendien is bijna de helft van de werknemers die in BHG zijn gedomicilieerd, werkzaam in functies van niveau D en E (45%), d.w.z. laaggekwalificeerd. Werknemers die gedomicilieerd zijn in de andere twee gewesten hebben hoger gekwalificeerde profielen (niveau A tot C), zoals we zo dadelijk zullen verduidelijken (3.b: het niveau).

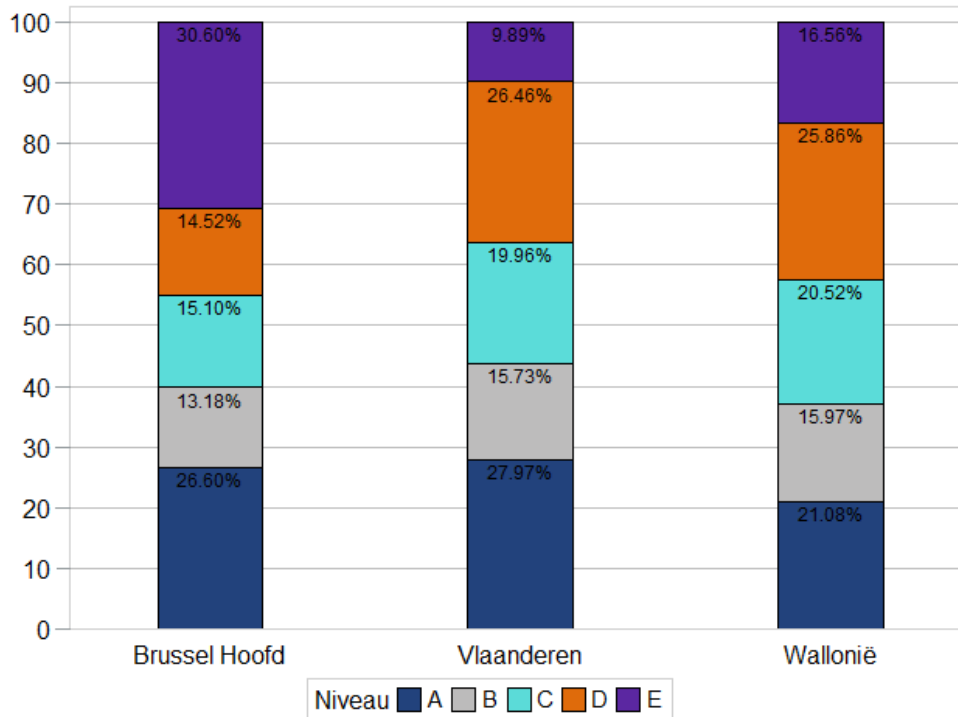
³ De domicilie is de plaats waar de persoon is ingeschreven in het bevolkingsregister.

Grafiek 2.10 - Verdeling (in %) van het personeel volgens gewest, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9947 eenheden.

Grafiek 2.11 - Verdeling (in %) van het personeel volgens gewest en niveau, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9947 eenheden.

Conclusie en aanbeveling:

53% van de personeelsleden van de gewestinstellingen is gedomicilieerd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Bovendien is bijna de helft van de werknemers die in BHG zijn gedomicilieerd, werkzaam in functies van niveau D en E (45%), d.w.z. laaggekwalificeerd.

talent.brussels beveelt het voortzetten en bevorderen aan van specifieke acties opgezet in 2019 en 2020 om vacatures beter bekend te maken, net als de voordelen van het gewest als aantrekkelijke werkgever en de verscheidenheid aan beroepen voor Brusselaars, om het aanwerven van Brusselaars in de instellingen te bevorderen.



3. PROFIEL VAN DE FUNCTIES

In dit hoofdstuk zoomen we in op de rechtstoestand, op het niveau (en de rang) en op de taalrol. Met deze variabelen, die eigen zijn aan het profiel van de functies binnen het Brussels openbaar ambt, willen we enig inzicht geven in de verscheidenheid binnen de publieke tewerkstelling. Deze variabelen worden gekruist met andere, zoals geslacht, om de analyse van de tewerkstelling in het Brussels openbaar ambt te kunnen onderbouwen.

Uit de gegevens in tabel 3.1 blijkt dat een kleine meerderheid contractueel tewerkgesteld is in het gewest. Uit de gegevens in tabel 3.1 blijkt een kleine meerderheid van de contractuele tewerkstelling in het gewest: 52% van de functies in de Brusselse instellingen in kwestie worden ingevuld door contractuelen. We merken evenwel grote verschillen tussen de instellingen onderling. We stellen vast dat het aandeel contractuelen vooral hoog is in grote instellingen zoals Actiris, Leefmilieu Brussel en Net Brussel. In andere grote instellingen zoals de GOB en de DBDMH, is het aandeel contractuelen dan weer relatief laag. Meer fundamenteel is het verschil vooral merkbaar tussen GOD's en ION's. In de GOD's is er gemiddeld een meerderheid van statutaire personeelsleden (64%).⁴ In de ION's is er gemiddeld een meerderheid van contractuelen (56%). De frequentie van contractuele tewerkstelling in de ION's is echter variabel. In bepaalde instellingen is een minderheid van het personeel contractueel, onder meer bij BPS, de Haven, Innoviris, het CIBG en DBDMH, zoals eerder vermeld.

⁴ Urban.brussels is de enige GOD die meer contractuelen dan statutairen in dienst heeft.



a. De rechtstoestand

Op het niveau van het totale personeelsbestand merken we een evenwichtige verdeling tussen statutaire en contractuele personeelsleden op, maar dat is niet de beoogde doelstelling binnen het openbaar ambt.

Tabel 3.1 - Verdeling van het personeel van de instellingen in het BHG volgens rechtstoestand, op 31 december 2020

	2020			aandeel contractuelen in het totaal (in %)
	Statutair	Contractueel	Totaal	
Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)	937	515	1.452	35%
Brussel Stedenbouw en Erfgoed (Urban)	138	147	285	52%
Brussel Fiscaliteit (BF)	213	93	306	30%
talent.brussels	60	11	71	15%
Totaal Brusselse gewestelijke overheidsdiensten	1348	766	2.114	36%
Actiris	345	1237	1.582	78%
Net Brussel	1173	1709	2.882	59%
Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Brupartners)	8	21	29	72%
Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)	3	1	4	25%
Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM)	418	797	1.215	66%
Innoviris	39	25	64	39%
Gewestelijke Venootschap van de Haven van Brussel	78	52	130	40%
Citydev	74	77	151	51%
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	66	97	163	60%
Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	1168	184	1.352	14%
Perspective.brussels	56	98	154	64%
Brusselse Maatschappij voor Waterbeheer (BMWB)	5	51	56	91%
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	42	12	54	22%
Totaal Instellingen van Openbaar Nut	3475	4361	7.836	56%
Totaal	4.823	5.127	9.950	52%

BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels

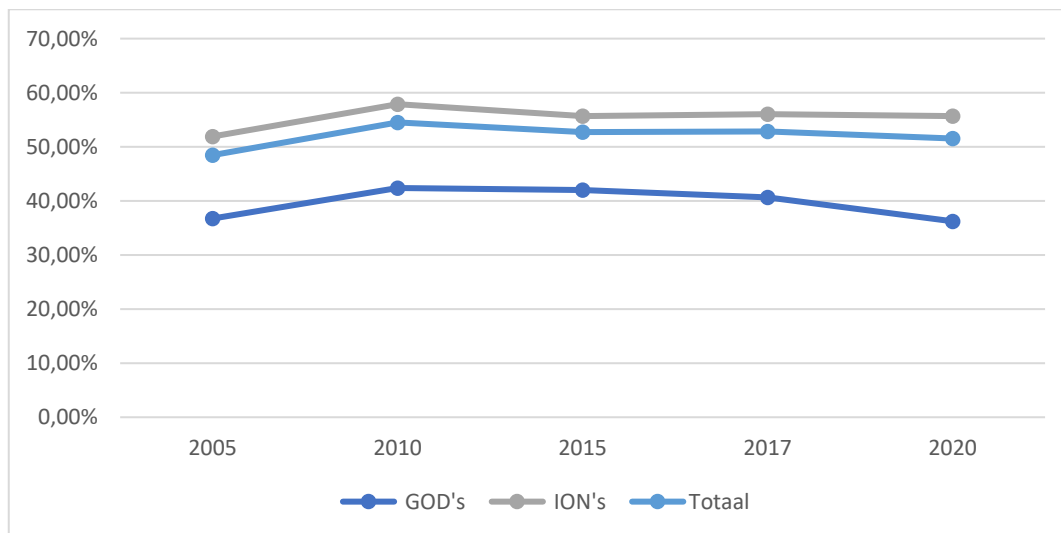
Tabel 3.2 geeft meer informatie over de evolutie van het aandeel contractuelen over de afgelopen jaren. Over een langere termijn (2005-2020) merken we een contractualisering van de publieke tewerkstelling, met een stijging van het aantal contractuelen met 3 procentpunten. In eerste instantie nam het percentage contractuelen tussen 2005 en 2010 fors toe, zowel in de GOD's als in de ION's, met een stijging van respectievelijk 22% en 25% (en ook 25% voor het totale personeelsbestand). Sindsdien is het aandeel contractuelen in het totale personeelsbestand vrij stabiel, hoewel een licht dalende trend zich aftekent, dit overigens zowel bij de GOD's als bij de ION's. Voor de ION's is deze daling evenwel weinig significant. Terwijl het aandeel contractuelen binnen de GOD's eerst daalde om vervolgens weer terug te stijgen naar het niveau van 2005, d.w.z. 36%, blijft dit aandeel binnen de ION's stabiel met 55%.

Tabel 3.2 - Evolutie van het aandeel contractuelen tijdens de periode 2005-2020: vergelijking GOD's en ION's

		2005	2010	2015	2017	2020
Brusselse gewestelijke overheidsdiensten	Contractuelen	554	678	733	751	766
	Totaal	1.508	1.600	1.746	1.848	2.114
	Aandeel contractuelen	36,74%	42,38%	41,98%	40,64%	36,23%
Instellingen van Openbaar Nut	Contractuelen	2.664	3.331	3.543	3.928	4.361
	Totaal	5.132	5.755	6.362	7.007	7.836
	Aandeel contractuelen	51,91%	57,88%	55,69%	56,06%	55,65%
Totale personeelsbestand	Contractuelen	3.218	4.009	4.276	4.679	5.127
	Totaal	6.640	7.355	8.108	8.855	9.950
	Aandeel contractuelen	48,46%	54,51%	52,74%	52,84%	51,53%

BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels

Grafiek 3.1 - Evolutie 2005-2020 van het aantal contractuelen in het gewestelijke openbaar ambt

