

2022

# JAARLIJKS RAPPORT



talentAnalytics  
.brussels



talent.brussels   
Beleef je job in de hoofdstad

# 1. Inhoudsopgave

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Inhoudsopgave .....                                             | 1  |
| 2. Voorwoord .....                                                 | 3  |
| 3. Methodologie .....                                              | 4  |
| 4. Samenvatting aanbevelingen .....                                | 8  |
| 5. Sociaal-demografische gegevens.....                             | 9  |
| a. Het personeel.....                                              | 9  |
| b. Geslacht .....                                                  | 14 |
| c. Leeftijd .....                                                  | 17 |
| d. Kwalificatieniveau .....                                        | 24 |
| e. Woonplaats .....                                                | 31 |
| 6. Monitoring tewerkstelling in de Brusselse publieke sector ..... | 34 |
| a. De rechtstoestand.....                                          | 34 |
| b. Het niveau .....                                                | 42 |
| c. De rang.....                                                    | 48 |
| d. De taalrol.....                                                 | 51 |
| e. De anciënniteit.....                                            | 55 |
| 7. Monitoring HR .....                                             | 60 |
| a. Werknemersdynamiek: instroom .....                              | 60 |
| b. Werknemersdynamiek: uitstroom.....                              | 62 |
| Algemeen beeld .....                                               | 62 |
| Algemeen beeld redenen van vertrek .....                           | 63 |
| Vergelijking tussen GOD met ION en andere:.....                    | 64 |
| Statutair en contractueel.....                                     | 66 |
| Man en vrouw .....                                                 | 67 |
| Leeftijdsgroepen .....                                             | 69 |
| Niveau en Rang .....                                               | 70 |
| Taalrol .....                                                      | 71 |
| Focus pensioneringen .....                                         | 72 |
| CONCLUSIE.....                                                     | 74 |
| c. Management.....                                                 | 74 |
| Algemeen beeld .....                                               | 74 |
| Verdeling naar juridische situatie .....                           | 75 |
| Verdeling naar geslacht.....                                       | 76 |
| Verdeling naar leeftijdsgroepen .....                              | 77 |

|                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Verdeling naar niveau .....                                                           | 78  |
| Verdeling naar taalrol .....                                                          | 79  |
| CONCLUSIE .....                                                                       | 79  |
| d. Telewerk.....                                                                      | 80  |
| Algemeen beeld .....                                                                  | 80  |
| Vergelijking statutair en contractueel .....                                          | 82  |
| Vergelijking Per niveau, naar geslacht. Zonder de niet-telewerkbare instellingen..... | 82  |
| Aantal dagen telewerk per week .....                                                  | 85  |
| Hoeveel effectief genomen telewerkdagen .....                                         | 86  |
| Gemiddeld vs effectief aantal telewerkdagen in de organisaties.....                   | 86  |
| Per leeftijdscategorie: .....                                                         | 87  |
| Niveau en Rang .....                                                                  | 88  |
| Taalrol .....                                                                         | 89  |
| CONCLUSIE .....                                                                       | 90  |
| e. Arbeidsstelsel.....                                                                | 90  |
| Algemeen Beeld GOD en ION: Deeltijds werk 2022 .....                                  | 90  |
| Volgens geslacht en leeftijdscategorie .....                                          | 92  |
| CONCLUSIE .....                                                                       | 94  |
| f. Absenteïsme .....                                                                  | 95  |
| Algemeen beeld .....                                                                  | 95  |
| Leeftijd: .....                                                                       | 97  |
| Leeftijd en geslacht .....                                                            | 98  |
| Leeftijd en juridische situatie:.....                                                 | 99  |
| Niveau .....                                                                          | 100 |
| Taalrol .....                                                                         | 101 |
| CONCLUSIE .....                                                                       | 102 |
| g. Opleidingsuren.....                                                                | 102 |
| Algemeen beeld .....                                                                  | 102 |
| Volgens leeftijd en niveau.....                                                       | 104 |
| Verdeling naar taalrol of geslacht .....                                              | 105 |
| CONCLUSIE .....                                                                       | 106 |
| 8. Aanbevelingen .....                                                                | 107 |
| a. Instroom.....                                                                      | 107 |
| b. Vrouwen in leidinggevende functies.....                                            | 107 |
| c. Absenteïsme .....                                                                  | 107 |
| d. Opleiding .....                                                                    | 108 |

## 2. Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het rapport van talentAnalytics.brussels over de stand van zaken van de tewerkstelling in de publieke sector van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op 31 december 2022.

Met dit rapport wil talent.brussels kwalitatieve analyses aanbieden over de tewerkstelling binnen het Openbaar Ambt. Het komt ook tegemoet aan de ambitie van talent.brussels om het Brusselse kenniscentrum bij uitstek te zijn voor people innovation.

Het voorliggend rapport is een creatie van het team Strategie van talent.brussels. Dankzij de ondersteuning van de directie werd het team in de loop van 2022 gevoelig uitgebreid. Deze uitbreiding stelt het team in staat om de krachten te bundelen en zo bij te dragen aan de ambitie van talent.brussels.

Zo worden in dit rapport in vergelijking met het rapport van vorig jaar analyses toegevoegd en andere verfijnd. In tijden van een oververhitte arbeidsmarkt is het ook interessant om in te zoomen op actuele onderwerpen zoals werknemersdynamiek en absenteïsme wegens ziekte. Deze bijkomende analyses stellen ons in staat om gerichte aanbevelingen over te maken aan de bevoegde autoriteiten en te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. De nodige aandacht wordt ook besteed aan het vermelden van de beperkingen van de analyses waar deze van toepassing zijn. Om een vergelijking in de tijd mogelijk te maken, wordt de structuur van de rapporten van de vorige jaren zoveel mogelijk aangehouden. Zoals vorig jaar wordt opnieuw het profiel van zowel het personeel als de functies en de kenmerken van het werk bekeken. Hiervoor werd de data gebruikt die werd gevalideerd op 31 december 2022.

Dit rapport telt drie thematische hoofdstukken en heeft zowel betrekking op de situatie van het personeel van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel en bepaalde Instellingen van Openbaar Nut als andere instellingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Eerst 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 bevindingen over de inherente kenmerken van werken voor de overheid toegelicht. Ten slotte worden bepaalde specifieke kenmerken van het werk in het Brusselse Openbaar Ambt nader bekeken.

TalentAnalytics.brussels is voortdurend in evolutie en in de komende jaren zal de werking verder worden verfijnd in drie belangrijke domeinen: monitoring van de tewerkstelling in de overheidsdienst, HR-monitoring en monitoring van de diversiteit.

Op basis van de bevindingen in dit rapport doet talentAnalytics.brussels tenslotte ook aanbevelingen aan de politieke autoriteiten.

Dit rapport kwam tot stand dankzij een grote inspanning en bereidwilligheid van onze partnerinstellingen. Hiervoor willen wij hen uitdrukkelijk van harte bedanken.

Wij wensen u veel leesplezier en waarderen alvast uw feedback!

Juni 2023

Team Strategie talent.brussels

### 3. Methodologie

De datacollectie om dit rapport te creëren werd in december 2022 gestart om alle data tijdig te kunnen ontvangen. Hiervoor werden de 20 partners aangeschreven en uiteraard de eigen organisatie betrokken bij de collectie. Dit jaar kon een extra organisatie worden opgenomen in onze analyses, nl. hub.brussels. Van citydev.brussels werden echter geen data tijdig ontvangen dus zij vallen uit de analytische boot. Hieronder volgt een opsomming van de partners die uiteindelijk betrokken zullen zijn bij de analyses:

- Actiris (actiris.brussels)
- Brussels Agentschap voor Toerisme (visit.brussels)
- Parkeeragentschap van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (parking.brussels)
- Leefmilieu Brussel (leefmilieu.brussels) (LB)
- De Brusselse regulerende instantie voor elektriciteit, gas en controle van de waterprijzen (brugel.brussels)
- Brussel Preventie en Veiligheid (safe.brussels)
- Net Brussel (net.brussels)
- Brussels Planningsbureau (perspective.brussels)
- Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (paradigm.brussels)
- Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (brupartners.brussels)
- Instituut ter Bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en Innovatie van Brussel (innoviris.brussels)
- Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (brandweer.brussels)
- Brusselse Maatschappij voor Waterbeheer (HYDRIA)
- Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven (hub.brussels)
- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)
- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Openbaar Ambt (talent.brussels)
- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit (fiscaliteit.brussels) (BF)
- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Stedenbouw en Erfgoed (urban.brussels)
- Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (slrb-bghm.brussels)
- Gewestelijke Vennootschap van de Port van Brussel (haven.brussels)

De datacollectie gebeurde dit jaar nog steeds manueel. De HR-verantwoordelijke van elke organisatie werd aangeschreven met in bijlage een glossarium. In dit glossarium werden alle variabelen opgenomen die nodig zouden zijn voor de analyses. Via een Excel-bestand met voorgedefinieerde kolommen dat samen met het glossarium verstuurd werd een antwoord verkregen van onze partners met de gevraagde data ingevuld in de vernoemde kolommen.

Het glossarium van 2022 omvatte enkele variabelen extra die bevestigd werden bij de partners, namelijk de verworven taalpremie met het gerelateerde wetsartikel, de reden van vertrek bij uitstroom en het aantal ziekte dagen. Daarnaast werden een aantal variabelen geüpdatet naar de huidige gangbare meting, namelijk soort afwezigheid. Tenslotte werd de variabele "loonkost" anders gedefinieerd en bevestigd.

De toevoeging van een aantal variabelen heeft ertoe geleid dat een aantal organisaties hun positie evalueerden om ons de nodige data aan te leveren. Actiris.brussels, GOB en urban.brussels hebben hierdoor een aantal variabelen weggelaten uit hun datacollectie, dit omwille van privacy redenen. HYDRIA heeft een heel aantal variabelen ook niet opgenomen in haar datacollectie. Daarnaast heeft HYDRIA in hun aangeleverde Excel-bestand een aantal variabelen in andere tabbladen gezet zodat deze niet konden worden gekoppeld aan een individu. Ten slotte heeft brandweer.brussels moeilijkheden gekend door verouderde IT-systemen om alle data met elkaar te verbinden voor de variabelen die werden gevraagd. Hierdoor zijn zij ook bij een aantal analyses

niet betrokken. Bij elk hoofdstuk wordt daarom vermeld welke organisaties ontbreken in de desbetreffende analyse. Alle andere organisaties hebben ons wel succesvol voorzien van de nodige data.

De datacollectie is een momentopname op de laatste dag van het jaar, 31/12/2022. Op het moment van schrijven werkt talent.brussels aan een nieuwe ordonnantie en een centrale database om toekomstige versies van dit rapport uit te breiden met nieuwe thema's. Daarnaast kunnen bepaalde thema's ook verder worden uitgewerkt omdat dankzij monitoring sommige variabelen longitudinaal kunnen worden opgevolgd. Op zijn beurt kan dit leiden tot nieuwe inzichten.

Een belangrijke opmerking dient gemaakt te worden in verband met de geanalyseerde gegevens van Actiris. De analyses werden, in het geval van Actiris, gemaakt op het totaal aantal werknemers die er gewerkt hebben in 2022. Hierbij zitten dus ook de personen die Actiris verlaten hebben tijdens het jaar 2022. Er was geen mogelijkheid om een onderscheid te maken tussen werknemers en ex-werknemers omdat de variabele "Date-out" niet werd bezorgd. Het personeelsaantal van Actiris ligt in de studie dus hoger dan het reële aantal op 31/12/2022.

De analyses in dit rapport volgen een vaste structuur met een aantal kruisingen die gelijklopend zijn met het rapport van vorig jaar. Dit vanuit het oogpunt dat de data nog steeds manueel verzameld wordt en dus met een technische beperking heeft om bij bepaalde analyses meer in detail te gaan. De hopelijk toekomstige uit te voeren analyses zullen in elk hoofdstuk apart besproken worden.

Bij elk onderwerp wordt een globaal beeld geschetst, gevolgd door een vergelijking van de volgende groepen:

- Juridische vorm: GOD en ION
- Juridische situatie: statutair en contractueel
- Geslacht<sup>1</sup>: man en vrouw, geen X
- Leeftijd
- Niveau en rang
- Taalrol: NL en FR

Waar mogelijk wordt het onderwerp verder uitgediept met specifieke en relevante analyses.

Tenslotte wordt alles in een allesomvattende conclusie verwerkt met de nodige aanbevelingen.

Op grond van de analyse van de verzamelde gegevens en de hogervermelde methodologische voorzorgsmaatregelen kunnen betreffende het regionaal Openbaar Ambt de volgende belangrijkste bevindingen formuleren geformuleerd worden:

---

<sup>1</sup> Momenteel wordt er geen optie X voorzien in de collectie van dit jaar. Dit betekent niet dat ze zijn uitgesloten.



- Bevinding 1: Het aantal werknemers in het gewestelijk Openbaar Ambt blijft toenemen.
- Bevinding 2: De evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen het Gewest wordt elk jaar iets beter, vooral bij de ION's en andere instellingen.
- Bevinding 3: De -25-jarigen en de 60-plussers zijn minder aanwezig in het personeelsbestand van het Gewest. De gemiddelde leeftijd van een personeelslid is 42 jaar.
- Bevinding 4: Bijna driekwart van de mannelijke personeelsleden is laaggeschoold, de vrouwen hebben hogere kwalificaties.
- Bevinding 5: Een ruime helft van het personeel is gedomicilieerd in het Gewest.
- Bevinding 6: Naar juridisch statuut gaat de verdeling tussen statutair en contractueel personeel vrij gelijk op. De GOD's tellen meer statutairen, de ION's en andere instellingen hebben meer contractueel personeel in dienst.
- Bevinding 7: Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in jobs voor hogeropgeleiden. Vervolgens worden zij geconfronteerd met een glazen plafond: terwijl pariteit bijna wordt bereikt in het middenkader, is dit niet meer het geval in de management- en topfuncties.
- Bevinding 8: De verdeling van de taalrollen laat een overwicht van de Franstaligen zien. Zij zijn vooral contractueel tewerkgesteld terwijl de Nederlandstaligen vooral statutair zijn.
- Bevinding 9: De gemiddelde dienstanciënniteit is 10 jaar.
- Bevinding 10: Bij de GOD's vertrekken mensen voornamelijk naar de privé-sector, bij de ION's wordt de tewerkstelling in 20% van de gevallen beëindigd door de werkgever.
- Bevinding 11: Binnen de organisaties met veel telewerkbare functies werken structurele telewerkers gemiddeld 2,3 dagen per week effectief thuis.
- Bevinding 12: In het Gewest wordt veel minder deeltijds gewerkt dan in andere publieke sectoren en in de privé-sector. Vooral vrouwen werken deeltijds.
- Bevinding 13: Het ziektepercentage bedroeg in 2022 7,2%
- Bevinding 14: Een groot aandeel van de personeelsleden kon vorig jaar bijscholing volgen.

## 4. Samenvatting aanbevelingen

Uit onze analyses blijkt dat er ontwikkelingsmogelijkheden zijn in de werking van de publieke sector van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Om de kwaliteit en de kwantiteit van de instroom te verhogen, kan het interessant zijn om in de huidige schaarste op de arbeidsmarkt statutaire tewerkstelling te stimuleren als extra troef ten opzichte van andere werkgevers. Er wordt geadviseerd om nog meer in te zetten op de tewerkstelling van jongeren om de continuïteit van de goede werking van het Brussels Openbaar Ambt te bevorderen. Een andere mogelijkheid om de instroom te bevorderen is het uitspelen van de diverse troeven die het Gewest biedt inzake telewerken.

De proportie vrouwelijke leidinggevenden is niet representatief voor het aandeel van vrouwen in het totaal van het personeelsbestand. Mogelijke ingrepen om het aandeel vrouwelijke leidinggevenden te verhogen, zijn het bewerkstelligen van een vrouwvriendelijke organisatiecultuur, het in beeld brengen van rolmodellen en de aanwezigheid van gemengde selectiejury's bij rekruteringen.

Afwezigheden wegens ziekte of absenteïsme kunnen worden beïnvloed door een geïntegreerd welzijnsbeleid.

In de context van de huidige schaarste op de arbeidsmarkt wordt de partners aangeraden om een strategisch opleidingsbeleid uit te stippelen om de continuïteit van hun organisatie te verzekeren en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te waarborgen.

De gedetailleerde beschrijving van de aanbevelingen staat op pagina 108.

## 5. Sociaal-demografische gegevens

### a. Het personeel

In een eerste fase wordt het profiel van het personeel bekeken. Het totale personeelsbestand van de vier gewestelijke Overheidsdiensten van Brussel (GOD), de negen Instellingen van Openbaar Nut (ION) en de acht andere instellingen<sup>2</sup> bestaat op 31/12/2022 uit 11.140 personen. Ambtenaren die in de loop van 2022 de organisatie verlaten hebben werden hier niet bijgerekend om geen vertekend beeld te geven en om consistent te blijven met de analyses van de voorbije jaren. Deze personen zullen wel apart besproken worden in het deel werknemersdynamiek. Zoals eerder aangehaald in de methodologie is Actiris een uitzondering op deze werkwijze. Het personeelsaantal waarmee gewerkt werd in dit rapport bij Actiris, is het totaal van personen die actief waren in 2022. Het is dus geen correcte weerspiegeling van de situatie op 31/12/2022. De reden hiervoor is dat er geen onderscheid kon gemaakt worden tussen medewerkers en ex-medewerkers in de gekregen data van Actiris.

De voorgestelde ontwikkelingen (tabel 1 en grafiek 1) moeten met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, aangezien het bereik van het aantal instellingen is verruimd. Zo gaven in 2021 visit.brussels, brugel.brussels en parking.brussels voor de eerste maal gegevens. Bij toevoeging aan het totale personeelsbestand kunnen deze niet als een toename van de openbare werkgelegenheid worden beschouwd. In 2022 werden HYDRIA (terug) en hub.brussels verwelkomd in de analyses. Helaas werden voor citydev.brussels geen gegevens ontvangen voor het talentAnalytics.brussels rapport 2022, in tabel 1 kan men zich wel baseren op de gegevens die men voor het federale tewerkstellingsrapport 2022 heeft ontvangen.

Tabel 1: Personeelsbestand van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest<sup>3</sup>

| Organisatie          | 2005         | 2010            | 2015         | 2018         | 2019         | 2020         | 2021         | 2022         |
|----------------------|--------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| GOB                  | 1.508        | 1.600           | 1.746        | 1.399        | 1.450        | 1.452        | 1.465        | 1.519        |
| fiscaliteit.brussels |              |                 |              | 223          | 253          | 306          | 339          | 351          |
| urban.brussels       |              |                 |              | 249          | 250          | 285          | 300          | 287          |
| talent.brussels      |              |                 |              | 44           | 68           | 71           | 77           | 104          |
| <b>Totaal GOD's</b>  | <b>1.508</b> | <b>1.600</b>    | <b>1.746</b> | <b>1.915</b> | <b>2.021</b> | <b>2.114</b> | <b>2.181</b> | <b>2.261</b> |
| paradigm.brussels    | 171          | 15 <sup>2</sup> | 5            | 4            | 4            | 4            | 4            | 2            |
| leefmilieu.brussels  | 646          | 865             | 1.063        | 1.166        | 1.199        | 1.215        | 1.222        | 1.238        |
| net.brussels         | 2.062        | 2.373           | 2.436        | 2.926        | 2.959        | 2.882        | 2.809        | 2.846        |
| brandweer.brussels   | 1.226        | 1.185           | 1.225        | 1.327        | 1.374        | 1.352        | 1.324        | 1.354        |
| haven.brussels       | 121          | 148             | 132          | 126          | 136          | 130          | 129          | 128          |
| actiris.brussels*    | 679          | 881             | 1.180        | 1.486        | 1.611        | 1.582        | 1.637        | 1.706*       |
| slrb-bghm.brussels   | 88           | 104             | 128          | 134          | 147          | 163          | 170          | 191          |
| innoviris.brussels   | 12           | 26              | 38           | 60           | 58           | 64           | 66           | 65           |

<sup>2</sup> In het vervolg van het verslag, en met name om de vergelijkingen die inherent zijn aan de statistische analyse te vergemakkelijken, worden al deze organisaties aangeduid met het acroniem ION. De "andere" organisaties hebben een ander juridisch statuut dan de ION's. Het zijn in wezen publiekrechtelijke naamloze vennootschappen.

<sup>3</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels (), \*citydev.brussels 2022 uit Tewerkstellingsrapport 2022.

\*Actiris 2022: Personeelsaantal voor heel 2022: Werknemers en ex-werknemers die in 2022 actief waren

|                                   |                   |              |              |              |              |              |               |               |
|-----------------------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| perspective.brussels              |                   |              |              | 132          | 148          | 154          | 164           | 168           |
| <b>Totaal ION</b>                 | <b>5.005</b>      | <b>5.597</b> | <b>6.207</b> | <b>7.361</b> | <b>7.636</b> | <b>7.546</b> | <b>7.525</b>  | <b>7.698</b>  |
| brupartners.brussels              | 5                 | 20           | 23           | 29           | 29           | 29           | 31            | 29            |
| citydev.brussels                  | 122               | 138          | 132          | 137          | 144          | 151          | 153           | 151*          |
| visit.brussels                    | n.b. <sup>3</sup> | n.b.         | n.b.         | n.b.         | n.b.         | n.b.         | 184           | 181           |
| HYDRIA                            |                   | n.b.         | n.b.         | 47           | 52           | 56           | n.b.          | 68            |
| brugel.brussels                   |                   | n.b.         | n.b.         | n.b.         | n.b.         | n.b.         | 37            | 39            |
| parking.brussels                  |                   | n.b.         | n.b.         | n.b.         | n.b.         | n.b.         | 316           | 333           |
| safe.brussels                     |                   |              |              | n.b.         | n.b.         | 54           | 78            | 88            |
| hub.brussels                      |                   |              |              | n.b.         | n.b.         | n.b.         | n.b.          | 292           |
| <b>Totaal andere instellingen</b> | <b>127</b>        | <b>158</b>   | <b>155</b>   | <b>213</b>   | <b>225</b>   | <b>290</b>   | <b>799</b>    | <b>1181</b>   |
| <b>Totaal</b>                     | <b>6.640</b>      | <b>7.355</b> | <b>8.108</b> | <b>9.489</b> | <b>9.882</b> | <b>9.950</b> | <b>10.505</b> | <b>11.140</b> |

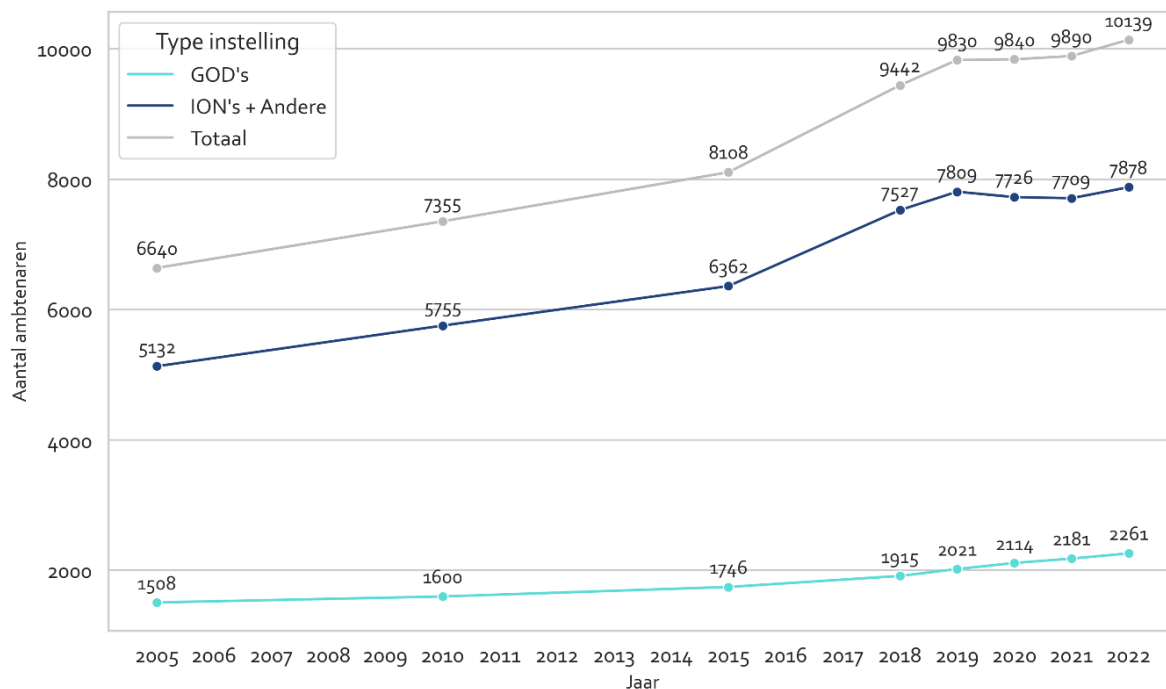
De hoogste relatieve stijgingen in 2022 in vergelijking met 2021 zijn te zien bij talent.brussels (+35%), safe.brussels (+13%) en slrb-bghm.brussels (+12%). In absolute aantallen is de sterkste stijging te zien bij GOB (+54 personen). Bij zes organisaties zijn er kleine dalingen in de personeelsaantallen: urban.brussels, paradigm.brussels, haven.brussels, innoviris.brussels, brupartners.brussels en visit.brussels.

Om de evolutie van het personeelsbestand te analyseren, wordt het totaal in 2022 bekeken zonder HYDRIA en hub.brussels. In 2022 komt men dan op 10.780 ambtenaren, een stijging van 2,62% of 275 personen ten opzichte van 2021. Er wordt een grotere toename in het regionaal personeelsbestand opgemerkt dan tijdens 2021. Hier werd een stijging van 74 personen of 0,75% ten opzichte van 2020 waargenomen.

Zoals eerder vermeld, worden in grafiek 1 niet alle organisaties meegerekend om eenzelfde methodologie te volgen en consistent te zijn met vorige rapporten. Op deze manier wordt de evolutie van de personeelsleden correct afgebeeld. Tabel 2 toont welke organisaties er per jaar zijn uitgesloten in de grafiek.

*Grafiek 1: Evolutie van de tewerkstellingsgraad (aantal werknemers in het gewestelijk Openbaar Ambt tussen 2005-2022)<sup>4</sup>*

<sup>4</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels.



Tabel 2: Evolutie van de tewerkstellingsgraad (aantal werknemers) in het gewestelijk Openbaar Ambt tussen 2005-2022, uitgesloten organisatie grafiek 1<sup>5</sup>

|                          | 2020          | 2021             | 2022             |
|--------------------------|---------------|------------------|------------------|
| Uitgesloten in grafiek 1 | HYDRIA        | HYDRIA           | HYDRIA           |
|                          | safe.brussels | safe.brussels    | safe.brussels    |
|                          |               | visit.brussels   | visit.brussels   |
|                          |               | brugel.brussels  | brugel.brussels  |
|                          |               | parking.brussels | parking.brussels |
|                          |               |                  | hub.brussels     |

Aangezien er voor citydev.brussels geen gegevens zijn ontvangen voor het talentAnalytics.brussels rapport 2022 wordt de organisatie vanaf hier niet meer betrokken in de analyses. Dit betekent dat de totale populatie in de studie uitkomt op 10.989<sup>6</sup>. Hieronder volgt de verdeling van de verschillende organisatietypes.

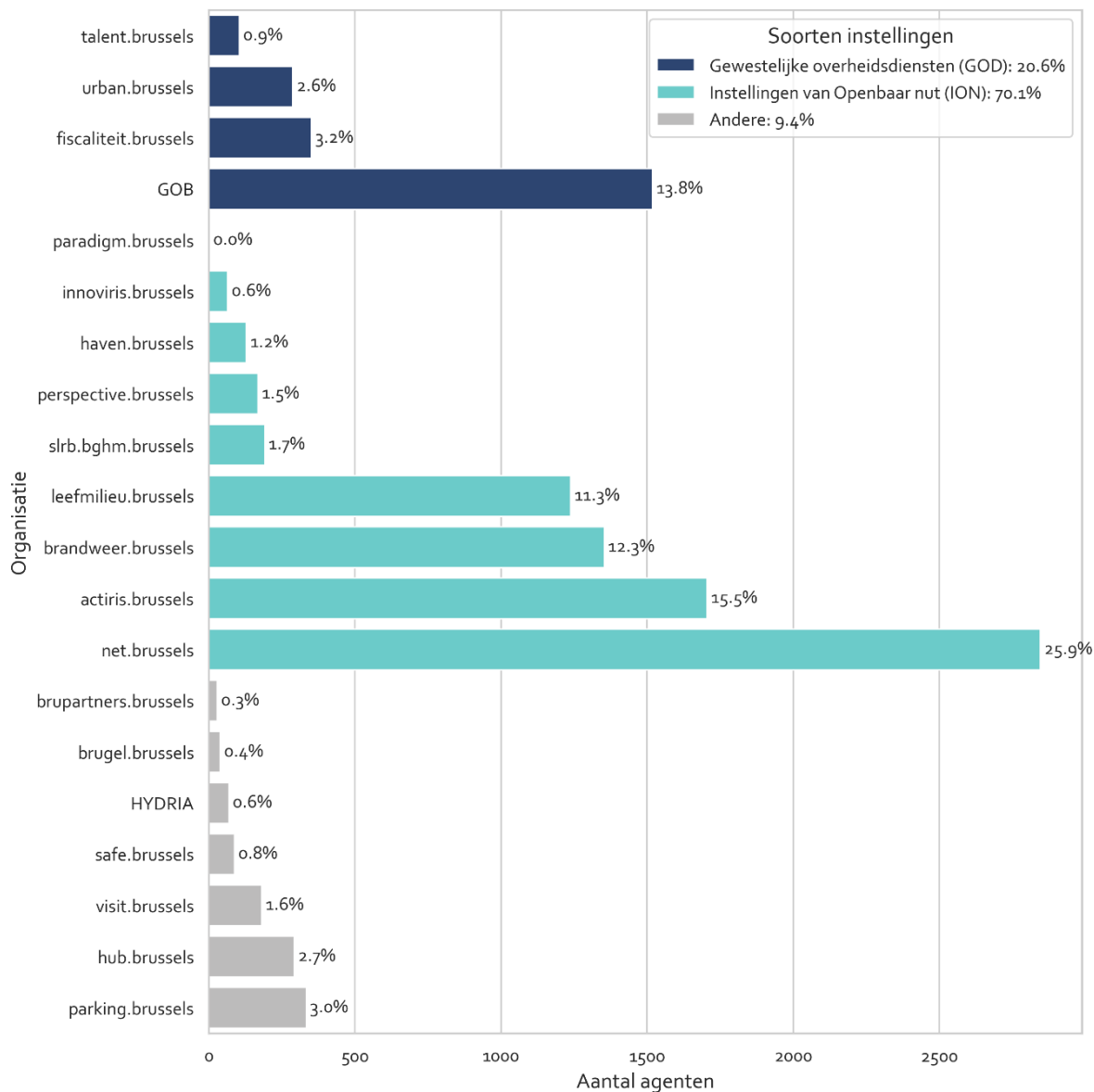
<sup>5</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels.

<sup>6</sup> Wanneer er gegevens ontbreken wordt dit altijd aangegeven onder de grafiek of tabel in kwestie, alsook bij welke organisatie.

*Grafiek 2: Verdeling (in %) van het personeel van de GOD's en ION's per instelling, 31 december 2022<sup>7</sup>*

---

<sup>7</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.989 eenheden



De volgende tabel toont de personeelsaantallen van de verschillende overheden in België. Er wordt een stijging geconstateerd in de vier getoonde overheden. De grootste stijging is te zien bij de instellingen van de Brusselse overheid.

Tabel 3: Personeelsbestand van de verschillende overheden 2021 vs 2022, 31 december 2022<sup>89</sup>

|          | 2021   | 2022   | Evo  |
|----------|--------|--------|------|
| Brussel  | 10 505 | 10 780 | 2,6% |
| Federaal | 64 296 | 65 405 | 1,7% |

<sup>8</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels.

<https://infocenter.belgium.be/nl/statistieken/federaal-administratief-openbaar-ambt/tewerksstelling/personeelsbestand>

<https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/personeelsaantal>

Tewerkstellingsrapport 2022 Wallonië

<sup>9</sup> \*Wallonië 2021 + SPW 2022, geen gegevens voor SPW 2021

|               |                |                |             |
|---------------|----------------|----------------|-------------|
| Vlaanderen    | 28 704         | 29 002         | 1,0%        |
| Wallonië      | 18 856         | 19 123         | 1,4%        |
| <b>Totaal</b> | <b>112 361</b> | <b>124 310</b> | <b>1,4%</b> |

## CONCLUSIE:

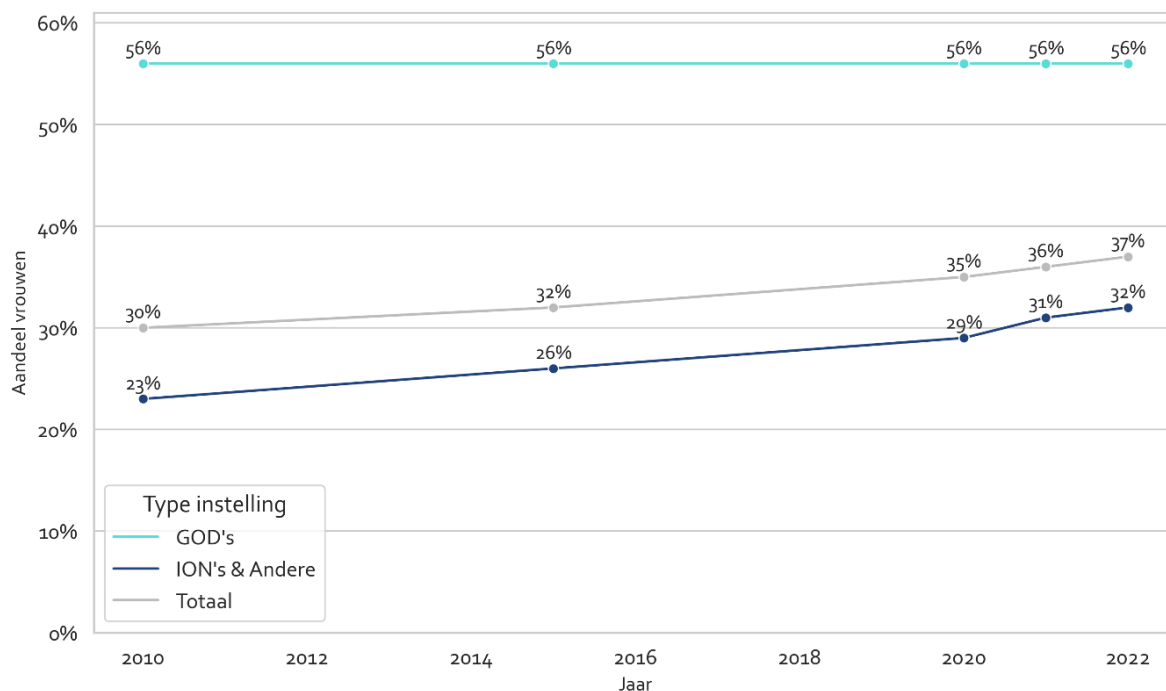
Er is opnieuw een iets grotere toename van het personeelsbestand in 2022 ten opzichte van 2021. De grootste toename is te zien bij de GOD's (+3,67%), daarna de andere instellingen (+2,75%) en als derde de ION's (+2,30%). Als het personeelsbestand per instelling bekeken wordt ziet men bij zes organisaties kleine dalingen: urban.brussels, paradigm.brussels, haven.brussels, innoviris.brussels, brupartners.brussels en visit.brussels. Bij de overige instellingen wordt een stijging opgemerkt in het aantal personeelsleden.

## b. Geslacht

In het tweede gedeelte wordt de geslachtsverdeling van het personeel in de verschillende organisaties onder de loep genomen. Zoals eerder aangehaald is er momenteel geen optie "X" voorzien in de collecte van dit jaar, maar enkel het onderscheid man-vrouw. Dit betekent niet dat personen die zich identificeren onder "X" zijn uitgesloten. Grafiek 3 toont eerst de evolutie van de verhouding volgens type organisatie. Sinds 2020 worden er nauwelijks verschillen vastgesteld. Bij de GOD's ziet men een nagenoeg identieke verhouding tussen de geslachten sinds 2010. De stijging van 1% in 2022 in vergelijking met 2021 bij OIP en andere instellingen is deels te wijten aan de toevoeging van hub.brussels. Daarnaast ziet men een groter aandeel vrouwen bij perspective.brussels, brupartners.brussels en haven.brussels in 2022. De verdeling per organisatie in 2022 en 2021 is te zien in tabel 4.

Grafiek 3: Evolutie 2010-2022 (in %) van het aandeel vrouwen in het gewestelijk Openbaar Ambt<sup>10</sup>

<sup>10</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.989 eenheden



Tabel 4: Verdeling van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens geslacht op 31 december 2022 vs 2021<sup>11</sup>

|                             | 2022        |             |             | 2021                                 |                                      |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
|                             | Man         | Vrouw       | Totaal      | aandeel vrouwen in het totaal (in %) | aandeel vrouwen in het totaal (in %) |
| <b>GOB</b>                  | 733         | 786         | 1.519       | 52%                                  | 52%                                  |
| <b>fiscaliteit.brussels</b> | 134         | 217         | 351         | 62%                                  | 62%                                  |
| <b>urban.brussels</b>       | 99          | 188         | 287         | 66%                                  | 66%                                  |
| <b>talent.brussels</b>      | 37          | 67          | 104         | 64%                                  | 65%                                  |
| <b>Totaal GOD's</b>         | <b>1003</b> | <b>1258</b> | <b>2261</b> | <b>56%</b>                           | <b>56%</b>                           |
| <b>actiris.brussels*</b>    | 578         | 1128        | 1706*       | 66%                                  | 66%                                  |
| <b>net.brussels</b>         | 2.619       | 227         | 2.846       | 8%                                   | 7%                                   |
| <b>leefmilieu.brussels</b>  | 709         | 529         | 1.238       | 43%                                  | 43%                                  |
| <b>innoviris.brussels</b>   | 26          | 39          | 65          | 60%                                  | 59%                                  |
| <b>paradigm.brussels</b>    | 2           | 0           | 2           | 0%                                   | 50%                                  |
| <b>perspective.brussels</b> | 65          | 103         | 168         | 61%                                  | 58%                                  |
| <b>brandweer.brussels</b>   | 1.231       | 123         | 1.354       | 9%                                   | 9%                                   |
| <b>haven.brussels</b>       | 85          | 43          | 128         | 34%                                  | 31%                                  |
| <b>slrb-bghm.brussels</b>   | 72          | 119         | 191         | 62%                                  | 61%                                  |

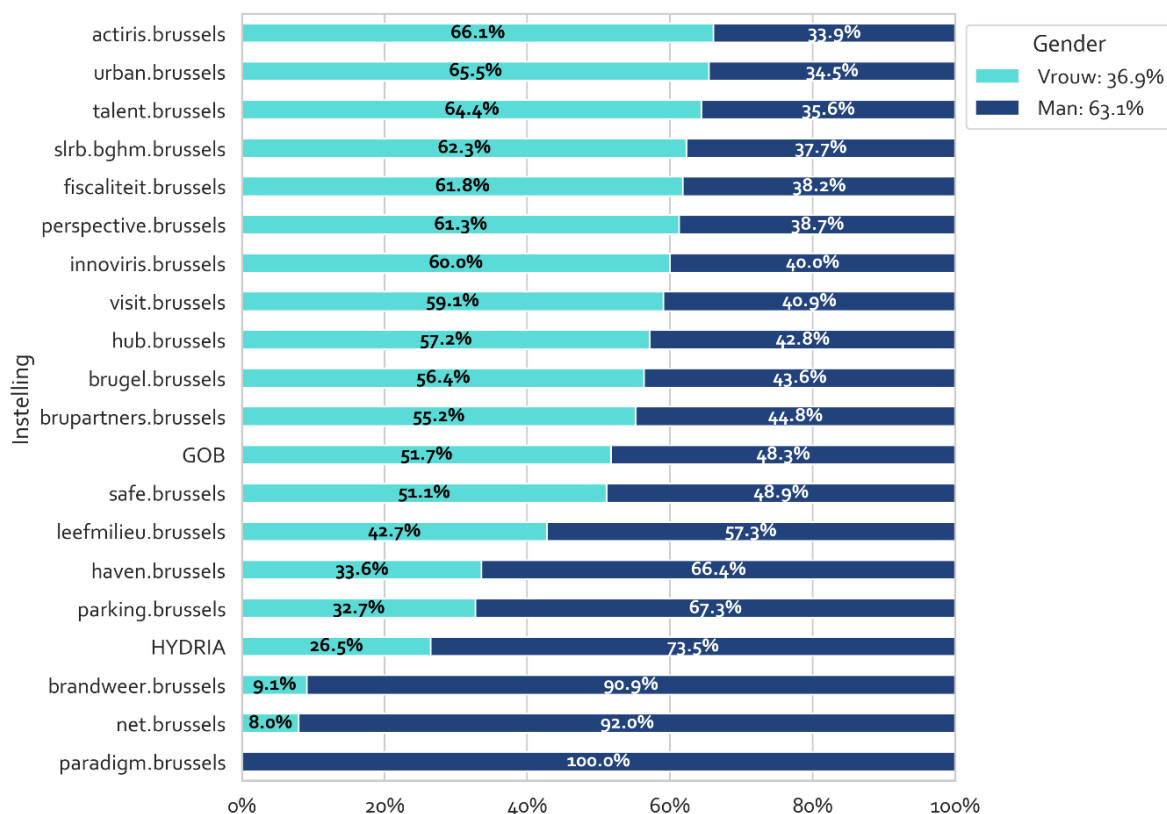
<sup>11</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels

|                                            |              |              |               |            |            |
|--------------------------------------------|--------------|--------------|---------------|------------|------------|
| brugel.brussels                            | 17           | 22           | 39            | 56%        | 57%        |
| brupartners.brussels                       | 13           | 16           | 29            | 55%        | 48%        |
| hub.brussels                               | 125          | 167          | 292           | 57%        | -          |
| HYDRIA                                     | 50           | 18           | 68            | 26%        | -          |
| parking.brussels                           | 224          | 109          | 333           | 33%        | 32%        |
| safe.brussels                              | 43           | 45           | 88            | 51%        | 50%        |
| visit.brussels                             | 74           | 107          | 181           | 59%        | 60%        |
| <b>Totaal ION's en andere instellingen</b> | <b>5.933</b> | <b>2.795</b> | <b>8.728</b>  | <b>32%</b> | <b>31%</b> |
| <b>Totaal</b>                              | <b>6.936</b> | <b>4.053</b> | <b>10.989</b> | <b>37%</b> | <b>36%</b> |

\*Actiris 2022: Personeelsaantal voor heel 2022: Werknemers en ex-werknemers die in 2022 actief waren

In grafiek 4 wordt de verdeling van het geslacht in 2022 afgebeeld per instelling, gerangschikt van hoogste percentage vrouwen naar laagste. De twee organisaties die onderaan in de grafiek staan, net.brussels en brandweer.brussels, zijn de twee uitschieters. Dit is natuurlijk te wijten aan het grote aantal fysieke jobs in deze organisaties die voornamelijk door mannen wordt uitgeoefend. Zij hebben een grote invloed op de totale verhouding vrouwen in het Brusselse Openbare Ambt aangezien het twee grote organisaties zijn. In 2022 werkte maar liefst 38% van het totale personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) (in deze studie) voor net.brussels en brandweer.brussels.