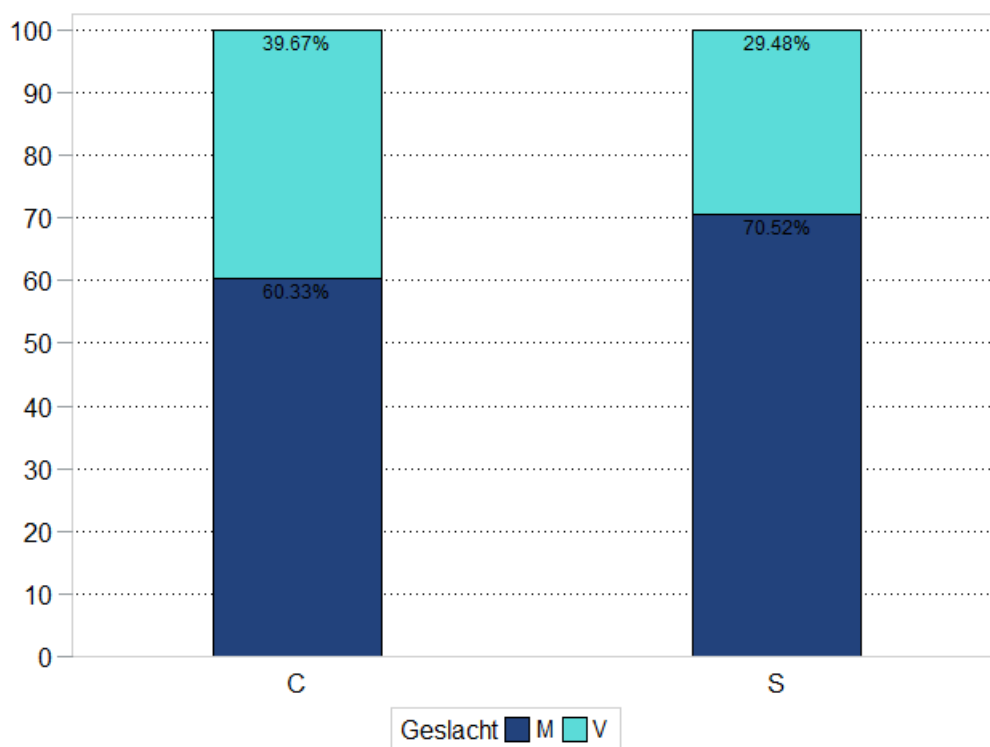


BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels

In de volgende paragrafen peilen we naar het evenwicht in de verdeling mannen-vrouwen en de leeftijdsverdeling binnen statutaire en contractuele functies. Wat betreft de eerste van deze twee dimensies, blijkt uit grafiek 3.2 dat het aandeel vrouwen in de totale tewerkstelling bijna in het midden ligt van de cijfers over de plaats van vrouwen in elk van de twee categorieën: vrouwen vertegenwoordigen 40% van de contractuele tewerkstelling en 29% van de statutaire tewerkstelling, zijnde 35% van de totale tewerkstelling. We stellen dus een feminisering vast van de ene categorie ten opzichte van de andere, zelfs wanneer in beide mannen in de meerderheid zijn.

Merk echter op (tabel 3.3) dat er een onderling verschil is tussen GOD's en ION's. Zodanig dat vrouwen in de meerderheid zijn, zowel onder de statutairen en contractuelen in de GOD's, maar dat ze daarentegen in de minderheid zijn in dezelfde categorieën binnen de ION's. Daarnaast is het man-vrouw onevenwicht groter in de ION's, en meer in het bijzonder in de statutaire functies.

Grafiek 3.2 - Verdeling (in %) van het personeel van de instellingen in het BHG volgens rechtstoestand en geslacht, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels **Opmerking:** Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

Tabel 3.3 – Verdeling (in %) van het personeel van de instellingen in het BHG volgens rechtstoestand en geslacht, vergelijking tussen GOD's en ION's, op 31 december 2020

		Statutairen			Contractuelen		
		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
Brusselse gewestelijke overheidsdiensten	Aantal	728	620	1348	455	311	766
	Percentage	54,0%	46,0%	100,0%	59,4%	40,6%	100,0%
Instellingen van Openbaar Nut	Aantal	694	2781	3475	1579	2782	4361
	Percentage	20,0%	80,0%	100,0%	36,2%	63,8%	100,0%
Totale personeelsbestand	Aantal	1422	3401	4823	2034	3093	5127
	Percentage	29,5%	70,5%	100,0%	39,7%	60,3%	100,0%

BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels

Het gebrek aan uniformiteit in de verdeling mannen-vrouwen toont gelijkenissen met de heterogene verdeling van de populatie volgens leeftijd, zoals weergegeven in grafiek 3.4: terwijl 52% van de contractuelen zich bevindt in de leeftijdsgroep jonger dan 40 jaar, behoort slechts 37% van de statutairen tot deze leeftijdsgroep. Dit kan deels worden verklaard door de toenemende tendens om vacatures in te vullen via aanwerving van contractuelen in plaats van statutairen. In ieder geval blijkt dat personeelsleden jonger dan 30 jaar voornamelijk op contractuele basis bij het openbaar ambt aan de slag gaan. Dit wordt geïllustreerd door de cijfers in dezelfde grafiek 3.4: 18% contractuelen tegenover 8% statutairen. In hetzelfde perspectief behoort de meerderheid van de statutaire personeelsleden tot de leeftijdsgroep vanaf 45 jaar. Dat wil dus zeggen dat de populatie contractuelen jonger is dan de populatie statutairen.

Tabel 3.4 - Verdeling (in %) van het personeel van de instellingen in het BHG volgens rechtstoestand en leeftijd, op 31 december 2020

	Statutairen		Contractuelen		Totaal	
	aantal	percentage	aantal	percentage	aantal	percentage
-25 jaar	73	1,5%	267	5,2%	340	3,4%
25-29 jaar	325	6,7%	672	13,1%	997	10,0%
30-34 jaar	654	13,6%	886	17,3%	1540	15,5%
35-39 jaar	744	15,4%	844	16,5%	1588	16,0%
40-44 jaar	730	15,1%	760	14,8%	1490	15,0%
45-49 jaar	725	15,0%	633	12,3%	1358	13,6%
50-54 jaar	702	14,6%	532	10,4%	1234	12,4%
55-59 jaar	556	11,5%	334	6,5%	890	8,9%
60 jaar en meer	314	6,5%	199	3,9%	513	5,2%
Algemeen totaal	4823	100,0%	5127	100,0%	9950	100,0%

BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

Conclusie en aanbeveling:

Als we het totale personeelsbestand bekijken, merken we een evenwichtige verdeling tussen statutaire en contractuele personeelsleden, maar dat is niet de beoogde doelstelling binnen het openbaar ambt. Over een langere termijn (2005-2020) merken we een contractualisering van de openbare tewerkstelling, met een stijging van het aantal contractuele personeelsleden met 3 procentpunten.

talent.brussels beveelt aan om in de volgende omzendbrief met betrekking tot personeelsplannen de Brusselse instellingen te verplichten om statutair personeel aan te werven voor de vervangingen van vaste contractuelen (BSO niet inbegrepen) en voor de nieuw gecreëerde functies. In dit perspectief zou het ook interessant zijn om in de toekomst de types contracten en de redenen voor aanwerving te analyseren.

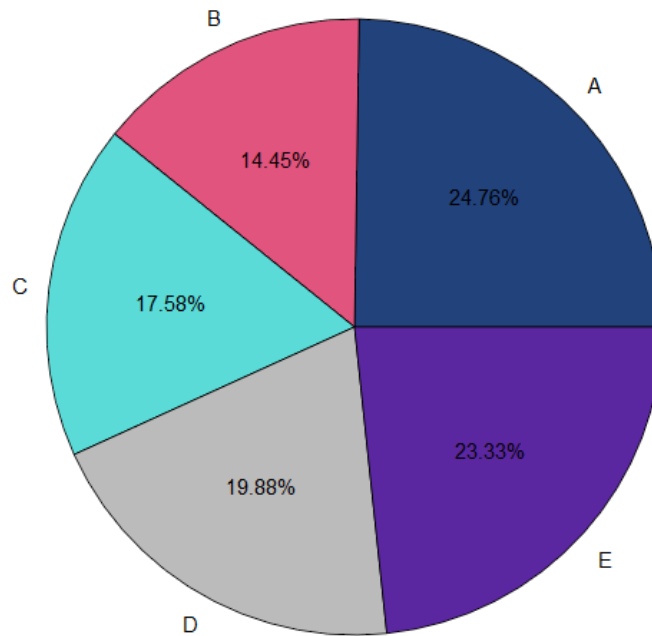
b. Het niveau

De functiekwalificatie wordt vastgelegd volgens een hiërarchische schaal die 4 niveaus omvat, welke gekoppeld zijn aan het voor indiensttreding vereiste diplomaniveau.⁵ Eenvoudig gezegd vereist de toegang tot de eerste twee niveaus een diploma hoger onderwijs van het lange type (niveau A) of van het korte type (niveau B); functies van niveau C zijn toegankelijk voor houders van een diploma hoger secundair onderwijs, terwijl functies van niveau D (en E) toegankelijk zijn voor personen zonder diploma.

De verdeling van de functies over de verschillende niveaus, zoals weergegeven in grafiek 3.2, laat zien hoe groot het aandeel functies is dat overeenkomt met laaggekwalificeerde niveaus. De functies van niveau D en niveau E zijn samen goed voor bijna één op de twee functies (43%). De functies op niveau A zijn goed voor één op de vier functies, terwijl het resterende derde bijna gelijk is verdeeld over niveaus B en C (14% en 18%). Dit wordt met name verklaard door het grote aantal functies op niveau D en/of E in instellingen (tabel 3.3) zoals het GAN (89%), de DBDMH (69%) en het BIM (34%) die bovendien een significant gewicht hebben in het totale personeelsbestand, zoals eerder gezien. Toch blijkt uit de vergelijking tussen de instellingen dat de kwalificatiestructuur van de functies varieert. Opvallend is dat in de helft van de onderzochte instellingen een meerderheid van de functies van niveau A zijn.

⁵ Een 5^e niveau, niveau E, bestaat enkel bij Net Brussel.

Grafiek 3.3 - Verdeling (in %) van het personeel van de instellingen in het BHG volgens niveau, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.



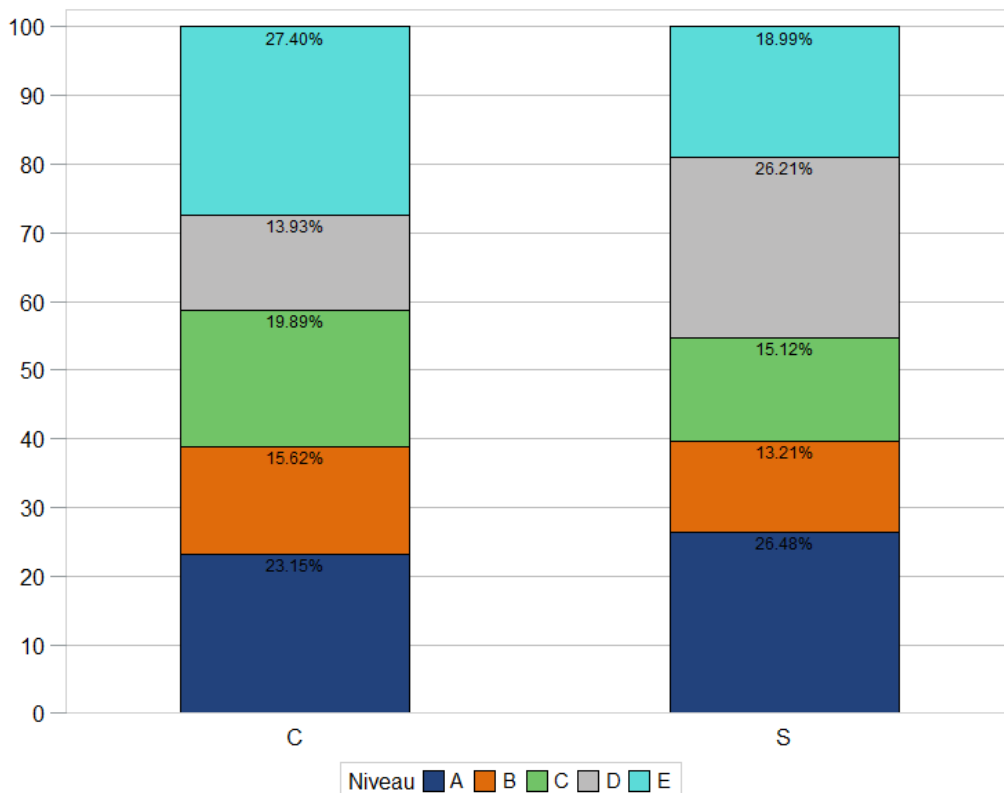
Tabel 3.5 - Verdeling van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens niveau, op 31 december 2020