Grafiek 4: Verdeling (in %) van het personeelsbestand per geslacht en per organisatie, 31 december 2021<sup>12</sup>



In tabel 5 wordt de evolutie van de geslachtsverhouding weergegeven sinds 2010. Zoals eerder aangehaald is de verhouding bij de GOD's al twaalf jaar ongewijzigd. Bij de ION's en andere instellingen is er wel een stijging van het aandeel vrouwen. Hierdoor blijft het aandeel vrouwen in het totale personeelsbestand toenemen

<sup>12</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. N=10.989

(+0,79% in 2022), weliswaar minder significant dan in 2021 (+1,36%). Bij de totale beroepsbevolking van het BHG ligt het percentage vrouwen met 46% ongeveer in het midden tussen de percentages bij de GOD's enerzijds, en de ION's en andere instellingen anderzijds.

Tabel 5: Evolutie van het aandeel vrouwen van 2010 tot 2021: vergelijking GOD's en ION's<sup>13</sup>

|                                            |                 | 2010   | 2015   | 2020   | 2021   | 2022   |
|--------------------------------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| GOD                                        | Vrouwen         | 892    | 971    | 1183   | 1213   | 1258   |
|                                            | Totaal          | 1.600  | 1.746  | 2.114  | 2.181  | 2.261  |
|                                            | Aandeel vrouwen | 55,75% | 55,61% | 55,96% | 55,62% | 55,34% |
| ION en andere                              | Vrouwen         | 1.348  | 1.645  | 2.273  | 2.578  | 2.795  |
|                                            | Totaal          | 5.755  | 6.362  | 7.836  | 8.324  | 8.728  |
|                                            | Aandeel vrouwen | 23,42% | 25,86% | 29,01% | 30,97% | 32,02% |
| Totaal personeelsbestand                   | Vrouwen         | 2.240  | 2.616  | 3.456  | 3.791  | 4.053  |
|                                            | Totaal          | 7.355  | 8.108  | 9.950  | 10.505 | 10.989 |
|                                            | Aandeel vrouwen | 30,46% | 32,26% | 34,73% | 36,09% | 36,88% |
| BHG Werkende beroepsbevolking (15-64 jaar) | Aandeel vrouwen |        |        | 45,17% | 45,32% | 46,31% |

## CONCLUSIE

Er is geen verandering in het aandeel van de vrouwen bij de GOD's sinds 2012. Het aandeel vrouwen blijft in het volledige personeelsbestand van het Brusselse Openbare Ambt wel stijgen. Door een toename van vrouwen in enkele ION's en andere instellingen.

## c. Leeftijd

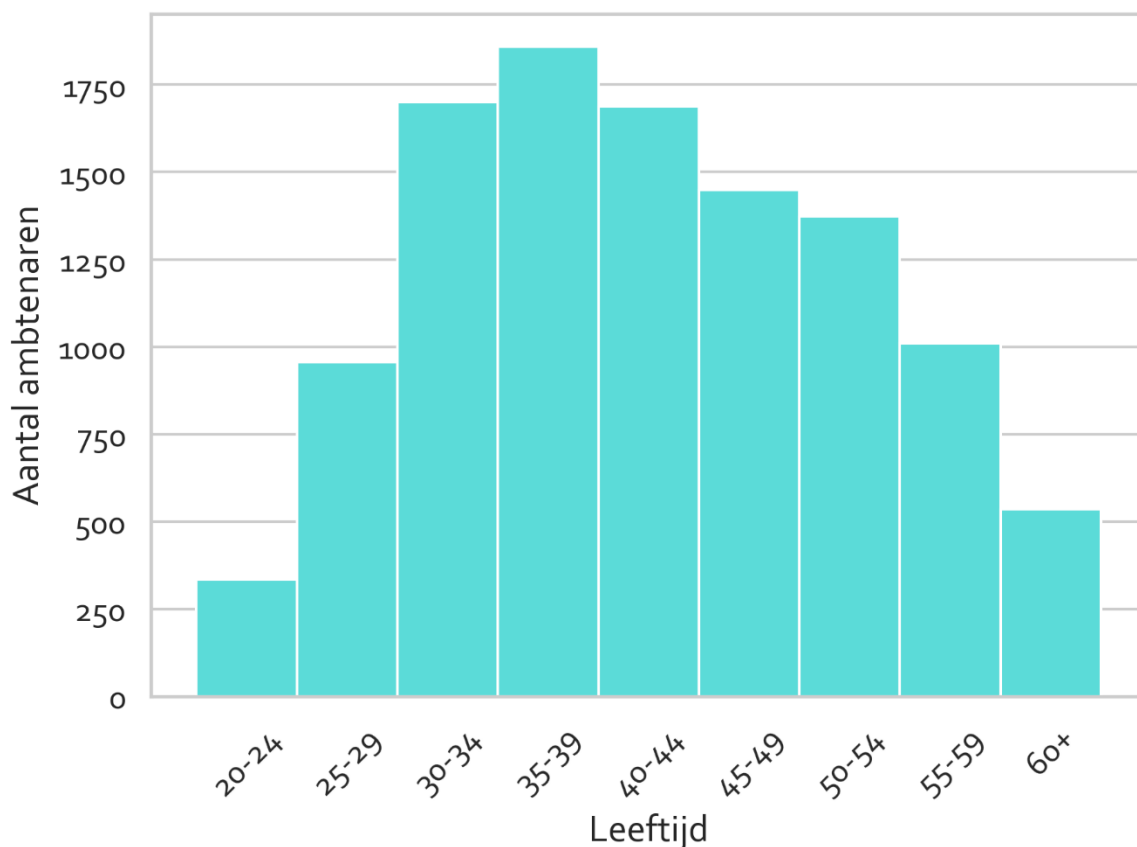
De leeftijdsstructuur van het personeel van het Openbaar Ambt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt geanalyseerd in dit hoofdstuk. Net zoals geslacht is dit een belangrijke variabele om in detail te bekijken. Enerzijds om te bekijken of de leeftijdsstructuur deze van de volledige werkpopulatie in het BHG benadert. En anderzijds om te observeren dat de instroom van jongeren naar de openbare instellingen niet afneemt, en idealiter toeneemt.

Grafiek 5 toont de leeftijdsverdeling in vijfjaarlijkse leeftijdscategorieën. Er wordt opgemerkt dat de grootste leeftijdsgroep, net zoals in 2021, de 35-39-jarigen zijn. De 30-34 en 40-44-jarigen hebben een gelijkaardig

<sup>13</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels  
 Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) (Enquête naar de arbeidskrachten)

aandeel. De gemiddelde leeftijd op 31/12/2022 is 42 jaar, de mediaanleeftijd<sup>14</sup> 41 jaar. Deze zijn ongewijzigd ten opzichte van 2021. De evolutie van de leeftijden voor de voorbije 4 jaar wordt getoond in grafiek 6. De laatste 3 jaar zijn er relatief kleine veranderingen te zien. De proporties “jongeren” en “ouderen”, respectievelijk -25-jarigen en 60-plussers, blijven dezelfde.

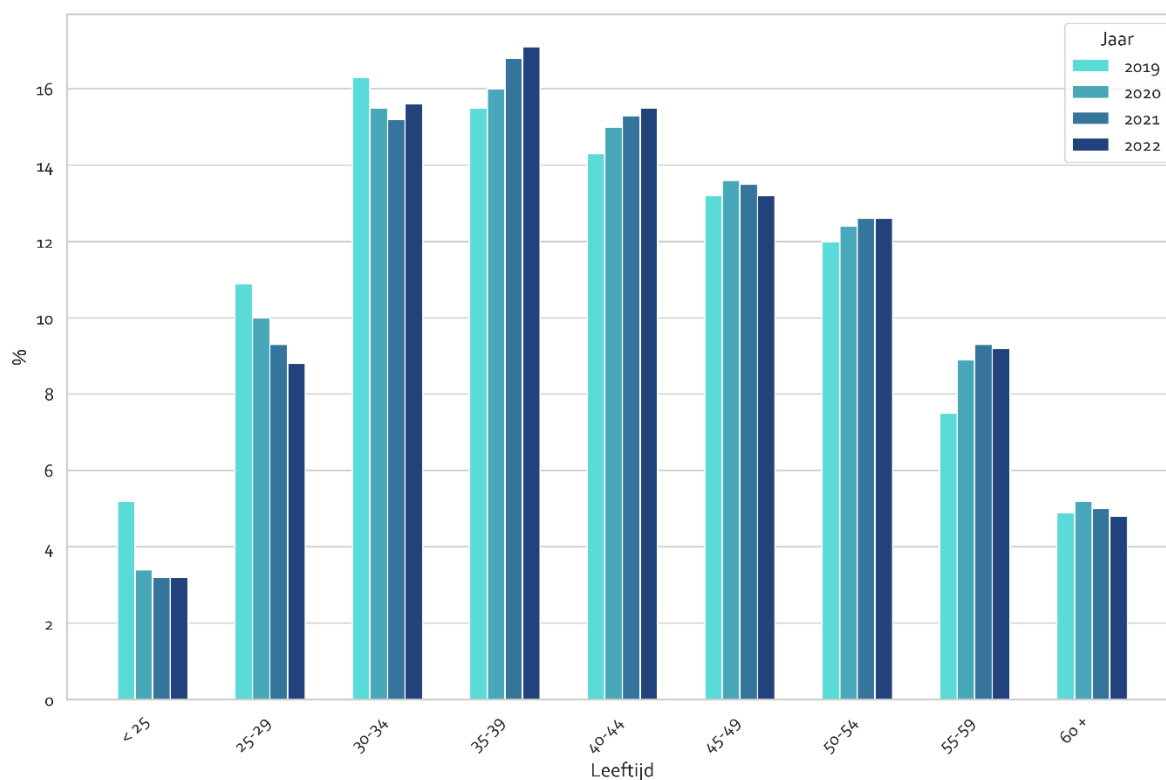
Grafiek 5: Leeftijdsverdeling van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2022<sup>15</sup>



<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.912 eenheden. (Ontbrekende data bij Hub.brussels & HYDRIA)

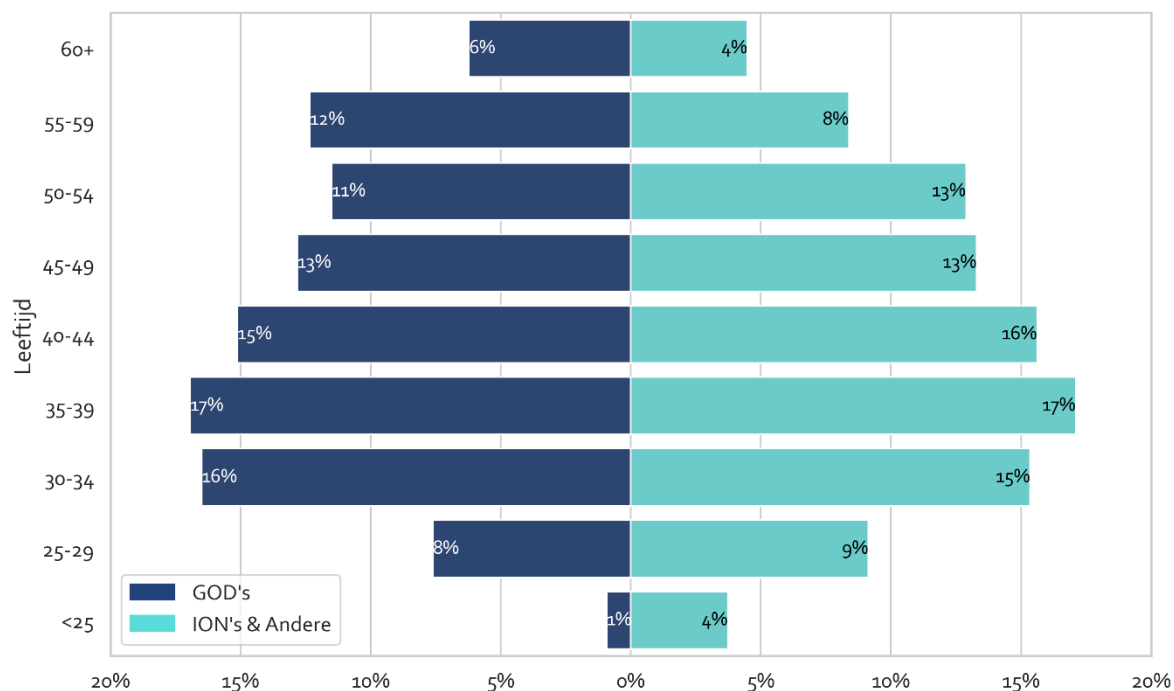
Grafiek 6: Verdeling (in %) van het personeelsbestand van de Brusselse organisaties volgens leeftijd, evolutie 2019-2022<sup>16</sup>



In grafiek 7 wordt de leeftijdspiramide van de GOD's vergeleken met die van de ION's en andere instellingen. Twee belangrijke verschillen worden opgemerkt. Bij de GOD's is er een kleiner aandeel jongeren van –25-jaar. Anderzijds is er een kleiner aandeel 55+ personeelsleden bij de ION's en andere instellingen. Deze verschillen zijn, net zoals te zien was in het gedeelte geslacht, te wijten aan het type instellingen die binnen de verschillende groepen vallen. Bij de GOD's is de ondervertegenwoordiging van jongeren onder 25 jaar vermoedelijk te wijten aan het feit dat een groot aandeel van de jobs een diploma hoger onderwijs vereist. De instroom van jongeren kan hierdoor lager zijn aangezien ze vaak nog studeren of ervaring missen. Daarnaast rijst de vraag of openbare instellingen als aantrekkelijke werkomgevingen gezien worden door jongeren. Het grote aandeel aan jobs binnen de ION's en andere instellingen die geen hoger diploma vereisen, is positief voor de toestroom van jongeren. Een andere veronderstelling die gemaakt kan worden heeft te maken met de statutaire aanwerving van de GOD's. Het kan zijn dat oudere werknemers meer belang hechten aan de zekerheid die gepaard gaat met het statutaire statuut, waardoor deze vaker kiezen of blijven werken in de GOD's tot ze op pensioen gaan. Het minder fysieke werk kan ook aantrekkelijker zijn voor mensen die ouder zijn dan 55 jaar.

<sup>16</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.912 eenheden. (Ontbrekende data bij hub.brussels & HYDRIA)

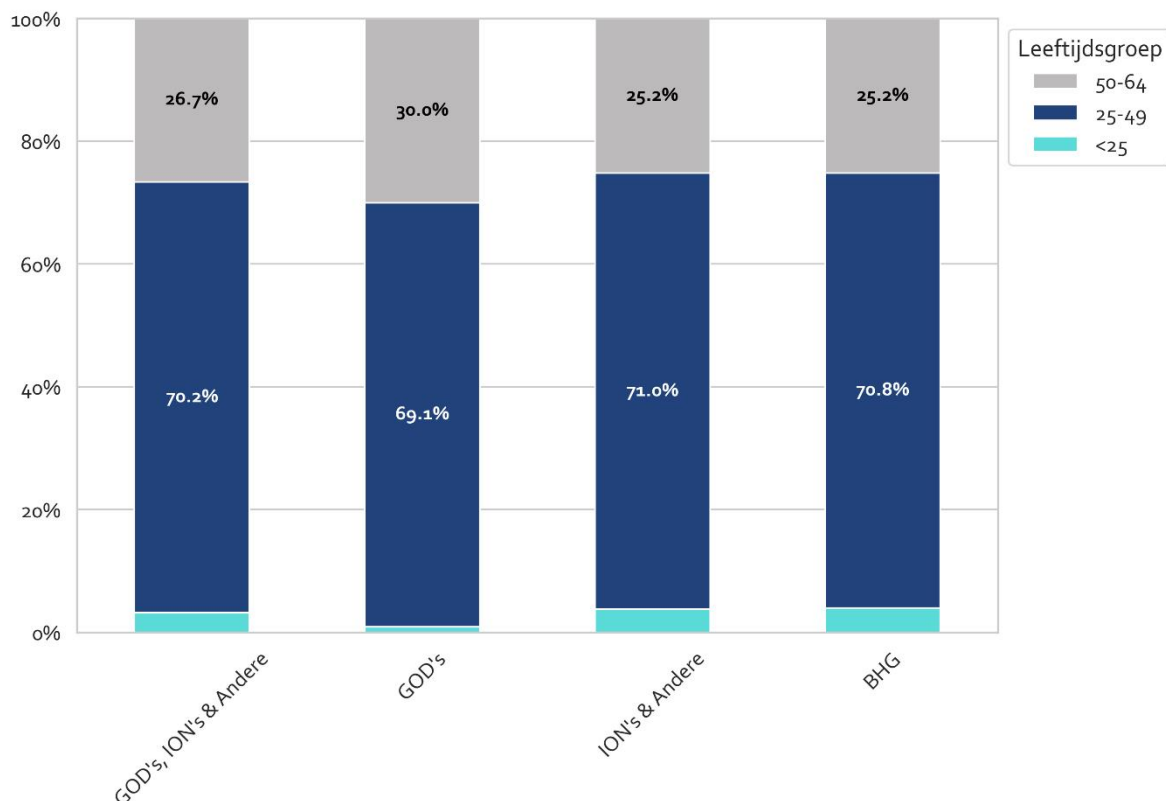
Grafiek 7 : Leeftijdspiramide van het personeelsbestand van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, vergelijking van GOD's en ION & Andere instellingen, 31 december 2022<sup>17</sup>



In grafiek 8 worden de leeftijdsstructuren van het personeel van de Brusselse gewestelijke publieke instellingen vergeleken met deze van de werkende beroepsbevolking van het BHG. Het valt meteen op dat de structuur van de GOD's het meeste afwijkt van de drie andere. Dit versterkt het punt dat gemaakt werd in de vorige paragraaf, namelijk dat het aandeel van de -25-jarigen lager ligt bij de GOD's door het type organisaties die hier deel van uitmaken. Bij de ION's en andere instellingen wordt een bijna identieke leeftijdsverdeling gezien als in het hele Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit zou verklaard kunnen worden door de grotere verscheidenheid aan type organisaties en jobs bij de ION's en andere instellingen. Indien alle instellingen van het Brussels Openbaar Ambt vergeleken worden met het BHG, wordt een iets kleiner aandeel jongeren gezien. Maar men kan dus wel stellen dat de GOD's met een groter probleem zitten aan beide kanten van de leeftijdspiramide.

<sup>17</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.912 eenheden. (Ontbrekende data bij hub.brussels & HYDRIA)

Grafiek 8: Verdeling (%) van het personeelsbestand per leeftijd, vergelijking van de GOD's, de ION's & Andere instellingen en de werkende beroepsbevolking, 31 december 2022<sup>18</sup>

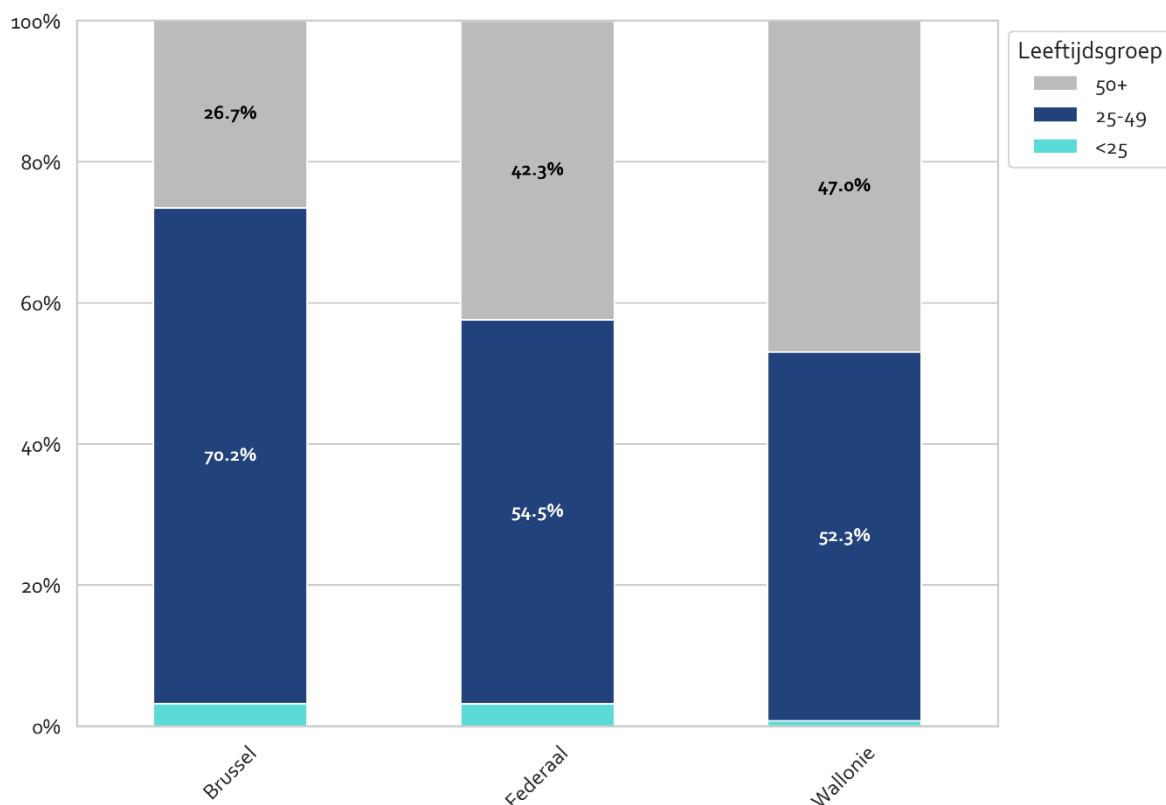


Ten opzichte van de andere overheden (exclusief Vlaanderen, enkel cijfers over -34-jarigen) heeft het Openbaar Ambt van Brussel een leeftijdspiramide die meer toekomstperspectief biedt. Bij de andere overheden is er een veel groter aandeel 50-plussers. Deze uitstroom door pensioneringen zal moeten opgevangen worden door een nieuwe instroom van personeel.

<sup>18</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels.

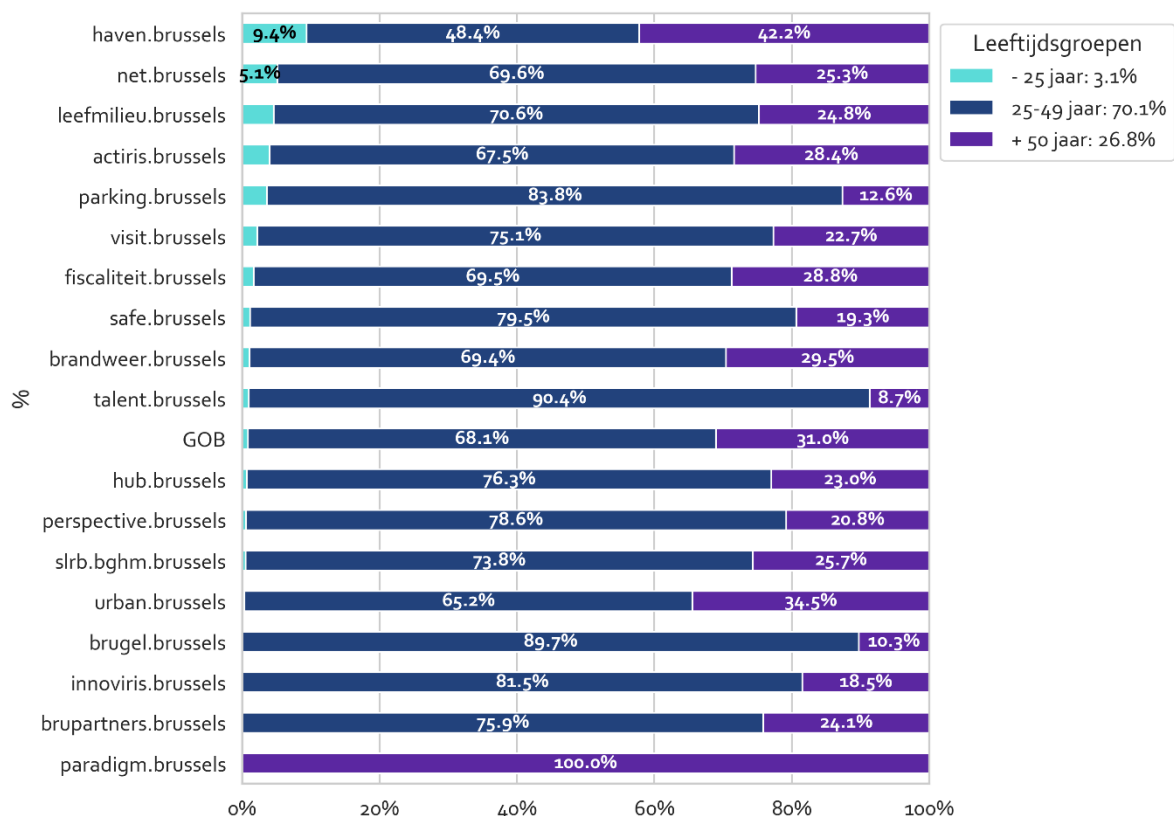
Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.845 eenheden. (Ontbrekende data bij HYDRIA) Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) (Enquête naar de arbeidskrachten)

Grafiek 9: Verdeling (%) van het personeelsbestand per leeftijd, vergelijking van de verschillende overheden, 31 december 2022



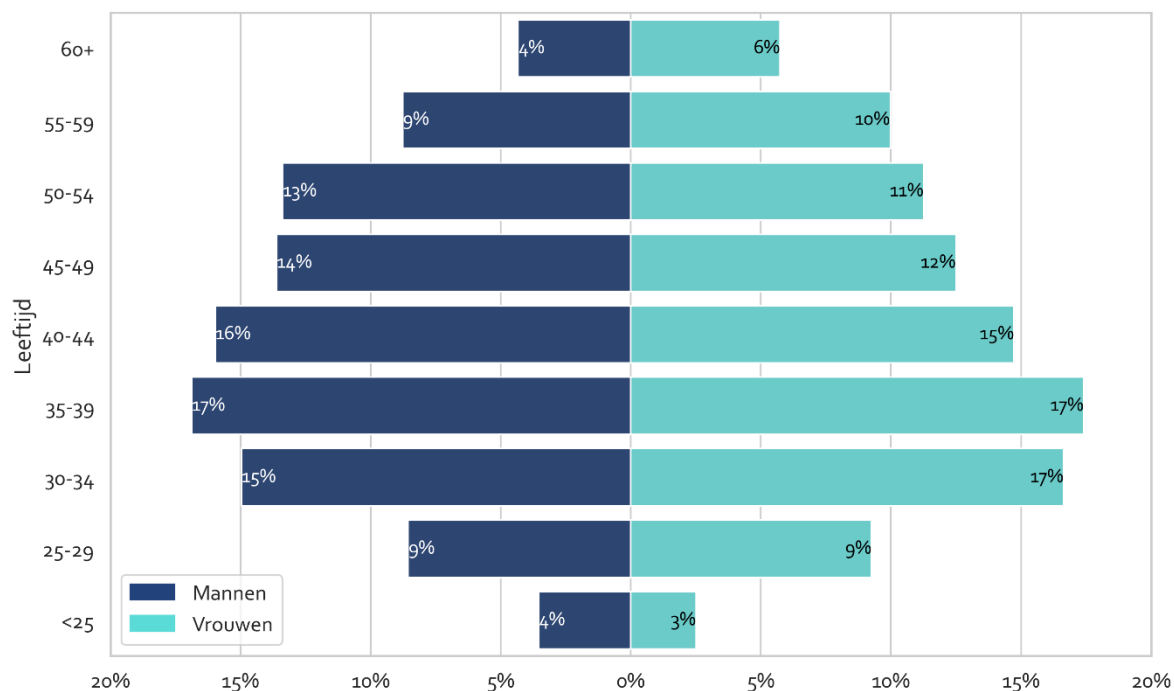
In grafiek 10 wordt de leeftijdsverdeling per instelling bekeken, gerangschikt van hoogste aandeel -25-jarigen naar laagste. Haven.brussels heeft veruit het grootste aandeel jongeren met bijna 10%. Aan de andere kant, bij de 50-plussers, is haven.brussels ook de koploper, met een aandeel van 42% (behalve paradigm.brussels). Een andere vaststelling is dat er vier organisaties zijn, waar geen -25-jarigen tewerkgesteld zijn: paradigm.brussels, innoviris.brussels, brupartners.brussels en brugel.brussels.

Grafiek 10: Verdeling (%) van het personeelsbestand per leeftijd in de Brusselse organisaties, 31 december 2022



In grafiek 11 wordt de leeftijdsverhouding bekeken tussen mannen en vrouwen. In het algemeen zijn er geen al te grote verschillen. Bij vrouwen is er een groter aandeel 25-39-jarigen, bij mannen is de groep 40-54-jarigen sterker vertegenwoordigd. De jongeren (-25) zijn beter vertegenwoordigd bij mannen, omgekeerd hebben de 55+ plussers een groter aandeel in de leeftijdspiramide van vrouwen.

Grafiek 11: Leeftijdspiramide van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, vergelijking mannen-vrouwen, 31 december 2022



## Conclusie

De leeftijdsstructuur van het personeel van het Brussels Openbaar Ambt verschilt niet zo veel van deze van de werkende beroepsbevolking in Brussel. Bij de GOD's wordt een lage instroom van jongeren opgemerkt. Het blijft belangrijk om het Brussels Openbare Ambt aantrekkelijk te houden voor jongeren, zodat deze om te beginnen de weg vinden naar de openbare instellingen. Maar ook om de jongeren te kunnen houden, om een duurzame loopbaan binnen de overheid uit te bouwen.

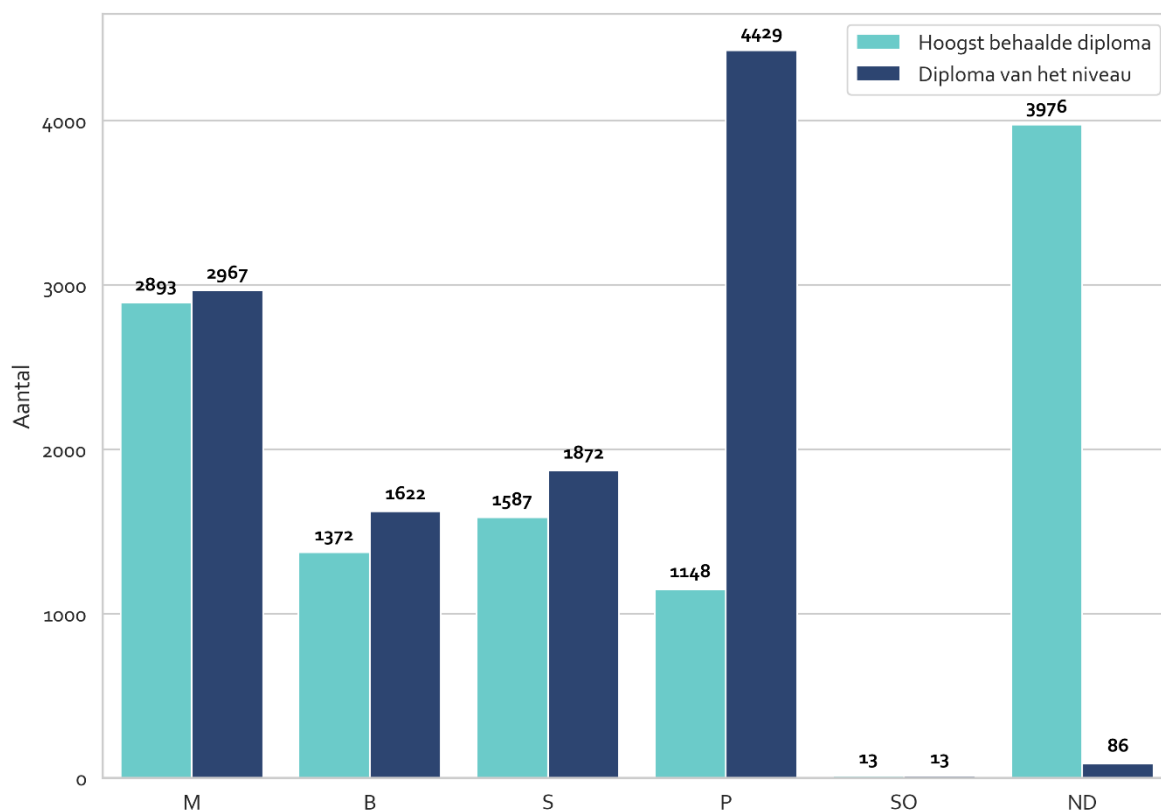
## d. Kwalificatieniveau

Het kwalificatieniveau van de personeelsleden werd bevraagd tijdens de dataverzameling als het hoogst behaalde diploma van de ambtenaar. Jammer genoeg zijn er voor bijna 3.967 personen (36% van het totale bestand) geen gegevens ontvangen over het diploma. Omwille van de samenhang hebben wij de kwalificatie van het personeel afgeleid van het niveau waarop zij zijn aangeworven. Zo wordt een personeelslid van niveau A geacht een masterdiploma te hebben, terwijl een personeelslid van niveau D geacht wordt ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs te hebben behaald. Visit.brussels is een uitzondering op deze methode omdat er geen niveau bestaat binnen de organisatie. Daarom wordt uitgegaan van de hoogst behaalde kwalificatie zoals die ons door de organisatie is meegedeeld. De diploma's worden opgesplitst in vier categorieën:

- P = Lager onderwijs of geen diploma
- S = Secundair hoger onderwijs
- B = Hoger onderwijs korte type (academische bachelor/ professionele bachelor)
- M = Hoger onderwijs lange type (master/doctoraat)

De vergelijking tussen de twee diplomavariabelen wordt gemaakt in grafiek 12. Men ziet het aantal ND's (ND= No data, of geen data beschikbaar) van 3.976 naar 86 gaan van "hoogst behaalde diploma", naar de berekende "diploma van het niveau". De 86 resterende ND's komen door ontbrekende gegevens bij de variabele niveau/diploma. Deze ontbreken bij HYDRIA en deels bij BDBMH en Hub. De opvallendste verandering tussen de variabelen is te zien bij de categorie "P", lager onderwijs of geen diploma. Dit komt doordat er bij net.brussels, en deels bij brandweer.brussels, geen "hoogst behaalde diploma" werd aangegeven. Vele van deze personen hebben niveau D of E, vandaar de stijging in de categorie "lager of geen diploma" bij de variabele "diploma van het niveau".

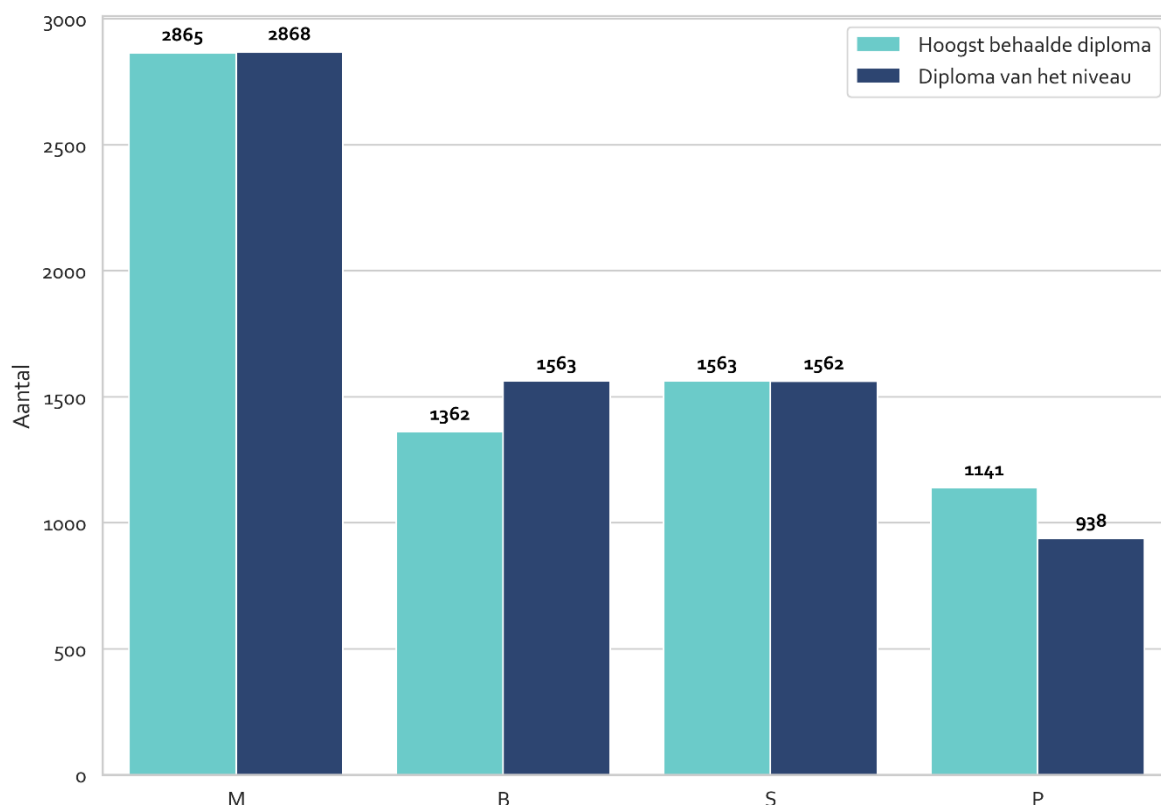
Grafiek 12: Vergelijking hoogst behaalde diploma versus Diploma van het niveau van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2022<sup>19</sup>



Grafiek 13 toont dezelfde gegevens als grafiek 12, maar zonder de ND's. Dat wil zeggen wanneer er een ND waarde is in variabele "hoogst behaalde diploma" wordt deze persoon ook uit "diploma van niveau" gehaald, en vice versa. Dit wil wel zeggen dat alle personen van niveau E uit de volgende twee analyses vallen, omdat voor de medewerkers van net.brussels geen hoogst behaald diploma ontvangen werd. Er blijven 6.931 personen over. Er wordt een stijging gezien in het aantal mensen met diploma hoger onderwijs korte type of "B" (Academische of professionele bachelor). Anderzijds constateert men veel minder mensen met "P", diploma lager onderwijs of geen diploma, in de tweede categorie ten opzichte van de eerste. Tabel 6 bekijkt dit in detail.

<sup>19</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.989 eenheden

Grafiek 13 : Vergelijking hoogst behaalde diploma versus Diploma van het niveau zonder ND, van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2022<sup>20</sup>



De stijging van het aantal personen met een B-niveau bij de variabele diploma is te wijten aan het feit dat er veel personen met een ander diploma dan "B", functies van diploma "B" beoefenen. Men ziet een even grote neerwaartse als opwaartse mobiliteit. 8% van de "B" diploma functies wordt uitgeoefend door ambtenaren met een "M" diploma, en 8% met een "S" of "P" diploma. Omgekeerd wordt opgemerkt dat personen met een hoogst behaald diploma "P", lager onderwijs of geen diploma, vaak in functies werken met ander diploma niveau. Het gaat om 243 personen, of 21% van de personen met een diploma "P" die aan opwaartse mobiliteit doen. Van de 6.931 personen die hier geanalyseerd werden, ziet men dat er 5,2% of 362 personen aan opwaartse mobiliteit doen. Oftewel een functie beoefend die een hoger diplomavereiste heeft dan het diploma waarover de persoon beschikt. Anderzijds doen er 186 personen of 2,7% aan neerwaartse mobiliteit.

<sup>20</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 6.931 eenheden

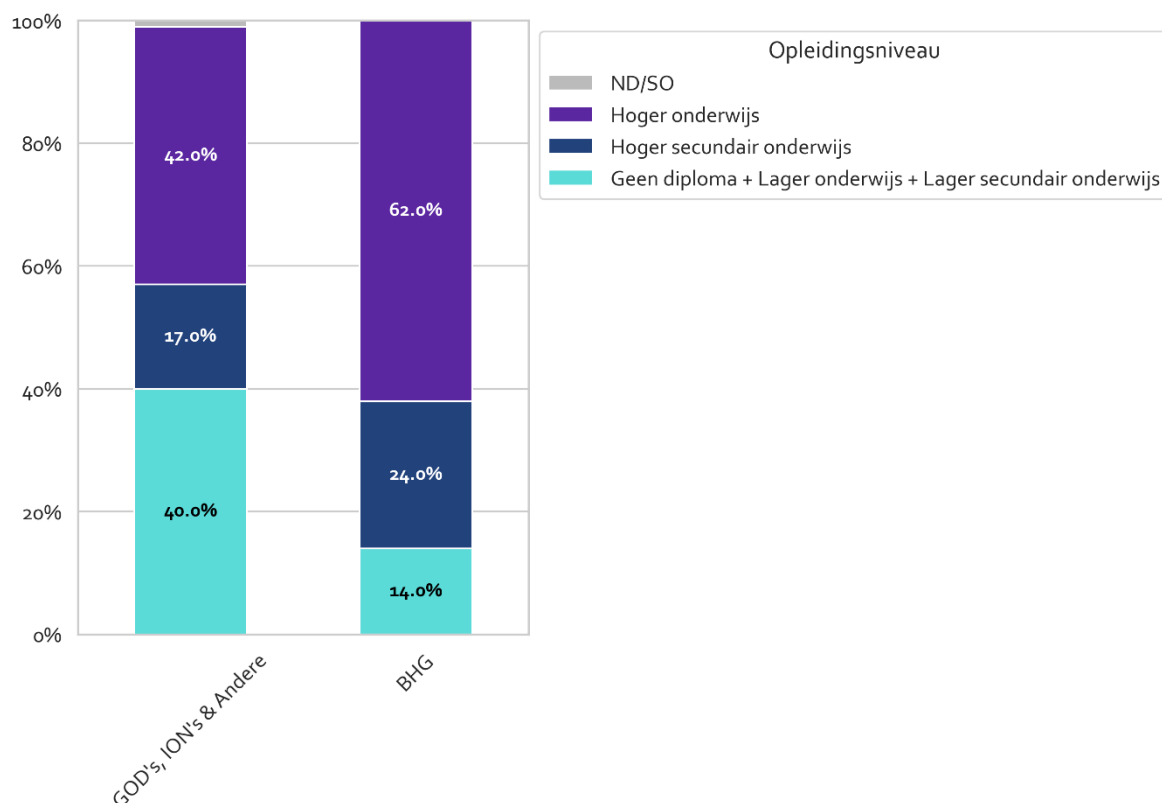
Tabel 6 : Matrix vergelijking hoogst behaalde diploma versus diploma van het niveau, van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2022<sup>21</sup>

|                         |   | Diploma van het Niveau |      |      |      |      |
|-------------------------|---|------------------------|------|------|------|------|
|                         |   | M                      | B    | S    | P    | All  |
| Hoogst behaalde diploma | M | 2736                   | 124  | 5    | 0    | 2865 |
|                         | B | 29                     | 1314 | 17   | 2    | 1362 |
|                         | S | 27                     | 63   | 1435 | 38   | 1563 |
|                         | P | 76                     | 62   | 105  | 898  | 1141 |
|                         |   | 2868                   | 1563 | 1562 | 938  | 6931 |
|                         |   | Diploma van het Niveau |      |      |      |      |
|                         |   | M                      | B    | S    | P    |      |
| Hoogst behaalde diploma | M | 95%                    | 8%   | 0%   | 0%   | 104% |
|                         | B | 1%                     | 84%  | 1%   | 0%   | 86%  |
|                         | S | 1%                     | 4%   | 92%  | 4%   | 101% |
|                         | P | 3%                     | 4%   | 7%   | 96%  | 109% |
|                         |   | 100%                   | 100% | 100% | 100% |      |

Omdat dit een volledig beeld geeft wordt vanaf hier verder gegaan met de variabele diploma van het niveau als kwalificatieniveau. In grafiek 14 wordt het kwalificatieniveau van de werkende beroepsbevolking van het BHG vergeleken met het personeel van het Brussels Openbare Ambt. Er moet wel op gewezen worden dat er dus bij de ambtenaren gekeken wordt naar het diploma van het niveau van de functie. Bij de werkende beroepsbevolking van het BHG wordt gekeken naar het behaalde diploma. Het aandeel laaggeschoolden is veel groter bij de Brusselse ambtenaren. Dit is te wijten aan de vele laaggeschoolde functies in enkele grote ION's (net.brussels, brandweer.brussels, enz.).