	Niveau A		Niveau B		Niveau C		Niveau D		Niveau E		Totaal
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal
Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)	628	43,3%	309	21,3%	332	22,9%	183	12,6%	0	0,0%	1.452
Brussel Stedenbouw en Erfgoed (Urban)	164	57,5%	54	18,9%	50	17,5%	17	6,0%	0	0,0%	285
Brussel Fiscaliteit (BF)	78	25,5%	76	24,8%	118	38,6%	34	11,1%	0	0,0%	306
talent.brussels	36	50,7%	17	23,9%	11	15,5%	7	9,9%	0	0,0%	71
Totaal Brusselse gewestelijke overheidsdiensten	906	42,9%	456	21,6%	511	24,2%	241	11,4%	0	0,0%	2.114
Actiris	491	31,0%	586	37,0%	440	27,8%	65	4,1%	0	0,0%	1.582
Net Brussel (GAN)	62	2,2%	45	1,6%	209	7,3%	245	8,5%	2321	80,5%	2.882
Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Brupartners)	19	65,5%	6	20,7%	3	10,3%	1	3,4%	0	0,0%	29
Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	2	50,0%		0,0%	2	50,0%		0,0%	0	0,0%	4
Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM)	483	39,8%	137	11,3%	184	15,1%	411	33,8%	0	0,0%	1.215
Innoviris	42	65,6%	11	17,2%	10	15,6%	1	1,6%	0	0,0%	64
Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel	37	28,5%	19	14,6%	26	20,0%	48	36,9%	0	0,0%	130
Citydev	79	52,3%	36	23,8%	22	14,6%	14	9,3%	0	0,0%	151
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	89	54,6%	40	24,5%	25	15,3%	9	5,5%	0	0,0%	163
Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	73	5,4%	72	5,3%	276	20,4%	931	68,9%	0	0,0%	1.352
Perspective.brussels	128	83,1%	13	8,4%	10	6,5%	3	1,9%	0	0,0%	154
Brusselse Maatschappij voor Waterbeheer (BMWV)	23	41,1%	7	12,5%	21	37,5%	5	8,9%	0	0,0%	56
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	30	55,6%	10	18,5%	10	18,5%	4	7,4%	0	0,0%	54
Totaal Instellingen van Openbaar Nut	1558	19,9%	982	12,5%	1238	15,8%	1737	22,2%	2321	29,6%	7.836
Totaal	2464	24,8%	1438	14,5%	1749	17,6%	1978	19,9%	2321	23,3%	9.950

BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels

Uit grafiek 3.4, die de functieniveaus uitsplitst volgens hun rechtstoestand, blijkt een bijna perfecte homogeniteit wat betreft de functie kwalificatie tussen statutairen en contractuelen: functies van niveau A, B en C komen nauwelijks vaker voor bij contractuelen (59% van de functies) dan bij statutairen (55% van de functies). Meer specifiek komen functies van niveau A relatief vaker voor bij statutaire werknemers, met 26% van de functies tegenover 23% van de contractuele functies. Dit terwijl functies van niveau B en C relatief vaker voorkomen bij contractuelen.

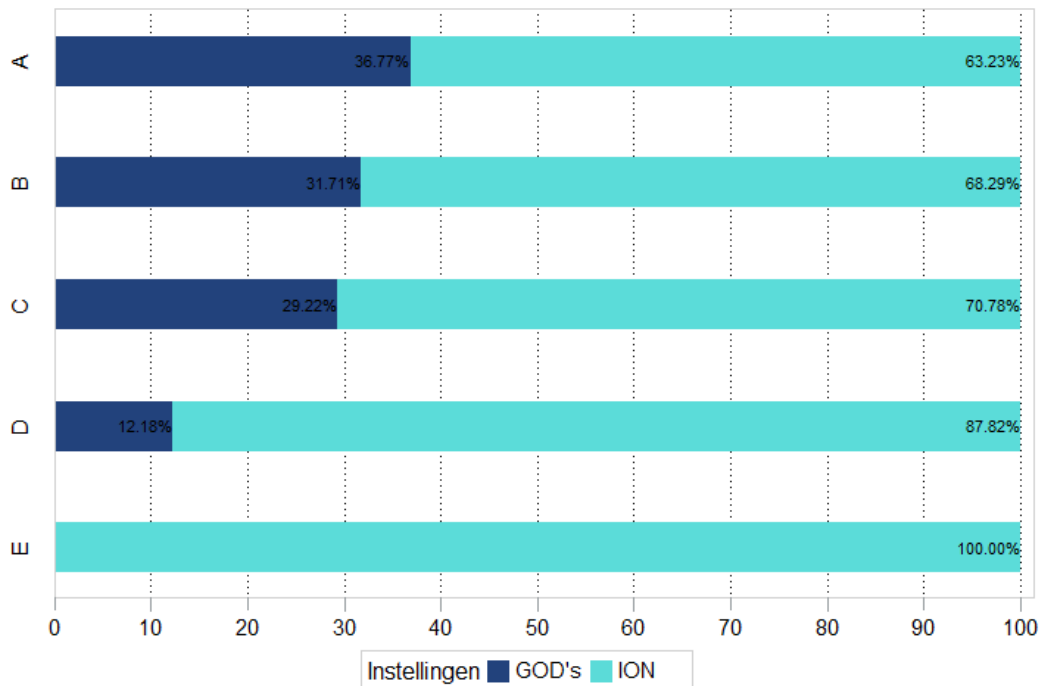
Grafiek 3.4 - Verdeling (in %) van het personeel volgens rechtstoestand en niveau, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

Bovendien blijkt uit grafiek 3.4 dat laaggekwalificeerde functies vooral voorkomen bij de ION's: bijna 88% van de functies van niveau D zijn te vinden bij de ION's (functies van niveau E bestaan alleen bij Net Brussel). De opdrachten die inherent zijn aan dit soort beroepen, worden immers doorgaans toevertrouwd aan ION's. Hoger gekwalificeerde functies zijn ook meer aanwezig in ION's. We verklaren dit door de oprichting van ION's wier opdrachten een hoge mate van kwalificatie vereisen. Niettemin merken we dat hoe hoger het niveau is, hoe kleiner de meerderheid wordt. We nuanceren daarom door erop te wijzen dat het vooral de meest gekwalificeerde functies zijn die aan de GOD's worden toegewezen. En dan vooral functies van niveau A (43%), zie tabel 3.5.

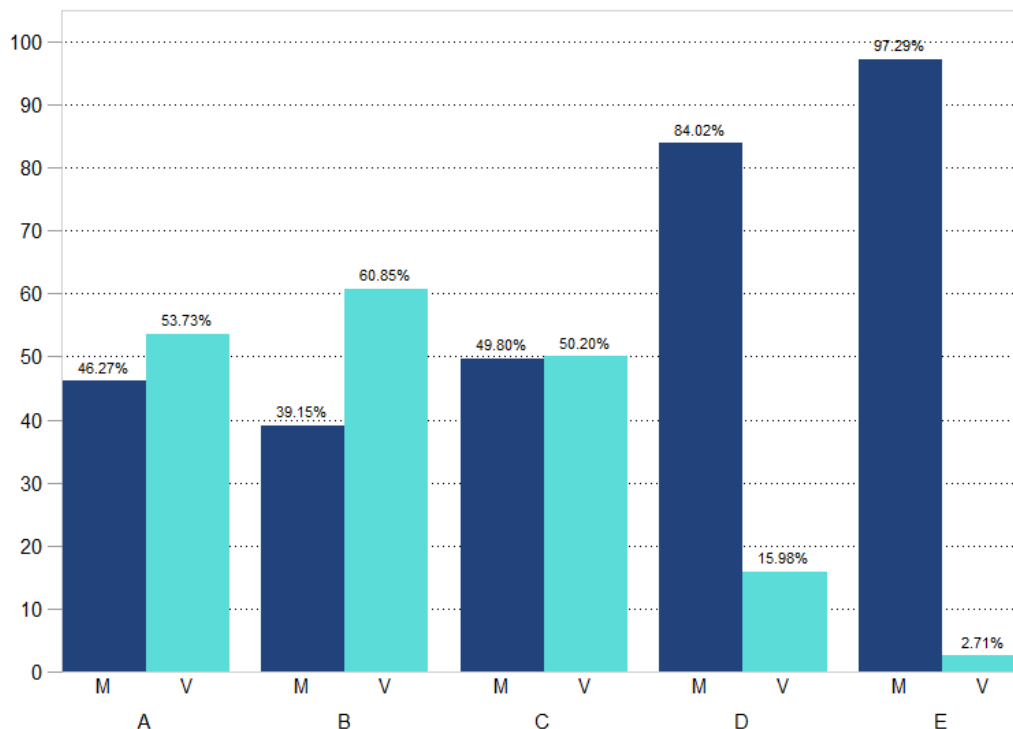
Grafiek 3.5 - Verdeling (in %) van het personeel volgens niveau, vergelijking GOD's en ION's, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

Het is ook belangrijk om de functiekwalificaties te beschouwen vanuit het perspectief van het geslacht. Grafiek 3.6 levert in dat verband enkele inzichten op en kan ook worden vergeleken met de verdeling mannen-vrouwen in het geheel van de functies (tabel 2.2). De belangrijkste vaststelling is dat vrouwen in de hoogst gekwalificeerde functies oververtegenwoordigd zijn: ze vullen 54% in van de functies van niveau A en 61% van de functies van niveau B, dit terwijl ze 35% uitmaken van het personeel van alle instellingen. Daarom zullen we de analyse voortzetten op het niveau van de rangen. Bij de laaggekwalificeerde functies zijn de mannen dan weer oververtegenwoordigd: 84% van de functies van niveau C en 97% van de functies van niveau E. Zoals eerder al gezegd, zijn veel van deze functies zwaar fysiek belastend, en worden dus over het algemeen beschouwd als mannelijk.

Grafiek 3.6 - Verdeling (in %) van het personeel van de instellingen in het BHG volgens geslacht en volgens niveau, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - **Berekeningen:** talent.brussels **Opmerking:** Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

Conclusie en aanbeveling:

De verdeling van de functies over de verschillende niveaus laat zien hoe groot het aandeel functies is dat overeenkomt met laaggekwalificeerde niveaus. Deze laaggekwalificeerde functies zijn meer aanwezig in ION's en mannen zijn erin oververtegenwoordigd. De aanbevelingen in het kader van de statistieken inzake geslacht en inzake de rechtstoestand blijven voor dit onderdeel van toepassing.