<sup>21</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 6931 eenheden

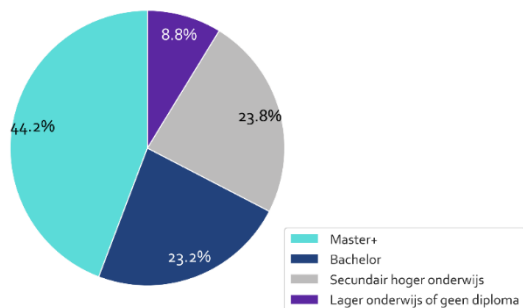
Grafiek 14: Vergelijking Diploma, het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest versus werkende beroepsbevolking van BHG, 31 december 2022<sup>22</sup>



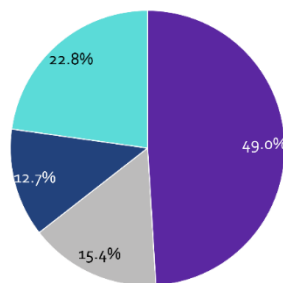
Bij het bekijken van grafiek 15 worden de verschillende structuren op kwalificatieniveau tussen de GOD's en de ION's en andere instellingen zichtbaar. Bij de GOD's is er een veel groter aandeel personen dat een diploma hoger onderwijs heeft (67%). Dit percentage ligt hoger dan dat van de werkende beroepsbevolking van het BHG (62%). Bijna de helft van de ambtenaren bij de ION's en andere instellingen heeft een lager onderwijs diploma of geen diploma (48%).

Grafiek 15: Vergelijking diploma van het niveau, van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2022<sup>23</sup>

Gewestelijke overheidsdiensten (GOD)



Instellingen van Openbaar nut (ION) & Andere

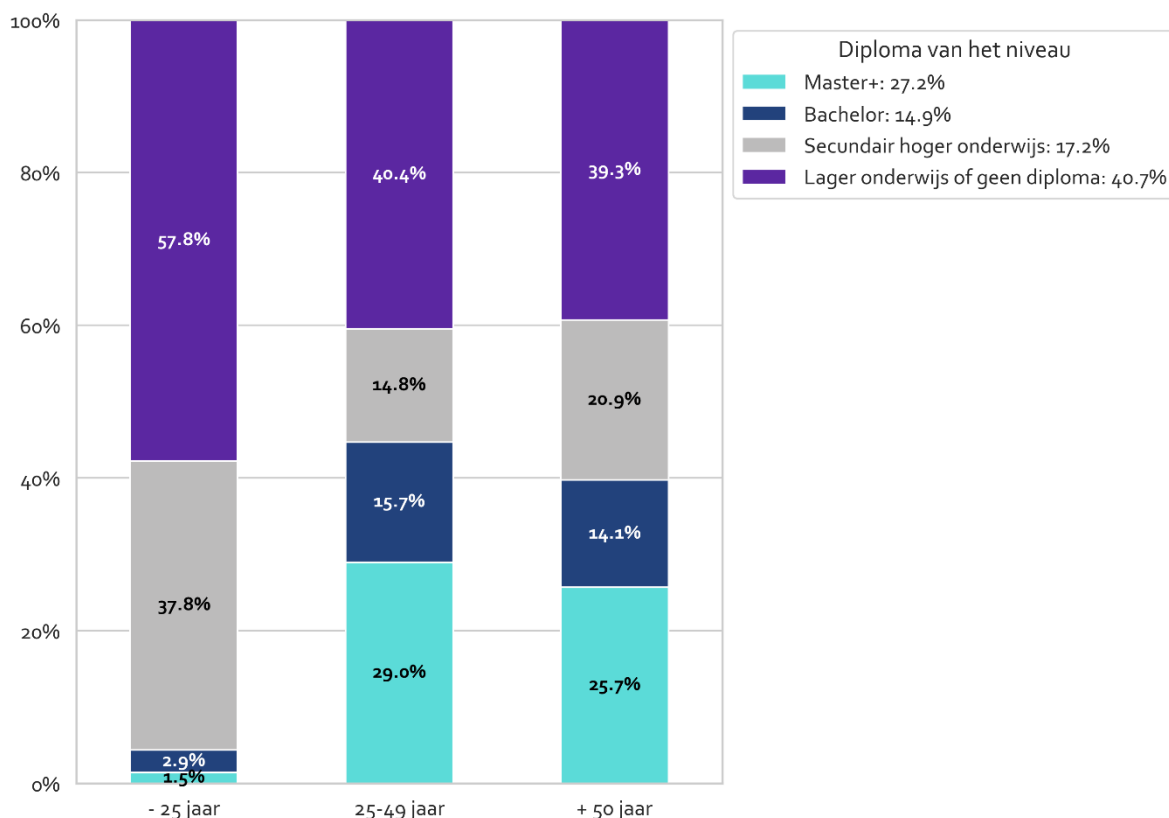


<sup>22</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.890 eenheden Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) (Enquête naar de arbeidskrachten)

<sup>23</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.989 eenheden

In grafiek 16 ziet u de vergelijking van het kwalificatieniveau per leeftijdsgroep. De grootste verschillen zijn bij de -25-jarigen. Het aandeel van personen in functies met een hoger onderwijs diploma als vereiste is maar 4%. Bij de twee oudere leeftijdsgroepen ziet u een gelijkaardigere structuur. De 50-plussers hebben wel een iets groter aandeel personen met secundaire diploma's ten opzichte van de 25-49-jarigen (respectievelijk 21% en 15%).

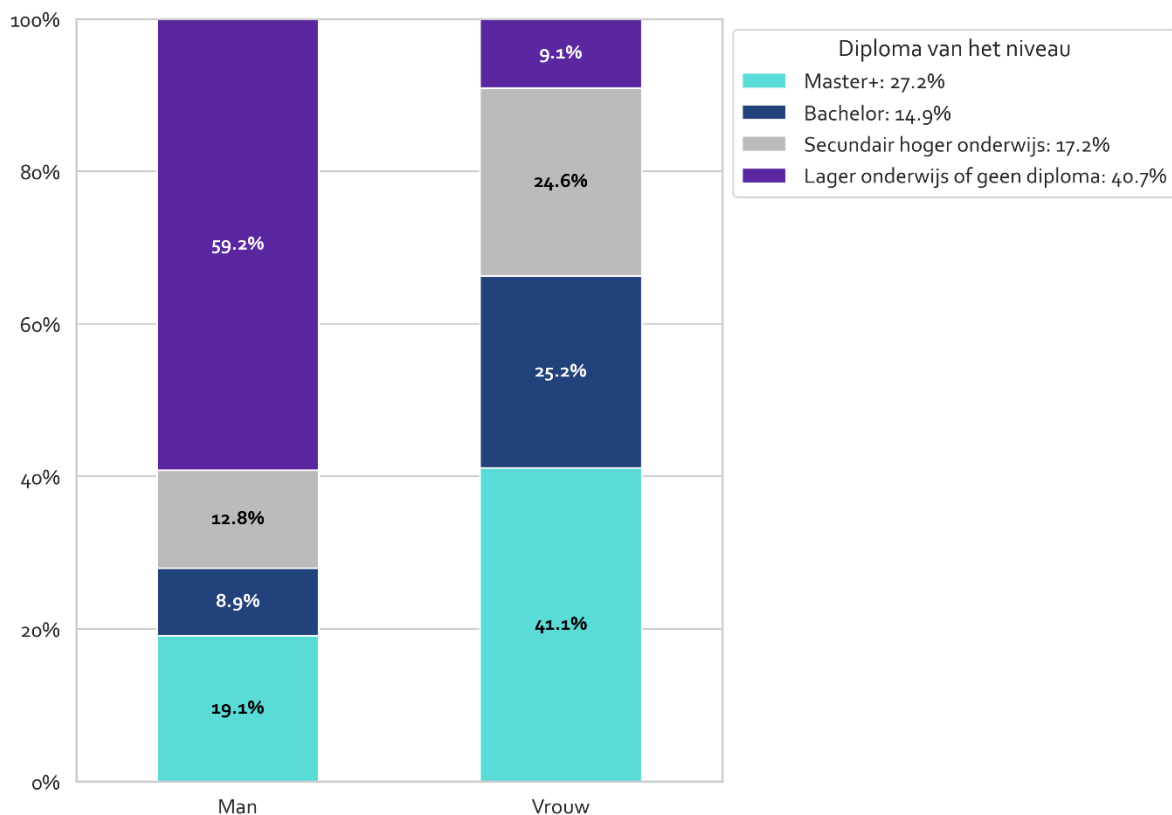
Grafiek 16: Verdeling (in %) van het personeel volgens leeftijd en kwalificatie, 31 december 2022<sup>24</sup>



De vergelijking tussen kwalificatieniveaus op basis van geslacht wordt gemaakt in grafiek 17. Het valt meteen op dat de verdeling tussen mannen en vrouwen volledig anders is. Bij vrouwen is er een veel hoger percentage personen met een diploma hoger onderwijs (66% versus 28% bij mannen). Anderzijds is er een zeer groot aandeel mannen met een diploma lager onderwijs of geen diploma (59% versus 9% bij vrouwen). Dit hoger aandeel vrouwen met hogere kwalificatieniveaus ten opzichte van mannen kleurt de verdeling van beroepen en profielen binnen de gewestinstellingen op een genderspecifieke manier. Instellingen met hoofdzakelijk terreinfuncties hebben een meerderheid van laaggeschoolde mannen in dienst, terwijl instellingen met hoofdzakelijk administratieve functies een meerderheid van hooggeschoolde vrouwen in dienst hebben.

<sup>24</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.912 eenheden (Kruising variabelen niet mogelijk bij HYDRIA)

Grafiek 17: Verdeling (in %) van het personeel volgens geslacht en kwalificatie, 31 december 2022<sup>25</sup>



## CONCLUSIE

De structuur van het kwalificatieniveau, diploma van het niveau, van de Brusselse Openbare Ambt bestaat uit twee grote blokken. Enerzijds laaggeschoolde werknemers met geen diploma, een lager onderwijs diploma of een lager secundair diploma (40%). Het tweede blok zijn de hooggeschoolde ambtenaren met een diploma hoger onderwijs (master of bachelor, 42%). Bij de werkende beroepsbevolking van het BHG ziet men een groter aandeel personen met een hoger onderwijs diploma (62%), maar vooral een kleiner aandeel personen met geen diploma, lager onderwijs of lager secundair diploma (14%). De verhouding van de werkende beroepsbevolking van het BHG komt meer overeen met de structuur van de GOD's.

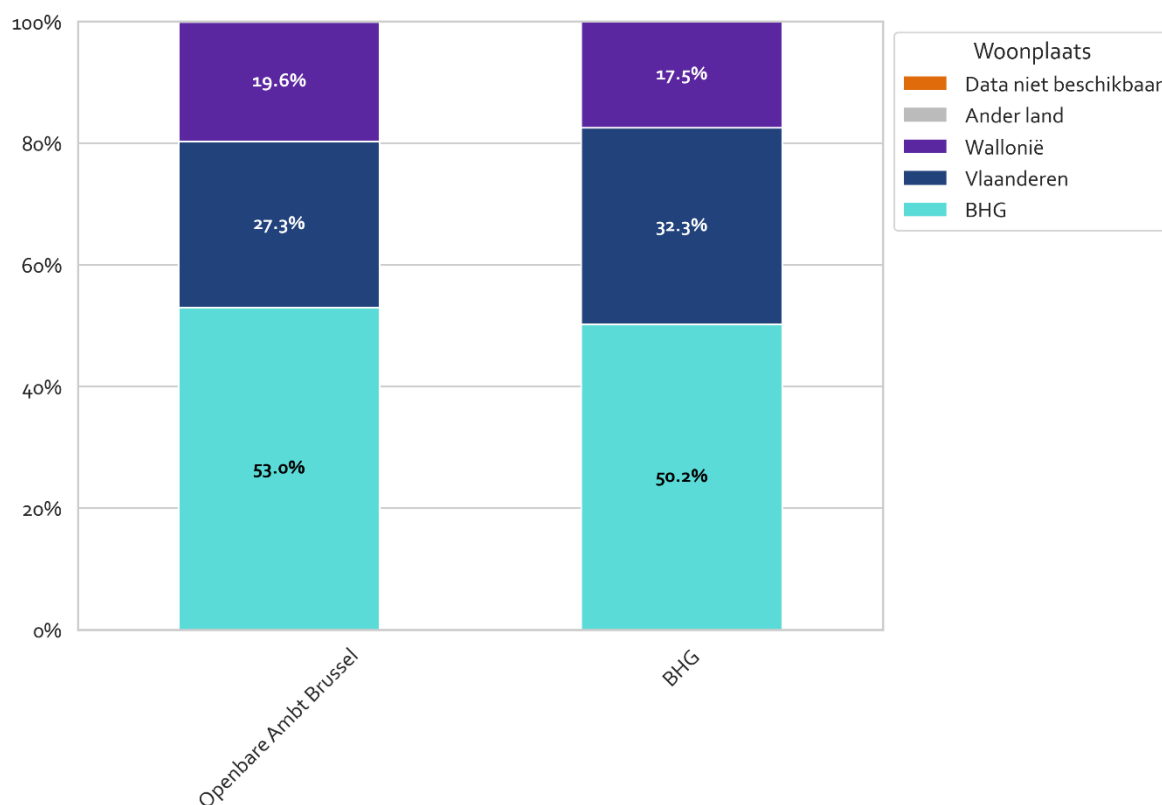
Bij het kwalificatieniveau per leeftijdsgroep, wordt een zeer klein aandeel -25-jarigen met een diploma hoger onderwijs (4%) geconstateerd. Op niveau van geslacht zijn er ook grote verschillen. Bij mannen is het aandeel laaggeschoolden zeer hoog (71%), bij vrouwen ligt het aandeel hooggeschoolden hoger (65%).

<sup>25</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.890 eenheden. Ontbrekende gegevens bij HYDRIA & hub.brussels

## e. Woonplaats

Het laatste aspect van het personeelsprofiel dat getoond zal worden is de woonplaats. Niet onverwacht woont het grootste deel, 52,9%, van het personeel van de openbare instellingen van het BHG in het Brusselse gewest. 27,3% van het personeel woont in Vlaanderen en 19,6% in Wallonië. Ten opzichte van de werkende beroepsbevolking van het BHG is er een ondervertegenwoordiging van ambtenaren die in Vlaanderen wonen, -5%.

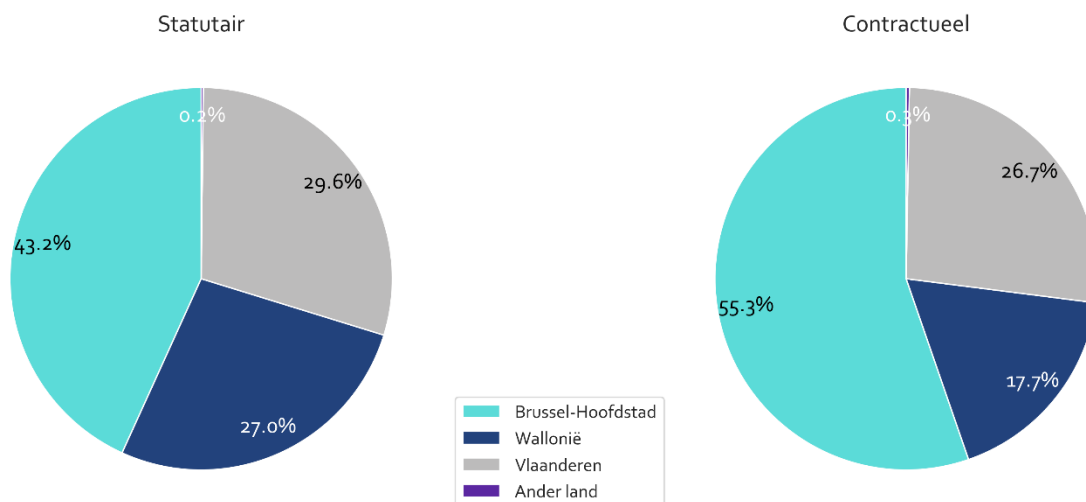
Grafiek 18: Verdeling (in %) van het personeel volgens gewest, 31 december 2022 + Verdeling (in %) werkende beroepsbevolking BHG 16-64 jarigen<sup>26</sup>



De vergelijking van type organisaties binnen het Brusselse Openbare Ambt toont grote verschillen. Bij de GOD's is er een sterke vertegenwoordiging van mensen die in Wallonië wonen, en een ondervertegenwoordiging van mensen die in het Brusselse gewest wonen. Bij de ION's en andere instellingen kunnen de omgekeerde trends worden vastgesteld.

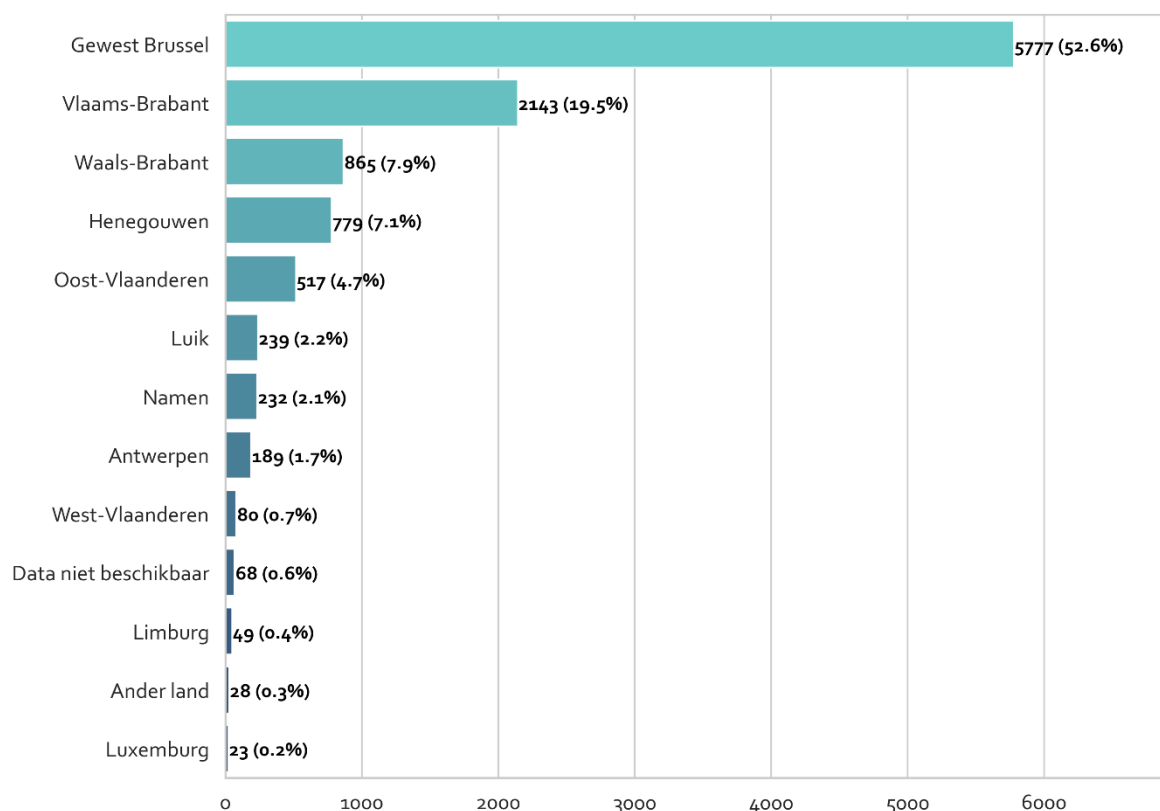
<sup>26</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.921 eenheden (ND=68). Geen gegevens voor HYDRIA  
 Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) (Enquête naar de arbeidskrachten)

Grafiek 19: Verdeling (in %) van het personeel volgens gewest, vergelijking van de GOD's, de ION's & Andere instellingen, 31 december 2022<sup>27</sup>



Na het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgen de twee Brabantse provincies als woonplaats met de meeste Brusselse ambtenaren. Vlaams-Brabant is veruit de grootste, na het BHG, dat aan 20% van het personeel een woonplaats biedt.

Grafiek 20: Verdeling (in %) van het personeel volgens provincie, 31 december 2022<sup>28</sup>



<sup>27</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.921 eenheden (ND=68). Geen gegevens voor HYDRIA.

<sup>28</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.921 eenheden (ND=68). Geen gegevens voor HYDRIA

## CONCLUSIE

De grootste afwijkingen ten opzichte van de werkende beroepsbevolking van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn te zien bij de GOD's. Men ziet een ondervertegenwoordiging van ambtenaren uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest enerzijds. Anderzijds is er een beduidend groter aandeel ambtenaren uit Wallonië aan de slag bij de GOD's. Bij de ION's en andere instellingen wordt een kleiner aandeel personen uit Wallonië gezien en een groter percentage medewerkers wonende in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.



## 6. Monitoring tewerkstelling in de Brusselse publieke sector

In dit hoofdstuk zoomen we in op de juridische situatie, op het niveau (en de rang), op de taalrol en op de anciënniteit. Met deze variabelen, die eigen zijn aan het profiel van de functies binnen het Brussels Openbaar Ambt, willen we licht werpen op de verscheidenheid binnen de openbare tewerkstelling. Die variabelen kunnen worden gekruist met andere, zoals geslacht of kwalificatie, om deze analyse van de tewerkstelling in het Brussels Openbaar Ambt te kunnen onderbouwen. Zoals eerder aangehaald in de methodologie is Actiris een uitzondering op deze werkwijze. Het personeelsaantal waarmee gewerkt werd in dit rapport bij Actiris, is het totaal van personen die actief waren in 2022. Het is dus geen correcte weerspiegeling van de situatie op 31/12/2022.

### a. De rechtstoestand

Op het niveau van het totale personeelsbestand merken we een evenwichtige verdeling tussen statutaire en contractuele personeelsleden op. De gegevens in tabel 7 wijzen toch op een lichte meerderheid van contractuele medewerkers in het Gewest. 54% van de functies in de onderzochte instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt immers ingevuld door contractuelen. We merken evenwel grote verschillen tussen de instellingen onderling.

Het aandeel contractuele medewerkers is hoger in de instellingen van openbaar nut (ION's) (55%) dan in de gewestelijke overheidsdiensten (GOD's) (32%) en het hoogst in de "Andere instellingen" (93%).

Als we de situatie per instelling en per organisatie bekijken, zijn het de grotere instellingen van openbaar nut die het grootste aandeel contractuelen hebben (actiris.brussels, leefmilieu.brussels en net.brussels met respectievelijk 77%, 64% en 60%). Brandweer.brussels is de uitzondering (14% contractuelen).

Wat de gewestelijke overheidsdiensten betreft, blijft het aandeel contractuelen laag voor vier instellingen: urban.brussels, fiscaliteit.brussels, GOB en talent.brussels (respectievelijk 41%, 38%, 30% en 6%).

Tot slot bestaan de "andere instellingen" grotendeels, zo niet volledig, uit contractuelen. Parking.brussels en visit.brussels bestaan dan weer voor 100% uit contractuelen, brugel.brussels, hub.brussels en HYDRIA voor meer dan 90% en brupartners.brussels voor meer dan 70%. Alleen safe.brussels is een uitzondering, met 45% contractuelen.

Tabel 7 : Verdeling van het personeelsbestand van de organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens wettelijk statuut, 31 december 2022<sup>29</sup>

|                             | 2022      |              |        | Aandeel contractuelen in totaal (in %) |
|-----------------------------|-----------|--------------|--------|----------------------------------------|
|                             | Statutair | Contractueel | Totaal |                                        |
| <b>GOB</b>                  | 1057      | 462          | 1519   | 30%                                    |
| <b>fiscaliteit.brussels</b> | 219       | 132          | 351    | 38%                                    |
| <b>urban.brussels</b>       | 168       | 119          | 287    | 41%                                    |
| <b>talent.brussels</b>      | 98        | 6            | 104    | 6%                                     |

<sup>29</sup> BRONNEN: GOD, ION – Berekeningen talent.brussels  
 Nota: Uitgevoerde berekeningen met basis n = 10972 eenheden.

|                             |              |              |               |            |
|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|------------|
| <b>Totaal GOD</b>           | 1542         | 719          | 2261          | 32%        |
| <b>net.brussels</b>         | 1126         | 1720         | 2846          | 60%        |
| <b>actiris.brussels*</b>    | 397          | 1309         | 1706          | 77%        |
| <b>brandweer.brussels</b>   | 1163         | 191          | 1354          | 14%        |
| <b>leefmilieu.brussels</b>  | 447          | 791          | 1238          | 64%        |
| <b>slrb-bghm.brussels</b>   | 98           | 93           | 191           | 49%        |
| <b>perspective.brussels</b> | 71           | 97           | 168           | 58%        |
| <b>haven.brussels</b>       | 72           | 56           | 128           | 44%        |
| <b>innoviris.brussels</b>   | 52           | 13           | 65            | 20%        |
| <b>paradigm.brussels</b>    | 1            | 1            | 2             | 50%        |
| <b>Total ION</b>            | 3.427        | 4.271        | 7.698         | 55%        |
| <b>parking.brussels</b>     | 0            | 333          | 333           | 100%       |
| <b>hub.brussels</b>         | 12           | 263          | 275           | 96%        |
| <b>visit.brussels</b>       | 0            | 181          | 181           | 100%       |
| <b>safe.brussels</b>        | 48           | 40           | 88            | 45%        |
| <b>HYDRIA</b>               | 5            | 63           | 68            | 93%        |
| <b>brugel.brussels</b>      | 1            | 38           | 39            | 97%        |
| <b>brupartners.brussels</b> | 8            | 21           | 29            | 72%        |
| <b>Totaal ION en andere</b> | 3.501        | 5.210        | 8.711         | 60%        |
| <b>Totaal</b>               | <b>5.043</b> | <b>5.929</b> | <b>10.972</b> | <b>54%</b> |

\*Actiris 2022: Personeelsaantal voor heel 2022: Werknemers en ex-werknemers die in 2022 actief waren

Tabel 8 geeft ons ook meer informatie over de evolutie van het aandeel contractuelen over de afgelopen jaren. Over een periode van iets meer dan tien jaar (2010-2022) stellen we een zeer lichte daling vast van de contractuele tewerkstelling (1 procentpunt, namelijk van 55% naar 54%). Het aandeel contractuelen in het totale personeelsbestand is dus redelijk stabiel. Zoals we eerder al zagen, moet deze trend gerelativeerd worden omwille van de nieuwe instellingen die in dit rapport zijn opgenomen (visit.brussels, brugel.brussels en parking.brussels voor de gegevens van 2021 en hub.brussels en HYDRIA voor de gegevens van 2022). Er moet worden opgemerkt dat bij hub.brussels en HYDRIA meer dan 90% van het personeel uit contractuelen bestaat, maar samen maken ze slechts 3% van het totale personeelsbestand uit.

Over dezelfde periode, tussen 2010 en 2022 en kijkend naar de situatie per instelling, zien we dat het aandeel van contractuelen binnen de gewestelijke overheidsdiensten sterk is gedaald, van 42% naar 32%. Voor de instellingen van openbaar nut en andere instellingen steeg dit percentage met 2 procentpunten, van 58% naar 60%. Als gevolg daarvan zien we een statutarisering van de tewerkstelling bij de GOD's en een contractualisering bij de ION's en de andere instellingen.

We kunnen de evolutie van de contractuele praktijk in meer detail bestuderen door het statuut en de anciënniteit per instelling te kruisen. Er moet worden opgemerkt dat we niet beschikken over de gegevens met betrekking tot de datum van indiensttreding van het personeel van de instellingen GOB, urban.brussels, brandweer.brussels en HYDRIA. Daarom vragen we de lezer om uiterst voorzichtig te zijn bij het interpreteren van de volgende resultaten die gekoppeld zijn aan de anciënniteit.

Uit het aandeel contractuelen volgens anciënniteit in tabel 8 blijkt dat zowel in de ION's als in de GOD's de intensiteit van contractualisering hoger ligt bij recent aangeworven personeel (minder dan een jaar anciënniteit). Bij de GOD's is het aandeel contractuelen 37% onder de recent aangeworven personeelsleden, vergeleken met 17% onder de meest ervaren personeelsleden (10 jaar of meer). Bij de ION's en andere instellingen zien we een aandeel van respectievelijk 86% en 39% contractuelen bij het meest ervaren personeel.

Ondanks het toenemend beroep dat wordt gedaan op contractuelen bij ION's en andere instellingen (+1 punt) blijft het relatieve aandeel van de contractuelen in de GOD's dalen (-3 punten), met name als gevolg van vertrekkende personeelsleden en de statutarisering van een deel van de contractuelen.

Tabel 8 : Evolutie van de contractuelen van 2010 tot 2022: vergelijking GOD en IONP<sup>30</sup>

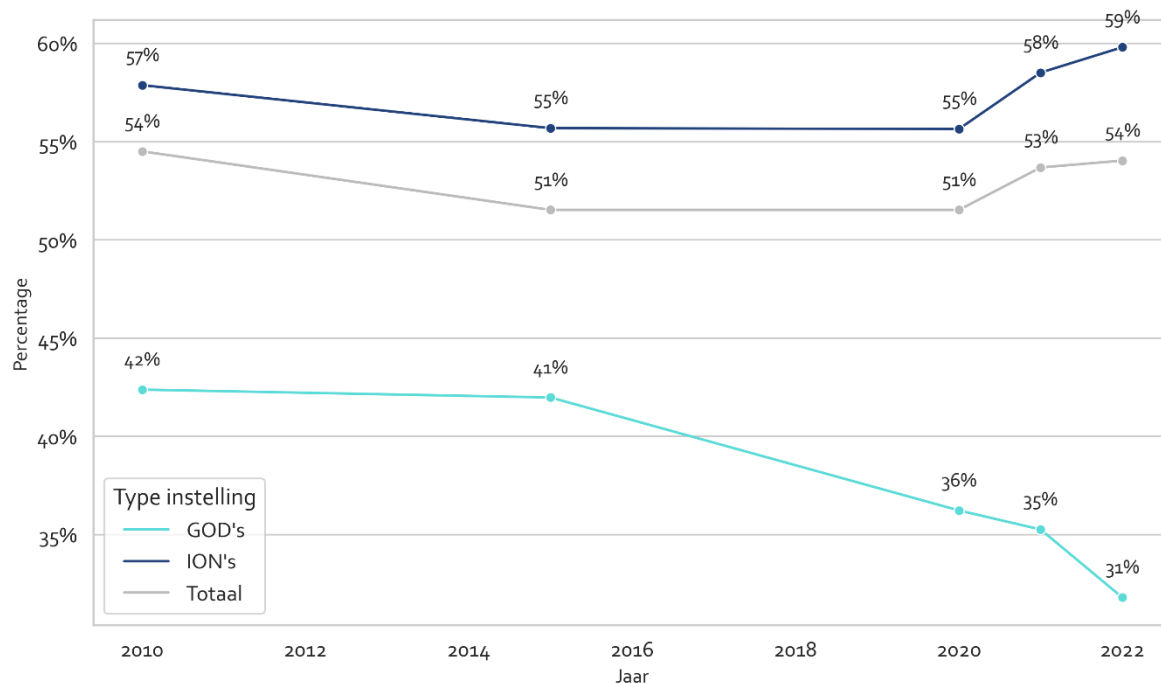
|                         |                      | 2010       | 2015       | 2020       | 2021       | 2022       |
|-------------------------|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>GOD</b>              | Contractuelen        | 678        | 733        | 766        | 769        | 719        |
|                         | Totaal               | 1.600      | 1.746      | 2.114      | 2.181      | 2.261      |
|                         | %                    |            |            |            |            |            |
|                         | <b>contractuelen</b> | <b>42%</b> | <b>42%</b> | <b>36%</b> | <b>35%</b> | <b>32%</b> |
| <b>ION en andere</b>    | Contractuelen        | 3.331      | 3.543      | 4.361      | 4.871      | 5.210      |
|                         | Totaal               | 5.755      | 6.362      | 7.836      | 8.324      | 8.711      |
|                         | %                    |            |            |            |            |            |
|                         | <b>contractuelen</b> | <b>58%</b> | <b>56%</b> | <b>56%</b> | <b>59%</b> | <b>60%</b> |
| <b>Effectief totaal</b> | Contractuelen        | 4.009      | 4.276      | 5.127      | 5.640      | 5.929      |
|                         | Totaal               | 7.355      | 8.108      | 9.950      | 10.505     | 10.972     |
|                         | %                    |            |            |            |            |            |
|                         | <b>contractuelen</b> | <b>55%</b> | <b>53%</b> | <b>52%</b> | <b>54%</b> | <b>54%</b> |

Grafiek 21 : Evolutie 2010-2022 deel contractuelen in gewestelijk Openbaar Ambt<sup>31</sup>

<sup>30</sup> BRONNEN : GOD, ION – Berekeningen talent.Brussels

Nota : Uigevoerde berekeningen met basis n = 10972 eenheden

<sup>31</sup> BRONNEN : GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels



Tabel 9 : Verdeling (in %) van de werknemers van de organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens statuut en anciënniteit, 31 december 2022<sup>32</sup>

|                      |                     | Statutairen | % statutairen | Contractuelen |             |
|----------------------|---------------------|-------------|---------------|---------------|-------------|
| <b>GOD</b>           | 0-11 maand          | 38          | 63 %          | 22            | 37 %        |
|                      | 1-5 jaar            | 184         | 65 %          | 100           | 35 %        |
|                      | 6-9 jaar            | 47          | 89 %          | 6             | 11 %        |
|                      | 10 jaar en meer     | 48          | 83 %          | 10            | 17 %        |
|                      | <b>Totaal GOD</b>   | <b>317</b>  | <b>70 %</b>   | <b>138</b>    | <b>30 %</b> |
| <b>ION en andere</b> | 0-11 maand          | 105         | 14 %          | 630           | 86 %        |
|                      | 1-5 jaar            | 648         | 24 %          | 2066          | 76 %        |
|                      | 6-9 jaar            | 468         | 33 %          | 959           | 67 %        |
|                      | 10 jaar en meer     | 2274        | 61 %          | 1475          | 39 %        |
|                      | <b>Totaal ION/A</b> | <b>3495</b> | <b>41 %</b>   | <b>5130</b>   | <b>59 %</b> |
| <b>Totaal</b>        |                     | <b>3812</b> | <b>42%</b>    | <b>5268</b>   | <b>58%</b>  |

Er wordt gepeild naar het evenwicht in de verdeling tussen mannen en vrouwen en de leeftijdsverdeling binnen statutaire en contractuele functies.

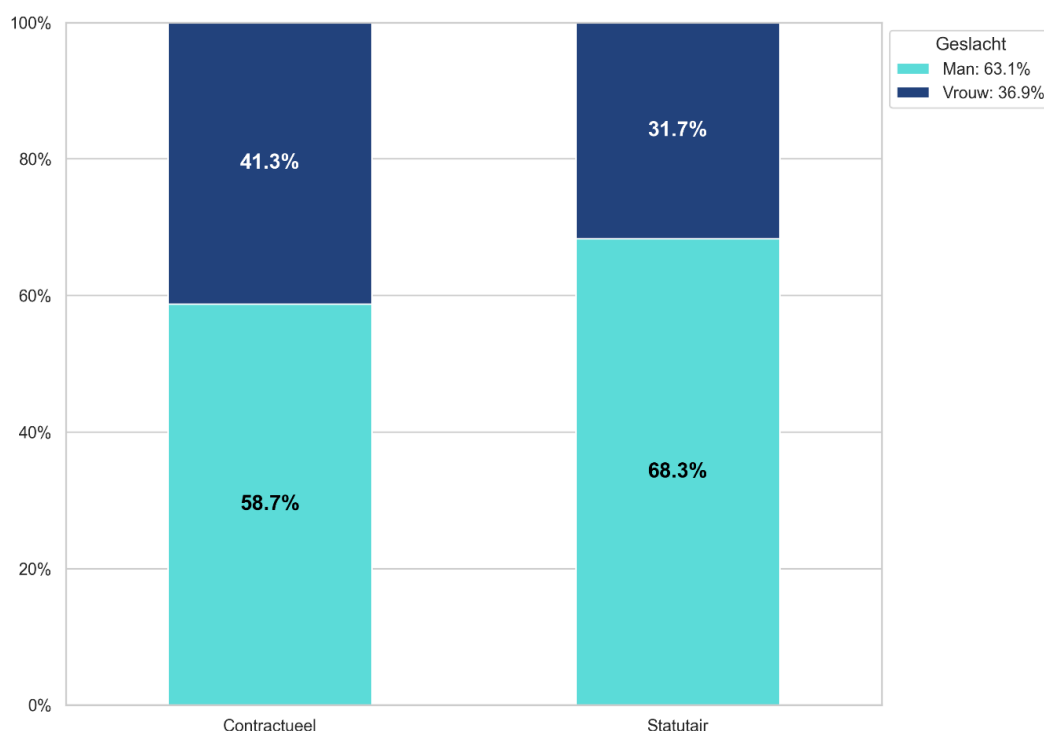
<sup>32</sup> BRONNEN : GOD, ION - berekeningen: talent.brussels.

Nota : Uitgevoerde berekeningen met basis n = 9080 eenheden. Geen gegevens voor GOB, urban.brussels, brandweer.brussels en HYDRIA.

Wat betreft de verdeling tussen mannen en vrouwen in statutaire en contractuele functies ziet men een vervrouwelijking van de contractuele categorie ten opzichte van de statutaire, ook al zijn in beide mannen in de meerderheid. Grafiek 21 toont inderdaad dat vrouwen 41% van de contractuele tewerkstelling en 32% van de statutaire tewerkstelling vertegenwoordigen, terwijl hun aandeel in het totale personeelsbestand 37% is.

Merk echter op dat er een onderling verschil is tussen GOD's en ION's/Andere (tabel 9). Zodanig dat vrouwen in de meerderheid zijn, zowel onder de statutairen en contractuelen in de GOD's (54% en 58%), maar dat ze daarentegen in de minderheid zijn in dezelfde categorieën bij de ION's (22% en 39%). Daarnaast is het onevenwicht tussen mannen en vrouwen groter in de ION's, en meer in het bijzonder in de statutaire functies.

Grafiek 22 : Verdeling (in %) van het personeelsbestand van de organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest per statuut en geslacht, 31 december 2022<sup>33</sup>



Tabel 10 : Verdeling (in %) van het personeelsbestand van de organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest per statuut en geslacht, vergelijking tussen SPR en OIP, 31 december 2022<sup>34</sup>

<sup>33</sup> BRONNEN : GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels.

Nota: Uitgevoerde berekeningen met basis n = 10972 eenheden.

<sup>34</sup> BRONNEN : GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels n = 10972

|                  |            | Statutairen |        |        | Contractuelen |        |        |
|------------------|------------|-------------|--------|--------|---------------|--------|--------|
|                  |            | Vrouwen     | Mannen | Totaal | Vrouwen       | Mannen | Totaal |
| GOD              | Aantal     | 839         | 703    | 1542   | 419           | 300    | 719    |
|                  | Percentage | 54%         | 46%    | 100%   | 58%           | 42%    | 100%   |
| ION en andere    | Aantal     | 759         | 2742   | 3501   | 2029          | 3181   | 5210   |
|                  | Percentage | 22%         | 78%    | 100%   | 39%           | 61%    | 100%   |
| Effectief totaal | Aantal     | 1598        | 3445   | 5043   | 2448          | 3481   | 5929   |
|                  | Percentage | 32%         | 68%    | 100%   | 41%           | 59%    | 100%   |

De verdeling van de bevolking naar leeftijd, op het niveau van het contractuele en statutaire personeel, vertoont een ongelijkmatig karakter vergelijkbaar met de verdeling naar geslacht. Tabel 11 toont aan dat 55% van het contractueel personeel jonger is dan 40 jaar (80% is jonger dan 50), terwijl slechts 33% van het statutair personeel tot die leeftijdsgroep behoort. De categorie van de contractuelen is dus niet alleen meer vrouwelijk maar ook jonger dan die van de statutairen.

Deze laatste vaststelling 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 tabel 11: 19% contractuelen tegenover 4% statutairen. In hetzelfde perspectief behoort de meerderheid van de statutaire personeelsleden tot de leeftijdsgroep vanaf 45 jaar. De populatie contractuelen is dus in vergelijking jonger dan de populatie statutairen.

Tabel 11 : Verdeling (in %) van het personeelsbestand van de organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens statuut en leeftijd, 31 december 2022<sup>35</sup>

|               | Statutairen |               | Contractuelen |               | Totaal       |               |
|---------------|-------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
|               | Aantal      | Percentage    | Aantal        | Percentage    | Aantal       | Percentage    |
| -25 jaar      | 13          | 0,3%          | 331           | 6%            | 344          | 3%            |
| 25-29 jaar    | 172         | 3%            | 790           | 13%           | 962          | 9%            |
| 30-34 jaar    | 619         | 12%           | 1076          | 18%           | 1695         | 16%           |
| 35-39 jaar    | 844         | 17%           | 1019          | 17%           | 1863         | 17%           |
| 40-44 jaar    | 879         | 17%           | 814           | 14%           | 1693         | 16%           |
| 45-49 jaar    | 788         | 16%           | 652           | 11%           | 1440         | 13%           |
| 50-54 jaar    | 794         | 16%           | 580           | 10%           | 1374         | 13%           |
| 55-59 jaar    | 640         | 13%           | 365           | 6%            | 1005         | 9%            |
| 60 jaar en +  | 289         | 6%            | 239           | 4%            | 528          | 5%            |
| <b>Totaal</b> | <b>5038</b> | <b>100,0%</b> | <b>5866</b>   | <b>100,0%</b> | <b>10904</b> | <b>100,0%</b> |

Aanvullende informatie over de gronden voor het aanwerven van contractuelen maakt het mogelijk de contractuele functies meer in detail te schetsen. Het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest definieert de vijf gronden voor een contractuele aanwerving bij de gewestinstellingen<sup>36</sup>.

De eerste categorie voor aanwerving van contractueel personeel is bedoeld om te voorzien in uitzonderlijke en tijdelijke behoeften aan personeel (CBET), hetzij 88% van de contracten in 2022. Wat de andere categorieën

<sup>35</sup> BRONNEN : GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Nota : Uitgevoerde berekeningen met basis n = 10972 eenheden. Geen bruikbare gegevens van HYDRIA.

<sup>36</sup> BRONNEN/ GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels.

betreft, wordt opgemerkt dat 6% van de contractuele ambtenaren wordt aangeworven via jongerencontracten (JEUN), 3% voor bijkomende of specifieke opdrachten (CTAS), 3% voor vervangingen (CPRL), terwijl minder dan 1% wordt aangeworven voor andere redenen.

Grafiek 23 : Verdeling (in %) van contractuelen naar reden voor indiensttreding, 31 december 2022<sup>37</sup>



In grafiek 24 worden de verschillen tussen statutair en contractueel personeel, op vlak van de kwalificaties van de functies getoond. Omwille van de consistentie werden de kwalificaties van de ambtenaren afgeleid op basis van het niveau waarop ze werden aangeworven. Zo wordt een personeelslid van niveau A geacht een masterdiploma te hebben, terwijl een personeelslid van niveau D geacht wordt ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs te hebben behaald. Visit.brussels is een uitzondering op deze methode omdat er geen niveaus zijn. Daarom hebben we het hoogste diploma genomen dat de instelling ons heeft meegedeeld.

<sup>37</sup> BRONNEN/ GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels.

Nota: Uitgevoerde berekeningen met basis n = 4498. Geen bruikbare gegevens van hub.brussels, parking.brussels, HYDRIA, GOB, urban.brussels, visit.brussels.

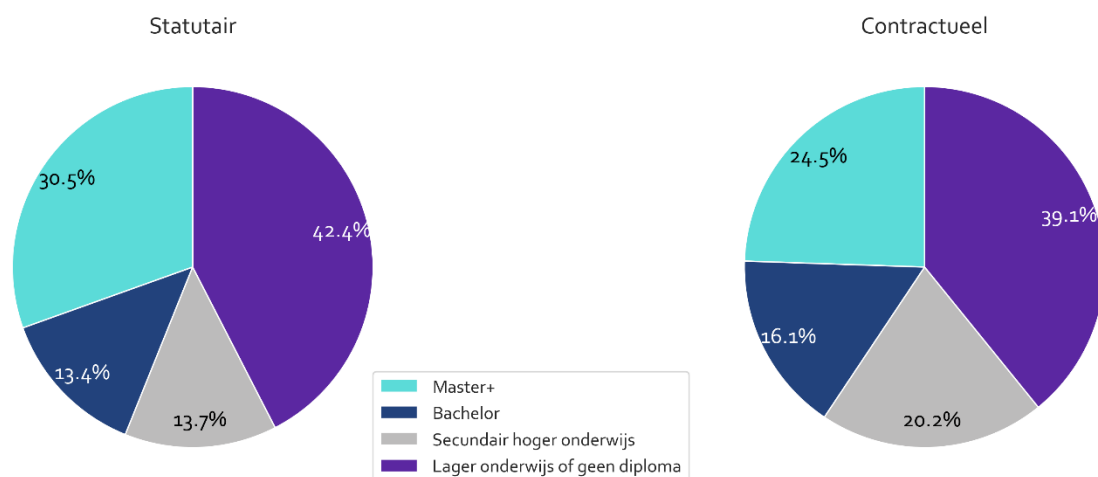
In het Brusselse Openbare Ambt wordt 30% van de statutaire tewerkstelling en 24% van de contractuele tewerkstelling bezet door hooggekwalificeerde functies. Terwijl 42% van de statutaire tewerkstelling en 39% van de contractuele tewerkstelling bezet worden door laaggeschoolde functies.

Bij de gediplomeerden hoger onderwijs ligt het aandeel gediplomeerden hoger onderwijs van het korte type iets hoger bij het contractueel personeel (16%) dan bij het statutair personeel (13%), terwijl het aandeel gediplomeerden van het lange type hoger is bij het statutair personeel (30%) dan bij het contractueel personeel (24%).

Van de contractuelen heeft 39% geen diploma of een diploma lager secundair onderwijs en 20% een diploma hoger secundair onderwijs. De verhoudingen liggen anders bij de statutaire personeelsleden, die respectievelijk 42% en 14% van de gediplomeerden van het hoger secundair onderwijs uitmaken.

De laagst gekwalificeerde werknemers zijn vooral te vinden bij net.brussels voor contractuelen (26%) en bij net.brussels (21%) en brandweer.brussels (18%) voor het statutair personeel. De hoogst gekwalificeerde contractuelen zijn voornamelijk tewerkgesteld bij actiris.brussels (6% van de contractuelen), leefmilieu.brussels (5%) en hub.brussels (3%). Onder de statutaire werknemers werken de hoogst gekwalificeerden voor de GOB (11% van de statutaire werknemers), leefmilieu.brussels (5%) en actiris.brussels (4%).

Grafiek 24 : Verdeling (in %) van vast en contractueel personeel naar kwalificatieniveau, 31 december 2022<sup>38</sup>



## Conclusie:

Op het niveau van het totale personeelsbestand merken we een relatief evenwichtige verdeling tussen statutaire en contractuele personeelsleden op. Deze verdeling verschilt echter volgens de GOD's of de ION's en andere. In de GOD's is er gemiddeld een meerderheid van statutaire personeelsleden: 68%. In de ION's en andere is er gemiddeld een meerderheid van contractuelen: 60%.

De afgelopen drie jaar is het aandeel contractuelen in de ION's en andere blijven stijgen, terwijl het in de GOD's is blijven dalen.

Wat betreft de contractuelen, wordt de overgrote meerderheid (88%) aangeworven om te voorzien in uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften (CUTB).

<sup>38</sup> BRONNEN/ GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels.

Nota: Uitgevoerde berekeningen met basis n = 5038 eenheden.

Geen beschikbare gegevens voor bepaalde personeelsleden bij net.brussels, hub.brussels en brandweer.brussels.

## b. Het niveau

De functiekwalificatie wordt vastgelegd volgens een hiërarchische schaal die vier niveaus omvat,<sup>39</sup> welke gekoppeld zijn aan het voor indiensttreding vereiste diplomaniveau.

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 tabel 12, laat zien hoe groot het aandeel functies is dat overeenkomt met laaggekwalificeerde niveaus: de functies van niveau D zijn goed voor bijna een functie op twee (41%). 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 (15% en 17%).

Deze verdeling kan met name verklaard worden door het grote aantal functies op niveau D in de instellingen (tabel 12) zoals net.brussels (90%), brandweer.brussels (71%) et leefmilieu.brussels (32%) die gezien hun personeelsmassa een significant gewicht hebben in het totale personeelsbestand, zoals eerder gezien. Bovendien blijkt uit de vergelijking tussen de instellingen een kwalificatiestructuur van de functies die varieert volgens de instellingen. We kunnen echter opmerken dat in de helft van de geïnventariseerde instellingen een meerderheid van de functies van niveau A zijn.

Deze huidige verdeling is het resultaat van evoluties die we tonen in tabel 13. In 2015 had bijvoorbeeld een op de twee functies niveau D (49%). Vandaag de dag is het aandeel van functies op niveau D in het totale personeelsbestand lager (41%), terwijl het aandeel van functies op niveau A in de loop der jaren is toegenomen (22% in 2015 en dan 27% in 2022). Wat niveau B en C betreft, is hun respectieve aandeel licht gewijzigd en ligt het nu iets hoger.

Wees erop attent dat er van jaar tot jaar een verschil is tussen de instellingen waarvoor we gegevens hebben die onder andere overeenkomen met het niveau. In dat geval zijn de gegevens met betrekking tot citydev.brussels en hub.brussels beschikbaar in 2022, terwijl dat niet het geval was in 2021.

Tabel 12 : Verdeling van het personeel van de organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest per niveau, 31 december 2022<sup>40</sup>

|                      | Niveau A    |            | Niveau B   |            | Niveau C   |            | Niveau D/E |           | Tot          |
|----------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|--------------|
|                      | Aantal      | Aandeel    | Aantal     | Aandeel    | Aantal     | Aandeel    | Aantal     | Aandeel   | Aantal       |
| GOB                  | 691         | 45%        | 360        | 24%        | 318        | 21%        | 150        | 10%       | 1.519        |
| fiscaliteit.brussels | 85          | 24%        | 88         | 25%        | 151        | 43%        | 27         | 8%        | 351          |
| urban.brussels       | 166         | 58%        | 53         | 18%        | 52         | 18%        | 16         | 6%        | 287          |
| talent.brussels      | 58          | 56%        | 23         | 22%        | 18         | 17%        | 5          | 5%        | 104          |
| <b>TOTAAL GOD</b>    | <b>1000</b> | <b>44%</b> | <b>524</b> | <b>23%</b> | <b>539</b> | <b>24%</b> | <b>198</b> | <b>9%</b> | <b>2.261</b> |
| net.brussels         | 76          | 3%         | 49         | 2%         | 149        | 5%         | 2572       | 90%       | 2846         |

<sup>39</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels., n = 10722.

Nota: Organisaties die geen niveau hebben (visit.brussels) of waarvan de gegevens niet kunnen worden gebruikt (HYDRIA), zijn uitgesloten.

<sup>40</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels., n = 10722.

Nota: Organisaties die geen niveau hebben (visit.brussels) of waarvan de gegevens niet kunnen worden gebruikt (HYDRIA), zijn uitgesloten.

|                             |              |               |              |               |              |               |              |               |               |
|-----------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| actiris.brussels*           | 532          | 31%           | 623          | 37%           | 486          | 28%           | 65           | 4%            | 1706          |
| brandweer.brussels          | 84           | 6%            | 41           | 3%            | 266          | 20%           | 963          | 71%           | 1354          |
| leefmilieu.brussels         | 527          | 43%           | 135          | 11%           | 180          | 15%           | 396          | 32%           | 1238          |
| parking.brussels            | 40           | 12%           | 22           | 7%            | 121          | 36%           | 150          | 45%           | 333           |
| hub.brussels                | 196          | 72%           | 48           | 18%           | 9            | 3%            | 21           | 8%            | 274           |
| slrb-bghm.brussels          | 112          | 59%           | 45           | 24%           | 26           | 14%           | 8            | 4%            | 191           |
| perspective.brussels        | 142          | 85%           | 16           | 10%           | 8            | 5%            | 2            | 1%            | 168           |
| haven.brussels              | 36           | 28%           | 19           | 15%           | 31           | 24%           | 42           | 33%           | 128           |
| safe.brussels               | 46           | 52%           | 20           | 23%           | 12           | 14%           | 10           | 11%           | 88            |
| innoviris.brussels          | 41           | 63%           | 12           | 18%           | 11           | 17%           | 1            | 2%            | 65            |
| brugel.brussels             | 26           | 67%           | 6            | 15%           | 7            | 18%           | 0            | 0%            | 39            |
| brupartners.brussels        | 20           | 69%           | 5            | 17%           | 3            | 10%           | 1            | 3%            | 29            |
| paradigm.brussels           | 2            | 100%          | 0            | 0%            | 0            | 0%            | 0            | 0%            | 2             |
| <b>Totaal ION en andere</b> | <b>1.880</b> | <b>22%</b>    | <b>1.041</b> | <b>12%</b>    | <b>1.309</b> | <b>15%</b>    | <b>4.231</b> | <b>50%</b>    | <b>8.461</b>  |
| <b>Totaal</b>               | <b>2.880</b> | <b>25,41%</b> | <b>1.565</b> | <b>14,15%</b> | <b>1.848</b> | <b>17,71%</b> | <b>4.429</b> | <b>42,73%</b> | <b>10.722</b> |

\*Actiris 2022: Personeelsaantal voor heel 2022: Werknemers en ex-werknemers die in 2022 actief waren

Tabel 13 : Verdeling (in %) van het personeel in de organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest per niveau, trend 2015-2022<sup>41</sup>

|                 | 2015        |             | 2020        |             | 2021         |            | 2022         |             |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|------------|--------------|-------------|
|                 | Aantal      | %           | Aantal      | %           | Aantal       | %          | Aantal       | %           |
| <b>Niveau A</b> | 1809        | 22%         | 2464        | 25%         | 2622         | 25%        | 2880         | 27%         |
| <b>Niveau B</b> | 1036        | 13%         | 1438        | 14%         | 1460         | 14%        | 1565         | 15%         |
| <b>Niveau C</b> | 1310        | 16%         | 1749        | 18%         | 1827         | 18%        | 1848         | 17%         |
| <b>Niveau D</b> | 3952        | 49%         | 4299        | 43%         | 4408         | 43%        | 4429         | 41%         |
| <b>Totaal</b>   | <b>8107</b> | <b>100%</b> | <b>9950</b> | <b>100%</b> | <b>10317</b> | <b>100</b> | <b>10722</b> | <b>100%</b> |

De verdeling van tewerkstellingsniveaus per juridische situatie in grafiek 25 laat een zekere homogeniteit zien op het vlak van functiekwalificaties tussen statutair en contractueel personeel.

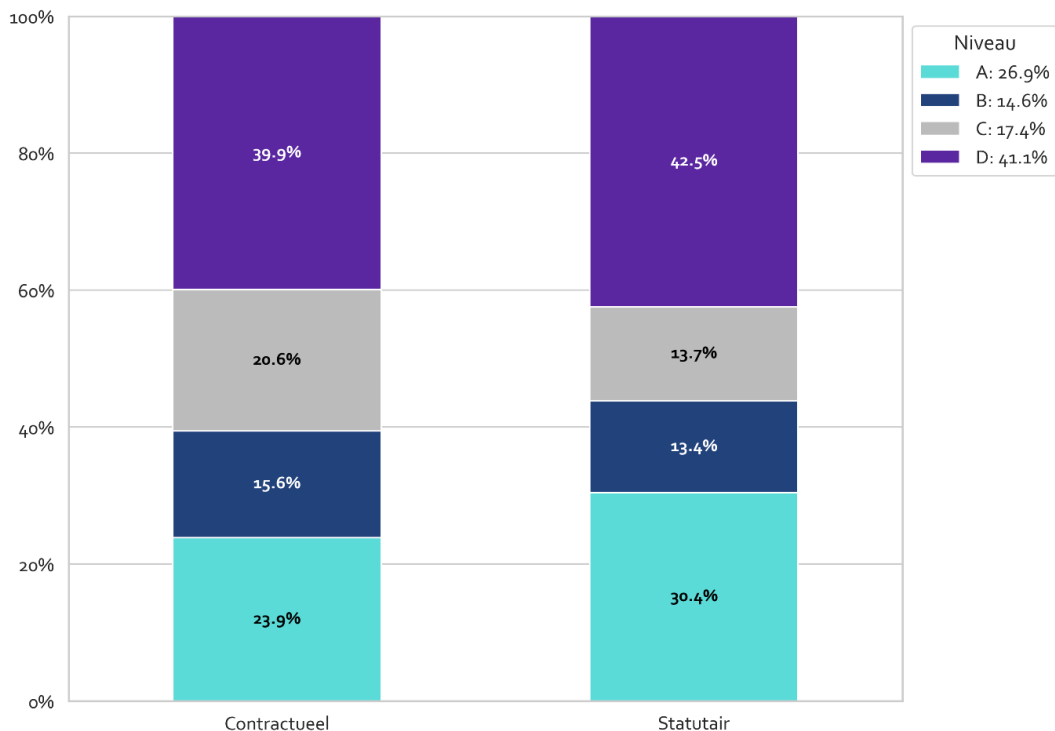
Bij de statutaire functies komen niveaus A en D iets vaker voor dan bij contractuelen (respectievelijk 30% vs. 24% contractuelen en 42% vs. 40% contractuelen van niveau D).

Bij de contractuele werknemers komen niveaus B en C iets vaker voor dan bij de statutaire werknemers (respectievelijk 16% vs. 13% voor statutaire werknemers en 20% vs. 14% voor statutaire werknemers van niveau C).

<sup>41</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels, n = 10722

Nota: Dit sluit organisaties uit die geen niveau hebben (visit.brussels en een deel van hub.brussels) en organisaties waarvan de gegevens niet kunnen worden gebruikt (HYDRIA).

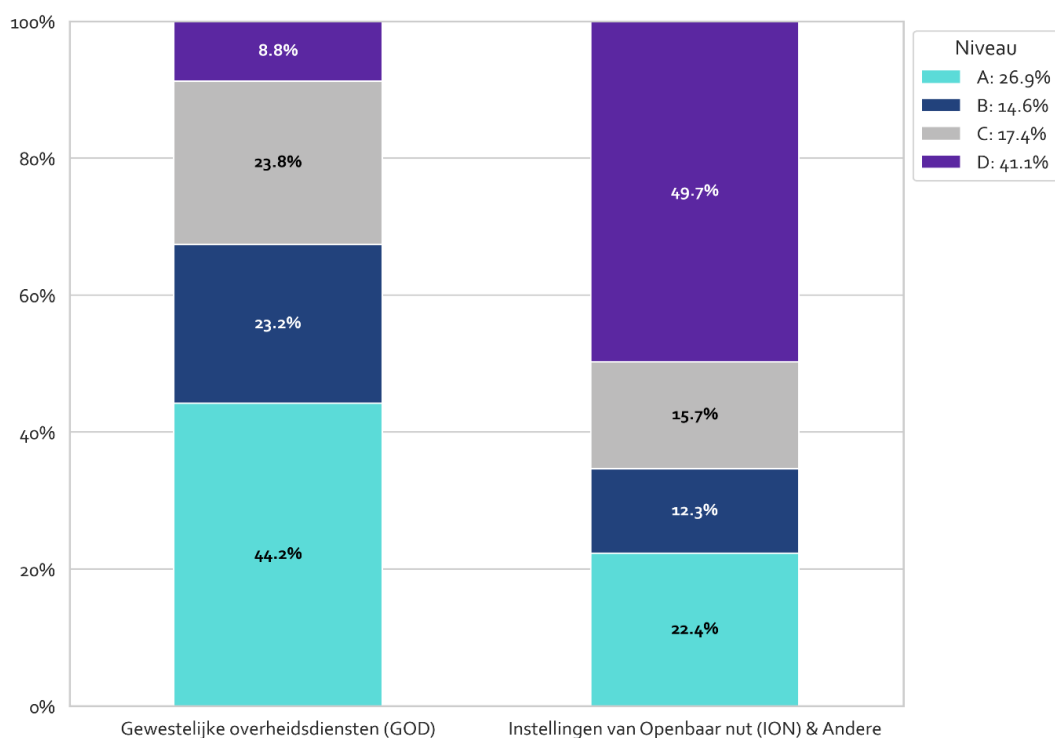
Grafiek 25 : 1 Verdeling (in %) van het personeelsbestand naar rechtsstatus en niveau, 31 december 2022<sup>42</sup>



Voorts blijkt uit grafiek 26 dat één op de twee functies in ION's een ongekwalificeerde functie is (niveau D). De functies binnen de GOD's zijn in hoofdzaak de meest gekwalificeerde: 91% bevindt zich in niveaus A, B en C. En dan vooral in niveau A (44%).

<sup>42</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels. Dit sluit organisaties of personen uit die geen niveau hebben (bijv. visit.brussels) en organisaties waarvan de gegevens niet kunnen worden gebruikt (bijv. HYDRIA). Opmerking: Berekeningen gebaseerd op N = 10722 eenheden.

Grafiek 26 : Verdeling (in %) van het personeelsbestand naar niveau, vergelijking SPR en OIP, 31 december 2022<sup>43</sup>



De aanwervingen in 2022 (tabel 14) bevestigen dit verschil in kwalificatie. In ION's en andere is 42% van het in 2022 aangeworven personeel van niveau D. In de GOD's is 98% van het aangeworven personeel van niveau A, B of C.

Ook worden niveaus A en B vaker aangeworven in de GOD's, namelijk 57% vergeleken met 43% in de ION's. Ook worden A- en B-niveaus vaker aangeworven in de ION's, namelijk 57% vergeleken met 43% in de GOD's.

In 2022 stellen we vast dat de meest aangeworven personeelsleden van niveau C zijn, gevolgd door niveau A in de GOD's (respectievelijk 42% en 35%) en niveau D gevolgd door niveau A in de ION's (respectievelijk 42% en 31% voor niveau A).

Als we GOD's, ION's en andere samen nemen, zijn het vooral de niveaus D (39%) en A (32%) die in 2022 zijn aangeworven.

<sup>43</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Nota: Uitgevoerde berekeningen met basis N = 10989 eenheden.

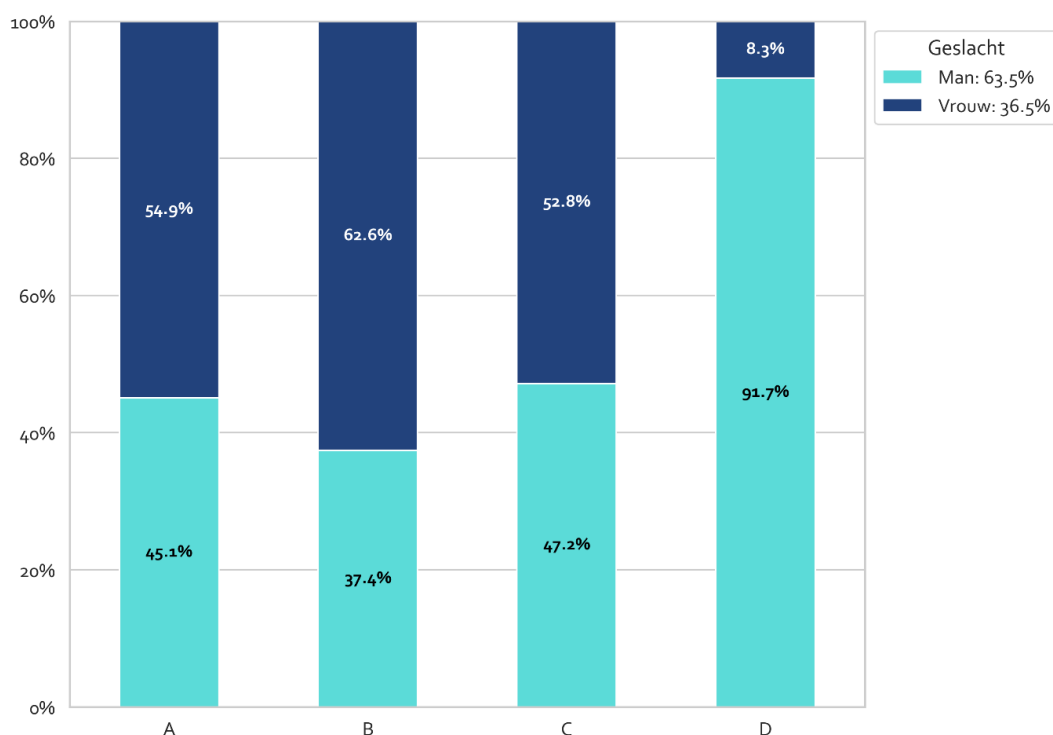
Dit sluit organisaties of personen uit die geen niveau hebben (bijv. visit.brussels) en organisaties waarvan de gegevens niet kunnen worden gebruikt (bijv. HYDRIA).

Tabel 14 : Nieuwe werknemers (anciënniteit min 1 jaar) per niveau, vergelijking GOD en ION, op 31 december 2022<sup>44</sup>

|                      | Niveau A   |            | Niveau B  |            | Niveau C   |            | Niveau D   |            | Totaal     |             |
|----------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
|                      | Aantal     | Aandeel    | Aantal    | Aandeel    | Aantal     | Aandeel    | Aantal     | Aandeel    | Aantal     | Aandeel     |
| <b>GOD</b>           | 21         | 35%        | 13        | 22%        | 25         | 42%        | 1          | 2%         | 60         | 100%        |
| <b>ION en andere</b> | 224        | 31%        | 80        | 11%        | 108        | 15%        | 300        | 42%        | 712        | 100%        |
| <b>Totaal</b>        | <b>245</b> | <b>32%</b> | <b>93</b> | <b>12%</b> | <b>133</b> | <b>17%</b> | <b>301</b> | <b>39%</b> | <b>772</b> | <b>100%</b> |

Het is ook belangrijk om de functiekwalificaties te beschouwen vanuit het perspectief van het geslacht. Grafiek 27 levert in dat verband enkele inzichten op en kan ook worden vergeleken met de verdeling mannen-vrouwen in het geheel van de functies (tabel 14). Er wordt vastgesteld dat vrouwen in de hoogst gekwalificeerde functies oververtegenwoordigd zijn: ze vullen bijvoorbeeld 55% in van de functies van niveau A en 63% van de functies van niveau B, terwijl ze 37% uitmaken van het personeel van alle instellingen. Daarom zullen we de analyse hierna voortzetten op het niveau van de rangen. Bij de laaggekwalificeerde functies zijn de mannen dan weer oververtegenwoordigd: 92% van de functies van niveau D. Zoals eerder al gezegd worden vele van deze functies traditioneel beschouwd als mannelijk.

Grafiek 27 : Verdeling (in %) van de werknemers volgens geslacht en niveau in de organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2022<sup>45</sup>



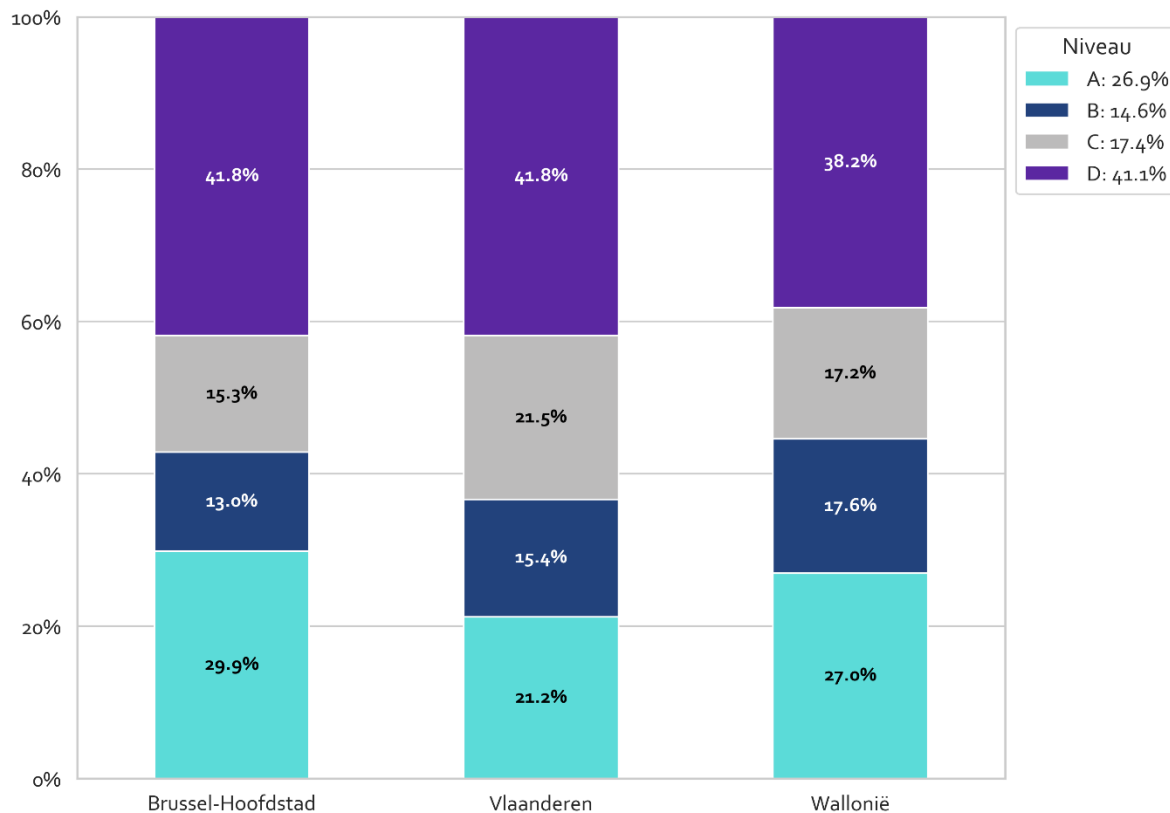
<sup>44</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels, n = 772

<sup>45</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Nota: Berekeningen gebaseerd op n = 10722 eenheden.

Exclusief organisaties of personen die geen niveau hebben (bijv. visit.brussels) en organisaties waarvan de gegevens niet kunnen worden gebruikt (bijv. HYDRIA).

Grafiek 28 : Verdeling (in %) van personeelsbestand naar regio en niveau, 31 december 2022<sup>46</sup>



Op alle niveaus samen woont 53% van de Brusselse ambtenaren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 27% in Vlaanderen en 20% in Wallonië.

Functies op niveau D, d.w.z. laaggeschoolde functies, vertegenwoordigen 42% van de werknemers in Brussel, 42% in het Vlaams Gewest en 38% in Wallonië. Met andere woorden, werknemers hebben iets meer gekwalificeerde profielen (niveaus A en B) wanneer ze in Wallonië wonen (45%) in vergelijking met het aandeel van de meer gekwalificeerde werknemers die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (43%) of het Vlaams Gewest (36%) wonen. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft echter ook het hoogste aandeel werknemers van niveau A (30%).

#### Conclusie:

Binnen het Brusselse Openbaar Ambt is niveau D verhoudingsgewijs het meest vertegenwoordigd, met 41% van het totale personeelsbestand. Dit kan worden verklaard door het feit dat de grootste instellingen op het vlak van grootte, zoals net.brussels, brandweer.brussels en leefmilieu.brussels, een groot aantal ambtenaren van niveau D in dienst hebben. In de loop der jaren is het aandeel van ambtenaren van niveau D licht gedaald, terwijl dat van ambtenaren van niveau A is gestegen.

Bij de statutaire personeelsleden zien we een hoger aandeel van niveaus A en D dan bij de contractuelen. Wat de instellingen betreft, vinden we binnen de GOD's het hoogste aandeel niveau A (44%), terwijl binnen de ION's en andere instellingen niveau D het meest vertegenwoordigd is (48%).

<sup>46</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Nota: Uitgevoerde berekeningen met basis N = 10722 eenheden.

Exclusief organisaties of personen die geen niveau hebben (bijv. visit.brussels) en organisaties waarvan de gegevens niet kunnen worden gebruikt (bijv. HYDRIA).

Wat geslacht betreft, zien we dat de niveaus A, B en C voornamelijk vertegenwoordigd zijn door vrouwen, tot 63% in niveau B. Daarentegen zijn er zeer weinig vrouwen op niveau D, met slechts 8% van het personeel op dit niveau.

Als we ten slotte de verhoudingen per niveau vergelijken volgens de woonplaats van elk gewest, stellen we vast dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het aandeel van de personeelsleden van niveau A het grootst is in vergelijking met de andere gewesten (30%). In het Waalse Gewest is het aandeel hooggekwalificeerd personeel van niveau A en B het hoogst, terwijl het aandeel personeel van niveau C en D het hoogst is in het Vlaamse Gewest, vergeleken met de andere twee gewesten.

## c. De rang

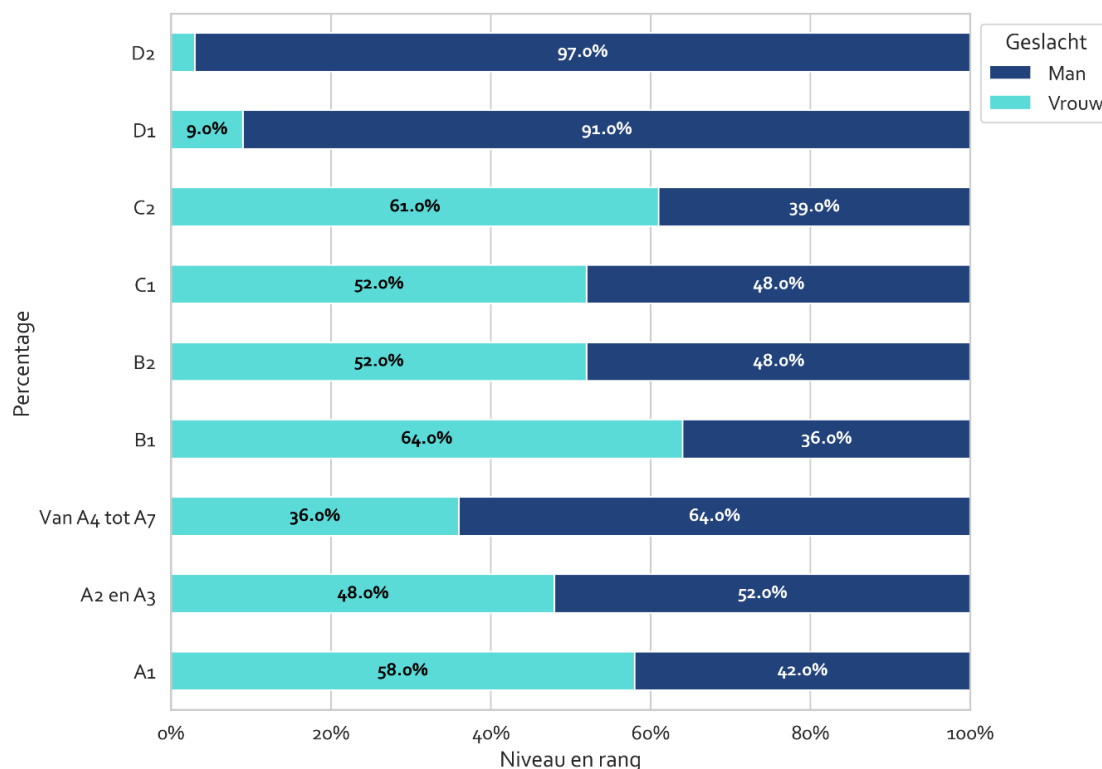
Zoals hierboven vermeld, wordt er ook gekeken naar de rangen om de kenmerken van de functies per instelling meer precies te benaderen vanuit het oogpunt van het geslacht. In feite bestaat elk hierboven gedetailleerd niveau uit meerdere rangen,<sup>47</sup> als volgt verdeeld:

- 1° op niveau A, acht rangen namelijk A1, A2, A3, A4, A4+, A5<sup>48</sup>(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.

<sup>47</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

<sup>48</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Grafiek 29 : Verdeling van het personeelsbestand per geslacht volgens rang in de organisaties van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2022<sup>49</sup>



We zagen hierboven een oververtegenwoordiging van vrouwen in de meest gekwalificeerde functies (niveaus A, B en C). We stellen ook vast dat we in het middenkader (rang A2 en A3) bijna op 50-50 pariteit zitten. Aan de andere kant wordt het aandeel vrouwen in de hoogste functies een minderheid met 36% voor de rangen A4 tot A7.

In de lager gekwalificeerde rangen, met een leidinggevende functie B2 en C2, is het aandeel vrouwen respectievelijk 52% en 61%. Zoals we eerder zagen, zijn er heel weinig vrouwen op niveau D en nog minder in leidinggevende functies op hetzelfde niveau (3% voor D2).

Tot slot is het aandeel vrouwen in de niet-leidinggevende rangen redelijk vergelijkbaar met dat in de leidinggevende rangen.

Wat betreft de verdeling van het personeel naar rang, blijkt uit tabel 15 dat het aandeel van het personeel omgekeerd evenredig toeneemt met de rang. Een hogere rang bestaat immers uit een kleiner aantal werknemers. Uit de vergelijking tussen de GOD's en ION's blijkt dat de personeelsverdeling per rang binnen de twee typen instellingen relatief vergelijkbaar is. Er wordt wel gewezen op een opmerkelijke uitzondering: de lage functies in rang D2 binnen het niveau D in de GOD's (5% D2 binnen het niveau D), in vergelijking met de ION's (18% D2 binnen het niveau D).

<sup>49</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Nota: Berekeningen gebaseerd op N = 10720 eenheden.

Organisaties en agenten zonder rang (bv. visit.brussels) of waarvan de gegevens niet kunnen worden gebruikt (bv. HYDRIA) zijn uitgesloten.

Tabel 15 : Verdeling van personeelsbestand naar niveau en rang, vergelijking GOD en ION, 31 december 2022<sup>50</sup>

|                     | <i>Effectieven</i> |                      |               | <i>Verhouding personeelsbestand naar niveau en rang</i> |                      |               |
|---------------------|--------------------|----------------------|---------------|---------------------------------------------------------|----------------------|---------------|
|                     | <i>GOD</i>         | <i>ION en andere</i> | <i>Totaal</i> | <i>GOD</i>                                              | <i>ION en andere</i> | <i>Totaal</i> |
| <b>A1</b>           | 740                | 1433                 | 2173          | <b>74%</b>                                              | <b>76%</b>           | 76%           |
| <b>A2 et A3</b>     | 237                | 395                  | 632           | <b>24%</b>                                              | <b>21%</b>           | 22%           |
| <b>De A4 à A7</b>   | 23                 | 50                   | 73            | <b>2%</b>                                               | <b>3%</b>            | 3%            |
| <b>Tot niveau A</b> | 1000               | 1878                 | 2878          | <b>100%</b>                                             | <b>100%</b>          | 100%          |
| <b>B1</b>           | 459                | 919                  | 1378          | <b>88%</b>                                              | <b>88%</b>           | 88%           |
| <b>B2</b>           | 65                 | 122                  | 187           | <b>12%</b>                                              | <b>12%</b>           | 12%           |
| <b>Tot niveau B</b> | 524                | 1041                 | 1565          | <b>100%</b>                                             | <b>100%</b>          | 100%          |
| <b>C1</b>           | 483                | 1214                 | 1697          | <b>90%</b>                                              | <b>93%</b>           | 92%           |
| <b>C2</b>           | 56                 | 95                   | 151           | <b>10%</b>                                              | <b>7%</b>            | 8%            |
| <b>Tot niveau C</b> | 539                | 1309                 | 1848          | <b>100%</b>                                             | <b>100%</b>          | 100%          |
| <b>D1</b>           | 188                | 3467                 | 3655          | <b>95%</b>                                              | <b>82%</b>           | 83%           |
| <b>D2</b>           | 10                 | 764                  | 774           | <b>5%</b>                                               | <b>18%</b>           | 17%           |
| <b>Tot niveau D</b> | 198                | 4231                 | 4429          | <b>100%</b>                                             | <b>100%</b>          | 100%          |

#### Conclusie:

De tewerkstellingskenmerken van de Brusselse ambtenaren kunnen worden bekeken vanuit het standpunt van de rang en het geslacht, en vervolgens per type instelling. Laten we de eerder vastgestelde oververtegenwoordiging van vrouwen op niveau A, B en C eens nader bekijken. Op niveau A en in de rangen die overeenkomen met het middenkader A2 en A3 is de pariteit bijna bereikt (48%). Aan de andere kant is het aandeel vrouwen in de hoogste functies A4 en hoger in de minderheid (36%). Het stijgt weer in de leidinggevende functies B2 en C2 (52% en 61%) en daalt weer in de leidinggevende rang D2 (3%).

Afhankelijk van het type instelling is de verdeling van het personeel naar rang vergelijkbaar tussen GOD's, ION's en andere instellingen. De enige uitzondering is dat er minder D2 op niveau D is in de GOD's (5%) dan in ION's en andere instellingen (18%).

<sup>50</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Nota: Berekeningen gebaseerd op N = 10720 eenheden.

Omvat geen organisaties en agenten die geen cijfer hebben (bv. visit.brussels) of waarvan de gegevens niet kunnen worden gebruikt (bv. HYDRIA).

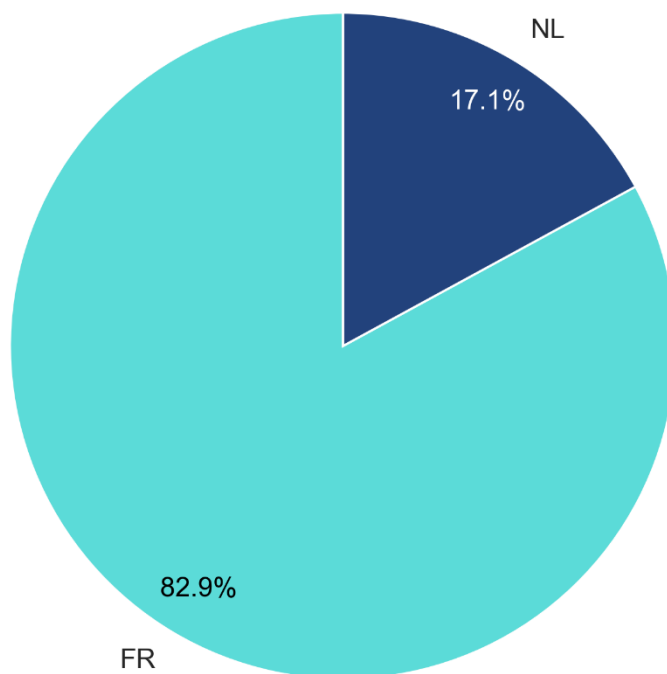
## d. De taalrol

Uit grafiek 30 blijkt dat het merendeel van de functies is ingeschreven in de Franse taalrol (83%).

Zoals tabel 16 laat zien, is het gemiddelde aandeel Nederlandstalige werknemers in alle organisaties in dit rapport 17%. Binnen de GOD's is het aandeel Nederlandstaligen hoger (24%) dan binnen de ION's en andere instellingen (15%), zoals blijkt uit tabel 16.

Als we de situatie per instelling bekijken, zien we dat het laagste aandeel in Nederlandstalige tewerkstelling te vinden is bij net.brussels, parking.brussels en hub.brussels (tussen 5 en 8%), terwijl het aandeel in Nederlandstalige tewerkstelling het hoogst is bij talent.brussels, fiscaliteit.brussels, brandweer.brussels en innoviris.brussels, met bijna 30% van hun personeelsbestand.

*Grafiek 30 : Verdeling (in %) van het personeel per taalrol binnen de organisaties van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2022<sup>51</sup>*



<sup>51</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels  
 Nota: Uitgevoerde berekeningen met basis n = 10975 eenheden.

Tabel 16 Verdeling (in %) van taalkundige functies per organisatie, 31 december 2022<sup>52</sup>

|                             | 2022        |             | Totaal       | Deel<br>Nederlandstaligen |
|-----------------------------|-------------|-------------|--------------|---------------------------|
|                             | FR          | NL          |              |                           |
| GOB                         | 1189        | 330         | 1519         | 22%                       |
| fiscaliteit.brussels        | 248         | 103         | 351          | 29%                       |
| urban.brussels              | 219         | 68          | 287          | 24%                       |
| talent.brussels             | 71          | 33          | 104          | 32%                       |
| <b>Totaal GOD</b>           | <b>1727</b> | <b>534</b>  | <b>2261</b>  | <b>24%</b>                |
| net.brussels                | 2714        | 132         | 2846         | 5%                        |
| actiris.brussels*           | 1327        | 379         | 1706         | 22%                       |
| brandweer.brussels          | 956         | 398         | 1354         | 29%                       |
| leefmilieu.brussels         | 1033        | 205         | 1238         | 17%                       |
| slrb-bghm.brussels          | 170         | 21          | 191          | 11%                       |
| perspective.brussels        | 136         | 32          | 168          | 19%                       |
| haven.brussels              | 100         | 28          | 128          | 22%                       |
| innoviris.brussels          | 47          | 18          | 65           | 28%                       |
| paradigm.brussels           | 1           | 1           | 2            | 50%                       |
| parking.brussels            | 308         | 25          | 333          | 8%                        |
| hub.brussels                | 255         | 23          | 278          | 8%                        |
| visit.brussels              | 152         | 29          | 181          | 16%                       |
| safe.brussels               | 65          | 23          | 88           | 26%                       |
| HYDRIA                      | 53          | 15          | 68           | 22%                       |
| brugel.brussels             | 34          | 5           | 39           | 13%                       |
| brupartners.brussels        | 24          | 5           | 29           | 17%                       |
| <b>Totaal ION en andere</b> | <b>7375</b> | <b>1339</b> | <b>8714</b>  | <b>15%</b>                |
| <b>Totaal</b>               | <b>9102</b> | <b>1873</b> | <b>10975</b> | <b>17%</b>                |

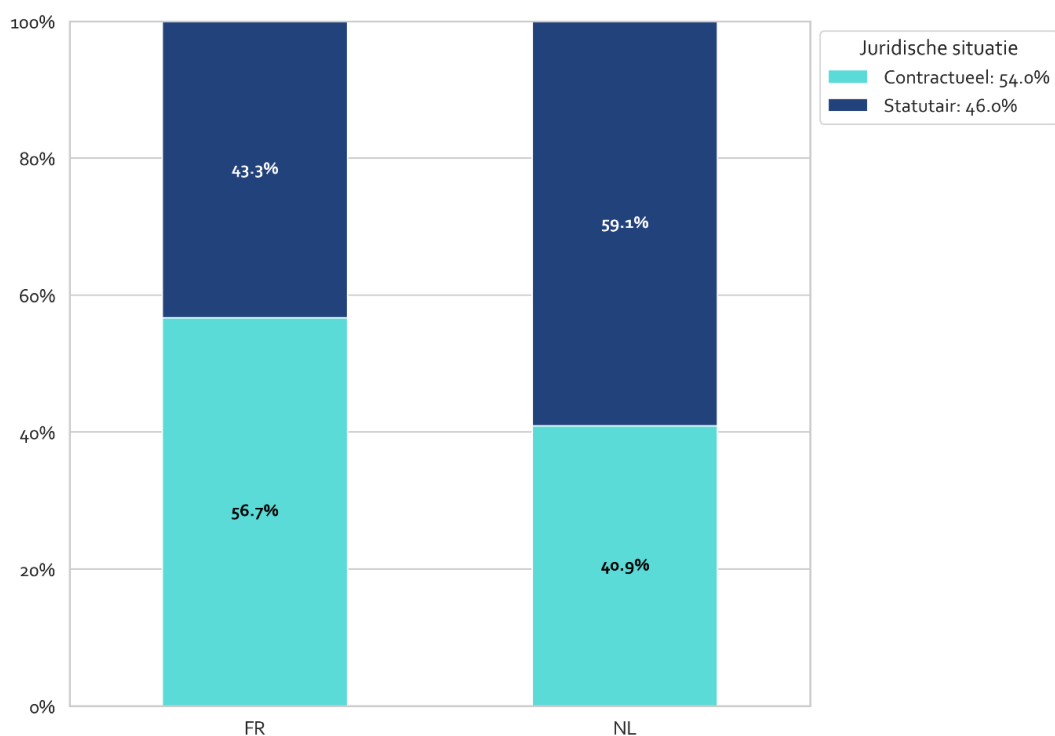
\*Actiris 2022: Personeelsaantal voor heel 2022: Werknemers en ex-werknemers die in 2022 actief waren

Terwijl 17% van het totale personeelsbestand in de Nederlandstalige taalrol is ingeschreven, stellen we tegelijk vast dat de meerderheid van deze functies statutair is (59%).