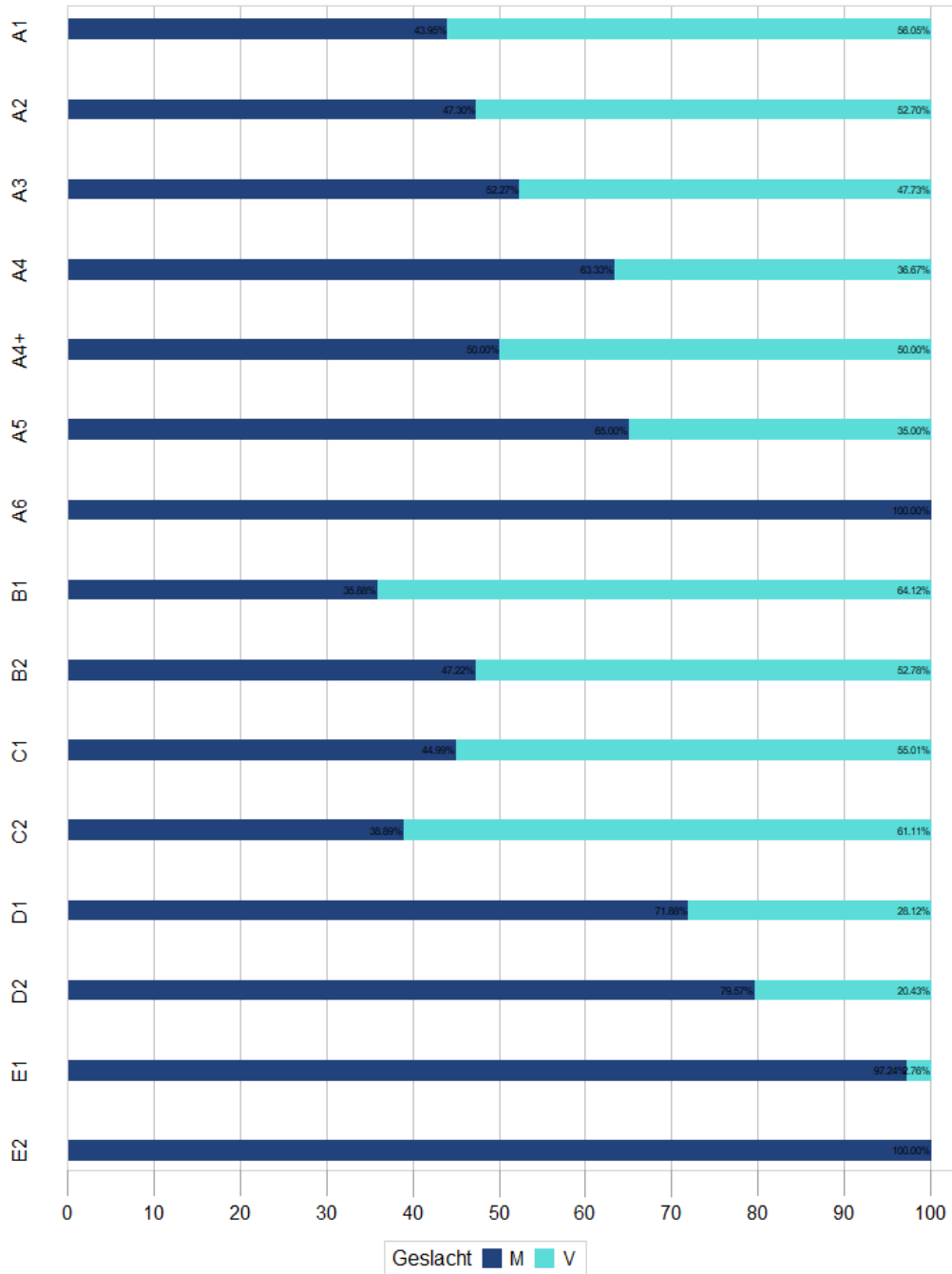
c. De rangen

Zoals hierboven vermeld, kijken we ook naar rangen om het kwalificatieniveau van de functies meer precies te benaderen vanuit het oogpunt van het geslacht. Immers, in elk niveau dat we hierboven hebben verduidelijkt, zijn er verschillende rangen,⁶ als volgt verdeeld:

- 1° op niveau A, acht rangen namelijk A₁, A₂, A₃, A₄, A₄₊, A₅, A₆ et A₇.
- 2° op niveau B, twee rangen namelijk B₁ en B₂.
- 3° op niveau C, twee rangen namelijk C₁ et C₂.
- 4° op niveau D, twee rangen namelijk D₁ et D₂.

⁶ De rang bepaalt de betrekkelijke waarde van een graad in zijn niveau en elke rang wordt aangeduid met een letter gevolgd door een cijfer: de letter verwijst naar het niveau, het cijfer plaatst de rang binnen het niveau; het hoogste cijfer stemt overeen met de hoogste rang.

Grafiek 3.7 - Verdeling (in %) van het personeel van de instellingen in het BHG volgens rang⁷, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 8584 eenheden⁸

⁷ Op 31 december 2020 was de enige post van rang A7 niet ingevuld.

⁸ Ontbrekende gegevens bij DBDMH en andere fouten in sommige instellingen.

We zagen hierboven een oververtegenwoordiging van vrouwen in de meest gekwalificeerde functies (niveaus A en B). We stellen ook vast dat we in het middle management (rangen A2 en A3) bijna op 50-50 pariteit zitten. In de hoge functies, daarentegen, zijn vrouwen een minderheid (rangen A4, A5 en A6) behalve in rang A4+ (perfecte balans in de man-vrouwverdeling). Voegen we daar ten slotte nog aan toe dat de hoogste functie in het gewestelijk openbaar bestuur, rang A7, nu wordt ingevuld⁹ door een vrouw.

Wat betreft de verdeling van het personeel naar rang, blijkt uit tabel 3.6 dat het aandeel van het personeel in het algemeen omgekeerd evenredig toeneemt met de rang. De enige uitzondering is niveau A, zowel binnen de GOD's als de ION's, waar er meer personeel is in rang A5 dan in rang A4+. Uit de vergelijking tussen GOD's en ION's blijkt vooral dat de personeelsverdeling per niveau binnen de twee typen instellingen relatief vergelijkbaar is.

Tabel 3.6- Verdeling van het personeelsbestand naar niveau en rang, vergelijking tussen GOD's- en ION's, op 31 december 2020

	Rang	GOD's		ION's		Globaal personeelsbestand	
		Aantal	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Niveau A	A1	668	73,7%	1141	77,0%	1809	75,8%
	A2	159	17,5%	230	15,5%	389	16,3%
	A3	59	6,5%	73	4,9%	132	5,5%
	A4	8	0,9%	22	1,5%	30	1,3%
	A4+	1	0,1%	5	0,3%	6	0,3%
	A5	10	1,1%	10	0,7%	20	0,8%
	A6	1	0,1%	0	0,0%	1	0,0%
	totaal	906	100,0%	1481	100,0%	2387	100,0%
Niveau B	B1	401	87,9%	814	90,1%	1215	89,4%
	B2	55	12,1%	89	9,9%	144	10,6%
	totaal	456	100,0%	903	100,0%	1359	100,0%
Niveau C	C1	450	88,1%	877	91,4%	1327	90,2%
	C2	61	11,9%	83	8,6%	144	9,8%
	totaal	511	100,0%	960	100,0%	1471	100,0%
Niveau D	D1	227	94,2%	726	90,2%	953	91,1%
	D2	14	5,8%	79	9,8%	93	8,9%
	totaal	241	100,0%	805	100,0%	1046	100,0%
Niveau E	E1	0	0,0%	2279	98,2%	2279	98,2%
	E2	0	0,0%	42	1,8%	42	1,8%
	totaal	0	0,0%	2321	100,0%	2321	100,0%

BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels

⁹ Sinds 01/01/2021

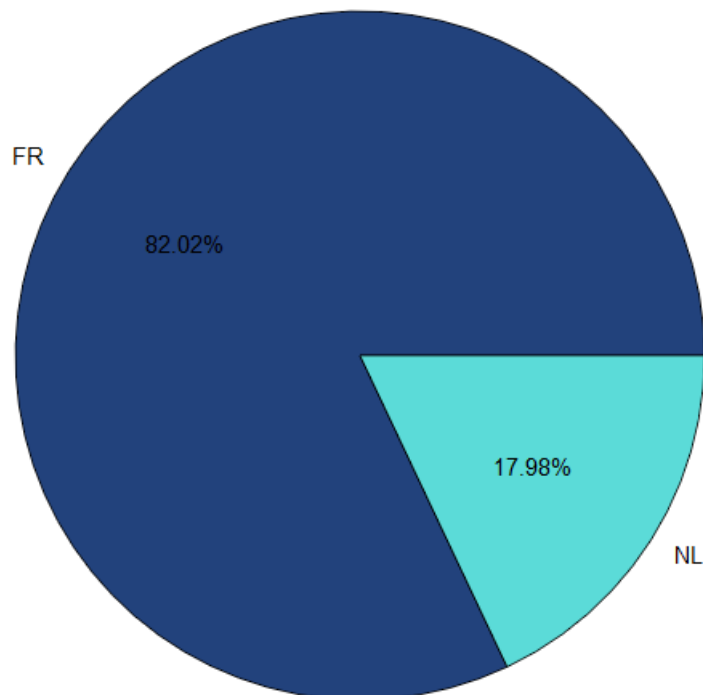
Conclusie en aanbeveling:

We stellen een oververtegenwoordiging vast van vrouwen in de meest gekwalificeerde functies (niveau A en B). We stellen ook vast dat we in het middle management (rangen A2 en A3) bijna op 50-50 pariteit zitten. In de hogere functies, daarentegen, zijn vrouwen een minderheid (rangen A4, A5 en A6) behalve in rang A4+ (perfecte balans in de man-vrouwverdeling). talent.brussels raadt aan om de opleidingen voorzien in de gewestelijke catalogus te behouden teneinde vrouwen aan te moedigen om te solliciteren naar hogere functies. talent.brussels beveelt ook aan om een man-vrouwpariteit te creëren in de selectiepanels voor de mandaatfuncties.

d. De taalrol

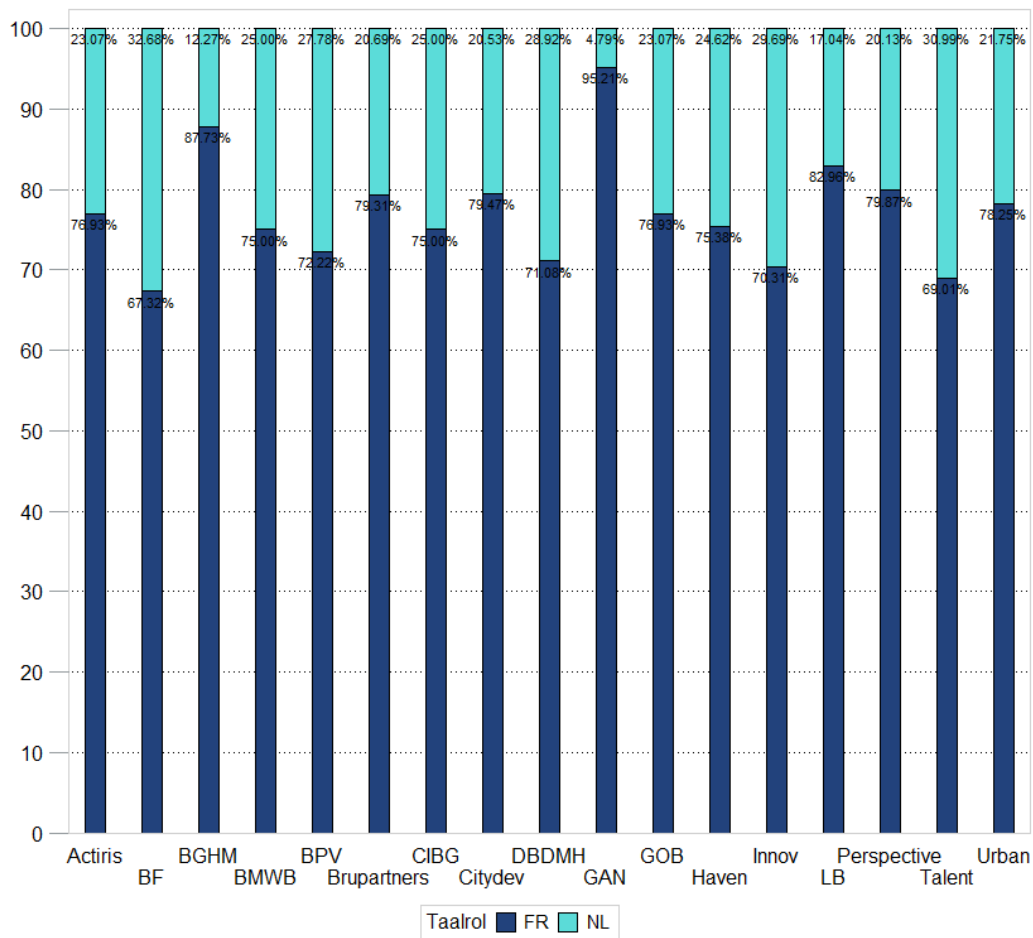
We vervolgen met een aantal indicatoren met betrekking tot de taalrol. Allereerst blijkt uit grafiek 3.8 dat het merendeel van de functies zijn ingeschreven op de Franse taalrol (82%). Grafiek 3.9 toont bovendien aan dat dit opgaat voor alle instellingen. Wat wel opvalt, zijn de twee uitersten: bij Net Brussel zijn amper 5% van alle functies ingeschreven op de Nederlandstalige taalrol, terwijl dit bij Brussel Fiscaliteit een derde is.