In de Franstalige taalrol, die 83% van het totale personeelsbestand uitmaakt, zijn de meeste banen contractueel (57%).

<sup>52</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels Nota: Uitgevoerde berekeningen met basis n = 10975 eenheden.

Grafiek 31 : Verdeling van personeelsbestand naar rechtsstatus en taalrol, 31 december 2022<sup>53</sup>



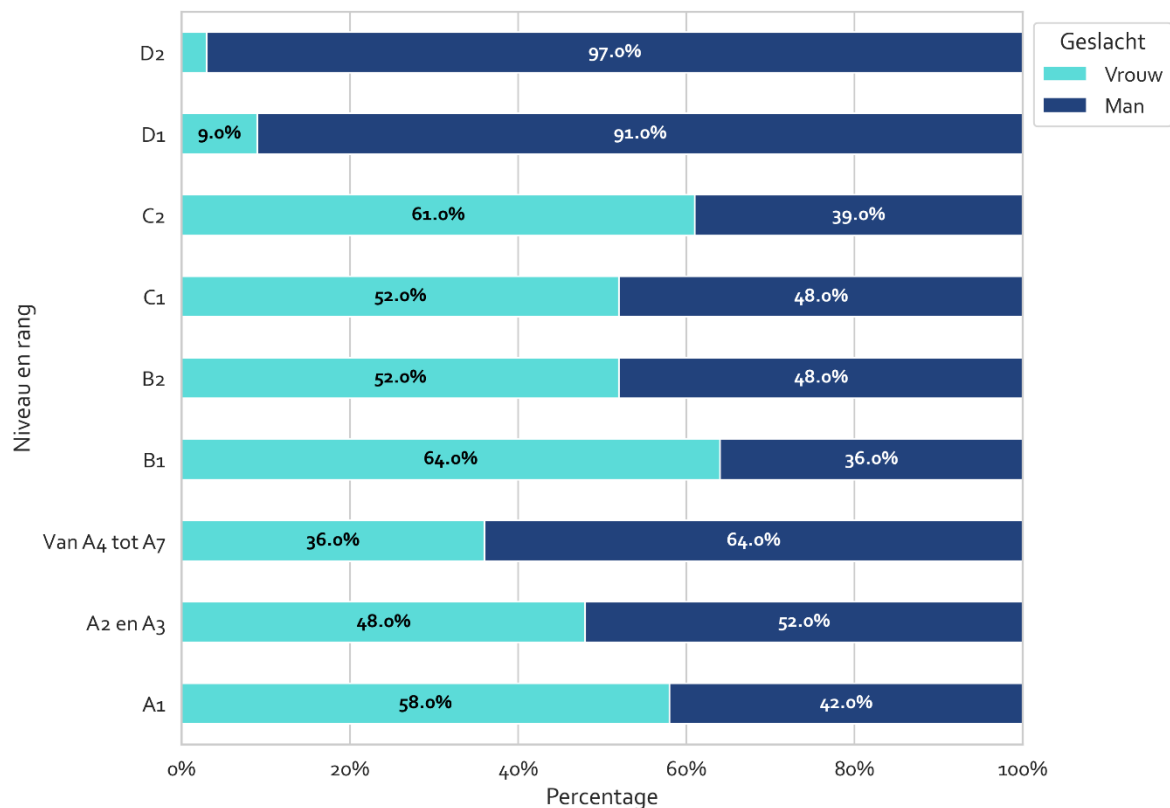
Grafiek 31 toont dat het aandeel Nederlandstaligen systematisch stijgt met de hiërarchie - op alle niveaus A, B, C en D. Dit geldt met name voor rang A3 (42%) en A4 tot en met A7 (48%), in overeenstemming met de wettelijke eis om te streven naar taalpariteit bij leidinggevende functies<sup>54</sup>. Evenzo behoort 19% van het personeel van rang B1 tot de Nederlandstalige taalrol, terwijl het aandeel Nederlandstaligen in de hogere rang B2 30% bedraagt.

Laaggekwalificeerde functies (rang D1) staan zelden op de Nederlandstalige taalrol (7%). Niettemin is het aandeel Nederlandstaligen in rang D2 (27%) meer in overeenstemming met wat we vaststellen in de andere rangen.

<sup>53</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels  
 Nota: Uitgevoerde berekeningen met basis n = 10971 eenheden.

<sup>54</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Grafiek 32 : Verdeling (in %) van het personeelsbestand naar rang en taalrol, 31 december 2022<sup>55</sup>



#### Conclusie:

Als conclusie kan worden gesteld dat de grote meerderheid van de functies in alle instellingen van het Brussels Openbaar Ambt die in dit verslag zijn opgenomen, Franstalig zijn. Terwijl het gemiddelde aandeel Nederlandstaligen 17% is, is dit aandeel hoger in de GOD's (24%) dan in de ION's en andere instellingen (15%). Meer in detail: het aandeel Nederlandstalige functies is het hoogst bij talent.brussels, fiscaliteit.brussels, brandweer.brussels en innoviris.brussels en het laagst bij net.brussels, parking.brussels en hub.brussels.

De meeste functies in de Nederlandstalige taalrol zijn statutair (59%), terwijl langs Franstalige kant slechts 43% statutair is.

Tot slot zijn functies in de Nederlandstalige rol het minst vertegenwoordigd onder de laagst gekwalificeerde rangen van type D1. Dit aandeel stijgt met de hiërarchie, in overeenstemming met de wettelijke vereiste om te streven naar taalpariteit vanaf de leidinggevende functies.

<sup>55</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Nota: Uitgevoerde berekeningen met basis n = 10721 eenheden.

Organisaties en agenten zonder rang (bijv. visit.brussels) of waarvan de gegevens niet kunnen worden gebruikt (bijv. HYDRIA) zijn uitgesloten.

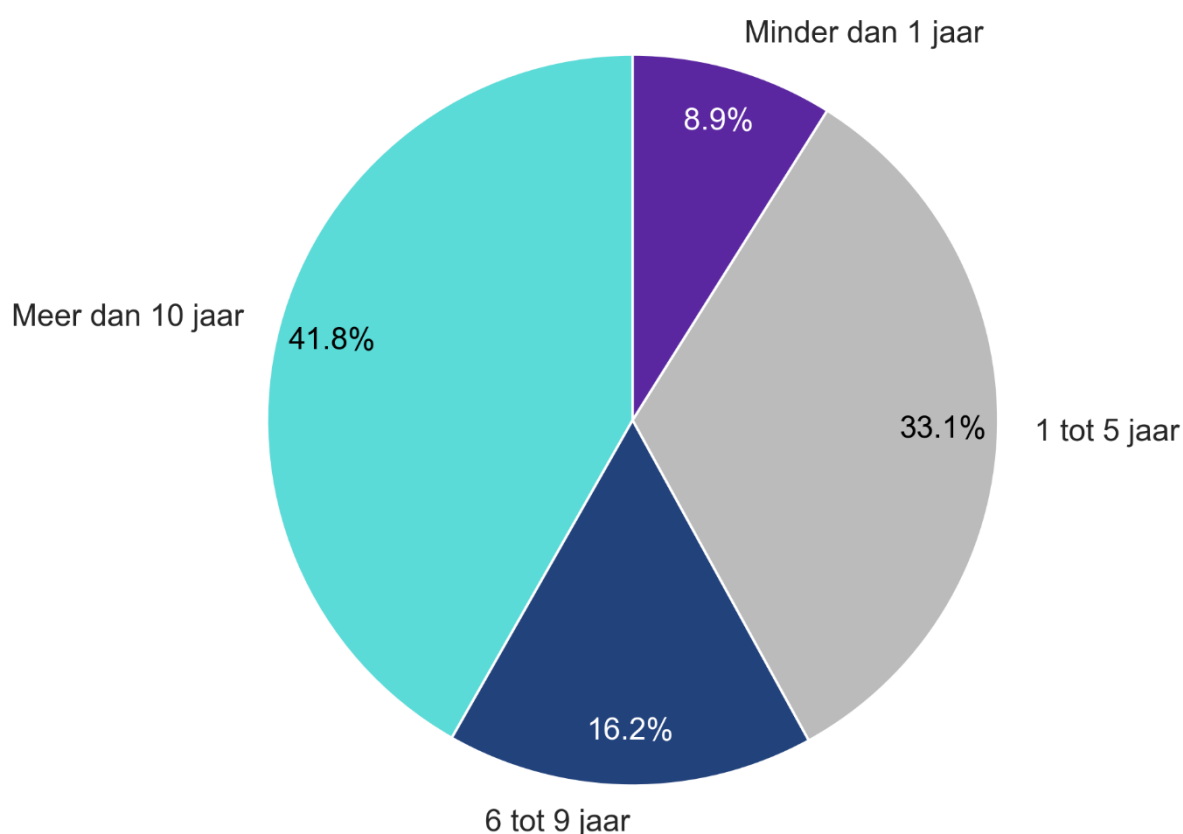
## e. De anciënniteit

Om een beeld te krijgen van de loopbaan van een werknemer binnen de Brusselse instellingen, wordt gekeken naar de anciënniteit (vanaf de datum van indiensttreding in de instelling<sup>56</sup>) die onderverdeeld wordt in 4 categorieën: 0-11 maanden, 1 tot 5 jaar, 6 tot 9 jaar, 10 jaar en meer.

Lezers worden eraan herinnerd dat gegevens met betrekking tot de datum van indiensttreding bij de instelling niet altijd beschikbaar zijn of voor sommige partners onvolledig kunnen zijn. In dit geval zijn de gegevens van de GOB, urban.brussels en HYDRIA niet ontvangen. Samen hebben deze drie instellingen 1.874 mensen in dienst, oftewel 17% van het totale aantal ambtenaren dat in dit verslag is opgenomen. Daarom wordt gevraagd om uiterst voorzichtig te zijn bij het interpreteren van alle resultaten die gekoppeld zijn aan de anciënniteit.

Volgens grafiek 33, als we alle werknemers nemen waarvoor we anciënniteitsgegevens hebben, zien we dat anciënniteit van meer dan 10 jaar (42% van de werknemers) de meest voorkomende categorie is, gevolgd door 1 tot 5 jaar (33%), 6 tot 9 jaar (16%) en minder dan 1 jaar (9%). Als we de werknemers met een anciënniteit tussen 0 en 5 jaar samentellen, is de verhouding ook 42%.

Grafiek 33 : Verdeling (in %) van het personeelsbestand in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens anciënniteit, 31 december 2022<sup>57</sup>



Als daarna de anciënniteit vergeleken wordt met de juridische situatie (grafiek 34), ziet men dat het percentage statutairen met meer dan 10 jaar anciënniteit (61%) 33 procentpunten hoger ligt dan het percentage

<sup>56</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

<sup>57</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Nota: Uitgevoerde berekeningen met basis n = 9097 eenheden.

Dit sluit organisaties uit waarvan de datum van indiensttreding niet beschikbaar of onvolledig is (bv. GOB, urban.brussels, HYDRIA).

contractuelen met de hoogste anciënniteit (28%). Hieruit blijkt een hogere gemiddelde anciënniteit in de instelling onder statutair personeel dan onder contractuelen. Deze constatering lijkt intuïtief vanzelfsprekend, gezien de verschillen in de rechtstoestand die door de volgende bijzonderheden worden geïllustreerd<sup>58</sup>:

#### De statutaire personeelsleden

- Zijn onderworpen aan een statuut<sup>59</sup> en aangeworven via talent.brussels voor de gewestinstellingen;
- Zijn belast met de permanente bestuursopdrachten en hebben daarom een vastbenoemde betrekking;
- Hebben de mogelijkheid om een functionele loopbaan en promoties te genieten;
- Zijn onderworpen aan het reglement dat de modaliteiten bepaalt voor de beëindiging van de dienst (pensionering, vrijwillig ontslag, gedwongen ontslag of beroepsongeschiktheid).

#### De contractuele personeelsleden

- Zijn aangeworven overeenkomstig de wet van 3 juli 1978<sup>60</sup>;
- Hebben een betrekking van bepaalde of onbepaalde duur;
- Kunnen niet worden bevorderd; wanneer zij echter worden aangeworven om specifieke taken uit te voeren, kunnen ze een baremische loopbaan genieten.

Deze vaststelling wordt nog versterkt door het feit dat in bepaalde Brusselse instellingen de contractuele aanwerving wordt bevoordeeld ten nadele van de statutaire. De meeste contractuelen hebben tussen de 0 en 5 jaar anciënniteit (53% van de contractuelen).

---

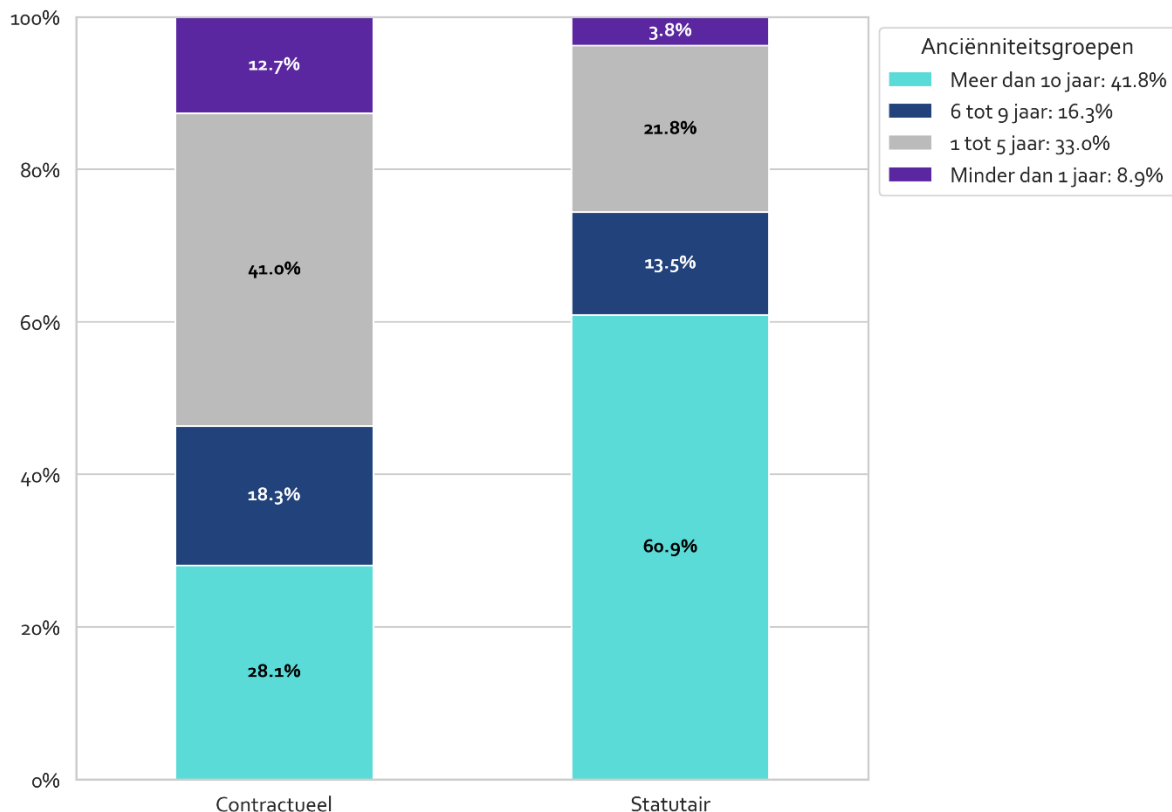
<sup>58</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

<sup>59</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

<sup>60</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels



Grafiek 34 : Verdeling (in %) van het personeelsbestand in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens anciënniteit, per juridisch statuut, 31 december 2022<sup>61</sup>



Na het bekijken van anciënniteit volgens de juridische situatie, moet de anciënniteit geanalyseerd worden volgens niveau. Volgens grafiek 34 is het hoogste percentage personeelsleden met meer dan 10 jaar anciënniteit in niveau C en D (respectievelijk 42% en 53%).

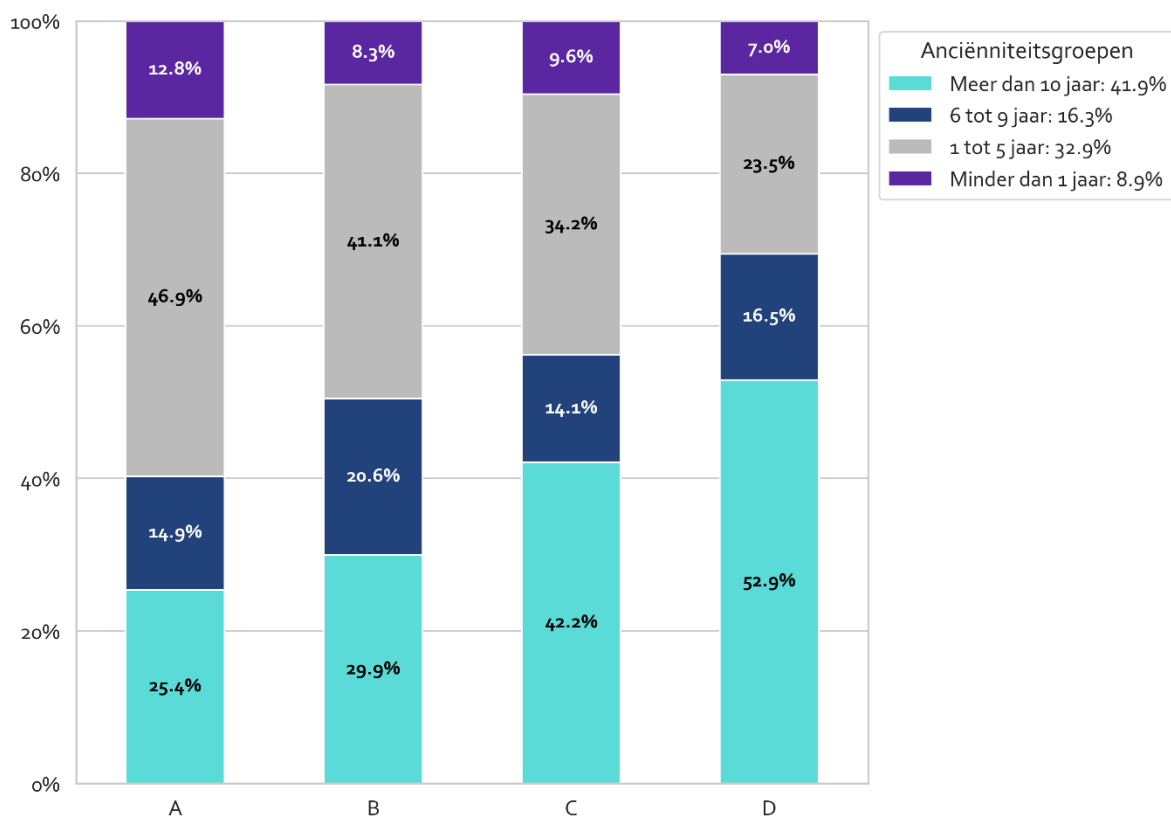
Het personeel met de minste anciënniteit bevindt zich op niveau A en B. In feite bevindt 59% van het personeel dat sinds 5 jaar of minder is aangeworven, zich op niveau A en 49% op niveau B.

<sup>61</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Nota: Berekeningen gebaseerd op N = 9080 eenheden.

Omvat geen organisaties waarvan de datum van indiensttreding niet beschikbaar of onvolledig is (bv. GOB, urban.brussels, HYDRIA) of waarvan de rechtsstatus niet is vermeld (sommige gevallen bij hub.brussels).

Grafiek 35 : Verdeling (in %) van het personeelsbestand in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens anciënniteit, per niveau, 31 december 2022<sup>62</sup>



Tenslotte: de gemiddelde anciënniteit van werknemers in Brusselse instellingen bedraagt 10 jaar, met een mediaan van 7 jaar.

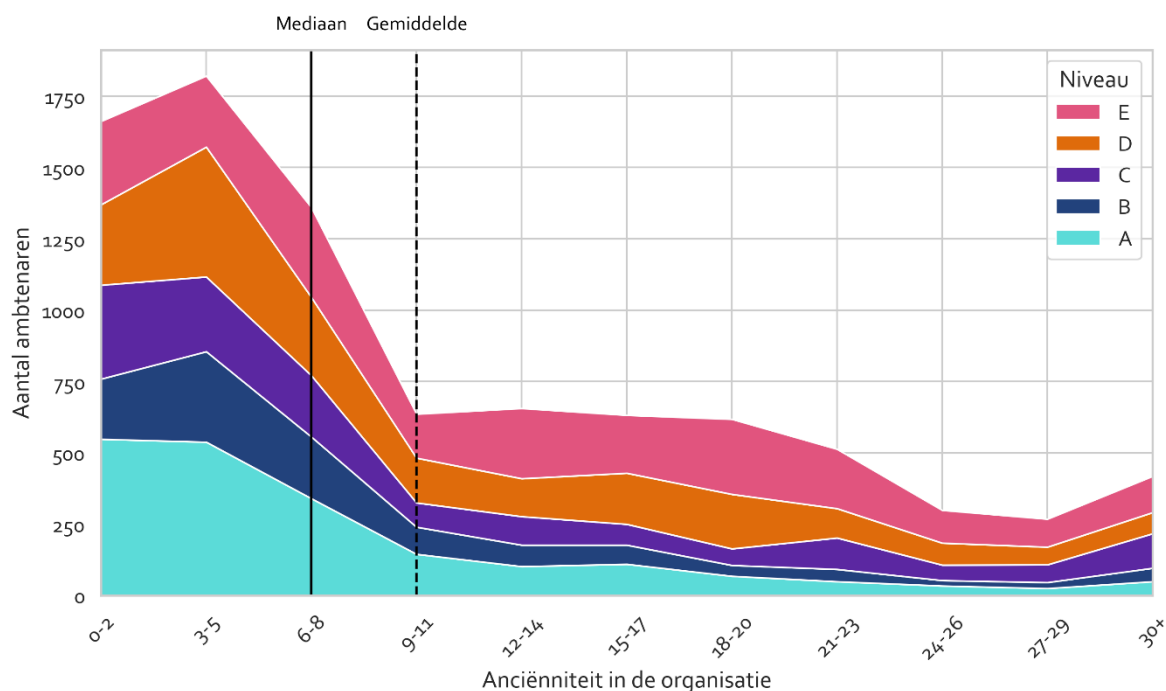
De mediaan is nuttig om de centrale waarde van de anciënniteit van het personeel te begrijpen wanneer de populatie in tweeën wordt gedeeld. In ons geval is de mediaan lager dan het gemiddelde, wat betekent dat een groot aantal personeelsleden in het Brusselse openbaar ambt een relatief korte anciënniteit heeft (minder dan 6 jaar, zoals blijkt uit grafiek 36) en de mediaan naar beneden trekt. Enkele ambtenaren met een zeer grote anciënniteit trekken het gemiddelde omhoog (meer dan 33 jaar anciënniteit in de instelling, zoals blijkt uit grafiek 36).

<sup>62</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Nota : Berekeningen gebaseerd op n= 8898 eenheden.

Organisaties waarvan de datum van indiensttreding en/of het niveau niet beschikbaar of onvolledig zijn, worden uitgesloten (bv. GOB, urban.brussels, HYDRIA, visit.brussels).

Grafiek 36 : Histogram van het personeelsbestand in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens anciënniteit, op 31 december 2023



### Conclusie:

Voor de conclusie, worden lezers eraan herinnerd dat gegevens met betrekking tot de datum van indiensttreding bij de instelling niet altijd beschikbaar zijn of voor sommige partners onvolledig kunnen zijn. In dit geval zijn de gegevens van de GOB, urban.brussels en HYDRIA niet ontvangen. Samen hebben deze drie instellingen 1.874 mensen in dienst, oftewel 17% van het totale aantal ambtenaren dat in dit verslag is opgenomen. Daarom wordt de lezer gevraagd om uiterst voorzichtig te zijn bij het interpreteren van alle resultaten die gekoppeld zijn aan de anciënniteit.

Bij de verzameling van de jaren anciënniteit in categorieën, wordt vastgesteld dat de categorie van ambtenaren met een anciënniteit van 10 jaar of meer het meest is vertegenwoordigd (42% van het totale personeelsbestand), net als de categorie van ambtenaren met een anciënniteit van 0 tot 5 jaar (ook 42% van het totale personeelsbestand). De meerderheid van de statutaire werknemers heeft een anciënniteit van 10 jaar of meer (61%). De meeste contractuelen hebben een anciënniteit tussen 0 en 5 jaar (53%). Slechts 28% van de werknemers in deze categorie heeft een anciënniteit van 10 jaar of meer.

Afhankelijk van het niveau is het hoogste percentage personeelsleden met meer dan 10 jaar anciënniteit te vinden op niveau C en D, terwijl het personeel met de minste anciënniteit te vinden is op niveau A en B.

Ten slotte ligt de mediane anciënniteit onder het gemiddelde. Hieruit blijkt dat een groot aantal personeelsleden van het Brusselse Openbaar Ambt een relatief korte anciënniteit heeft (7 jaar of minder), terwijl enkele ambtenaren een zeer hoge anciënniteit hebben (33 jaar of meer) en het gemiddelde naar boven trekken.

<sup>63</sup> BRONNEN: GOD, ION - Berekeningen: talent.brussels

Nota: Berekeningen gebaseerd op N = 8898 eenheden.

Exclusief organisaties waarvan de datum van indiensttreding niet beschikbaar of onvolledig is (bv. GOB, urban.brussels, HYDRIA).

## 7. Monitoring HR

Voor dit hoofdstuk werd geen data van GOB, urban.brussels (beide GOD's) en HYDRIA (andere instelling) verkregen. Van actiris.brussels (ION) hebben we wel data gekregen voor de thema's management, telewerk en arbeidstijd. Bij de andere thema's werknemersdynamiek, absenteïsme en opleiding worden ze niet betrokken gezien ze daar geen data voor hebben aangeleverd.

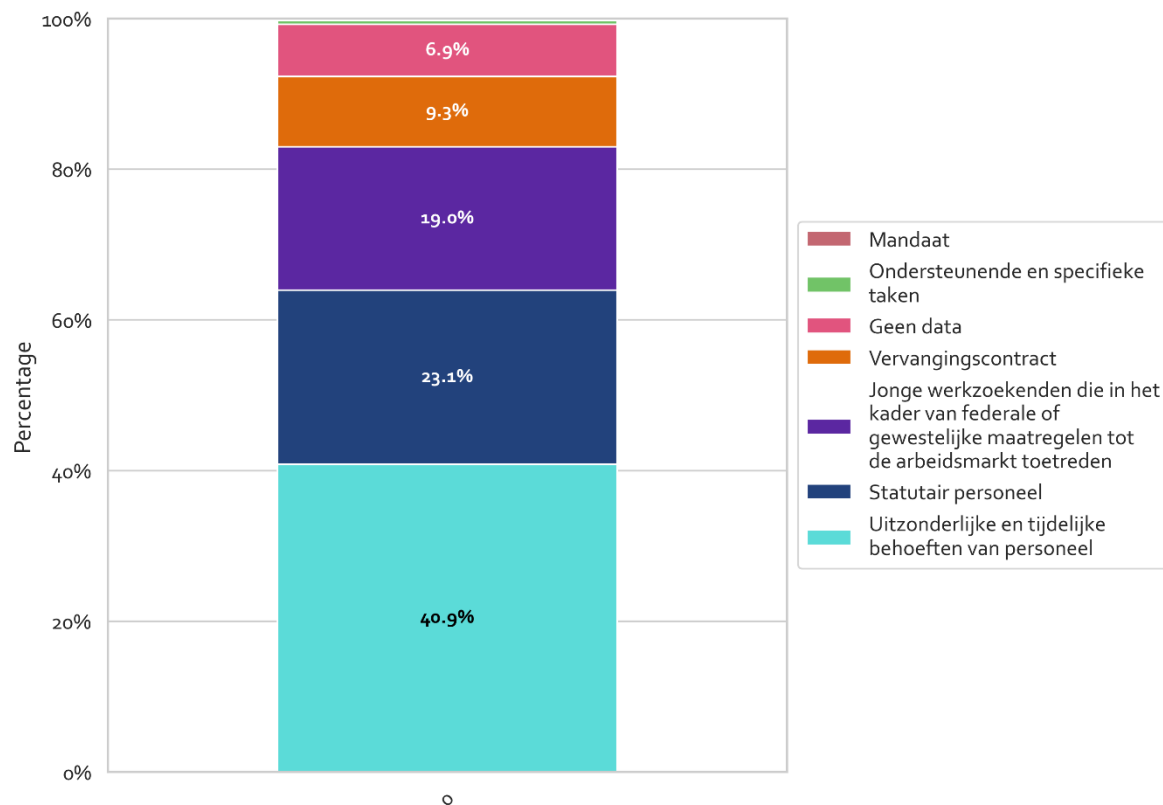
Voor de analyse van de gegevens van de GOD's heeft dit ernstige gevolgen, daar men met de gegevens van de resterende GOD's namelijk talent.brussels en fiscaliteit.brussels slechts over data van 20% van het personeel van de GOD's beschikt. Het personeelsbestand van de GOB alleen al maakt immers 67% uit van het personeelsbestand van de GOD's.

### a. Werknemersdynamiek: instroom

Tabel 17: Algemeen overzicht instroom personeel

| Verdeling instroom naar type arbeidsovereenkomst                                                                          | %              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Statutair personeel                                                                                                       | 30.71%         |
| Contract i.k.v. uitzonderlijke en tijdelijke behoeften van personeel                                                      | 27.99%         |
| Contract voor jonge werkzoekenden die in het kader van federale of gewestelijke maatregelen tot de arbeidsmarkt toetreden | 21.74%         |
| Geen data                                                                                                                 | 12.50%         |
| Vervangingscontract                                                                                                       | 6.25%          |
| Contract voor ondersteunende en specifieke taken                                                                          | 0.82%          |
| <b>Totaal</b>                                                                                                             | <b>100.00%</b> |

Grafiek 37: Werknemersdynamiek instroom



Onder voorbehoud van heel wat ontbrekende data, wordt over alle organisaties heen gezien dat de contractuele tewerkstelling primeert in de aanwervingen. In meer dan de helft van de aanwervingen is dit zeker het geval. Meer dan één op vijf van de contractuele aanwervingen betreft een tewerkstellingsmaatregel voor jongeren, wat een goede zaak is gezien de vergrijzing en voor de continuïteit van de werking van het Brussels Openbaar Ambt. Het verdient aanbeveling om nog meer jongeren aan te werven, waar mogelijk statutair. Uit tabel 31 blijkt immers dat de proportie –30-jarigen en het aandeel +50-jarigen sinds 2019 respectievelijk in dalende en stijgende lijn zijn.

In bijna één op de drie gevallen wordt er statutair aangeworven. Dit is in tegenstelling tot de aanwervingen in andere publieke sectoren zoals de Vlaamse overheid waar men enkel nog statutair aanwerft voor gezaghebbende functies en de lokale besturen waar statutaire aanwervingen de uitzondering zijn. In het federaal Openbaar Ambt heeft de bevoegde minister expliciet aangegeven de statutaire tewerkstelling te behouden. In de huidige krappe arbeidsmarkt kunnen statutaire aanwervingen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een extra troef zijn als een kandidaat-werknemer de vergelijking maakt tussen de voordelen van een tewerkstelling in de privésector en een tewerkstelling bij het Gewest.

## b. Werknemersdynamiek: uitstroom

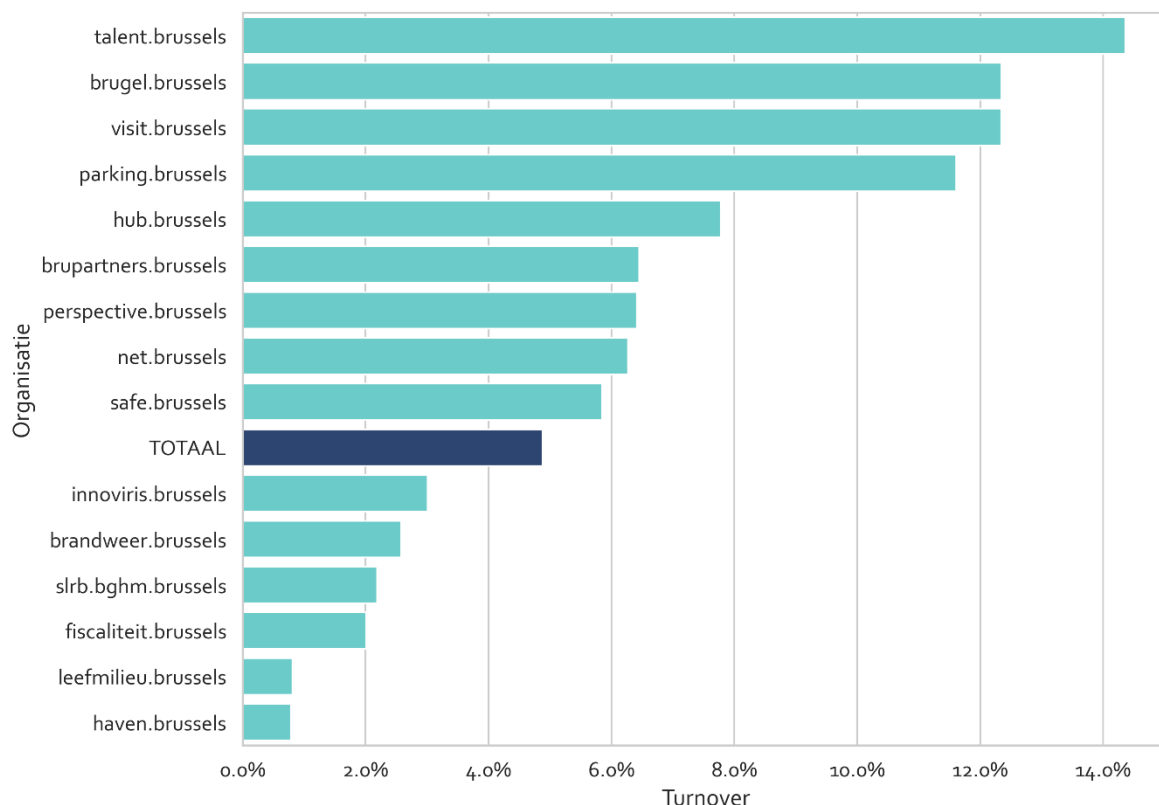
### Algemeen beeld

Tabel 18 : Algemeen overzicht Brusselse Overheidsinstellingen uitstroom personeel

| Organisatie          | Aantal WN<br>2021 | Aantal WN<br>2022 | Aantal uitstromers | Totaal<br>turnover |
|----------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| net.brussels         | 2809              | 3029              | 183                | 6.27%              |
| leefmilieu.brussels  | 1222              | 1248              | 10                 | 0.81%              |
| fiscaliteit.brussels | 339               | 358               | 7                  | 2.01%              |
| brugel.brussels      | 37                | 44                | 5                  | 12.35%             |
| brupartners.brussels | 31                | 31                | 2                  | 6.45%              |
| hub.brussels         | 276               | 315               | 23                 | 7.78%              |
| innoviris.brussels   | 66                | 67                | 2                  | 3.01%              |
| parking.brussels     | 316               | 373               | 40                 | 11.61%             |
| perspective.brussels | 164               | 179               | 11                 | 6.41%              |
| brandwer.brussels    | 1324              | 1389              | 35                 | 2.58%              |
| haven.brussels       | 129               | 129               | 1                  | 0.78%              |
| safe.brussels        | 78                | 93                | 5                  | 5.85%              |
| slrb-bghm.brussels   | 170               | 195               | 4                  | 2.19%              |
| talent.brussels      | 77                | 118               | 14                 | 14.36%             |
| visit.brussels       | 184               | 205               | 24                 | 12.34%             |
| <b>TOTAAL</b>        | <b>7222</b>       | <b>7773</b>       | <b>366</b>         | <b>4.88%</b>       |

De werknemersdynamiek door uitstroom wordt bondig samengevat in de Engelse term "turnover". "Turnover" staat voor het aantal medewerkers dat de organisatie verlaat. Het is een belangrijke indicator in het kader van HR-analytics en kan worden geanalyseerd door de "total turnover" of "turnover rate" te berekenen. De "turnover rate" bekomt men als volgt: aantal uitstromers in periode X/ aantal gemiddelde werknemers in periode X. Onderstaande grafiek geeft de "total turnover" voor de onderzochte organisaties.

Grafiek 38 : Werknemersdynamiek uitstroom



Een « turnover rate » houdt rekening met alle types van uitstroom, dus zowel de uitstroom van medewerkers die met pensioen gaan als zij die (on)vrijwillig ontslag nemen, zij van wie het contract afloopt... Dit betekent dat dit cijfer met de nodige zin voor nuancerings moet worden geïnterpreteerd. Zo speelt de leeftijdsstructuur van het personeelsbestand van de organisatie een belangrijke rol, de aanwervingspolitiek (tijdelijke of vaste contracten), de sector (privé of publiek...), het totaalpakket van de kwaliteit van de arbeid (arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen), het profiel van de medewerkers in verhouding tot de profielen gevraagd op de arbeidsmarkt... Uit bovenstaande grafiek blijkt dat brugel.brussels, parking.brussels, talent.brussels en visit.brussels de hoogste percentages turnover kennen. Het zijn vier organisaties met een jong personeelsbestand, van meer dan 80 % -49-jarigen (visit.brussels) tot meer dan 90 % (talent.brussels, brugel.brussels en parking.brussels) - zie hoger in grafiek 38<sup>64</sup>. Studies tonen aan dat bij jongere werknemers meer vrijwillig verloop voorkomt.

### Algemeen beeld redenen van vertrek

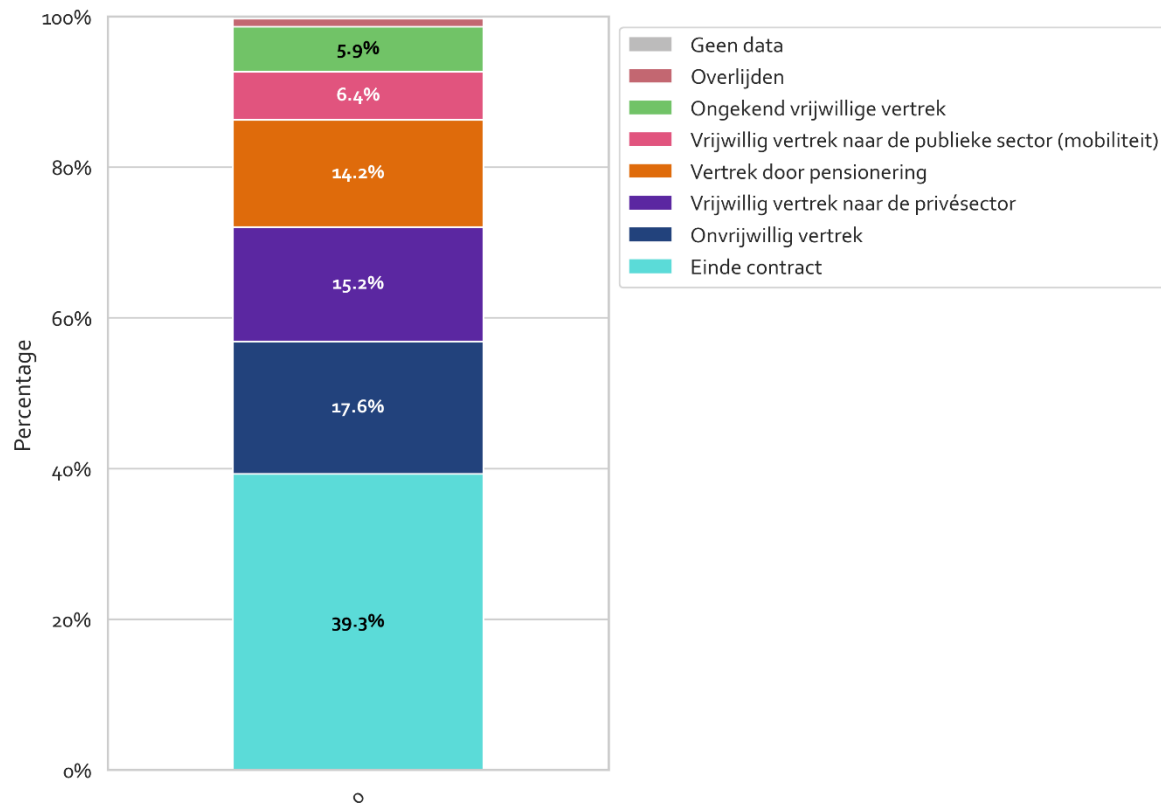
Tabel 19: Algemeen beeld redenen van vertrek

| Reden                                                   |        |
|---------------------------------------------------------|--------|
| Einde contract                                          | 39.29% |
| Onvrijwillig vertrek                                    | 17.60% |
| Vrijwillig vertrek naar de privésector                  | 15.17% |
| Vertrek door pensionering                               | 14.23% |
| Vrijwillig vertrek naar de publieke sector (mobiliteit) | 6.39%  |
| Ongekend vrijwillig vertrek                             | 5.94%  |
| Overlijden                                              | 1.08%  |

<sup>64</sup> BRONNEN: Secorex, White Paper Personeelsverloop 2021, p. 5

|               |                |
|---------------|----------------|
| Geen data     | 0.29%          |
| <b>Totaal</b> | <b>100.00%</b> |

Grafiek 39: Algemeen beeld redenen van vertrek



Algemeen verlieten bijna vier op de tien medewerkers van de publieke sector van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2022 het ambt omdat hun contract afliep. 17,6 % van de medewerkers verliet vorig jaar onvrijwillig zijn organisatie en werd dus ontslagen. Securex berekende voor 2021 dat het onvrijwillig vertrek in de privésector 16,52 %<sup>65</sup> bedroeg. Dit laatste cijfer omvat ook 0,57 % faillissementen. Het cijfer voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ligt evenredig met de data van Securex. Toch verdient dit cijfer de nodige aandacht omdat het rekruteren van nieuw personeel een dure en tijdrovende aangelegenheid is, zeker met de huidige schaarste op de arbeidsmarkt. Bovendien is er ook de impact voor de overige medewerkers van de betrokken teams die met minder menskracht meestal dezelfde hoeveelheid werk moeten verrichten. Het verdient aanbeveling om de nodige aandacht te besteden aan het rekruteringsproces waarin de opmaak van een goede functiebeschrijving cruciaal is. Een degelijke functiebeschrijving schept duidelijkheid voor de respectievelijke verwachtingen van werkgever en werknemer en verhoogt de kans op een geslaagde match tussen de gekozen kandidaat en het verwachte profiel.