Grafiek 3.8 - Verdeling (in %) van het personeel van de instellingen in het BHG volgens taalrol, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

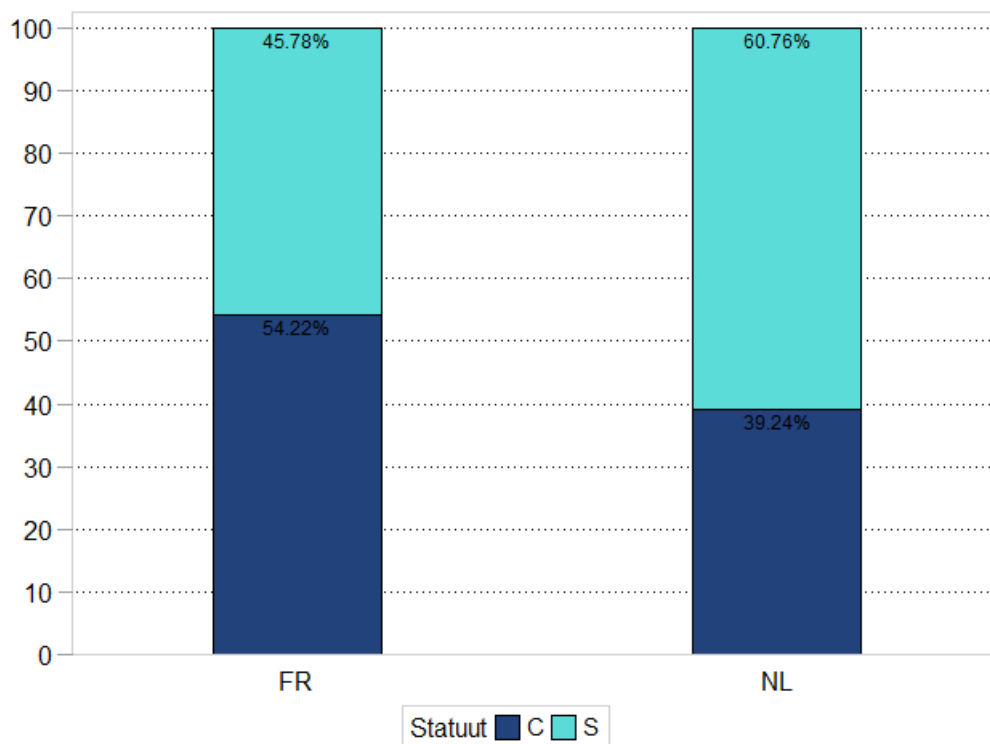
Grafiek 3.9 - Verdeling (in %) van de taalrollen per instelling, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. **Opmerking:** Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

Terwijl 18% van het totale personeelsbestand op de Nederlandse taalrol is ingeschreven, stellen we tegelijk vast dat 61% van deze functies statutair zijn (grafiek 3.10). Omgekeerd is het merendeel van de functies (54%) op de Franse taalrol contractueel.

Grafiek 3.10 - Verdeling van het personeel volgens rechtstoestand en taalrol, op 31 december 2020

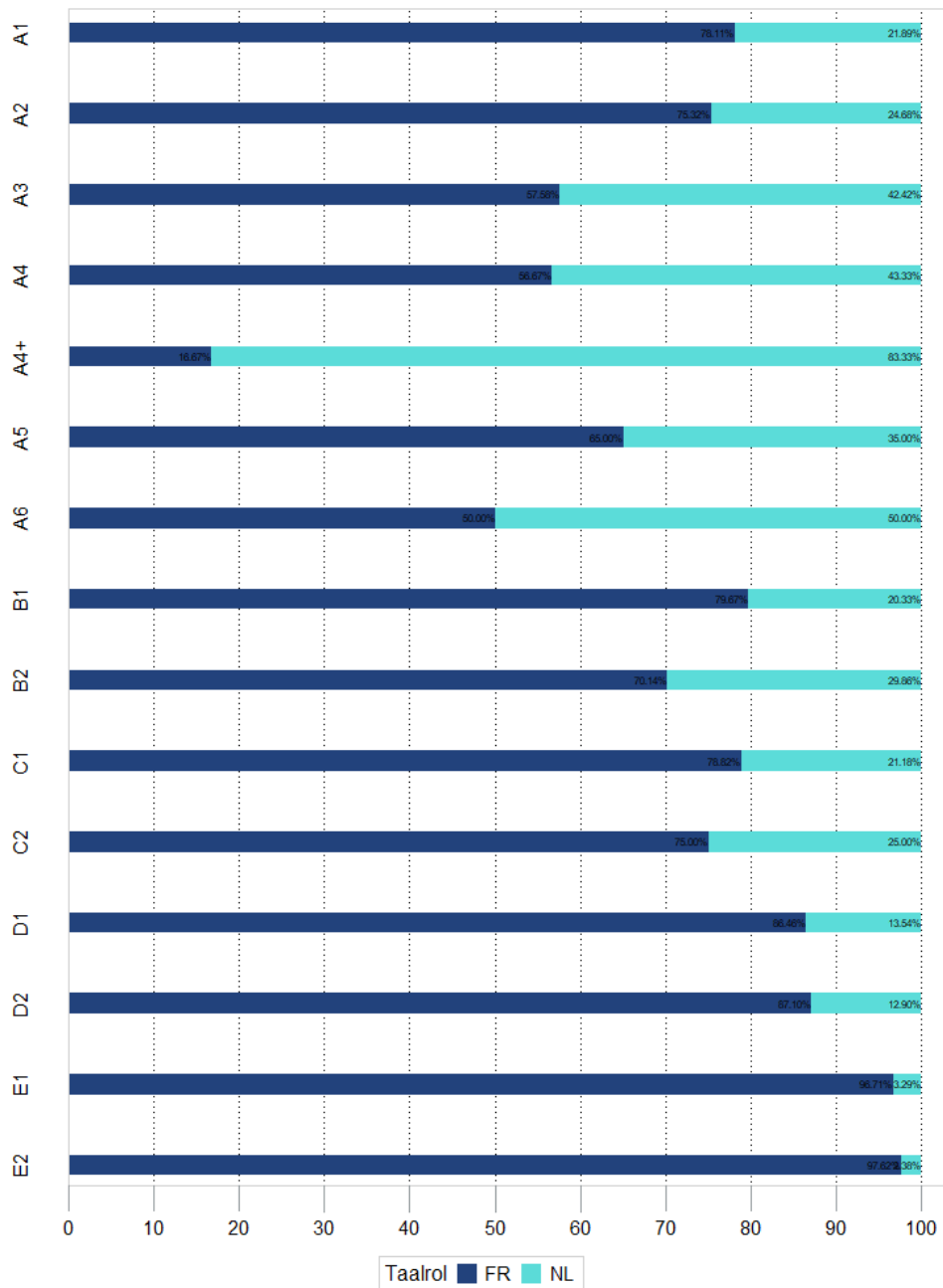


BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

Grafiek 3.11 laat zien dat laaggekwalificeerde functies (niveaus D en E) zelden op de Nederlandstalige taalrol staan: 13,4% in rang D1 en 3,3% in rang E1. Bijgevolg is het aandeel functies op de Nederlandstalige taalrol hoger in de niveaus A, B en C. Dit meer in het bijzonder vanaf rang A3, conform de wettelijke voorschriften die vanaf de directiefuncties een streven naar taalpariteit opleggen¹⁰.

¹⁰ De gecentraliseerde en gedecentraliseerde diensten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering moeten beschikken over taalkaders in overeenstemming met artikel 32 van de wet van 16 juni 1989 houdende diverse institutionele hervormingen waarin wordt verwezen naar artikel 43 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken.

Grafiek 3.11 - Verdeling van het personeel volgens rechtstoestand en taalrol, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 8584 eenheden.

Conclusie en aanbeveling:

Terwijl 18% van het totale personeelsbestand ingeschreven staat op de Nederlandse taalrol, stellen we tegelijk vast dat 61% van deze functies statutair zijn. Laaggekwalificeerde functies (niveau D en E) staan zelden op de Nederlandstalige taalrol.

Met betrekking tot de taalkaders zijn er geen specifieke aanbevelingen aangezien elke instelling haar taalkader strikt moet respecteren.

4. WERK

a. Arbeidsregeling

De arbeidsregeling geeft informatie over de huidige VTE's¹¹ bij het personeel. Bij het verzamelen van de gegevens hebben we ervoor gekozen om geen rekening te houden met de arbeidsregeling die is vastgelegd in het statuut of in het contract van het personeelslid, maar wel met de arbeidsregeling die effectief in de gewestinstellingen wordt gepresteerd (gemiddelde van het laatste kwartaal van 2020).

Tabel 4.1 geeft een overzicht van deeltijdwerk in de verschillende instellingen. In 2020 oefende 12,1% van het personeel van de gewestinstellingen een deeltijdse functie uit. We merken meteen op dat het aandeel personeelsleden dat deeltijds werkt relatief laag is in vergelijking met het aandeel deeltijdwerkers in de Belgische beroepsbevolking, dat in datzelfde jaar 26,8% bedroeg.¹²

Wanneer we het aantal personeelsleden dat deeltijds werkt, situeren ten opzichte van het aantal contractuelen en het aantal statutairen, komen we uit bij een percentage van respectievelijk 23,5 % en 25%. Uit een vergelijking van de Brusselse GOD's enerzijds en de ION's anderzijds blijkt dat deeltijdwerk, als percentage van zowel de totale tewerkstelling als de contractuele en statutaire tewerkstelling, vaker voorkomt bij de GOD's dan bij de ION's. Het aandeel van deeltijdwerk in de totale tewerkstelling bedraagt 19,5% in de GOD's en 10,2% in de ION's. Het verschil is nog meer uitgesproken wanneer het percentage wordt berekend in verhouding tot het aantal contractuelen: dit geeft een deeltijdpercentage van 53,7% in de GOD's, tegenover 18,3% in de ION's. Met betrekking tot het aantal statutaire personeelsleden is het verschil kleiner: 30,5% in de GOD's tegenover 22,9% in de ION's. Het percentage deeltijdwerk bij contractuelen heeft mogelijk te maken met het feit dat deeltijdwerkers vaker worden aangeworven op basis van een contract. Het percentage deeltijdwerk bij statutairen is veelal het gevolg van de verschillende verlofmogelijkheden die in het statuut zijn toegestaan (statutairen kunnen immers uitsluitend op voltijdse basis worden aangeworven).