### Vergelijking tussen GOD met ION en andere:

Tabel 20: Redenen van vertrek bij GOD's

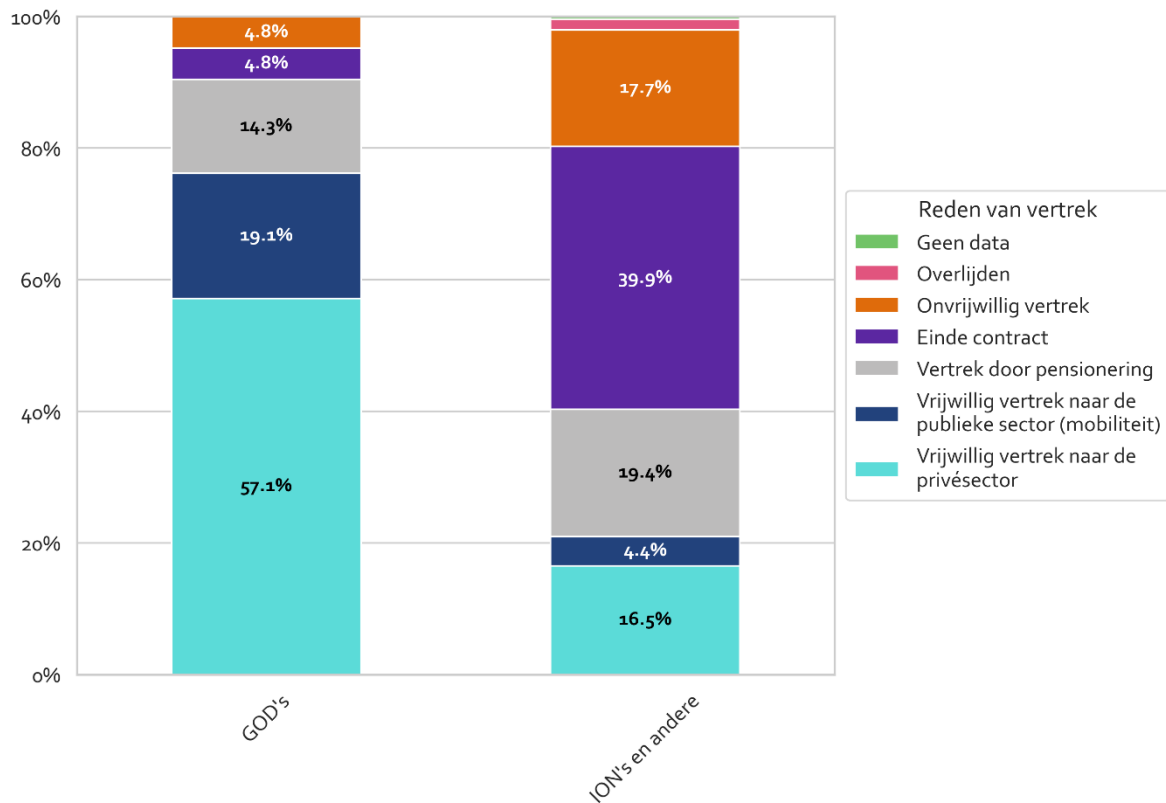
#### Reden van vertrek GOD's

|                                                         |        |
|---------------------------------------------------------|--------|
| Vrijwillig vertrek naar de privésector                  | 57.14% |
| Vrijwillig vertrek naar de publieke sector (mobiliteit) | 19.05% |
| Vertrek door pensionering                               | 14.29% |

<sup>65</sup> BRONNEN: Securex, White Paper Personeelsverloop 2021, p. 4

|                      |                |
|----------------------|----------------|
| Einde contract       | 4.76%          |
| Onvrijwillig vertrek | 4.76%          |
| <b>Totaal</b>        | <b>100.00%</b> |

Grafiek 40: Redenen van vertrek bij GOD's



Bij de drie kleinste GOD's (fiscaliteit.brussels, talent.brussels en urban.brussels) gingen in 2022 ontslagnemenden in meer dan één op twee gevallen naar de privé-sector. Bijna één op vijf ging naar een andere publieke instelling. Er waren relatief weinig uitdiensttredingen door het aflopen van contracten. Dit is logisch aangezien tabel 8 toont dat de statutaire tewerkstelling primeert in de GOD's en de proportie contractuelen in het personeelsbestand daar sinds 2010 permanent daalt. Samenhangend hiermee is de proportie ontslagen door de werkgever dan ook relatief laag.

Tabel 21: Redenen vertrek ION's

#### Reden van vertrek ION's

|                                                         |                |
|---------------------------------------------------------|----------------|
| Einde contract                                          | 42.07%         |
| Onvrijwillig vertrek                                    | 21.04%         |
| Vertrek door pensionering                               | 13.83%         |
| Vrijwillig vertrek naar de privésector                  | 12.39%         |
| Vrijwillig vertrek naar de publieke sector (mobiliteit) | 4.90%          |
| Ongekend vrijwillige vertrek                            | 4.32%          |
| Overlijden                                              | 1.15%          |
| Geen data                                               | 0.29%          |
| <b>Totaal</b>                                           | <b>100.00%</b> |

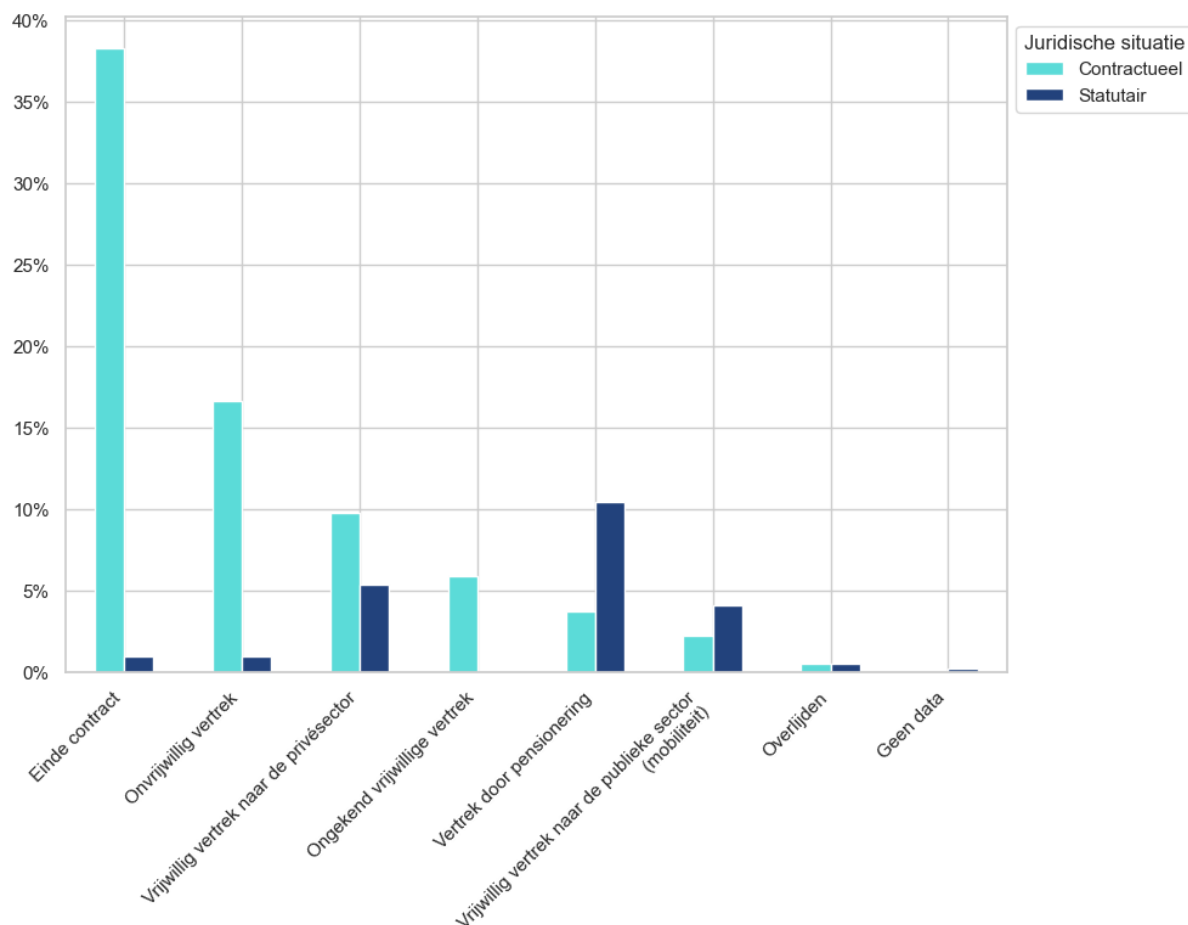
Als reden van vertrek wordt bij de ION's een enigszins ander beeld opgemerkt dan bij de GOD's – met de kanttekening zoals hoger aangehaald dat de representativiteit voor de ION's veel hoger ligt. Bij de ION's worden veel meer contracten beëindigd, in vier op de tien gevallen door einde van het contract en in één op de vijf gevallen door ontslag door de werkgever. Dit cijfer vraagt wel enige nuancering: in het punt "Redenen uitdiensttreding volgens rang" wordt aangetoond dat meer dan 20% van de uitdiensttredingen wegens einde contract zich situeren bij net.brussels. De uitdiensttredingen door pensionering volgen bij de ION's dezelfde tred als deze bij de GOD's, namelijk iets meer dan één op tien.

### Statutair en contractueel

Tabel 22: Reden vertrek statutair en contractueel

| Reden van vertrek                                       |                |
|---------------------------------------------------------|----------------|
| <b>Contractueel</b>                                     | <b>77.22%</b>  |
| Einde contract                                          | 38.28%         |
| Onvrijwillig vertrek                                    | 16.63%         |
| Vrijwillig vertrek naar de privésector                  | 9.81%          |
| Ongekend vrijwillige vertrek                            | 5.94%          |
| Vertrek door pensionering                               | 3.75%          |
| Vrijwillig vertrek naar de publieke sector (mobiliteit) | 2.28%          |
| Overlijden                                              | 0.54%          |
| <b>Statutair</b>                                        | <b>22.78%</b>  |
| Vertrek door pensionering                               | 10.49%         |
| Vrijwillig vertrek naar de privésector                  | 5.37%          |
| Vrijwillig vertrek naar de publieke sector (mobiliteit) | 4.11%          |
| Einde contract                                          | 1.02%          |
| Onvrijwillig vertrek                                    | 0.97%          |
| Overlijden                                              | 0.54%          |
| Geen data                                               | 0.29%          |
| <b>Totaal</b>                                           | <b>100.00%</b> |

Grafiek 41: Reden vertrek statutair en contractueel



Als men kijkt naar het juridisch statuut van zij die in 2022 het Brussels Openbaar Ambt verlieten, wordt opgemerkt dat meer dan drie op vier een arbeidsovereenkomst hadden. Binnen deze groep traden bijna vier op de tien uit dienst door het aflopen van hun contract. Bij de contractuelen ligt de proportie uitdiensttredingen door pensionering heel wat lager dan deze bij de ambtenaren. Dit is logisch daar het aandeel van de statutairen in de hogere leeftijdscategorieën groter is, zoals bleek uit tabel 11. Bij de ambtenaren zijn er ook veel minder vrijwillige uitdiensttredingen dan bij hun contractuele collega's. Mogelijks spelen factoren zoals het beschikken over werkzekerheid, verworven rechten en ageism (discriminatie op basis van leeftijd) in andere sectoren hierbij een rol.

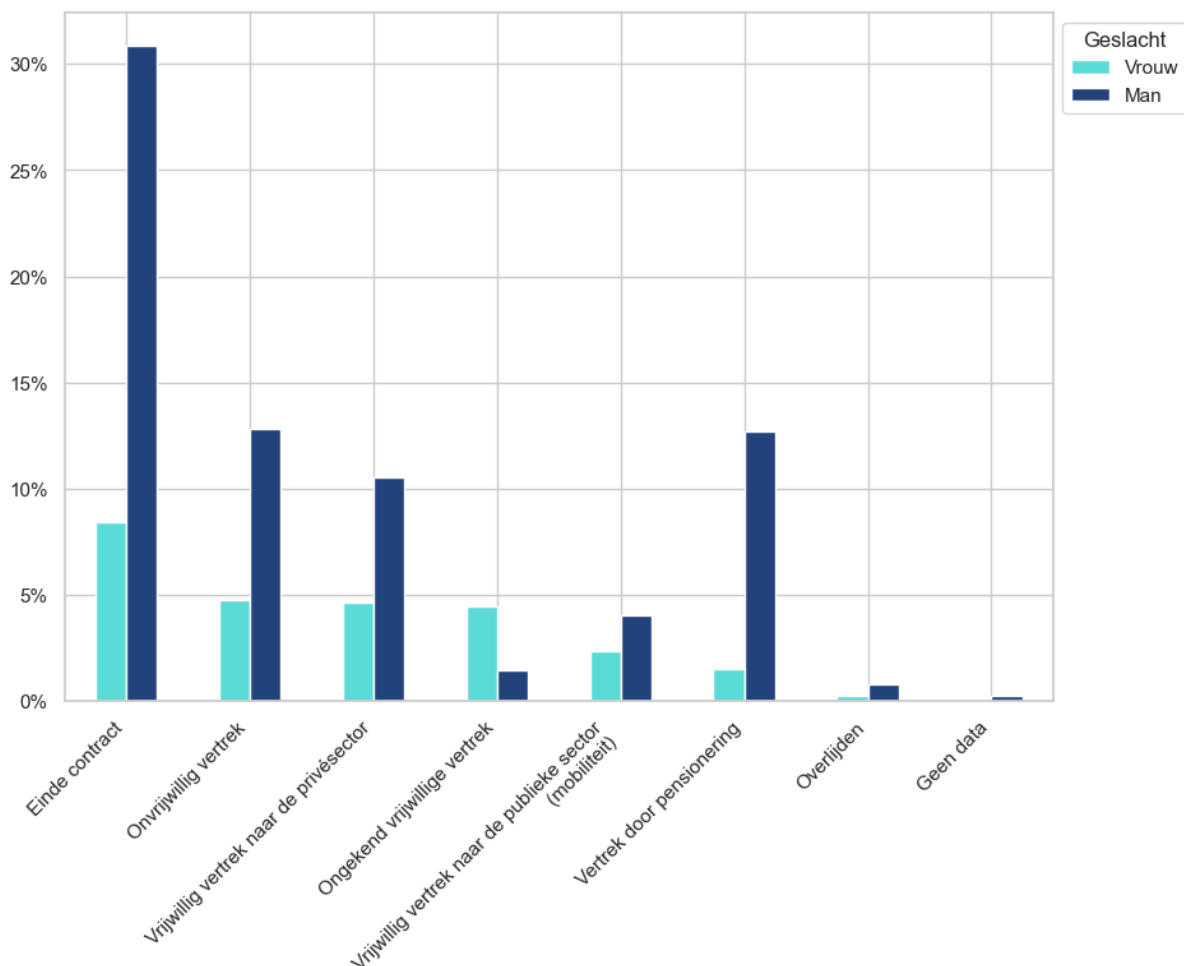
### Man en vrouw

Tabel 23: Reden vertrek man en vrouw

| Reden van vertrek                      |               |
|----------------------------------------|---------------|
| <b>Vrouw</b>                           | <b>26.49%</b> |
| Einde contract                         | 8.45%         |
| Onvrijwillig vertrek                   | 4.78%         |
| Vrijwillig vertrek naar de privésector | 4.65%         |
| Ongekend vrijwillige vertrek           | 4.46%         |

|                                                         |                |
|---------------------------------------------------------|----------------|
| Vrijwillig vertrek naar de publieke sector (mobiliteit) | 2.35%          |
| Vertrek door pensionering                               | 1.54%          |
| Overlijden                                              | 0.27%          |
| <b>Man</b>                                              | <b>73.51%</b>  |
| Einde contract                                          | 30.85%         |
| Onvrijwillig vertrek                                    | 12.81%         |
| Vertrek door pensionering                               | 12.69%         |
| Vrijwillig vertrek naar de privésector                  | 10.53%         |
| Vrijwillig vertrek naar de publieke sector (mobiliteit) | 4.05%          |
| Ongekend vrijwillige vertrek                            | 1.48%          |
| Overlijden                                              | 0.81%          |
| Geen data                                               | 0.29%          |
| <b>Totaal</b>                                           | <b>100.00%</b> |

Grafiek 42 : Reden vertrek man en vrouw



In tabel 4 werd vastgesteld dat het Brussels Openbaar Ambt 63% mannen telt en 37% vrouwen. Die ongelijke verdeling weerspiegelt zich in de geslachtsverdeling bij de uitdiensttredingen: in bijna drie op de vier gevallen ging het om mannen. Grafiek 22 toonde dat bij de contractuelen zes op de tien mannen zijn en vier op de tien vrouwen. Dit biedt mogelijks een verklaring voor het feit dat de uitdiensttredingen bij de mannen wegens einde

contract veel hoger liggen dan bij de vrouwen. De proportie ontslagnemende vrouwen is ook lager dan het equivalent bij de mannen. In grafiek 27 wordt opgemerkt dat vrouwen veel meer dan mannen zijn tewerkgesteld in de niveaus A en B, met de hieraan verbonden voordelen. Mogelijks is dit een van de verklaringen.

### Leeftijdsgroepen

Tabel 24: Reden vertrek leeftijdsgroepen

| Leeftijdscategorie | Einde contract | Onvrijwillig vertrek | Vrijwillig vertrek naar de privésector | Vertrek door pensionering | Vrijwillig vertrek naar de publieke sector (mobiliteit) | Ongekend vrijwillige vertrek | Overlijden   | Totaal         |
|--------------------|----------------|----------------------|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------|--------------|----------------|
| - 25 jaar          | 16,79%         | 3,51%                | 1,35%                                  | 0,00%                     | 0,33%                                                   | 0,00%                        | 0,00%        | 21,99%         |
| 25-29 jaar         | 9,90%          | 1,72%                | 2,98%                                  | 0,00%                     | 0,68%                                                   | 0,00%                        | 0,27%        | 15,55%         |
| 30-34 jaar         | 4,65%          | 2,38%                | 4,68%                                  | 0,34%                     | 1,79%                                                   | 0,96%                        | 0,00%        | 14,80%         |
| 35-39 jaar         | 3,02%          | 3,20%                | 2,25%                                  | 0,00%                     | 0,51%                                                   | 2,31%                        | 0,00%        | 11,29%         |
| 40-44 jaar         | 2,16%          | 1,80%                | 2,28%                                  | 0,00%                     | 0,71%                                                   | 1,79%                        | 0,27%        | 9,01%          |
| 45-49 jaar         | 1,13%          | 3,23%                | 0,39%                                  | 0,33%                     | 1,13%                                                   | 0,90%                        | 0,27%        | 7,38%          |
| 50-54 jaar         | 0,98%          | 1,08%                | 0,86%                                  | 0,32%                     | 0,09%                                                   | 0,00%                        | 0,00%        | 3,33%          |
| 55-59 jaar         | 0,36%          | 0,09%                | 0,43%                                  | 2,80%                     | 1,16%                                                   | 0,00%                        | 0,00%        | 4,84%          |
| 60 +               | 0,41%          | 0,63%                | 0,00%                                  | 10,49%                    | 0,00%                                                   | 0,00%                        | 0,27%        | 11,80%         |
| <b>Totaal</b>      | <b>39,41%</b>  | <b>17,65%</b>        | <b>15,22%</b>                          | <b>14,27%</b>             | <b>6,41%</b>                                            | <b>5,96%</b>                 | <b>1,08%</b> | <b>100,00%</b> |

Bij de koppeling van de leeftijdscategorieën aan de uitdiensttredingen, kunnen enkele tendensen opgemerkt worden. Voor de verdeling van de uitdiensttredingen over de verschillende leeftijden, is meer dan één op vijf uitdiensttredingen – 25 jarigen. In de volgende leeftijdsgroepen neemt de proportie uitdiensttredingen telkens af om dan weer te stijgen bij de 60-plussers. Dit wordt uiteraard verklaard door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, in meer dan 10% gevallen van de uitdiensttredingen was dit vorig jaar het geval.

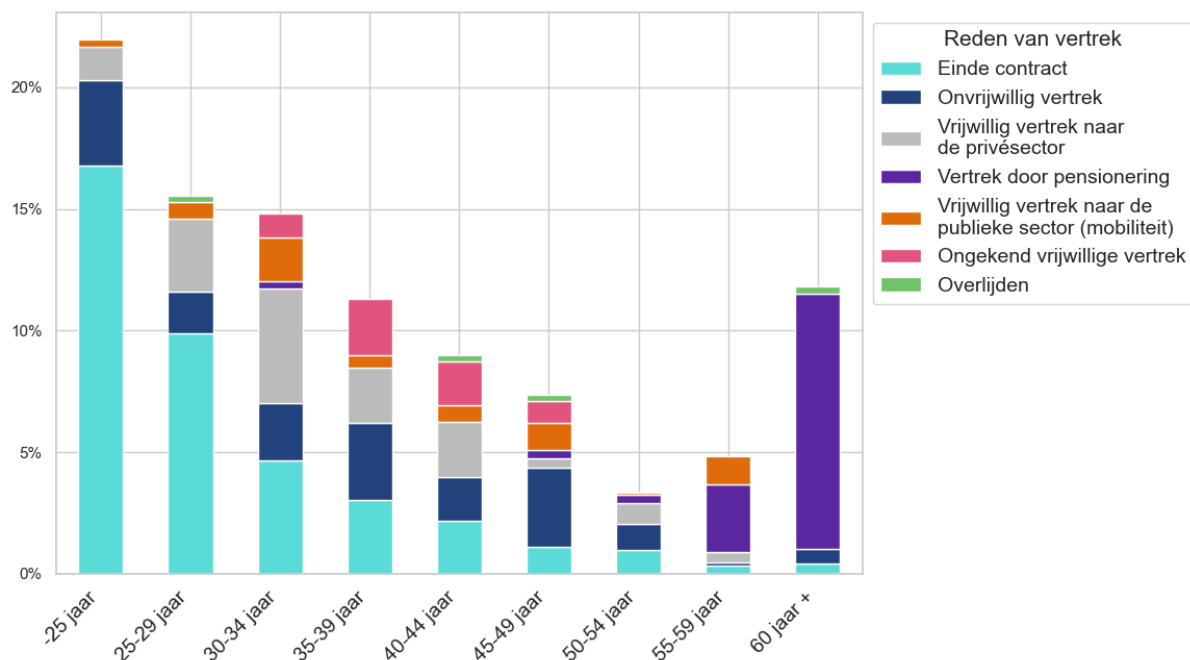
Ook de verdeling van de diverse redenen van vertrek over de leeftijdscategorieën leidt tot interessante vaststellingen. De proportie uitdiensttredingen wegens einde contract neemt gevoelig af met de leeftijd, om verwaarloosbaar te worden bij de 50-plussers.

De proportie ontslagen door de werkgever ligt bij de -25jarigen het hoogst, misschien kan dit worden verklaard door competenties die door de jeugdige leeftijd nog niet helemaal ontwikkeld zijn.

In de leeftijdscategorie 30-34 jaar situeren zich de meeste vertrekken naar de privé-sector. Potentieel bevinden zich in deze categorie interessante kandidaten daar zij enerzijds over een aantal jaren werkervaring beschikken en anderzijds hun anciënniteit nog niet te hoog is. Dit maakt hun profiel en het financiële plaatje voor de nieuwe werkgever interessant. In deze categorie ziet men ook reeds uitdiensttredingen door pensioneringen. In die gevallen gaat het dan om pensionering wegens medische reden na een procedure bij Medex; vanaf 55 jaar wordt een gevoelige toename van deze casussen gezien.

Opmerkelijk is de proportie ontslagen door de werkgever (= onvrijwillig vertrek) in de leeftijdscategorie 45-49 jaar ten belope van 3,22%.

Grafiek 43: Redenen van vertrek

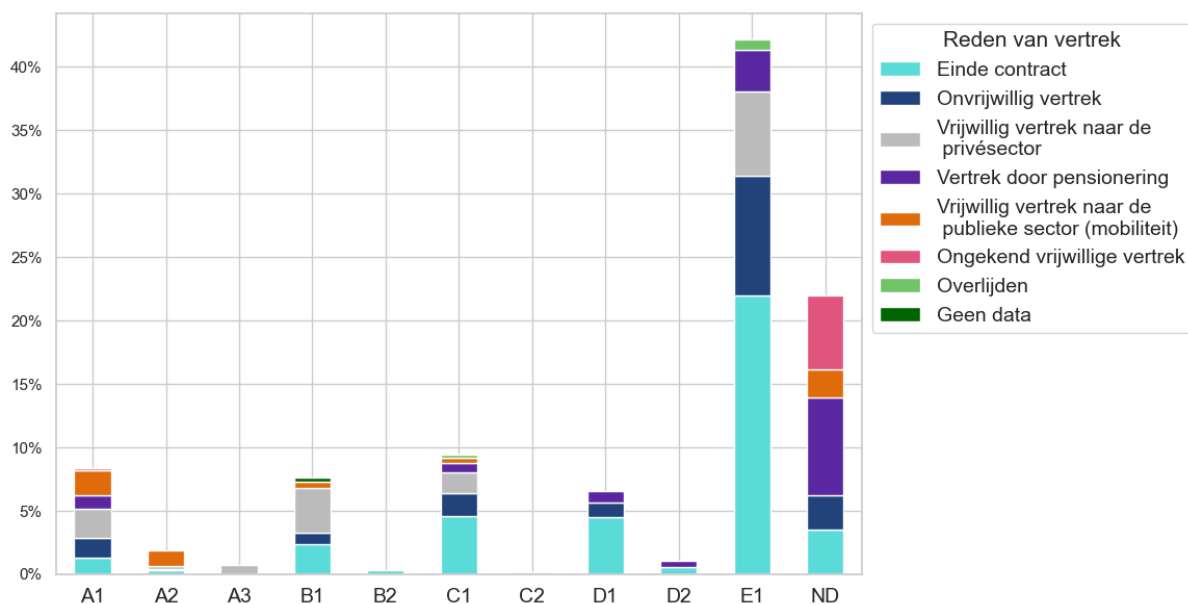


## Niveau en Rang

Tabel 25: Reden vertrek niveau en rang

| Rang          | Einde contract | Onvrijwillig vertrek | Vrijwillig vertrek naar de privésector | Vertrek door pensionering | Vrijwillig vertrek naar de publieke sector (mobiliteit) | Ongekend vrijwillige vertrek | Overlijden   | Geen data    | Totaal         |
|---------------|----------------|----------------------|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------|--------------|--------------|----------------|
| A1            | 1.28%          | 1.54%                | 2.35%                                  | 1.02%                     | 2.03%                                                   | 0.14%                        | 0.00%        | 0.00%        | 8.36%          |
| A2            | 0.28%          | 0.09%                | 0.29%                                  | 0.00%                     | 1.21%                                                   | 0.00%                        | 0.00%        | 0.00%        | 1.87%          |
| A3            | 0.00%          | 0.00%                | 0.72%                                  | 0.00%                     | 0.00%                                                   | 0.00%                        | 0.00%        | 0.00%        | 0.72%          |
| B1            | 2.39%          | 0.87%                | 3.54%                                  | 0.00%                     | 0.52%                                                   | 0.00%                        | 0.00%        | 0.29%        | 7.61%          |
| B2            | 0.28%          | 0.00%                | 0.00%                                  | 0.00%                     | 0.00%                                                   | 0.00%                        | 0.00%        | 0.00%        | 0.28%          |
| C1            | 4.56%          | 1.82%                | 1.60%                                  | 0.79%                     | 0.36%                                                   | 0.00%                        | 0.27%        | 0.00%        | 9.40%          |
| C2            | 0.00%          | 0.00%                | 0.00%                                  | 0.11%                     | 0.00%                                                   | 0.00%                        | 0.00%        | 0.00%        | 0.11%          |
| D1            | 4.48%          | 1.16%                | 0.00%                                  | 0.91%                     | 0.00%                                                   | 0.00%                        | 0.00%        | 0.00%        | 6.55%          |
| D2            | 0.55%          | 0.00%                | 0.00%                                  | 0.48%                     | 0.00%                                                   | 0.00%                        | 0.00%        | 0.00%        | 1.03%          |
| E1            | 21.97%         | 9.43%                | 6.67%                                  | 3.21%                     | 0.00%                                                   | 0.00%                        | 0.81%        | 0.00%        | 42.09%         |
| ND            | 3.50%          | 2.68%                | 0.00%                                  | 7.71%                     | 2.28%                                                   | 5.80%                        | 0.00%        | 0.00%        | 21.97%         |
| <b>Totaal</b> | <b>39.29%</b>  | <b>17.60%</b>        | <b>15.17%</b>                          | <b>14.23%</b>             | <b>6.39%</b>                                            | <b>5.94%</b>                 | <b>1.08%</b> | <b>0.29%</b> | <b>100.00%</b> |

Grafiek 44: Reden vertrek per niveau en rang



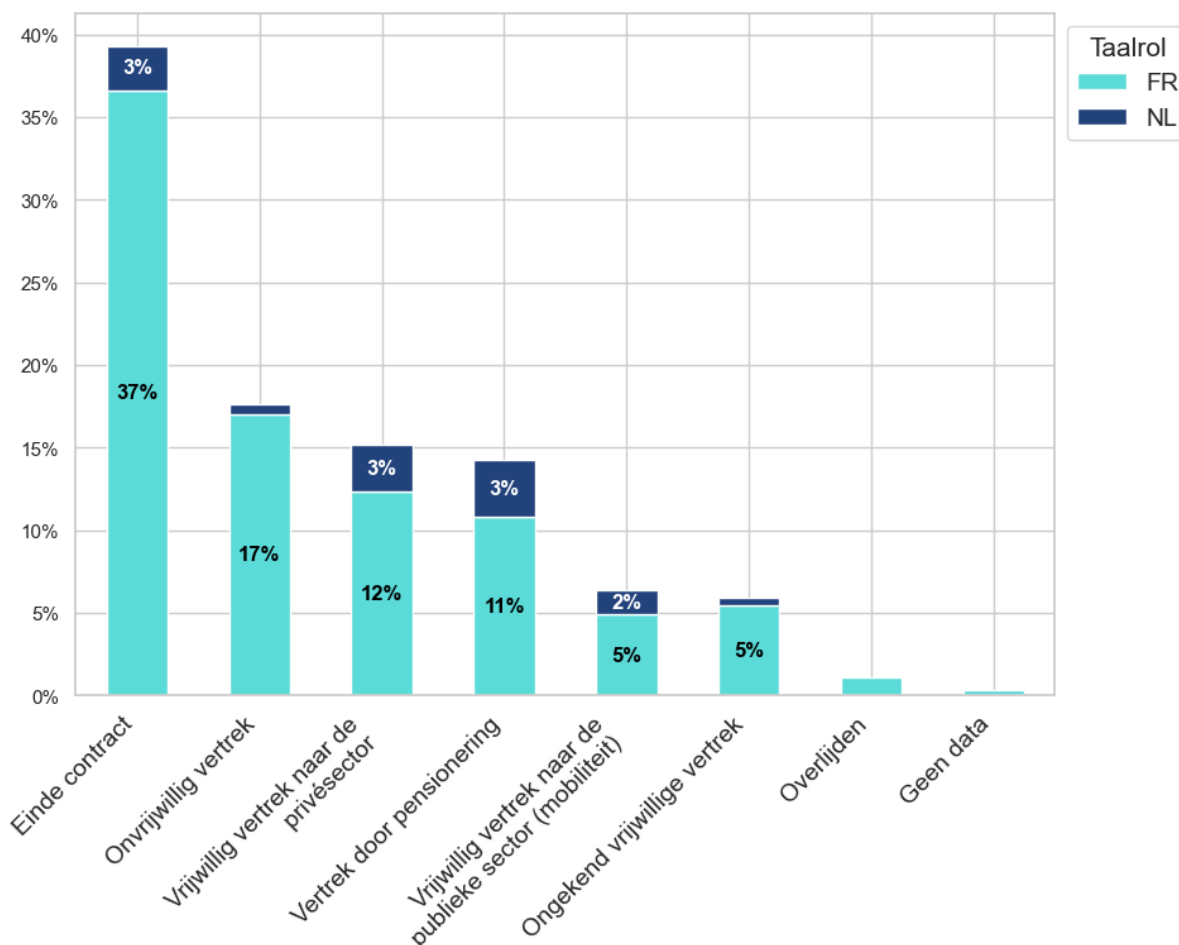
Rekening houdend met de beschikbare gegevens, vonden vorig jaar de meeste uitdiensttredingen plaats in de rangen E1, D1 en C1. De eerste rang komt enkel en alleen terug bij net.brussels. In deze rang vond meer dan 20% van de uitdiensttredingen plaats door einde van het contract. Net.brussels neemt dus het leeuwenaandeel voor zijn rekening van de uitdiensttredingen door einde contract – belangrijk om in het hoofd te houden bij de bijna 40% uitdiensttredingen door einde contract. In dezelfde rang E1 vinden ook de meeste ontslagen door de werkgever plaats. Dezelfde rang neemt ook iets minder dan de helft van de vrijwillige vertrekken naar de privé-sector voor zijn rekening. Voor dit laatste type uitdiensttreding scoort ook de rang B1 relatief hoog. Mogelijks speelt het loon in deze rang ten opzichte van het gangbare loon voor equivalente functies in de privé-sector hierin een rol. Verder is in meer dan een op vijf uitdiensttredingen de rang onbekend, een hoog cijfer om rekening mee te houden- in bijna 1/3 van deze casussen gaat het om pensioneringen. In de beschikbare data kennen de rangen A1, A2 en B1 de hoogste cijfers voor horizontale mobiliteit binnen de publieke sector. Dit hangt vermoedelijk samen met de tendens binnen de publieke sector om meer hooggeschoolden en minder midden- en laaggeschoolden te rekruteren.

## Taalrol

Tabel 26 : Reden vertrek taalrol

| Reden van vertrek                                       | FR            | NL            | Totaal         |
|---------------------------------------------------------|---------------|---------------|----------------|
| Einde contract                                          | 36.64%        | 2.65%         | 39.29%         |
| Onvrijwillig vertrek                                    | 17.04%        | 0.56%         | 17.60%         |
| Vrijwillig vertrek naar de privésector                  | 12.36%        | 2.81%         | 15.17%         |
| Vertrek door pensionering                               | 10.82%        | 3.42%         | 14.23%         |
| Vrijwillig vertrek naar de publieke sector (mobiliteit) | 4.89%         | 1.50%         | 6.39%          |
| Ongekend vrijwillige vertrek                            | 5.43%         | 0.51%         | 5.94%          |
| Overlijden                                              | 1.08%         | 0.00%         | 1.08%          |
| Geen data                                               | 0.29%         | 0.00%         | 0.29%          |
| <b>Totaal</b>                                           | <b>88.55%</b> | <b>11.45%</b> | <b>100.00%</b> |

Grafiek 45 : Reden vertrek taalrol



De totalen voor uitdiensttredingen per taalrol hangen samen met de samenstelling van het personeelsbestand volgens taalrol zoals grafiek 30 toonde, namelijk 83% Franstaligen en 17% Nederlandstaligen. De redenen van uitdiensttreding zijn bij de twee taalgroepen wel totaal verschillend. Bij de Franstaligen is de afloop van hun contract de belangrijkste reden, gevolgd door ontslag door de werkgever. Bij de Nederlandstaligen is pensionering de belangrijkste reden voor uitstroom, gevolgd door vrijwillig vertrek naar de privésector.

### Focus pensioneringen

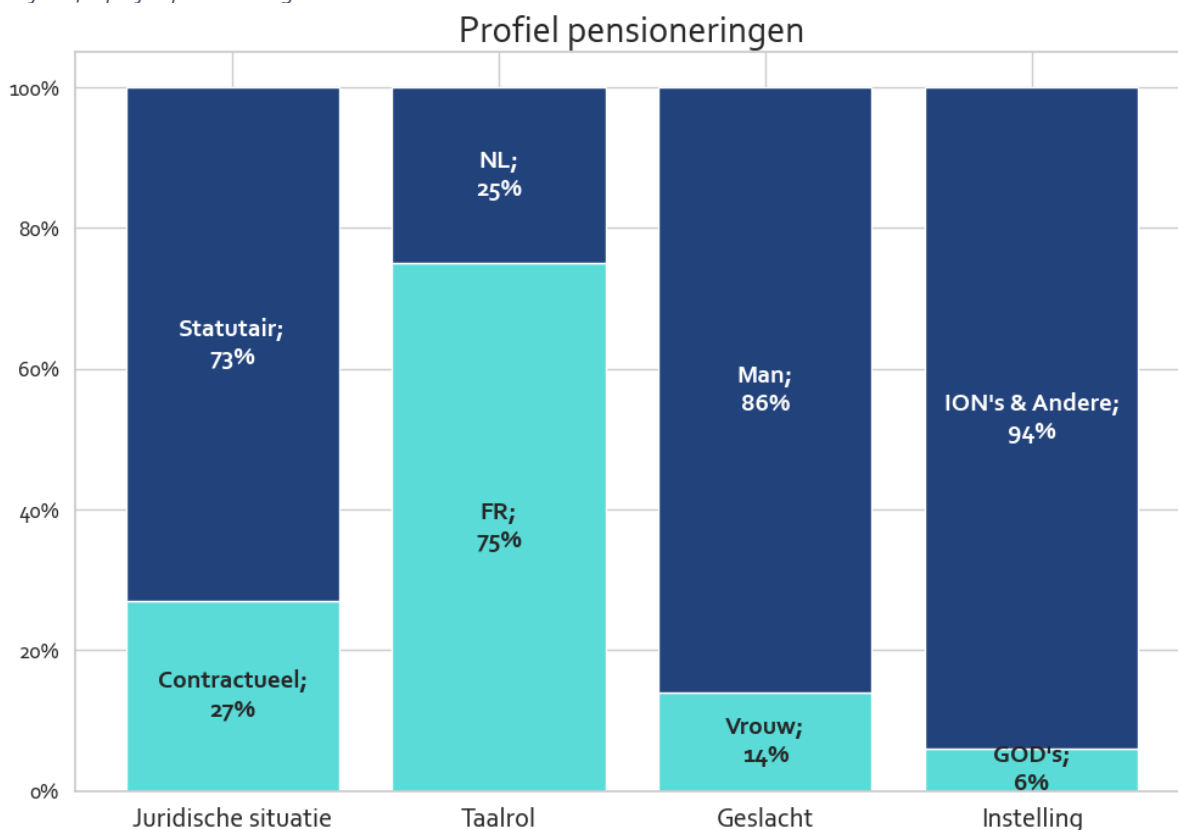
Door de vele ontbrekende data voor de variabelen "datum out" en "reden vertrek" kunnen er maar beperkte analyses uitgevoerd worden in verband met de focus op pensioneringen. Eerder werd gezien dat 14% van de vertrekkers te wijten is aan pensioneringen. De 51 pensioneringen zijn verspreid over zes organisaties, te zien in tabel 27. Er wordt geconstateerd dat bijna de helft van de aangegeven, vertrekkers op pensioen te vinden zijn bij brandweer.brussels. Daarna volgt net.brussels met een aandeel van 35% van alle pensioneringen. Logisch dat de grootste aantallen te zien zijn bij de grootste organisaties (met ontbreken van actiris.brussels en GOB in deze analyse). Als uitzondering ziet men dat er bij leefmilieu.brussels maar twee medewerkers op pensioen vertrokken zijn in 2022.

Tabel 27: Pensioneringen in 2022 van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2022<sup>66</sup>

|                      | Pensionering | Aandeel     |
|----------------------|--------------|-------------|
| net.brussels         | 18           | 35%         |
| leefmilieu.brussels  | 2            | 4%          |
| fiscaliteit.brussels | 3            | 6%          |
| paradigm.brussels    | 1            | 2%          |
| perspective.brussels | 1            | 2%          |
| brandweer.brussels   | 24           | 47%         |
| slrb-bghm.brussels   | 2            | 4%          |
| <b>Totaal</b>        | <b>51</b>    | <b>100%</b> |

Aangezien het kleine aantal gerapporteerde pensioneringen wordt kort het profiel bekeken van de 51 personen die op pensioen zijn vertrokken, zoals weergegeven in tabel 27. Het profiel is natuurlijk erg vertekend door de ontbrekende data. Zo ziet men dat 86% van de pensioneringen mannen zijn. Natuurlijk omdat het grootste aandeel kwam uit net.brussels en brandweer.brussels. Vandaar ook het enorme overgewicht van gepensioneerd bij ION's en andere instellingen.

Grafiek 46: profiel pensioneringen 2<sup>67,68</sup>



<sup>66</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 7.776 eenheden (Ontbrekende data bij actiris.brussels, HYDRIA, GOB & urban.brussels)

<sup>67</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 7.776 eenheden

<sup>68</sup> BRONNEN: GOD, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 51 eenheden

## CONCLUSIE

Werknemersdynamiek is een belangrijke pilaar in het HR-verhaal dat een impact heeft op vele andere elementen. In een tijdperk van tekorten aan gekwalificeerd personeel is het daarom nog belangrijker om deze thematiek goed te beheersen en in te grijpen waar nodig. Een belangrijk cijfer in deze analyse is het vertrek naar de privésector bij de GOD's. Meer dan de helft verlaat er de publieke sector om voor de privésector te gaan werken. Dit is een heel hoog cijfer gezien de huidige arbeidsmarkt en de inspanningen en investeringen die gepaard gaan met het aanwerven van nieuwe talenten. Daarenboven gaat het ook voornamelijk over de jongere werknemerspopulatie die om die reden de publieke sector verlaat. Daarom is extra aandacht en focus nodig voor onderzoek om deze uitstroom te minimaliseren.

Bij de ION's valt het op dat bijna één op vijf onvrijwillig de instelling verlaat. Een ongemakkelijk proces dat voor elke partij verregaande gevolgen kan hebben. Wederom is hier de nodige aandacht vereist om dit cijfer zo laag mogelijk te krijgen.

Positiever is het algemeen turnover cijfer van de Brusselse publieke sector. Met 4,88 % in 2022 doet deze sector het beter dan het nationaal gemiddelde van 5,1% (eerste jaarhelft 2022).