¹¹ Dit kan schommelen naargelang de loopbaan van een personeelslid wanneer hij of zij onder een verlofregeling valt, zoals bijvoorbeeld het stelsel voor verminderde prestaties of het stelsel van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking. Er moet worden opgemerkt dat voor het bepalen van de huidige VTE's geen rekening wordt gehouden met de jaarlijkse vakantiedagen, de preventieve verwijdering bij een dreigende beroepsziekte en afwezigheid als gevolg van arbeidsongeschiktheid.

¹²Bron: Statbel

Tabel 4.1 - Deeltijdwerk in de instellingen van het BHG, op 31 december 2020

Brusselse gewestelijke overheidsdiensten	Deeltijdwerkers	411
	Contractuelen	766
	Statutairen	1348
	Totale tewerkstelling	2114
	Aandeel deeltijdwerkers bij contractuelen (in %)	53,66%
	Aandeel deeltijdwerkers bij statutairen (in %)	30,49%
	Aandeel deeltijdwerkers in de totale tewerkstelling (in %)	19,44%
Instelling van openbaar nut	Deeltijdwerkers	796
	Contractuelen	4361
	Statutairen	3475
	Totale tewerkstelling	7836
	Aandeel deeltijdwerkers bij contractuelen (in %)	18,25%
	Aandeel deeltijdwerkers bij statutairen (in %)	22,91%
	Aandeel deeltijdwerkers in de totale tewerkstelling (in %)	10,16%
Totale personeelsbestand	Deeltijdwerkers	1207
	Contractuelen	5127
	Statutairen	4823
	Totale tewerkstelling	9950
	Aandeel deeltijdwerkers bij contractuelen (in %)	23,54%
	Aandeel deeltijdwerkers bij statutairen (in %)	25,03%
	Aandeel deeltijdwerkers in de totale tewerkstelling (in %)	12,13%

BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels

Tabel 4.2 - Aandeel deeltijdwerk (in %) per leeftijdsgroep en naar geslacht, op 31 december 2020

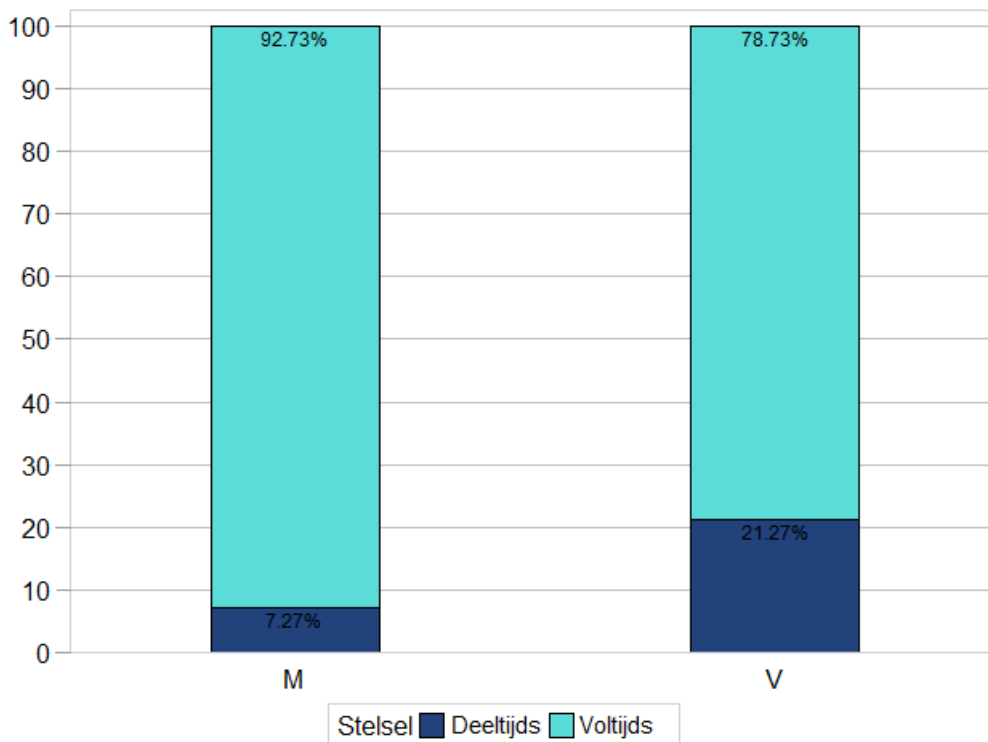
	Jonger dan 30 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	60 jaar en ouder	Totaal
Vrouwen	6,9%	20,9%	23,6%	24,3%	27,9%	21,3%
Mannen	4,6%	6,5%	7,0%	8,3%	18,4%	7,3%
Totaal	5,3%	11,3%	12,6%	14,3%	22,6%	12,1%

BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels

We stellen vast dat in de gewestinstellingen het vooral vrouwen zijn die deeltijds werken: 21,3% van de vrouwen werkt deeltijds, tegenover 7,3% van de mannen. Ten slotte dient opgemerkt dat de frequentie van deeltijdwerk varieert (toeneemt) met de leeftijd, dit op gelijkaardige wijze voor mannen en vrouwen. Voor mannen zien we een significante stijging van het aandeel deeltijdwerkers vanaf 60 jaar (10 punten), terwijl voor vrouwen een sterke stijging (14 punten) wordt waargenomen vanaf 30 jaar. Het hogere percentage deeltijdwerk bij vrouwen in de leeftijdsgroep vanaf 30 jaar heeft veelal te maken met het feit dat ze dikwijls nog de zorg voor hun gezin alleen dragen. Tot slot is deeltijdwerk ook een kans om op bepaalde momenten in het leven, en met name aan het einde van de loopbaan, werk en privéleven beter in evenwicht te brengen. Het Statuut¹³ biedt inderdaad heel wat mogelijkheden in die zin.

¹³ Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel. Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de Instellingen van Openbaar Nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Grafiek 4.1. - Verdeling (in %) van het personeel volgens geslacht en arbeidsstelsel, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

Conclusie en aanbeveling:

12,1% van het personeel van de gewestinstellingen oefende een deeltijdse functie uit. Dit aandeel personeelsleden dat deeltijds werkt, is relatief laag in vergelijking met het aandeel deeltijdswerkers in de Belgische beroepsbevolking, dat in datzelfde jaar 26,8% bedroeg. Voorts stellen we vast dat deeltijds werken vooral gebeurt door vrouwen.

Aandachtig voor de genderongelijkheden die in stand worden gehouden door een overwegend aandeel van deeltijdarbeid bij vrouwen, beveelt talent.brussels aan om speciale en systematische aandacht te besteden aan de genderdimensie in de acties die verband houden met arbeidstijd en het evenwicht tussen werk en privéleven.

b. Telewerk

In de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt telewerken geregeld door het besluit van 26 januari 2017 betreffende telewerk en volgens de relevante bepalingen kan telewerken worden uitgevoerd op mobiele, occasionele of structurele basis¹⁴.

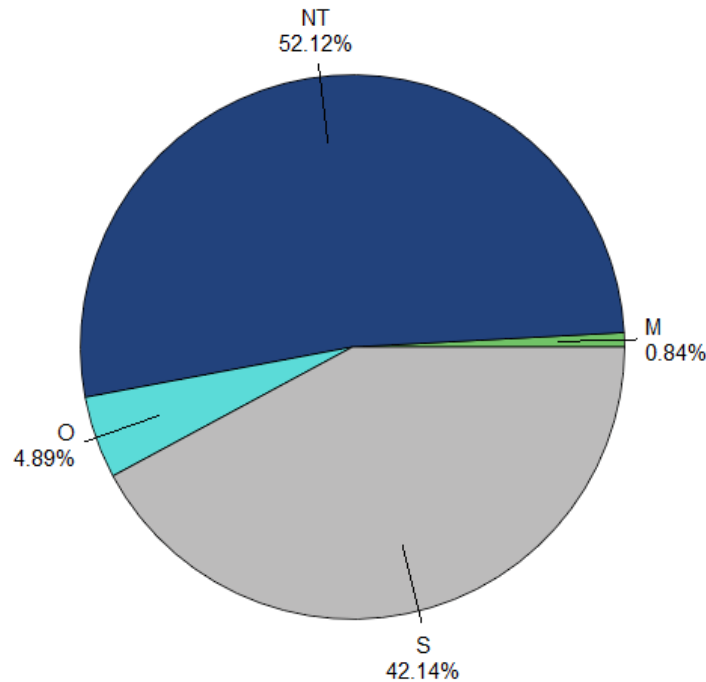
¹⁴Telewerk: elke vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarbij gebruik wordt gemaakt van informatietechnologie, waarbij een werk dat kan worden uitgevoerd in de lokalen van de werkgever regelmatig of occasioneel wordt uitgevoerd in het domicilie van de telewerker of op elke andere vaste overeengekomen plaats buiten de lokalen van de werkgever;

telewerker: personeelslid dat telewerk verricht;

mobiele werker: personeelslid van wie de opdrachten die hem of haar zijn toevertrouwd, mobiliteit

Grafiek 4.2 toont ons het percentage werknemers dat als telewerkers wordt beschouwd: 47,88% (= 4764 telewerkers), en is als volgt uitgesplitst: 42,14% structurele telewerkers, 4,89% occasionele telewerkers, 0,84% mobiele telewerkers. Dus 52,12% van de werknemers telewerkt niet (= 5186 niet-telewerkers).

Grafiek 4.2 - Verdeling (in %) van het personeel volgens telewerk, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

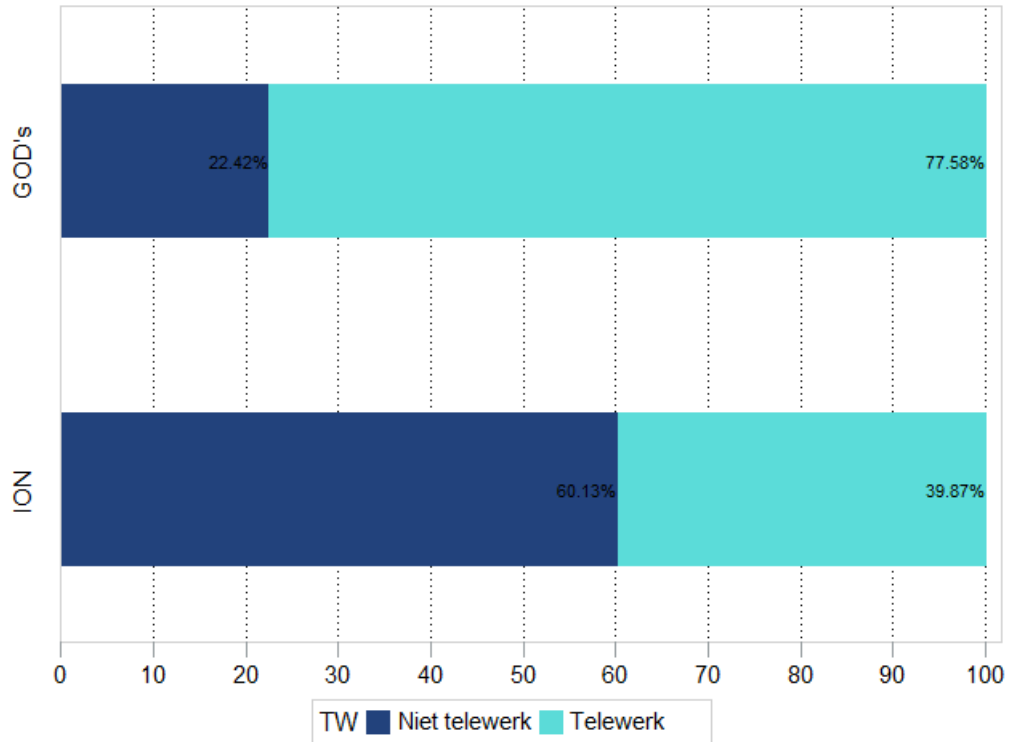
We voegen daaraan toe dat telewerken, in alle vormen samen, veel vaker voorkomt in de GOD's: 78% telewerkers in de GOD's tegenover slechts 40% in de ION's (grafiek 4.3). Dit verklaren we in het bijzonder door specifieke kenmerken die inherent zijn aan bepaalde instellingen (GAN, DBDMH, BIM, enz.) voor wie het niet mogelijk is om een meerderheid van hun functies "telewerkbaar" te maken, omdat ze in meerderheid bestaan uit overwegend fysieke functies, die bovendien vaak laaggekwalificeerd zijn.