## c. Management

### Algemeen beeld

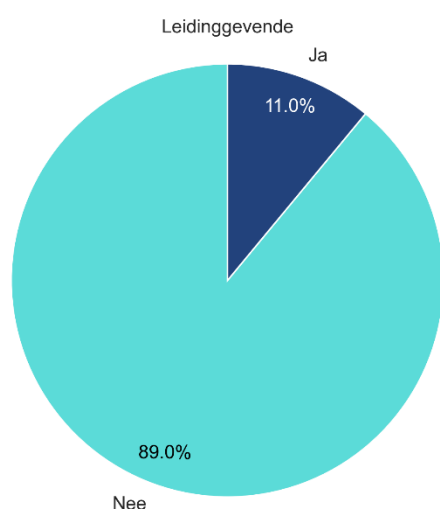
Tabel 28: Algemeen beeld management

| Leidinggevende |                |
|----------------|----------------|
| Ja             | 11.02%         |
| Nee            | 88.98%         |
| <b>Totaal</b>  | <b>100.00%</b> |

In deze algemene tabel en staafgrafiek zijn de data van HYDRIA opgenomen, deze van GOB en urban.brussels niet.

Binnen deze populatie is iets meer dan 1 op 10 personeelsleden een leidinggevende.

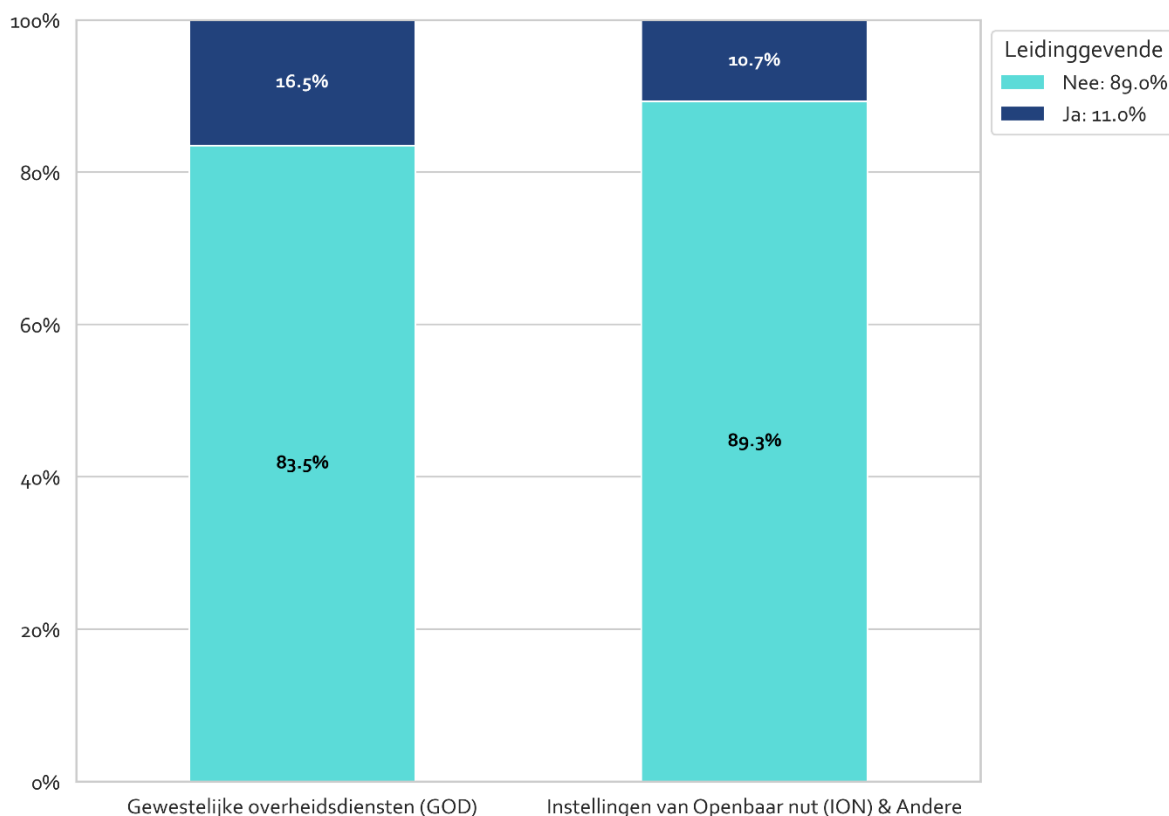
Grafiek 47: Algemeen beeld management



Tabel 29 : Algemeen beeld management

| Leidinggevende  | Ja            | Nee           |
|-----------------|---------------|---------------|
| GOD's           | 16.48%        | 83.52%        |
| ION's en andere | 10.67%        | 89.33%        |
| <b>Totaal</b>   | <b>10.96%</b> | <b>89.04%</b> |

Grafiek 48 : Algemeen beeld management



Indien het algemeen beeld opgesplitst wordt naar het type instelling, verandert het algemeen beeld. Bij de GOD's is ongeveer één op zes personeelsleden leidinggevende, bij de ION's en andere instellingen blijft het zoals in het algemeen beeld iets meer dan 1 op 10.

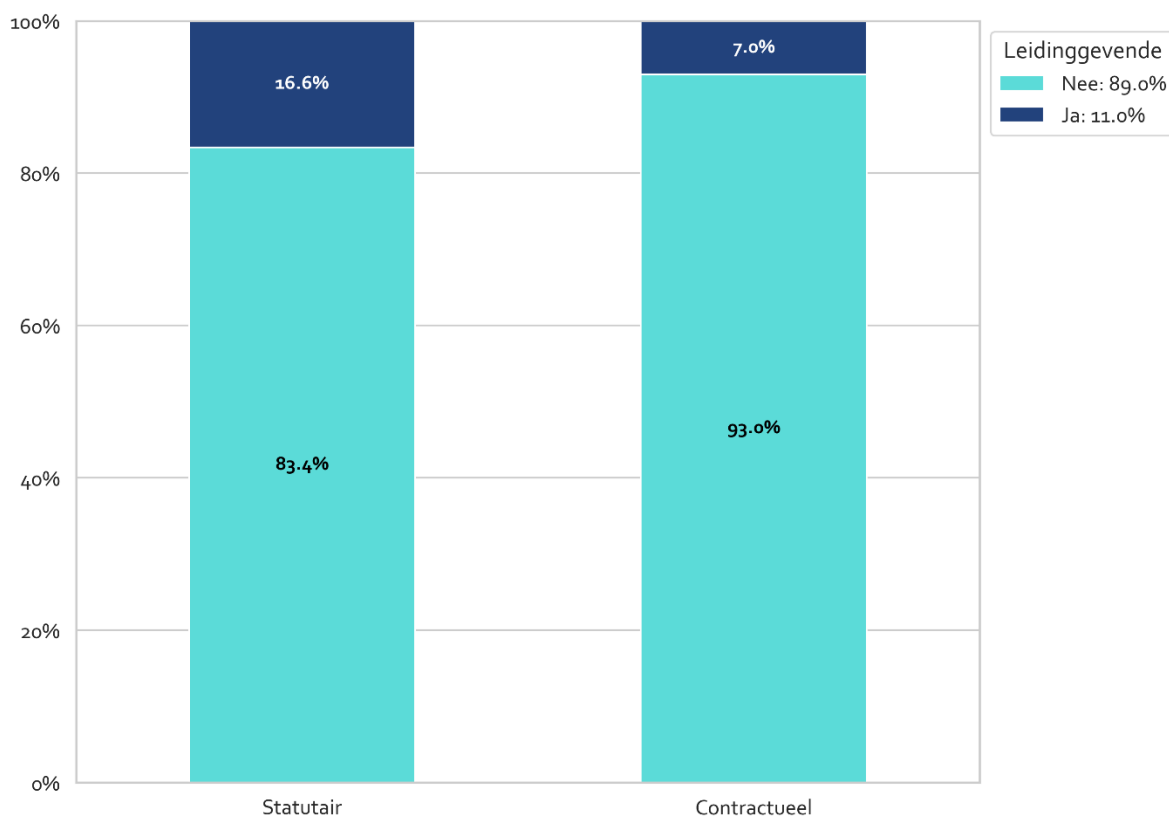
Bij de volgende analyses waarin de variabele "leidinggevende" gekruist worden met andere variabelen, is HYDRIA niet meer opgenomen.

### Verdeling naar juridische situatie

Tabel 30: Verdeling juridische situatie management

| Leidinggevende | Ja     | Nee    |
|----------------|--------|--------|
| Statutair      | 16.58% | 83.42% |
| Contractueel   | 6.97%  | 93.03% |

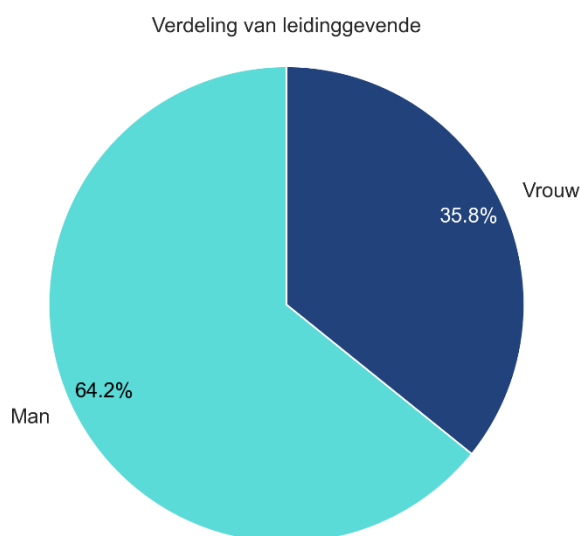
Grafiek 49 : Verdeling juridische situatie management



Uit de tabel en grafiek blijkt het volgende: één op de zes leidinggevenden is statutair, één op vijftien is contractueel. Dit is logisch om twee redenen. Een eerste reden is dat statutairen zich eerder in de hogere leeftijdscategorieën bevinden zoals hoger aangetoond. De meeste leidinggevenden nemen deze functie op in de loop van hun carrière en zijn niet bij de aanvang van hun loopbaan als leidinggevende gestart. Een tweede reden is dat heel wat leidinggevende functies met hun respectievelijke graad vacant worden verklaard via bevordering en alleen statutairen kunnen worden bevorderd.

### Verdeling naar geslacht

Grafiek 50: Verdeling geslacht management



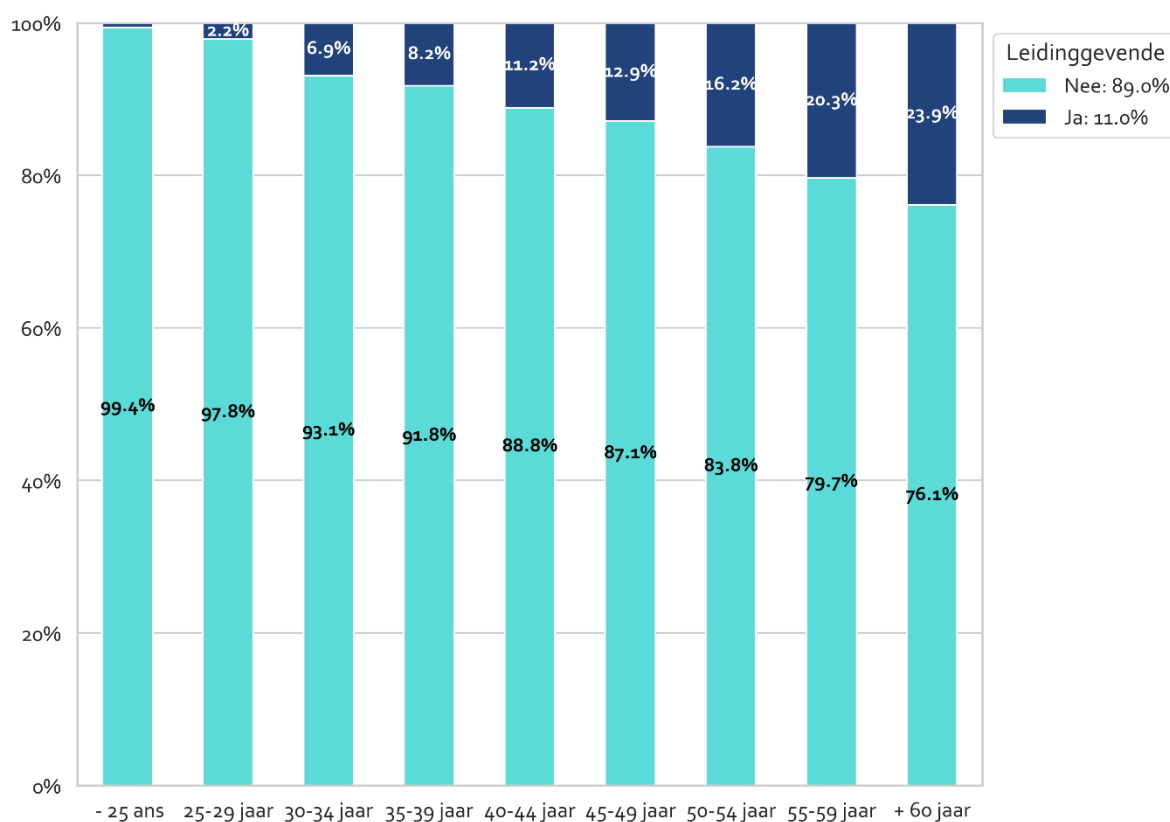
In tabel 4 ziet u dat vrouwen 37% uitmaken van het personeelsbestand. Toch bekleden zij maar 35,8% van de leidinggevende functies. Grafiek 27 leert ons dat 55% van de functies op niveau A wordt ingenomen door vrouwen. De meeste leidinggevende functies situeren zich op niveau A. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies wordt verklaard door het effect van het “glazen plafond”. Het begrip verwijst naar onzichtbare barrières zoals vooroordelen binnen de organisatie die vrouwen beletten om promotie te maken. Het is moeilijk om het gebrek aan vaardigheden van vrouwen als verklaring aan te voeren, aangezien (zoals hierboven vermeld) vrouwen gemiddeld een hoger opleidingsniveau hebben dan mannen.

### Verdeling naar leeftijdsgroepen

Tabel 31: Verdeling van management volgens leeftijdsgroepen

|            | Ja     | Nee    |
|------------|--------|--------|
| - 25 jaar  | 0.61%  | 99.39% |
| 25-29 jaar | 2.15%  | 97.85% |
| 30-34 jaar | 6.93%  | 93.07% |
| 35-39 jaar | 8.19%  | 91.81% |
| 40-44 jaar | 11.10% | 88.90% |
| 45-49 jaar | 12.72% | 87.28% |
| 50-54 jaar | 16.07% | 83.93% |
| 55-59 jaar | 20.23% | 79.77% |
| 60 jaar +  | 23.64% | 76.36% |

Grafiek 51 : Verdeling van management volgens leeftijdsgroepen



In de vergelijking van de proportie leidinggevenden over de verschillende leeftijdscategorieën, wordt een toename opgemerkt naarmate de leeftijd stijgt. De spreiding varieert van minder dan 1 op 100 in een leidinggevende functie bij de -25 jarigen tot bijna 1 op 4 bij de 60-plussers. Dit is een logische evolutie daar men over een zekere ervaring en ontwikkelde competenties moet beschikken om in aanmerking te komen voor een leidinggevende functie.

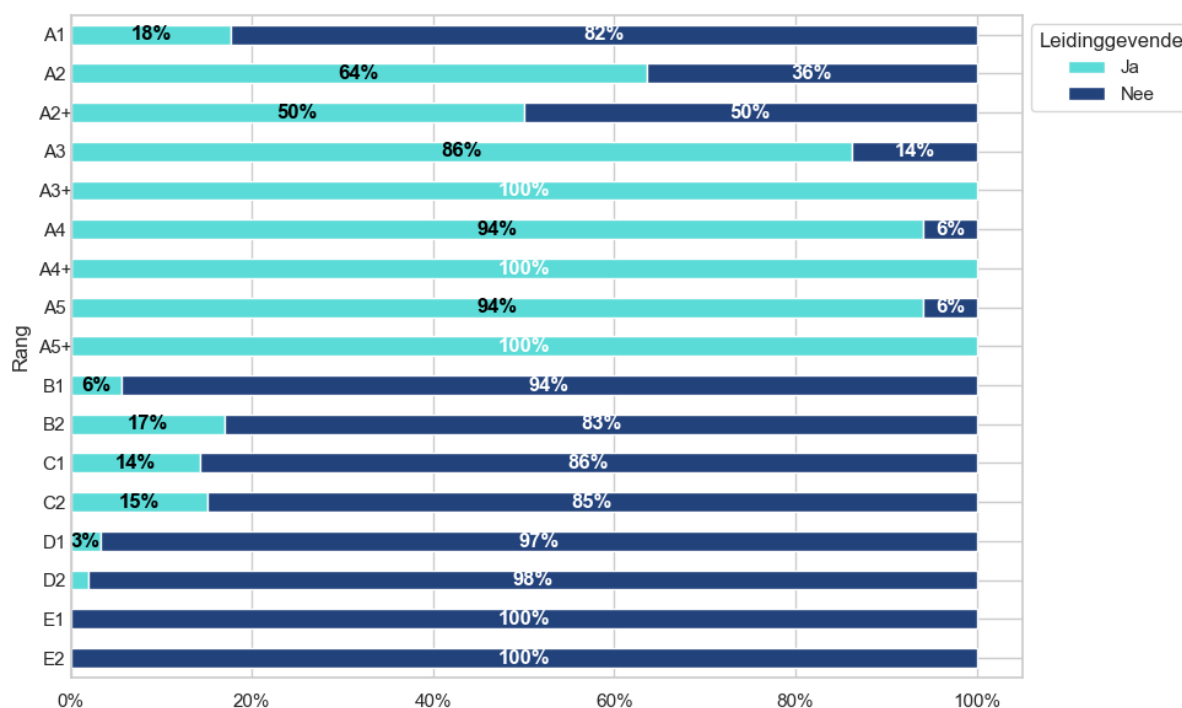
### Verdeling naar niveau

Tabel 32: Verdeling volgens niveau

| Leidinggevende | Aantal      | Aandeel        |
|----------------|-------------|----------------|
| A              | 629         | 62.52%         |
| B              | 80          | 7.95%          |
| C              | 215         | 21.37%         |
| D              | 56          | 5.57%          |
| Andere         | 6           | 0.60%          |
| Geen data      | 20          | 1.99%          |
| <b>Totaal</b>  | <b>1006</b> | <b>100.00%</b> |

Zoals te verwachten, zijn de meeste leidinggevenden tewerkgesteld in een functie op niveau A. Minder voor de hand liggend is het feit dat de proportie leidinggevenden op niveau C groter is dan deze op niveau B.

Grafiek 52: Verdeling per niveau



Bij de vergelijking van de proporties leidinggevenden binnen de verschillende rangen, wordt opgemerkt dat de proportie leidinggevenden in rang C meer dan dubbel zo groot is als deze in rang B1. Het vermoeden is dat dit verschil gerelateerd is aan de core business van de onderliggende organisaties, namelijk operationele versus niet-operationele functies. In operationele functies vinden uitvoerende taken plaats die diensten of goederen leveren voor onmiddellijk gebruik.

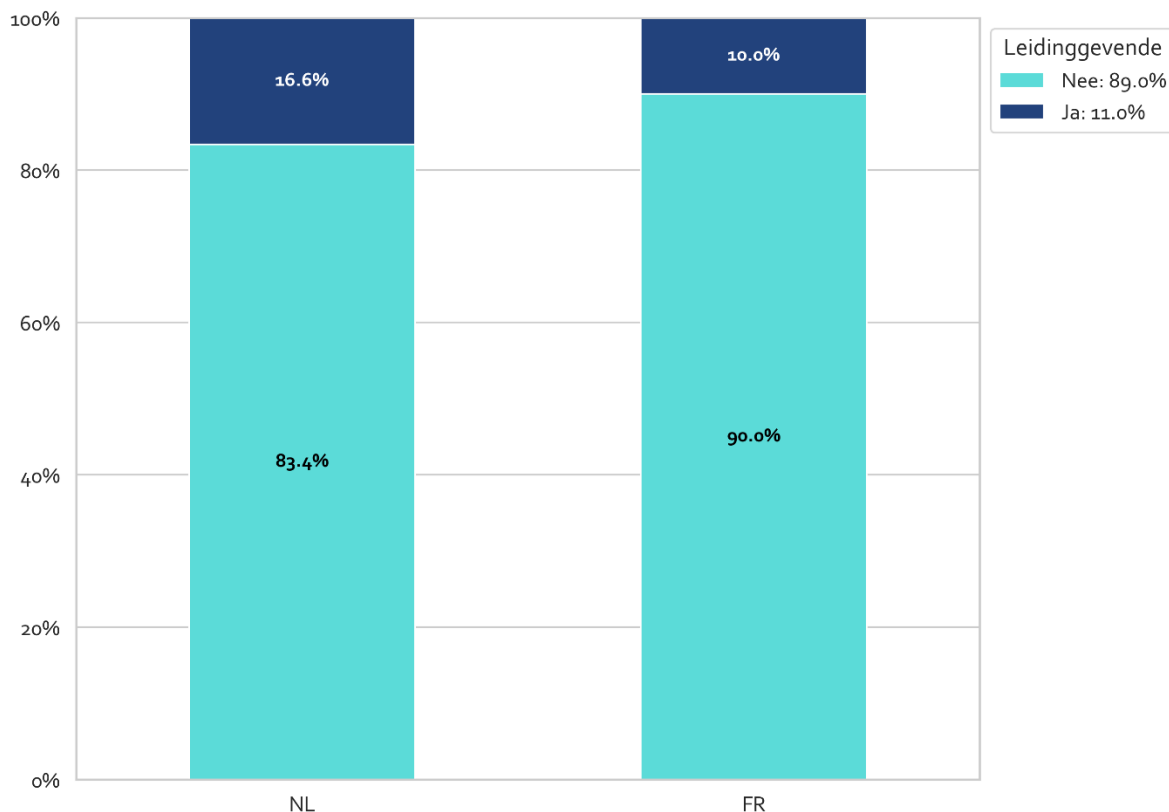
De dataset bevestigt ons vermoeden: de leidinggevenden in rang C1 zijn vooral terug te vinden bij de BDBMH.

## Verdeling naar taalrol

Tabel 1 Verdeling van management naar taalrol

|    | Ja     | Nee    |
|----|--------|--------|
| NL | 16.47% | 83.53% |
| FR | 9.92%  | 90.08% |

Grafiek 53: 3 Verdeling taalrol management



Hoewel de Nederlandstaligen minder dan 1/5 uitmaken van het geobserveerde personeelsbestand, zijn zij proportioneel sterk aanwezig in de hogere rangen. Dit verklaart waarom zij meer dan anderhalve keer meer leidinggevende functies opnemen dan de Franstaligen.

## CONCLUSIE

Het meest opvallende cijfer in dit hoofdstuk is dat van de gendergelijkheid. Vrouwen worden nog steeds ondervertegenwoordigd binnen managementfuncties. Ten opzichte van vorig jaar is het aandeel vrouwen met een managementfunctie stabiel gebleven maar blijft het verschil groot. Het is een gekend probleem dat zich niet enkel bij de Brusselse publieke sector voordoet maar vrijwel wereldwijd. Data uit de privésector leert ons dat 33% van topfuncties bij bedrijven in de Europese Unie worden bekleed door vrouwen.<sup>69</sup>

BRONNEN: <https://trends.knack.be/ondernemen/vervrouwelijking-management-stagneert/>). De positieve evolutie lijkt echter al een aantal jaar te stagneren.

## d. Telewerk

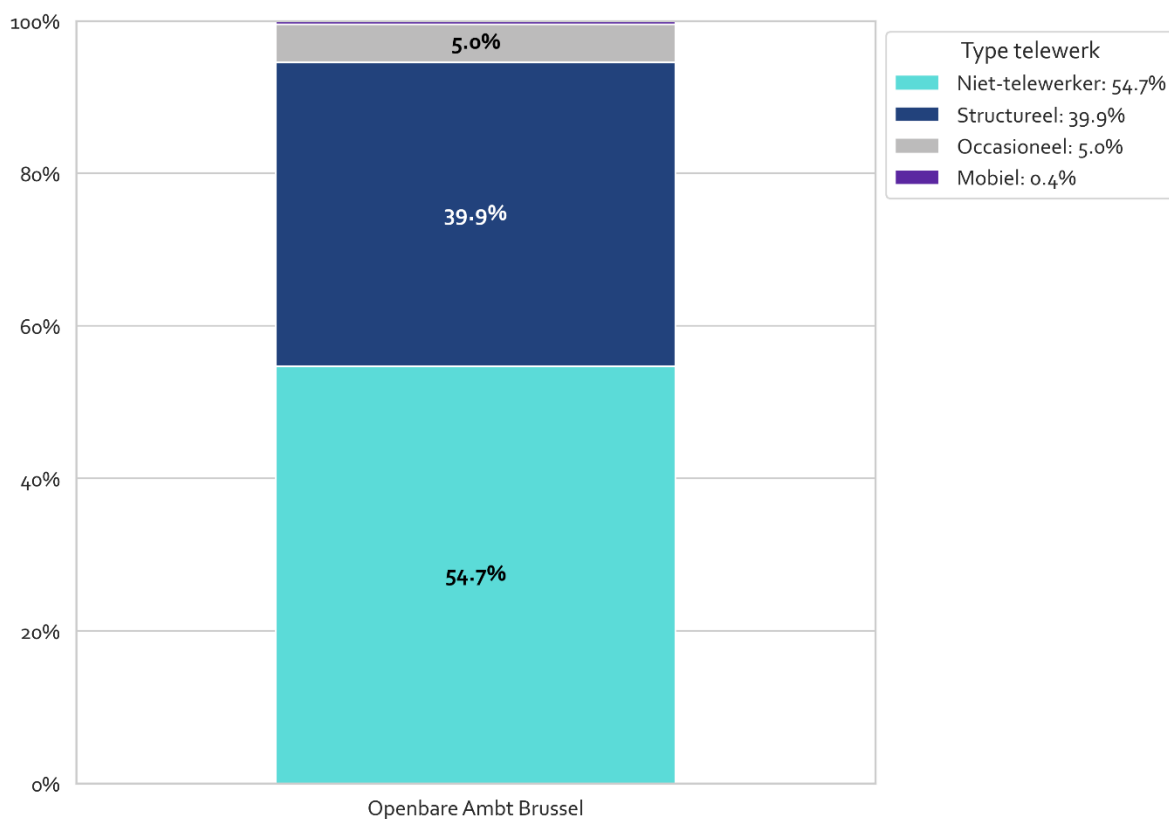
Voor de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt telewerken momenteel geregeld door het besluit van 26 januari 2017 betreffende telewerk. Om te kunnen telewerken moet een medewerker een telewerkbare functie uitoefenen. Een aantal functies zijn door de aard van hun takenpakket hiervan uitgesloten zoals bijvoorbeeld onderhoudsfuncties – het gaat om functies waarvoor aanwezigheid op het terrein is vereist. Binnen het telewerken zijn er drie types telewerken: mobiel telewerken, structureel telewerken en occasioneel telewerken. Een mobiele telewerker is een personeelslid wiens taken mobiliteit impliceren en die regelmatig een door het directiecomité vastgestelde aantal uren per week presteert buiten de bedrijfsruimten of zijn domicilie. Een structureel telewerker is een telewerker die maandelijks gemiddeld ten minste één dag per week en maximaal drie dagen per week telewerkt. Een occasioneel telewerker is een telewerker die onregelmatig telewerkt met een maximum van drie dagen per maand.

### Algemeen beeld

Tabel 34: Algemeen beeld telewerkregime

| Categorie       | % dat telewerkt |
|-----------------|-----------------|
| Niet-telewerker | 53.17%          |
| Structureel     | 38.50%          |
| Occasioneel     | 4.71%           |
| Geen data       | 3.20%           |
| Mobiel          | 0.43%           |
| <b>Totaal</b>   | <b>100.00%</b>  |

Grafiek 54 : 4 Algemeen beeld telewerkregime



De proportie telewerk over alle organisaties heen, toont dat met 53,17% meer dan de helft van de personeelsleden niet telewerkt. Dit hoge cijfer wordt uiteraard verklaard door de aanwezigheid van grote organisaties zoals net.brussels en de brandweer.brussels die hoofdzakelijk terreingebonden en dus niet-telewerkbaar functies aanbieden.

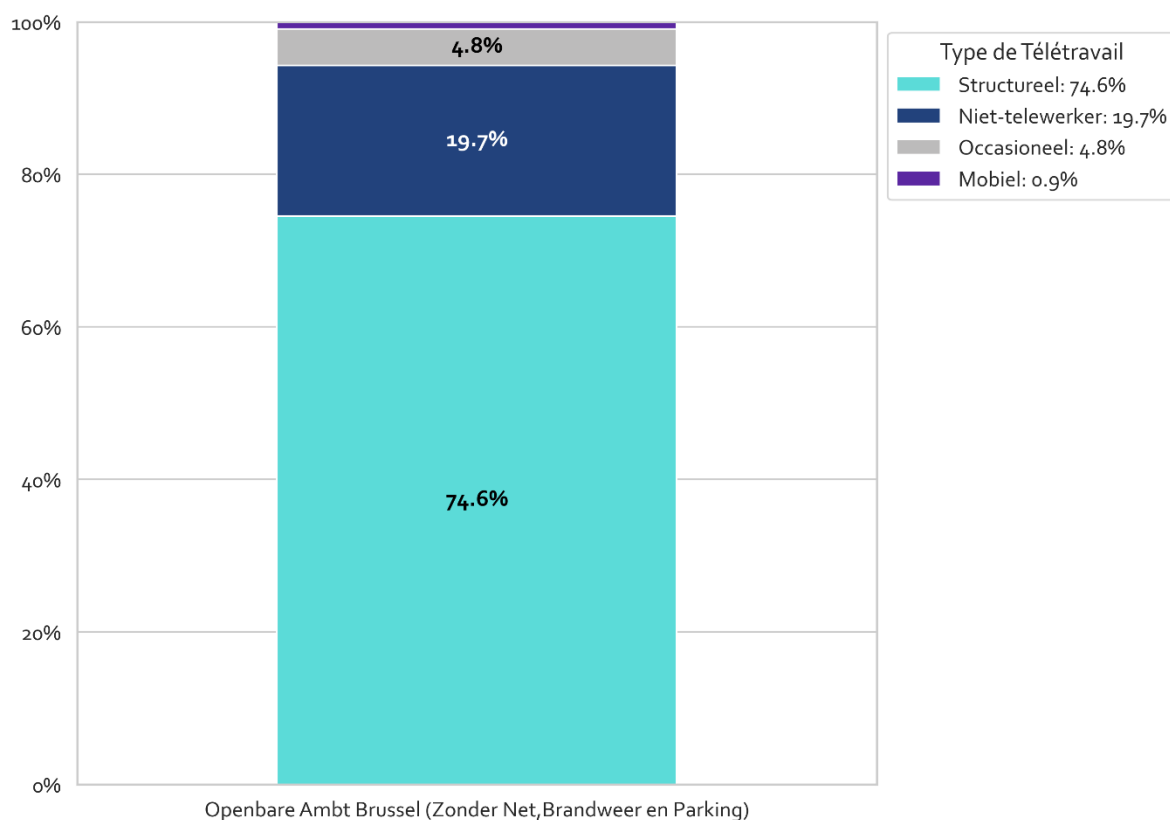
Iets minder dan vier op tien, namelijk 38,5% van de geobserveerde personeelsleden kan structureel telewerken.

Met 0,43% is het aandeel van de mobiele telewerkers zeer bescheiden.

*Tabel 2 Algemeen beeld telewerkregime zonder instellingen met voornamelijk niet-telewerkbaar functies (net.brussels, parking.brussels en brandweer.brussels) +Hydria inclusief*

| Categorie       | % dat telewerkt |
|-----------------|-----------------|
| Structureel     | 69.93%          |
| Niet-telewerker | 18.64%          |
| Geen data       | 6.37%           |
| Occasioneel     | 4.21%           |
| Mobiel          | 0.85%           |
| <b>Totaal</b>   | <b>100.00%</b>  |

*Grafiek 55: Algemeen beeld telewerkregime zonder instellingen met voornamelijk niet-telewerkbaar functies (net.brussels, parking.brussels en brandweer.brussels)*



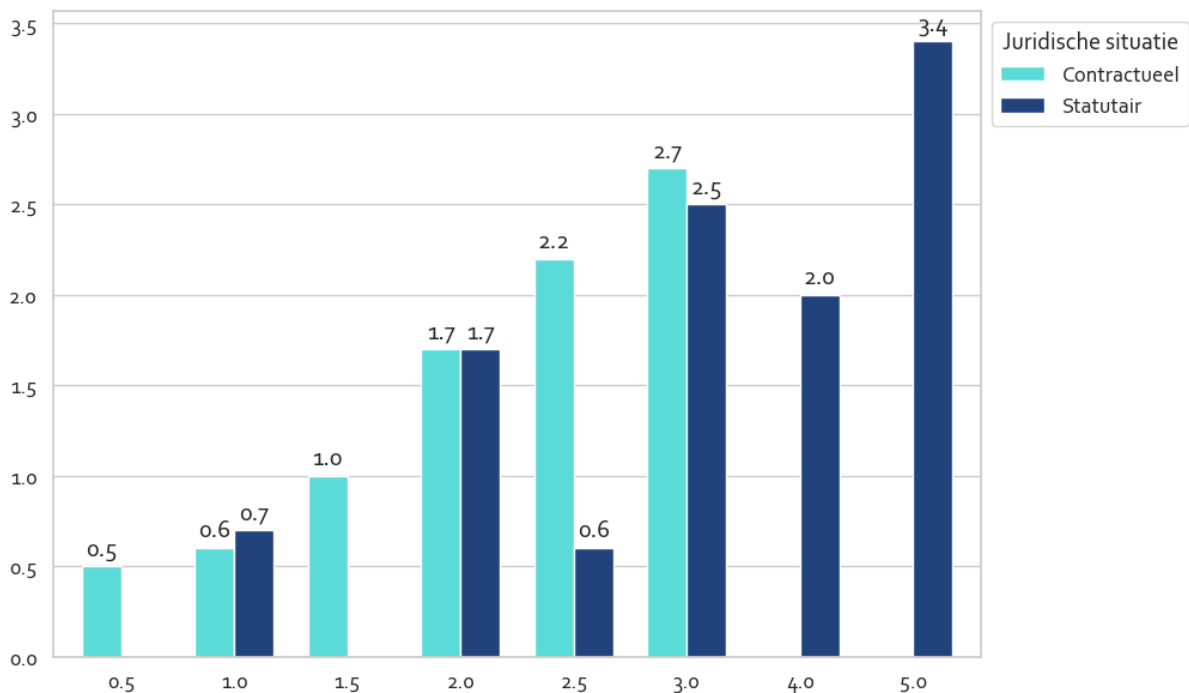
Indien bij de verfijning van het globale beeld telewerken door organisaties met terreingebonden functies zoals net.brussels, parking.brussels en de brandweer.brussels niet in de analyses opgenomen wordt, bekomt men

enigszins een ander beeld. Het aandeel van de structurele telewerkers stijgt dan tot bijna 70%. De proportie niet-telewerkers zakt tot minder dan een op vijf. De proportie occasionele en mobiele telewerkers maakt samen slechts iets meer dan 5% uit.

De groep wordt beperkt tot de groep structurele telewerkers voor de analyses van het aantal telewerkdagen.

### Vergelijking statutair en contractueel

Grafiek 56 : Vergelijking telewerkregime tussen contractueel en statutair



Opnieuw zonder de data van de structurele telewerkers van de GOB, stelt men enkele verschillen vast tussen theorie en praktijk in het structureel telewerken naargelang het juridisch statuut van de medewerkers. Tot en met drie telewerkdagen per week is de groep contractuelen quasi altijd groter dan de groep statutairen, vooral in de groep die 2,5 dagen per week telewerkt. Daarnaast is er een groep statutairen die vier of vijf dagen per week telewerkt – vier of vijf dagen telewerk per week komt bij contractuelen niet voor.

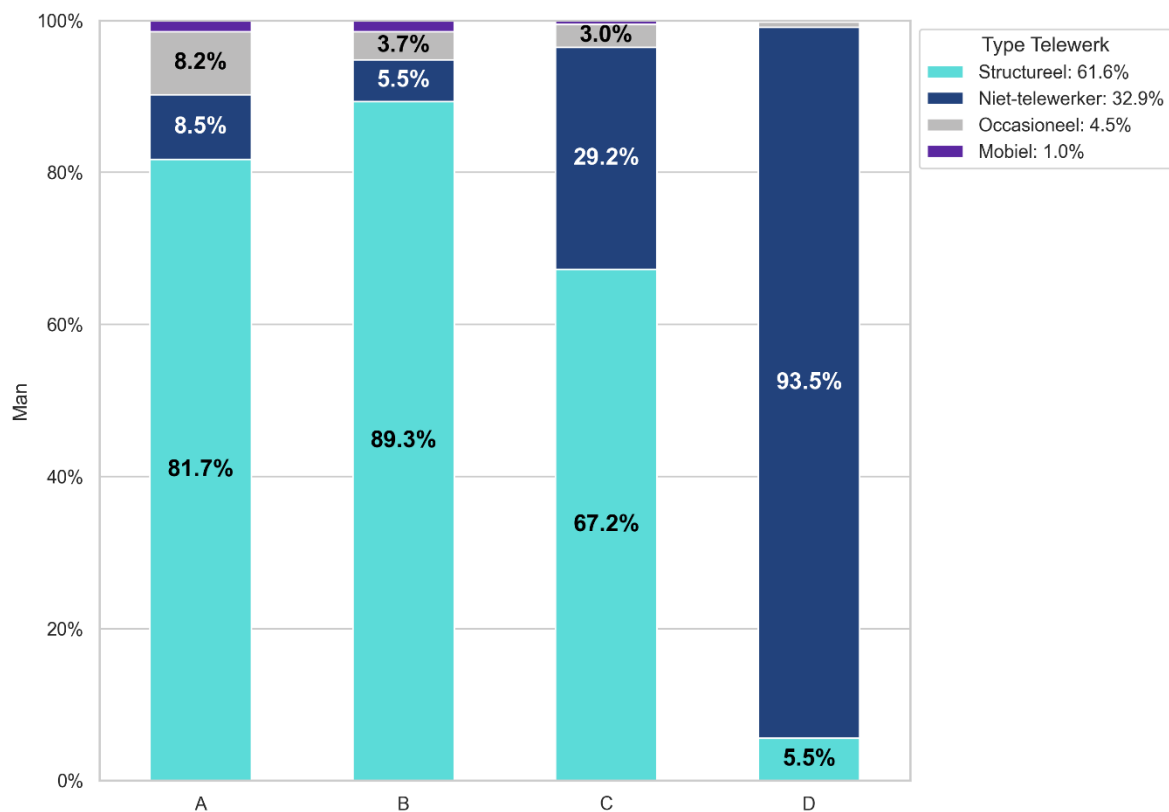
### Vergelijking Per niveau, naar geslacht. Zonder de niet-telewerkbare instellingen

Tabel 36: Telewerkregime per niveau, geslacht, zonder de niet-telewerkbare instellingen

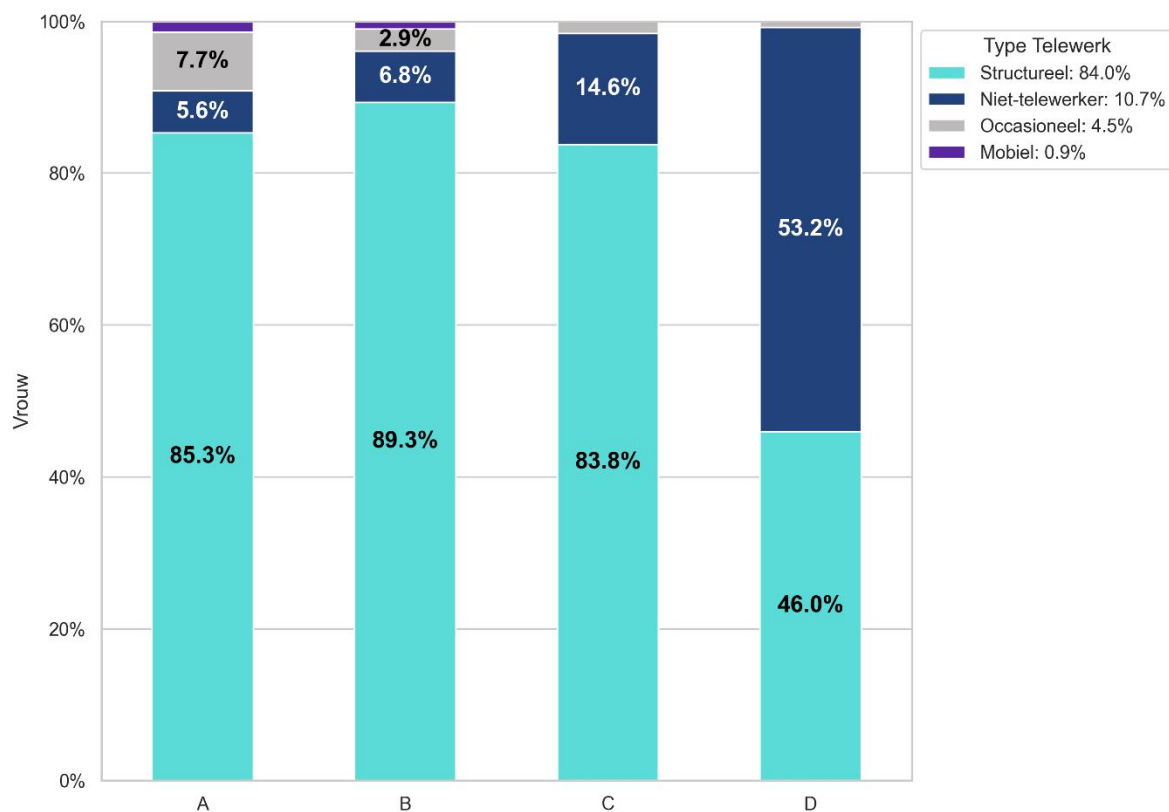
| Niveau en geslacht | Structureel   | Niet-telewerker | Occasioneel   | Mobiel       | Totaal         |
|--------------------|---------------|-----------------|---------------|--------------|----------------|
| <b>A</b>           | <b>79,04%</b> | <b>3,68%</b>    | <b>17,28%</b> | <b>0,00%</b> | <b>100,00%</b> |
| M                  | 79,13%        | 4,35%           | 16,52%        | 0,00%        | 100,00%        |
| F                  | 78,98%        | 3,18%           | 17,83%        | 0,00%        | 100,00%        |
| <b>B</b>           | <b>89,31%</b> | <b>6,35%</b>    | <b>3,13%</b>  | <b>1,21%</b> | <b>100,00%</b> |
| M                  | 89,30%        | 5,50%           | 3,67%         | 1,53%        | 100,00%        |
| F                  | 89,32%        | 6,77%           | 2,86%         | 1,05%        | 100,00%        |
| <b>C</b>           | <b>77,28%</b> | <b>20,36%</b>   | <b>2,14%</b>  | <b>0,21%</b> | <b>100,00%</b> |

|               |               |               |              |              |                |
|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| M             | 67,21%        | 29,23%        | 3,01%        | 0,55%        | 100,00%        |
| F             | 83,77%        | 14,64%        | 1,59%        | 0,00%        | 100,00%        |
| <b>D</b>      | <b>14,54%</b> | <b>84,56%</b> | <b>0,72%</b> | <b>0,18%</b> | <b>100,00%</b> |
| M             | 5,54%         | 93,53%        | 0,69%        | 0,23%        | 100,00%        |
| F             | 45,97%        | 53,23%        | 0,81%        | 0,00%        | 100,00%        |
| <b>Totaal</b> | <b>69,99%</b> | <b>24,59%</b> | <b>4,92%</b> | <b>0,50%</b> | <b>100,00%</b> |

Grafiek 57 : Type telewerk per niveau en geslacht, zonder de niet-telewerkbare instellingen; Mannen



Grafiek 58: Type telewerk per niveau en geslacht, zonder de niet-telewerkbare instellingen; Vrouwen



Personeel van net.brussels, parking.brussels en de brandweer.brussels buiten beschouwing gelaten, samengevat onder de noemer "niet-telewerkbare instellingen" wordt er vastgesteld dat 70% van het personeelsbestand structureel telewerkt.