Tabel 4.3 laat inderdaad zien dat op niveau E slechts 0,7% telewerkt, en op niveau D 12%. Bij telewerkers van niveau D zien we een sterke ongelijkheid naar geslacht: terwijl 5% van de mannen op niveau D telewerkt, telewerkt bijna de helft van de vrouwen op niveau D. We verklaren dit door de specifieke kenmerken van de opdrachten van niveau D welke doorgaans door vrouwen worden uitgevoerd en die meer betrekking hebben op administratief werk. Ook op elk ander niveau telewerken vrouwen over het algemeen meer dan mannen, en het zijn vrouwen van niveau B die

veronderstellen en die regelmatig het door het directiecomité vastgestelde aantal uren per week presteert buiten de lokalen van de werkgever of buiten zijn of haar domicilie;
 mobiel telewerk: noch occasioneel noch structureel telewerk uitgeoefend door een mobiele werknemer op zijn woonplaats of op eender welke andere overeengekomen vaste locatie buiten de lokalen van de werkgever, mits toestemming van de werkgever;
 structurele telewerker: telewerker die op maandbasis minstens één dag per week aan telewerk doet;
 telewerker: telewerker die op niet-regelmatige basis aan telewerk doet, met een maximum van drie dagen per maand;

dit het meest doen (94%), met daarbij de bedenking dat dit het niveau is dat het grootste aandeel telewerkers heeft, met bijna 9 op de 10 werknemers.

Grafiek 4.3 - Verdeling (in %) van het personeel volgens telewerk en per GOD en ION, op 31 december 2020



BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 9.950 eenheden.

Tabel 4.3 - Telewerken binnen het BHG, verdeling (in %) naar niveau en geslacht, in 2020

		Globaal personeelsbestand	
		Aantal	Percentage
Niveau A	Mannen	913	80,09%
	Vrouwen	1135	85,73%
	Totaal	2048	83,12%
Niveau B	Mannen	458	81,35%
	Vrouwen	819	93,60%
	Totaal	1277	88,80%
Niveau C	Mannen	431	49,48%
	Vrouwen	752	85,65%
	Totaal	1183	67,64%
Niveau D	Mannen	83	4,99%
	Vrouwen	156	49,37%
	Totaal	239	12,08%
Niveau E	Mannen	17	0,75%
	Vrouwen	0	0,00%
	Totaal	17	0,73%

BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels

Conclusie en aanbeveling:

Telewerk komt veel vaker voor in de GOD's. Dit verklaren we in het bijzonder door specifieke kenmerken die inherent zijn aan bepaalde instellingen (GAN, DBDMH, BIM, enz.) voor wie het niet mogelijk is om een meerderheid van hun functies "telewerkbaar" te maken, omdat ze in meerderheid bestaan uit overwegend fysieke functies, die bovendien vaak laaggekwalificeerd zijn.

talent.brussels raadt aan om met deze cijfers rekening te houden bij het opstellen van het actieplan dat binnenkort aan de regering zal worden voorgelegd.

5. FOCUS TALENT

De gegevens waarover talent.brussels beschikt aangaande enkele van de transversale gewestelijke opdrachten worden in dit hoofdstuk gepresenteerd. Dit betreft met name de selectie, het secretariaat van de mandaten, de opleidingen en het verzamelen van specifieke gegevens (taalpremies). De gegevens hebben betrekking op het jaar 2020.

a. Selectie en mandaat

Het Team Talent Acquisition van talent.brussels heeft als opdracht om nieuw talent aan te werven voor de gewestinstellingen. In samenwerking met Selor staat het in voor de statutaire aanwervingen. Dit team zorgt ook voor de selectie en evaluatie van de topmanagers in het Gewest. Meer in het algemeen is het doel om het aanwervingsbeleid te optimaliseren door flexibelere en snellere procedures te creëren.

In 2020 publiceerde talent.brussels 94 oproepen tot kandidaten, met een pauze van 3 maanden tijdens de coronaperiode. Evenwel, een procedure staat niet gelijk aan een aanwerving. Voor brandweerlui, bijvoorbeeld, kan een procedure aanleiding geven tot 250 aanwervingen. Het aantal procedures kan dus gemiddeld met 2 (of zelfs 3) vermenigvuldigd worden om het aantal aanwervingen te verkrijgen. De gegevens waarover we beschikken:

- 2020 gemiddelde deadline per kwartaal (kalenderdag)

Eerste kwartaal	242
Tweede kwartaal	83
Derde kwartaal	130
Vierde kwartaal	102

BRON: talent.brussels - Berekeningen: talent.brussels

- Aandeel digitale interviews per kwartaal 2020

Eerste kwartaal	0%
Tweede kwartaal	22%
Derde kwartaal	71%
Vierde kwartaal	71%

BRON: talent.brussels - Berekeningen: talent.brussels

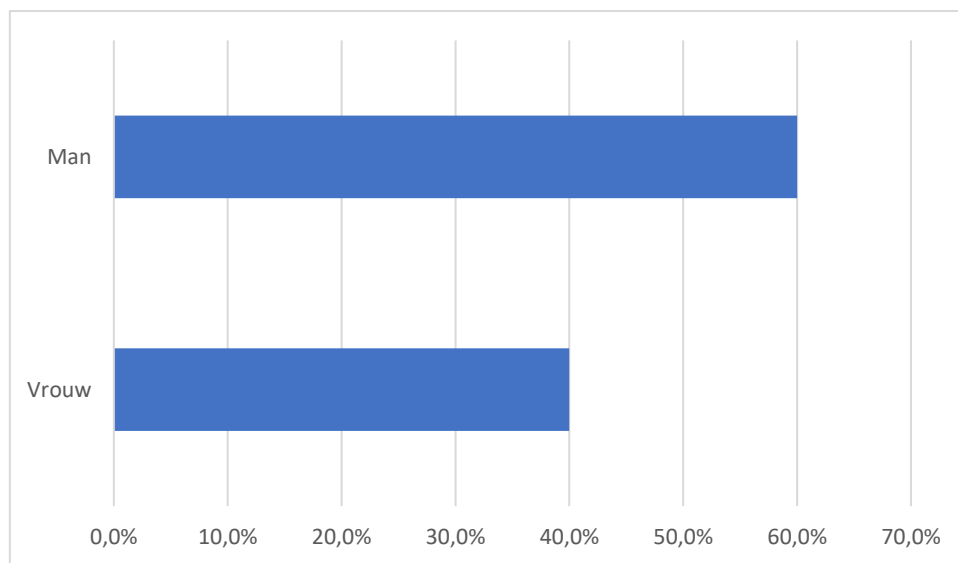
Wat betreft de mandaten, kunnen we op basis van de cijfers waarover we beschikken, melden dat 85 kandidaten hebben deelgenomen aan de 11 mandaatprocedures die in 2020 werden gelanceerd. Onderstaande indicatoren, in de vorm van een tabel en grafieken, informeren ons over het profiel van de kandidaten. Ten eerste qua geslacht: 60% mannen en 40% vrouwen. Dan qua taalrol: 77,6% Franstalig en 22,4% Nederlandstalig. Dit komt min of meer overeen met de verdeling naar taalrol van het gewestelijke personeelsbestand (cfr. Grafiek 3.8). We zien dat meer mannen deelnemen aan de selectieprocedures voor mandaten dan vrouwen, en dat er meer Franstaligen deelnemen aan selectieprocedures.

Tabel 5.1 - Verdeling van het personeelsbestand naar geslacht, naar taalrol

	Geslacht		Taalrol	
	Vrouw	Man	FR	NL
	2	2	4	
	1	2	3	
	6	7	8	5
	0	3	1	2
	0	3	3	
	4	0		4
	7	12	19	
	2	8	8	2
	3	7	6	4
	8	6	14	
	1	1		2
Totaal	34	51	66	19

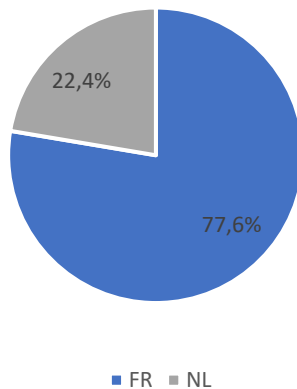
BRON: talent.brussels - Berekeningen: talent.brussels

Grafiek 5.1 - Verdeling (in %) van het personeelsbestand naar geslacht



BRON: talent.brussels - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 85 eenheden.

Grafiek 5.2 - Verdeling (in %) van het personeel naar taalrol



BRON: talent.brussels - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 85 eenheden.

b. Taalpremies

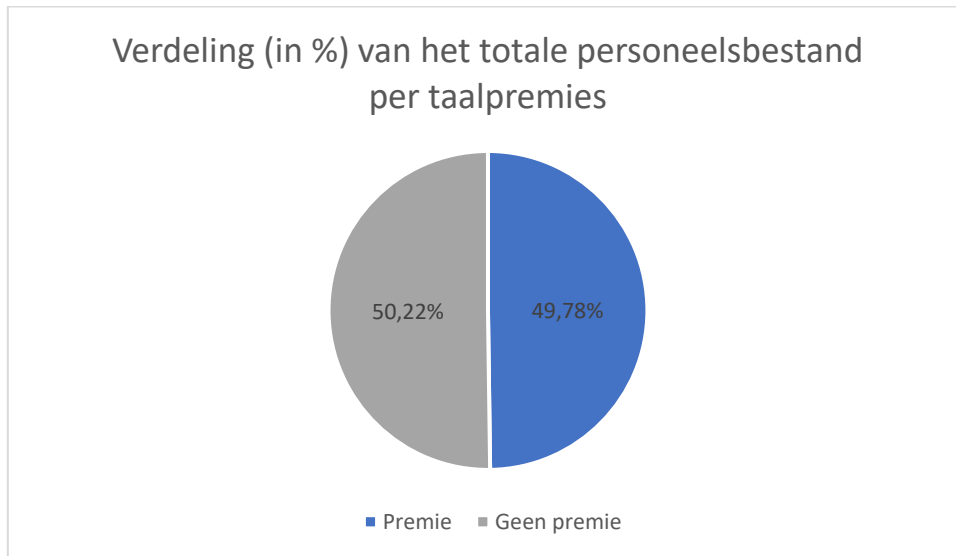
talent.brussels is verantwoordelijk voor het verzamelen, bij de ION's, van de opgaven van de taalpremies die het voorgaande jaar zijn betaald, om ze via het Kabinet Ambtenarenzaken te sturen naar het FOD Binnenlandse Zaken.

Tabel 5.2 - Verdeling van het personeel van de instellingen in het BHG volgens toekenning van een taalpremie, op 31 december 2020

	Taalpremies	
	Aantal	Percentage
Actiris	849	53,67%
talent.brussels	43	60,56%
Innov	42	65,63%
Persp	87	56,49%
CIBG	2	50,00%
LB	473	38,93%
BGHM	66	40,49%
GOB	788	54,27%
Citydev	57	37,75%
DBDMH	697	51,55%
Haven	61	46,92%
Brupartners	22	75,86%
BF	160	52,29%
Urban	117	41,05%
Premies	3464	49,78%
Geen premie	3494	50,22%

BRON: talent.brussels - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 6.958

Tabel 5.3 - Verdeling van het personeel van de instellingen in het BHG volgens toekenning van een taalpremie, op 31 december 2020



BRON: talent.brussels - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 6.958

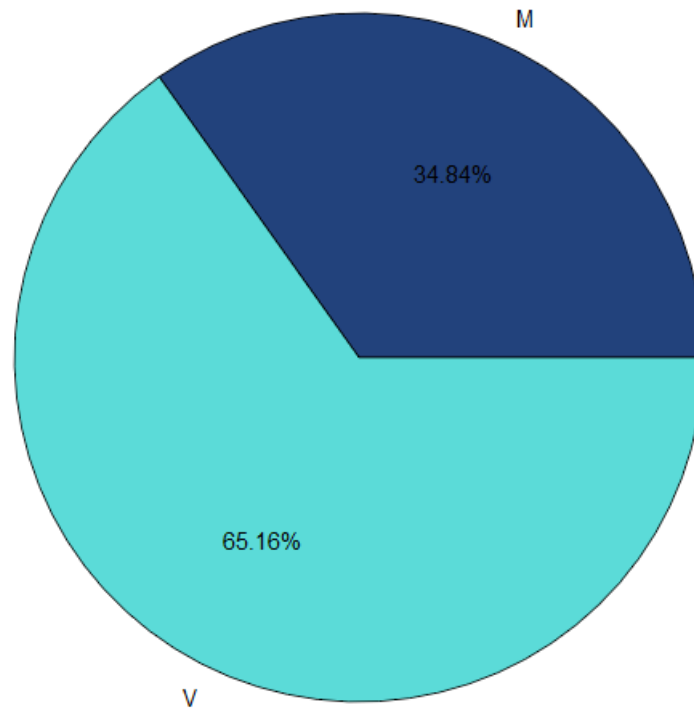
We zien dus een bijna perfecte balans tussen begunstigden en niet-begunstigden van een taalpremie. Daarnaast voegen we toe dat het aandeel begunstigden bij een meerderheid van de instellingen groter is dan 50%.

c. Gewestelijke opleidingen

Het Loopbaancentrum werkt transversale projecten rond de loopbaan en de ontplooiing van de medewerk(st)ers van het Gewest uit en voert deze uit. Het heeft tot taak de ontwikkeling van het personeel te bevorderen, bijvoorbeeld door toegang tot het hogere niveau, de transversale gewestelijke opleidingen, de certificatie, het welzijn op het werk, de eindloopbaanplanning en de intragewestelijke mobiliteit. Onderstaande cijfers hebben alleen betrekking op transversale gewestelijke opleidingen.

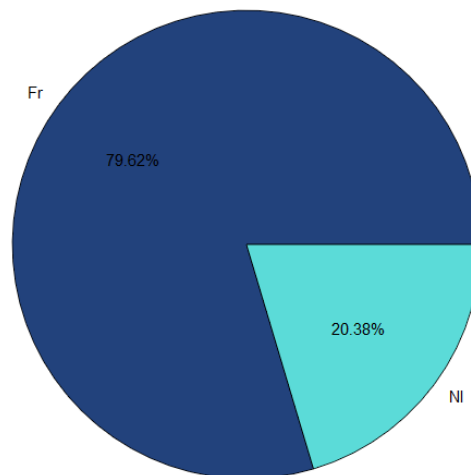
Via de 24 opleidingen die talent.brussels in 2020 organiseerde, werden 324 mensen opgeleid. Hoewel het soms gaat over dezelfde personen, kunnen we het profiel van deze ambtenaren vaststellen aan de hand van de gegevens waarover we beschikken.

Grafiek 5.4 - Verdeling (in %) van het personeelsbestand naar geslacht



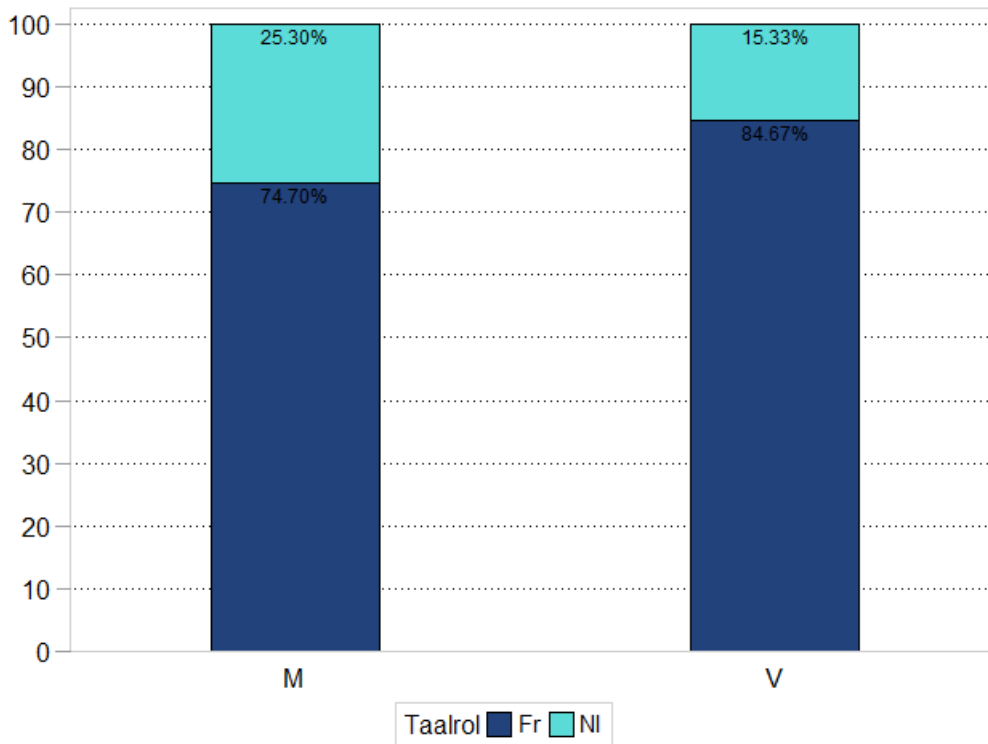
BRON: talent.brussels - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 287 eenheden.

Grafiek 5.5 - Verdeling (in %) van het personeel naar taalrol



BRON: talent.brussels - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 265 eenheden.

Grafiek 5.6 - Verdeling (in %) van het personeel naar geslacht en taalrol



BRON: talent.brussels - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 234 eenheden.

Onder de werknemers die gewestelijke opleidingen van talent.brussels hebben gevolgd, zien we een meerderheid aan vrouwen en Franstaligen: respectievelijk 65% en 80%. Bovendien zijn er veel minder Franstaligen bij de mannen. Deze cijfers zijn natuurlijk niet verrassend wat betreft de taalrol, aangezien 8 op de 10 werknemers Franstalig zijn.



6. CONCLUSIE

De afgelopen jaren is het aantal personeelsleden in de gewestinstellingen fors gestegen. Tussen 2015 en 2020 bijvoorbeeld, kwam er 22,7 % extra personeel bij. Die toename is deels het gevolg van de oprichting van nieuwe instellingen.

Vanuit sociaal-demografisch oogpunt moet het hoge aantal mannen, die 65% van het totale personeelsbestand uitmaken, genuanceerd worden. In de meeste gewestinstellingen die in dit rapport werden onderzocht, is er immers sprake van een lichte vervrouwelijking. De leeftijdsgroepen van personeelsleden jonger dan 30 en ouder dan 55 zijn bovendien ondervertegenwoordigd. Daarom is het wenselijk dat de maatregelen die het Gewest neemt om de representativiteit van deze twee categorieën in de gewestinstellingen te verbeteren, worden gehandhaafd of zelfs versterkt. Meer in het bijzonder geldt dat voor de jongeren, om te anticiperen op de vergrijzing van de beroepsbevolking en bovendien op de toekomstige pensioneringen.

Wat de rechtstoestand betreft, lijkt de verdeling tussen statutaire en contractuele personeelsleden evenwichtig, met echter een merkbaar verschil tussen de GOD's en de ION's: bij de GOD's werkt een meerderheid aan statutairen, terwijl bij de ION's een meerderheid aan contractuelen. Wat betreft de verdeling tussen mannen en vrouwen binnen statutaire en contractuele functies, zien we een vervrouwelijking van de statutaire categorie ten opzichte van de contractuele, zelfs wanneer in beide mannen in de meerderheid zijn. Wanneer we kijken naar de leeftjidsverdeling bij zowel statutairen als contractuelen, merken we dat iets meer dan de helft van de contractuelen zich bevindt in de leeftijdsgroep jonger dan 40 jaar. Daarenboven blijkt dat personeelsleden jonger dan 30 jaar voornamelijk op contractuele basis bij het openbaar ambt aan de slag gaan.

Wanneer we de functies onder de loep nemen vanuit het oogpunt van kwalificatie, stellen we vast dat bijna één op de twee functies wordt ingevuld door personeelsleden van niveaus D en E. Statutaire en contractuele functies zijn gemiddeld even gekwalificeerd. In de hoogst gekwalificeerde functies zijn vrouwen oververtegenwoordigd. Mannen zijn daarentegen oververtegenwoordigd in de laagst gekwalificeerde functies.

De oververtegenwoordiging van vrouwen in hoger gekwalificeerde functies wordt genuanceerd als we de zaken nader bekijken per graad. We stellen vast dat de meerderheidsaandeel van vrouwen afneemt wanneer de rang stijgt en zelfs een minderheid wordt vanaf de managementfuncties (uitzondering bij rang A4+).

Deeltijdwerk is ingeburgerd bij de gewestinstellingen: zowat een achtste van het personeel werkt er deeltijds. Voorts stellen we vast dat deeltijds werken vooral gebeurt door vrouwen. Er zij ook op gewezen dat zowel bij mannen als bij vrouwen de frequentie van deeltijdwerk toeneemt met de leeftijd.

Ten slotte gaat het bij telewerken in de Brusselse gewestelijke overheid om bijna een op de twee werknemers, ook al zijn er grote verschillen naargelang het niveau.

Wat betreft de gegevens m.b.t. de transversale opdrachten van talent.brussels, stellen we vast dat meer mannen deelnemen aan de selectieprocedures voor mandaten dan vrouwen. Op het vlak van de taalpremies zien we een bijna perfecte balans tussen begunstigen en niet-begunstigen van een taalpremie. Ten slotte zien we onder de werknemers die gewestelijke opleidingen van talent.brussels hebben gevolgd een meerderheid van vrouwen en Franstaligen.

Contact:

talent.brussels
Tel.: 02 435 15 55
info@talent.brussels
Emile Jacqmainlaan 20 - 1000 Brussel

Voor meer informatie: www.talent.brussels

Verantwoordelijke uitgever:

Isabelle Meulemans, Directeur-generaal
Emile Jacqmainlaan 20
1000 Brussel
info@talent.brussels

talent.brussels 2021 Alle rechten voorbehouden

Gehele of gedeeltelijke reproductie van dit rapport is toegestaan onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de bron duidelijk wordt vermeld in de vorm "Bron: Rapport 2020 van het Observatorium van de Werkgelegenheid in het Brussels openbaar ambt, talent.brussels, 2021"