Het is interessant om te bekijken hoe deze groep verdeeld is naargelang niveau en geslacht. Op niveau B doet bijna negen op de tien medewerkers aan telewerken en er is geen verschil tussen mannen en vrouwen. Op niveau A is dit voor ruim 80% van het personeel het geval en de verdeling over de geslachten is ook vrij gelijklopend. Op niveau C kan ook nog 77,28% structureel telewerken maar voor mannen is dit veel minder het geval dan voor vrouwen. Op niveau D wordt opgemerkt dat bijna de helft van de vrouwen structureel kan telewerken, terwijl dit slechts voor één op de twintig mannen het geval is. Er wordt vermoed dat deze verschillen op niveau C en D te wijten zijn aan het feit dat vrouwen tewerkgesteld op deze niveaus veel meer administratief werk verrichten dan mannen.

In de geobserveerde instellingen doet bijna 1 op 4 medewerkers niet aan telewerk. De proportie niet-telewerkers neemt af naarmate het niveau stijgt waarin men is tewerkgesteld. De niveaus C en D tellen veel meer niet-telewerkende mannen dan vrouwen.

Minder dan 1 op 20 medewerkers doet aan occasioneel telewerken. Vooral medewerkers op niveau A doen aan occasioneel telewerken, meer bepaald iets minder dan 1 op 5.

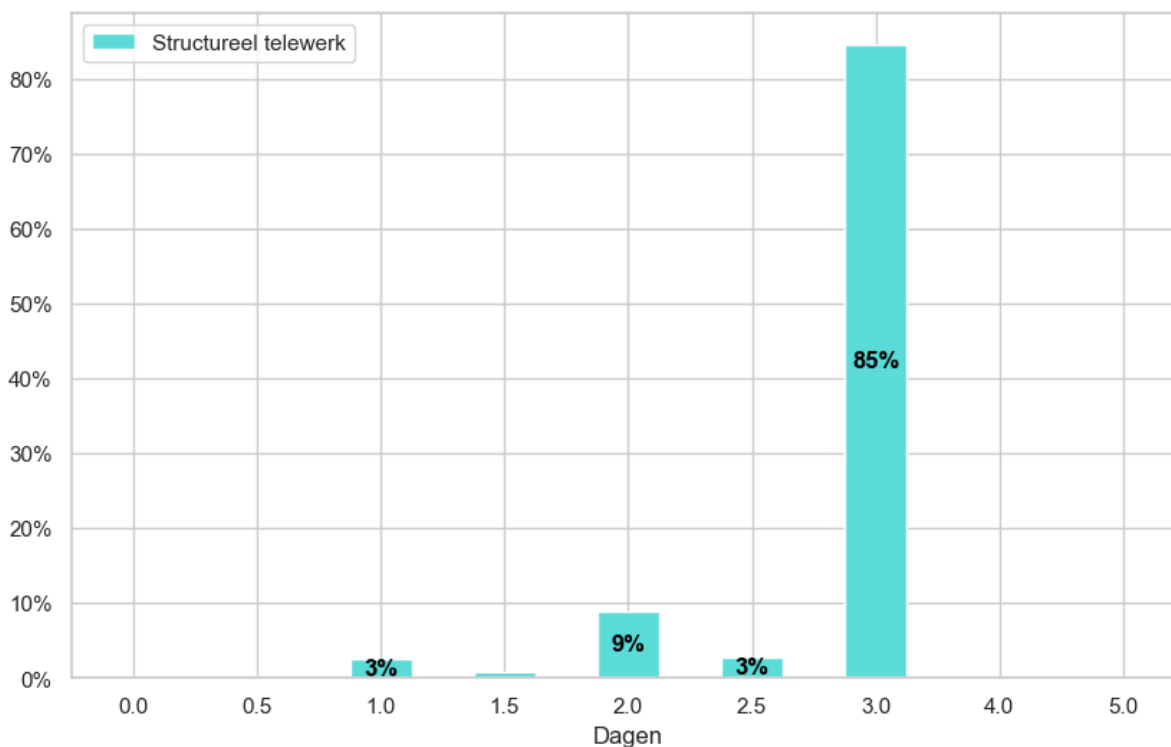
Mobiel telewerken neemt over de hele lijn een zeer bescheiden aandeel in maar komt het meest voor op niveau B, zowel bij mannen als vrouwen.

### Aantal dagen telewerk per week

Tabel 37: Aantal dagen telewerk per week, gefilterd op structurele telewerkers

| Aantal dagen telewerkregime |                |
|-----------------------------|----------------|
| 0                           | 0.03%          |
| 0.5                         | 0.03%          |
| 1                           | 2.56%          |
| 1.5                         | 0.91%          |
| 2                           | 8.98%          |
| 2.5                         | 2.79%          |
| 3                           | 84.61%         |
| 4                           | 0.03%          |
| 5                           | 0.06%          |
| <b>Totaal</b>               | <b>100.00%</b> |

Grafiek 59 : Aantal dagen telewerk, gefilterd op structurele telewerkers



Onder de personeelsleden die beschikken over een overeenkomst "structureel telewerken", kan 84,61% dit doen à rata van drie dagen per week. Dit is een zeer hoog cijfer. In het kader van een evenwichtige balans werk-privéleven is dit een zeer interessante troef die het Brussels Openbaar Ambt kan uitspelen naar kandidaat-sollicitanten, een troef die wordt bevestigd door onderzoek.

Het rekruteringsbedrijf Robert Half deed zo onderzoek naar hoe bedrijven succesvol kunnen rekruteren in 2023. Door de schaarste op de arbeidsmarkt kunnen veel kandidaat-sollicitanten kiezen uit meerdere aanbiedingen. Uit het onderzoek van Robert Half blijkt dat de drie belangrijkste afwegingen voor kandidaat-sollicitanten bij

het maken van hun definitieve keuze de volgende zijn: het salaris, de locatie van het bedrijf en de geboden flexibiliteit<sup>70</sup>.

### Hoeveel effectief genomen telewerkdagen

Tabel 38 : Effectief genomen telewerkdagen

| Status        | Gemiddeld aantal dagen telewerk effectief |
|---------------|-------------------------------------------|
| 0,5           | 0,5                                       |
| 1             | 0,6                                       |
| 1,5           | 1,0                                       |
| 2             | 1,7                                       |
| 2,5           | 2,2                                       |
| 3             | 2,6                                       |
| 4             | 2,0                                       |
| 5             | 3,4                                       |
| <b>Totaal</b> | <b>2,3</b>                                |

Naast het aantal toegestane dagen telewerk per week wordt ook het gemiddelde van het aantal dagen effectief telewerk bekeken. Globaal is bij de structurele telewerkers met een gemiddelde van twee à drie telewerkdagen per week het verschil tussen theorie en praktijk 0,3 à 0,4 dagen. Vanaf een toelating voor minimum vier telewerkdagen per week wordt de kloof merkbaar groter.

### Gemiddeld vs effectief aantal telewerkdagen in de organisaties

Tabel 39: Gemiddeld vs effectieve telewerkdagen in organisaties

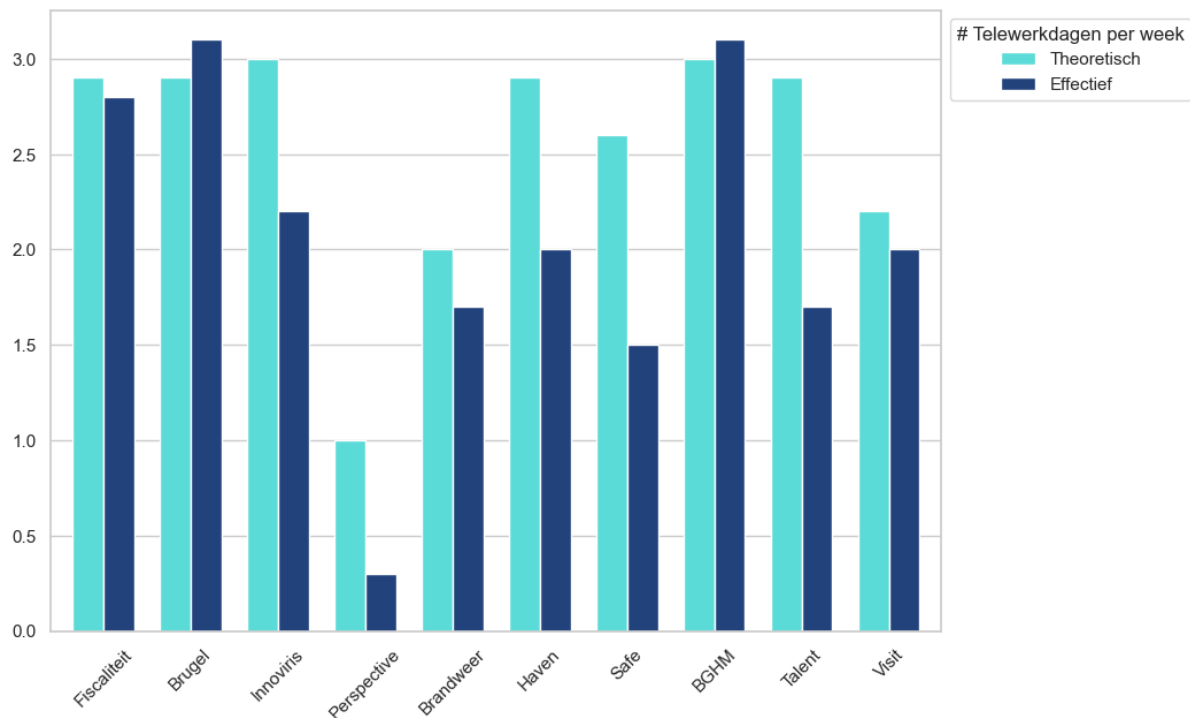
| Organisatie          | Gemiddeld # TTdagen/week | Gemiddeld # effectieve TTdagen/week |
|----------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| fiscaliteit.brussels | 2,9                      | 2,8                                 |
| brugel.brussels      | 2,9                      | 3,1                                 |
| innoviris.brussels   | 3,0                      | 2,2                                 |
| perspective.brussels | 1,0                      | 0,3                                 |
| brandweer.brussels   | 2,0                      | 1,7                                 |
| haven.brussels       | 2,9                      | 2,0                                 |
| safe.brussels        | 2,6                      | 1,5                                 |
| slrb-bghm.brussels   | 3,0                      | 3,1                                 |
| talent.brussels      | 2,9                      | 1,7                                 |
| visit.brussels       | 2,2                      | 2,0                                 |
| <b>Totaal</b>        | <b>2,6</b>               | <b>2,3</b>                          |

Interessant om te bekijken is de verhouding theoretisch aantal dagen telewerk/effectief aantal dagen telewerk per week per organisatie voor de structurele telewerkers. Het gemiddelde effectieve aantal dagen telewerk ligt in alle organisaties lager dan het aantal theoretisch toegestane dagen. De opmerkelijkste verschillen situeren zich bij perspective.brussels, innoviris.brussels, haven.brussels, safe.brussels en talent.brussels, waarbij de verschillen tussen theorie en praktijk in stijgende volgorde oplopen van 0,7 dagen verschil tot 1,2 dagen verschil.

<sup>70</sup> BRONNEN: rapport Robert Half "succesvol rekruteren in 2023, p. 13

Bij talent.brussels valt dit te verklaren door de grote groep rekruteerders die tijdens volle coronatijd een regime van telewerk hebben geadopteerd en in 2022 de aanwervingsprocedures terug meer op kantoor lieten doorgaan, zonder het regime te laten aanpassen. Mogelijks spelen soortgelijke redenen ook bij organisaties die zulke grote discrepanties vertonen.

Grafiek 6o: Gemiddeld tegenover effectieve telewerkdagen in organisaties



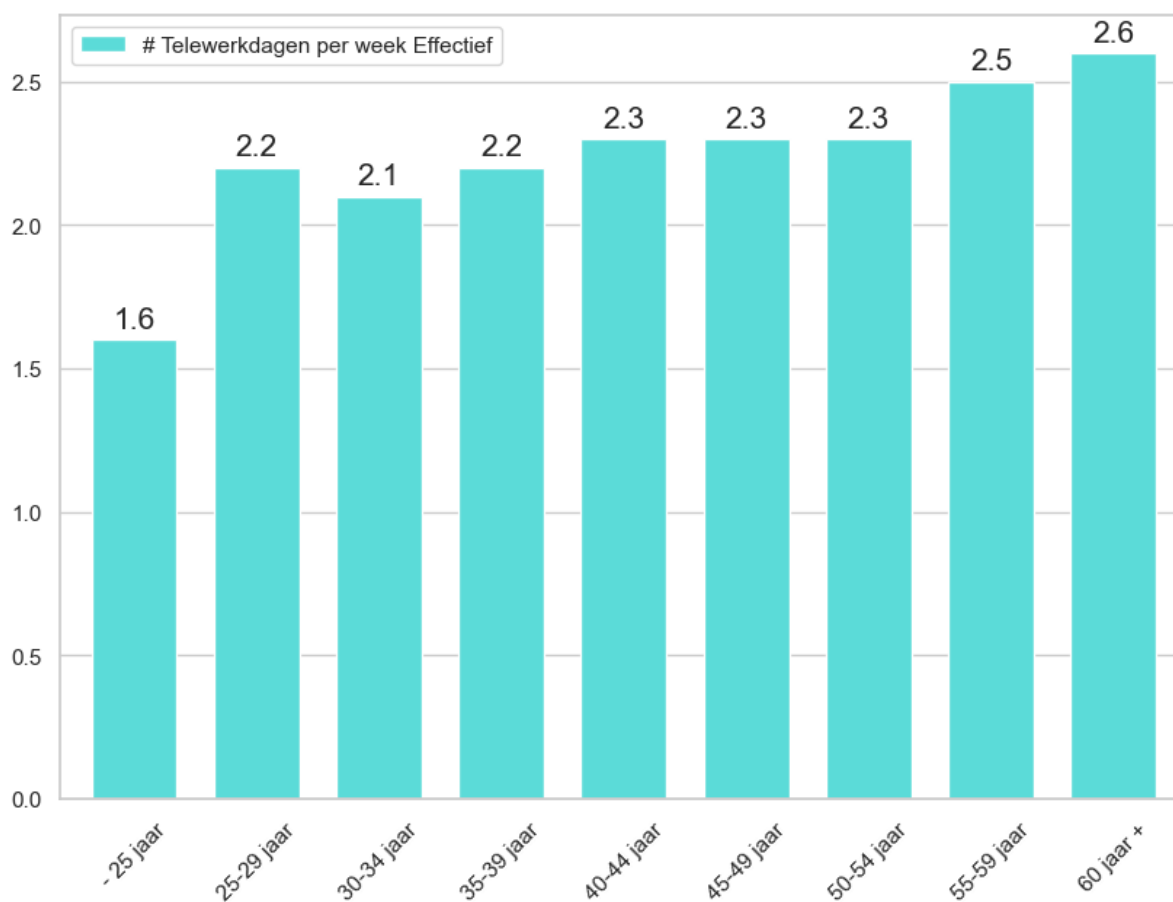
### Per leeftijdscategorie:

Tabel 3 Telewerk per leeftijdscategorie

| Leeftijdscategorie | Gemiddeld aantal dagen telewerk effectief |
|--------------------|-------------------------------------------|
| - 25 jaar          | 1,6                                       |
| 25-29 jaar         | 2,2                                       |
| 30-34 jaar         | 2,1                                       |
| 35-39 jaar         | 2,2                                       |
| 40-44 jaar         | 2,3                                       |
| 45-49 jaar         | 2,3                                       |
| 50-54 jaar         | 2,3                                       |
| 55-59 jaar         | 2,5                                       |
| 60 jaar +          | 2,6                                       |
| <b>Totaal</b>      | <b>2,3</b>                                |

Over alle leeftijdscategorieën heen is het gemiddelde aantal effectieve dagen structureel telewerk 2,3. Dit gemiddelde vindt men ook terug bij de leeftijdscategorieën tussen 40 en 54 jaar. Het gemiddelde aantal dagen telewerk stijgt met de leeftijd. De -25-jarigen doen het minst aan telewerken, de 60-plussers het meest.

Grafiek 61 : Telewerk per leeftijdsgroep



### Niveau en Rang

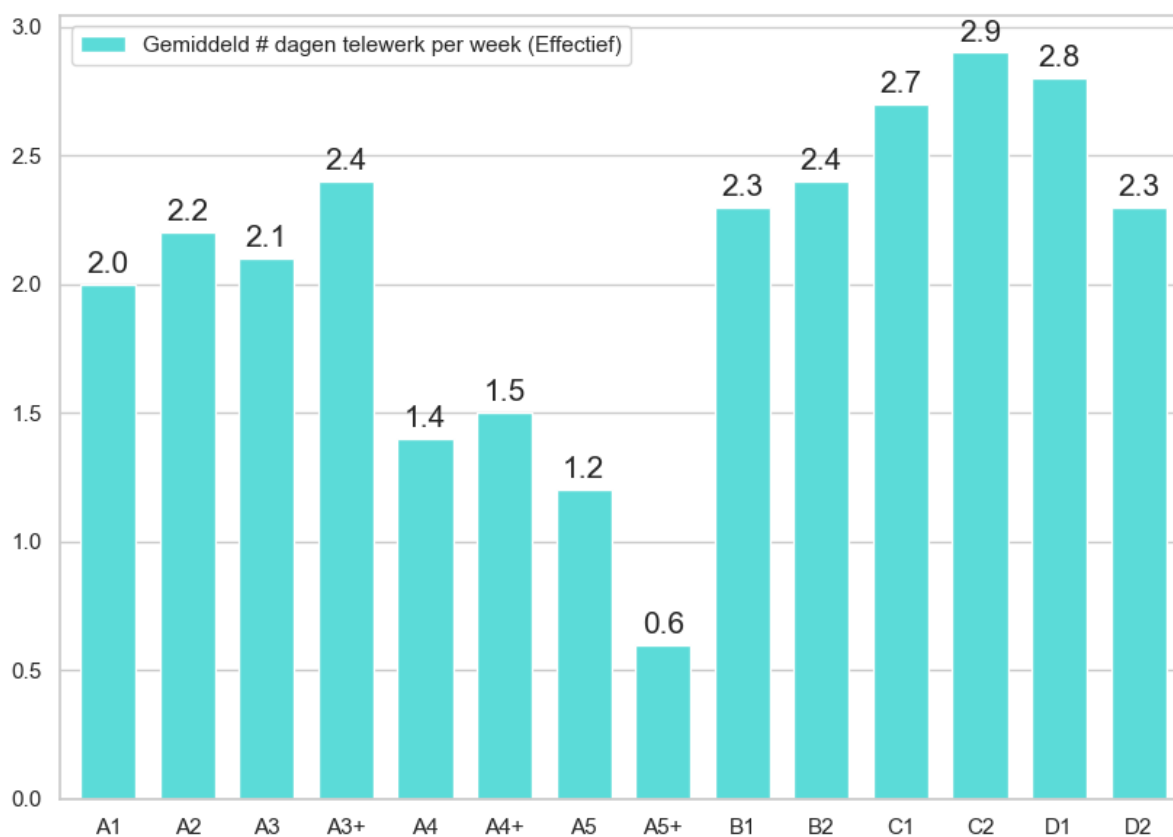
Tabel 41: Telewerk per niveau en rang

| Niveau en rang | Gemiddeld aantal dagen telewerk effectief |
|----------------|-------------------------------------------|
| <b>A</b>       | <b>2.0</b>                                |
| A1             | 2.0                                       |
| A2             | 2.2                                       |
| A3             | 2.1                                       |
| A3+            | 2.4                                       |
| A4             | 1.4                                       |
| A4+            | 1.5                                       |
| A5             | 1.2                                       |
| A5+            | 0.6                                       |
| <b>B</b>       | <b>2.3</b>                                |
| B1             | 2.3                                       |
| B2             | 2.4                                       |
| <b>C</b>       | <b>2.7</b>                                |
| C1             | 2.7                                       |
| C2             | 2.9                                       |

|               |            |
|---------------|------------|
| <b>D</b>      | <b>2.7</b> |
| D1            | 2.8        |
| D2            | 2.3        |
| <b>Totaal</b> | <b>2.3</b> |

Het gemiddelde van 2,3 dagen effectief telewerk per week fluctueert over de verschillende niveaus en rangen. Het effectieve aantal dagen is omgekeerd evenredig met het niveau waarin men is tewerkgesteld. Voor niveau A bedraagt het effectieve gemiddelde twee dagen, voor niveau D 2,7 dagen. Behalve voor niveau D doen de personeelsleden van de tweede rangen meer aan structureel telewerk dan de personeelsleden van de eerste rangen. Voor niveau A ziet men dat het effectief aantal dagen telewerk systematisch daalt vanaf rang A3. Waarschijnlijk kan dit worden verklaard door het feit dat aan deze rangen hogere leidinggevende functies gekoppeld zijn waarin veelvuldig overleg inherent is.

Grafiek 62: Telewerk per niveau en rang



#### Taalrol:

Tabel 42: Telewerk per taalrol

| Status        | Gemiddeld aantal dagen telewerk effectief |
|---------------|-------------------------------------------|
| FR            | 2,3                                       |
| NL            | 2,2                                       |
| <b>Totaal</b> | <b>2,3</b>                                |

De verdeling van het effectieve aantal dagen telewerk volgens de taalrol toont bijna geen verschil.

## CONCLUSIE

De core business van de organisatie heeft een grote impact op de mate waarin medewerkers al dan niet structureel telewerken: bij organisaties met veel terreinfuncties is het aandeel niet-telewerkbaar functies veel groter. **Over alle organisaties heen is er een zeer klein aantal mobiele telewerkers. Occasioneel telewerken komt het meest voor bij medewerkers van niveau A.**

De meeste structurele telewerkers hebben een toelating om te telewerken à rata van drie dagen per week. Medewerkers van niveaus D en C kunnen meer dagen effectief telewerken opnemen dan hun collega's van niveau A en B. Naarmate de leeftijd stijgt, neemt het aantal wekelijkse dagen effectief telewerk toe. **Onder de geobserveerde statutaire medewerkers is er een groep die vier à vijf dagen per week telewerkt. Tussen Nederlands- en Franstaligen zijn op vlak van aantal dagen effectief telewerk nauwelijks verschillen op te merken.**

## e. Arbeidsstelsel

In dit hoofdstuk worden de gegevens over de huidige voltijdse equivalenten (VTE's) bij het personeel besproken. Door deze gegevens te verzamelen kan een preciezer beeld gekregen worden over de effectieve arbeidsstelsels dat in de gewestelijke instellingen wordt gepresteerd. Bij deze analyses wordt het grootste deel van de organisaties betrokken. Enkel HYDRIA gaf geen bruikbare gegevens en wordt dus uitgesloten in dit hoofdstuk.

De arbeidsstelsels zijn opgesplitst in vier categorieën, afhankelijk van het gegeven VTE. De deeltijdse werknemers worden gesplitst in VTE's van 0.1-0.5, 0.51-0.75 en 0.76-0.99. Daarnaast is er natuurlijk de categorie van het voltijds arbeidsstelsel, ofwel een VTE van 1.

### Algemeen Beeld GOD en ION: Deeltijds werk 2022

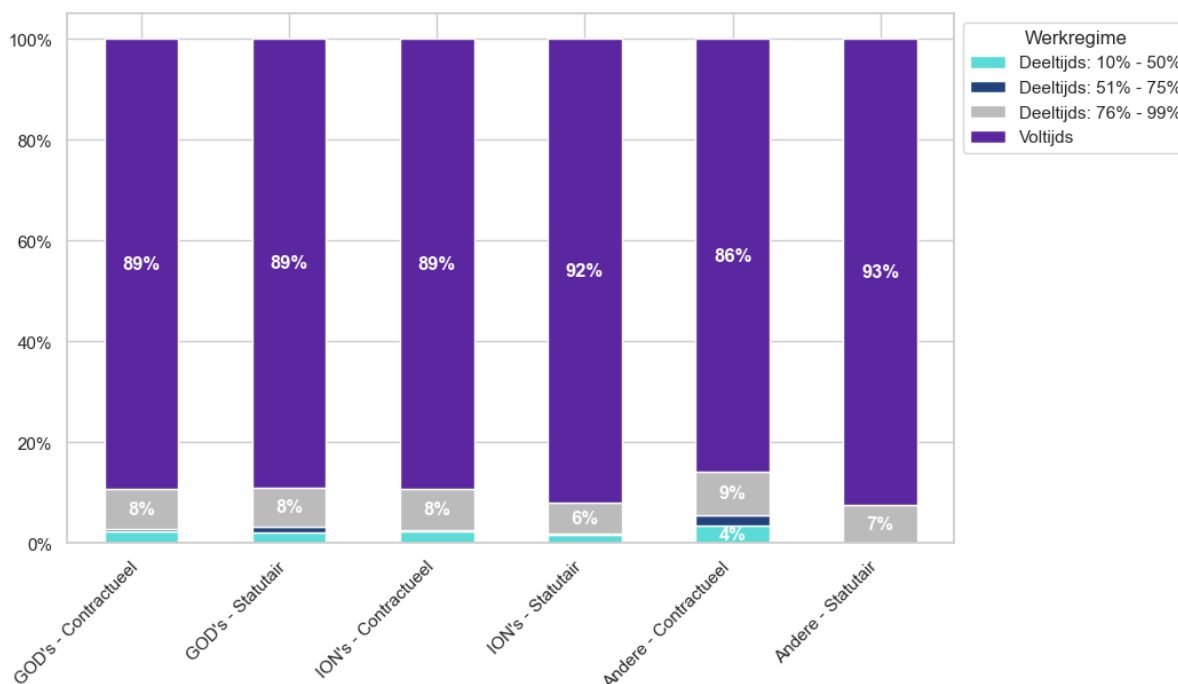
Tabel 43: Overzicht deeltijds werken bij GOD's en ION's

|     |                                                                  |        |
|-----|------------------------------------------------------------------|--------|
| GOD | Deeltijdse werknemers                                            | 238    |
|     | Contractuelen                                                    | 719    |
|     | Statutairen                                                      | 1542   |
|     | Totale tewerkstelling                                            | 2261   |
|     | Aandeel deeltijdse werknemers bij contractuelen (in %)           | 10,84% |
|     | Aandeel deeltijdse werknemers bij statutairen (in %)             | 11%    |
|     | Aandeel deeltijdse werknemers in de totale tewerkstelling (in %) | 10,95% |
| ION | Deeltijdse werknemers                                            | 838    |
|     | Contractuelen                                                    | 5147   |
|     | Statutairen                                                      | 3496   |
|     | Totale tewerkstelling                                            | 8643   |
|     | Aandeel deeltijdse werknemers bij contractuelen (in %)           | 11,37% |
|     | Aandeel deeltijdse werknemers bij statutairen (in %)             | 7,90%  |
|     | Aandeel deeltijdse werknemers in de totale tewerkstelling (in %) | 9,95%  |

**Totale  
personeelsbestand**

|                                                                  |        |
|------------------------------------------------------------------|--------|
| Deeltijdse werknemers                                            | 1076   |
| Contractuelen                                                    | 5866   |
| Statutairen                                                      | 5038   |
| Totale tewerkstelling                                            | 10593  |
| Aandeel deeltijdse werknemers bij contractuelen (in %)           | 11,30% |
| Aandeel deeltijdse werknemers bij statutairen (in %)             | 8,84%  |
| Aandeel deeltijdse werknemers in de totale tewerkstelling (in %) | 10,16% |

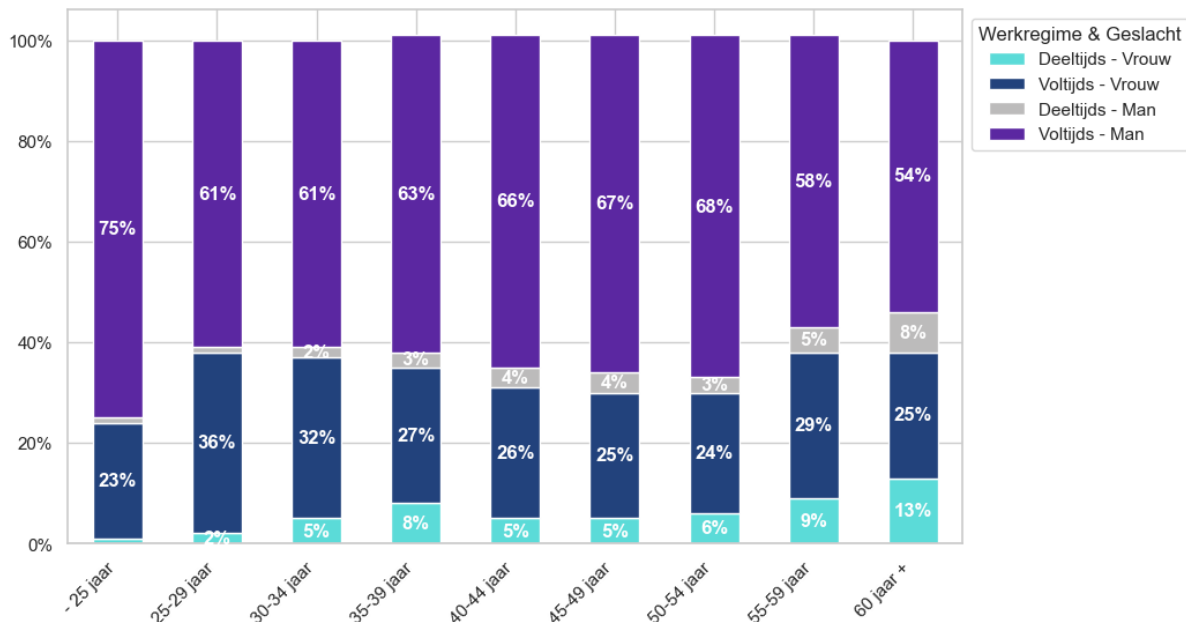
Grafiek 63: Overzicht deeltijds werken bij GOD's en ION's



Uit tabel 64 wordt afgeleid dat ongeveer 10% kiest voor deeltijds werken binnen het Brussels Openbaar Ambt. Er zijn geen grote verschillen tussen de GOD's en ION's. Bij de statutairen die werken voor ION's valt op te merken dat men het minst deeltijds werkt (7,9%). De contractuelen bij ION's vertegenwoordigen het grootste aantal deeltijdse werkers met 11,37%.

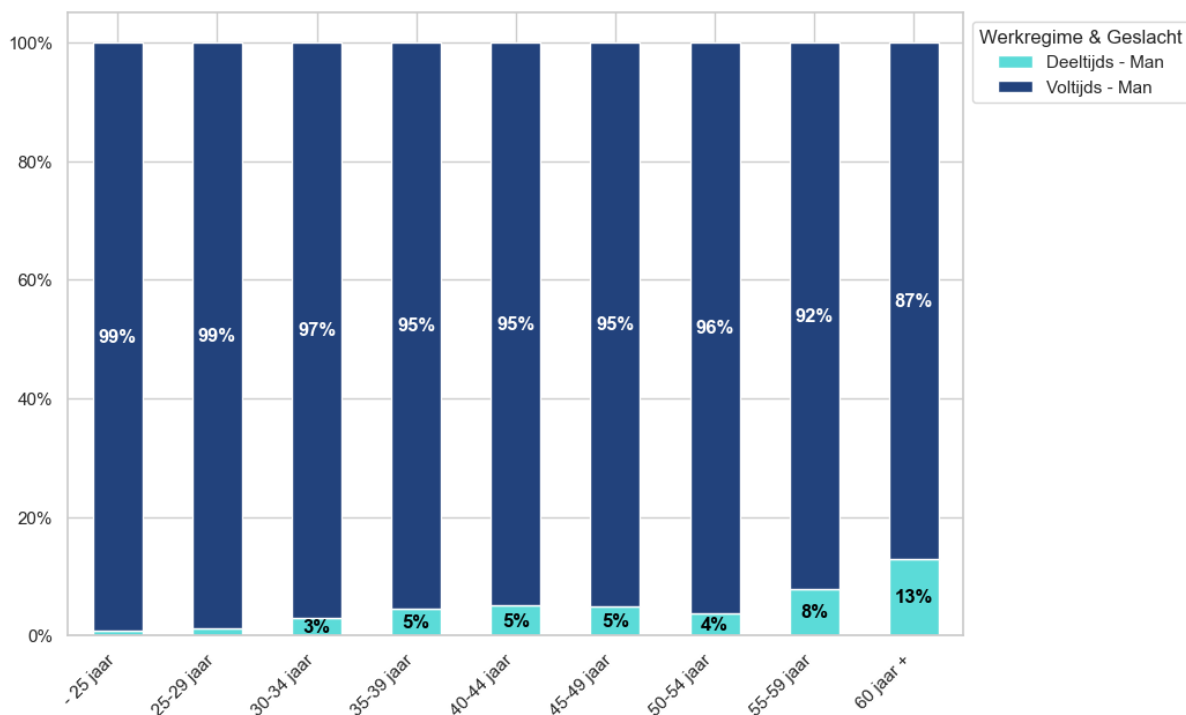
## Volgens geslacht en leeftijdscategorie

Grafiek 64 : Deeltijdswerk naar leeftijd en geslacht



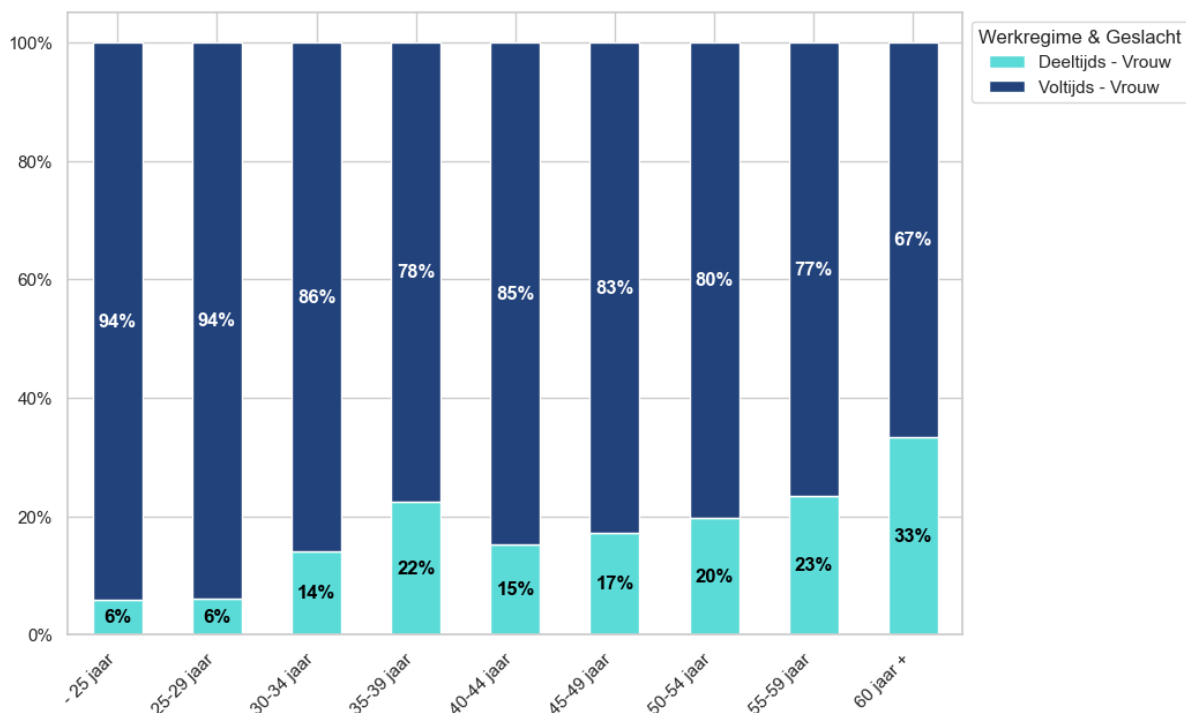
Grafiek 65 toont dat naarmate de leeftijd stijgt, er meer deeltijds wordt gewerkt, dit zowel bij mannen als vrouwen. Er wordt opgemerkt dat er verhoudingsgewijs meer vrouwen kiezen voor deeltijds werken dan bij mannen. Daarnaast kiest er quasi niemand van de -25 jarigen kiest voor deeltijds werken.

Grafiek 65 : Werkregime ; mannen



Bij inzooming op de mannelijke populatie die tewerkgesteld is in de instellingen van het Brussels Gewest, wordt opgemerkt dat naarmate men ouder wordt, er meer deeltijds wordt gewerkt met een hoogtepunt van 12,89% deeltijdse werkers bij 60-plussers.

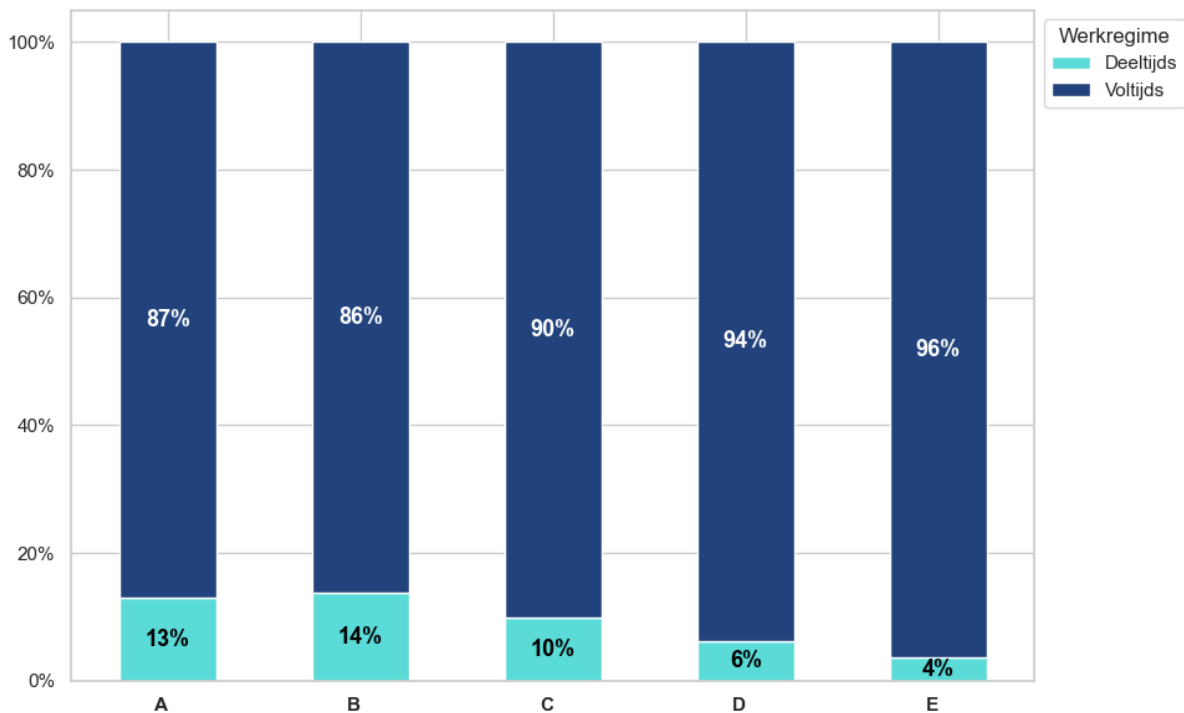
Grafiek 66 : Werkregime ; vrouwen



Op vlak van deeltijds werk wordt een merkbaar verschil opgemerkt tussen mannen en vrouwen. Bij vrouwen ligt het gemiddeld aandeel van een deeltijds werkregime veel hoger dan bij mannen. Het valt op dat ongeveer

20% van de vrouwen kiest voor deeltijds werken wanneer ze ouder zijn dan 35 jaar. Dit cijfer blijft ongeveer stabiel tot de leeftijd van 55 jaar, waarbij dit doorstijgt naar een 33,38% bij vrouwen boven de 60.

Grafiek 67 : Werkregime per niveau



Bij het kijken naar de verschillen tussen de niveaus, is deeltijds werken meer aanwezig bij ambtenaren van niveau A en B. Bij deze twee groepen schommelt het rond 13%. Bij niveau D en E dalen deze cijfers tot 6,3% en 3,7% respectievelijk.

## CONCLUSIE

Volgens Statbel werkten er op nationaal niveau 26,1% van de werknemers deeltijds in 2022<sup>71</sup>. Er zijn wel grote verschillen tussen mannen en vrouwen. Het zijn immers voornamelijk vrouwen die deeltijds werken (40,7%) tegenover de mannen (11,9%). De voornaamste reden bij de vrouwen om deeltijds te werken is de zorg die ze opnemen voor de kinderen of andere afhankelijke personen. Mannen kiezen voornamelijk voor deeltijds werken omwille van andere persoonlijke redenen.

Bij de ambtenaren van het Brussels Gewest wordt een groot verschil opgemerkt. Slechts 10,16% werkt deeltijds. Dit cijfer is eerder laag te noemen in vergelijking met het nationaal gemiddelde. Wanneer de cijfers van Statbel in detail bekeken worden, wordt er opgemerkt dat het Openbaar Ambt in het algemeen minder deeltijds werk kent dan de privésector. Dit kan verklaard worden door een grotere focus op het evenwicht tussen werk en privé in de publieke sector. Toch ligt het gemiddelde bij de Brusselse ambtenaren (10,16%) lager dan het gemiddelde in de Belgische publieke sector (18,3%)

Er zijn wel gelijkenissen te vinden met het nationaal gemiddelde als het over de verdeling tussen mannen en vrouwen gaat. Bij het Brussels Openbaar Ambt werken vrouwen gemiddeld gezien een stuk meer deeltijds dan mannen (17,87% tegenover 4,64%). Op nationaal niveau ziet men een gelijkaardig verschil op vlak van grootorde.

<sup>71</sup> BRONNEN: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#news>

## f. Absenteïsme

Volledigheidshalve wordt meegegeven dat voor dit item geen data ontvangen werd van de grote organisaties GOB, net.brussels, actiris.brussels en de brandweer.brussels. Ook urban.brussels, HYDRIA, brupartners.brussels en paradigm.brussels deelden deze gegevens niet mee.

Om een zicht te krijgen op absenteïsme of afwezigheid door ziekte worden 3 parameters gebruikt: het ziekteafwezigheidspercentage, de meldingsfrequentie en de gemiddelde ziekteduur.

Het ziekteafwezigheidspercentage geeft het aantal dagen op 100 weer dat een medewerker afwezig is door ziekte. Het percentage wordt berekend door het aantal ziekteperioden af te zetten tegenover het totaal aantal beschikbare dagen.

Een tweede indicator is de meldingsfrequentie. Deze indicator beschrijft het aantal nieuw begonnen afwezigheidsperiodes wegens ziekte in een jaar. Algemeen wordt aangenomen dat deze indicator verband houdt met motivatie.

De derde indicator is de gemiddelde ziekteduur en deze geeft weer hoeveel werkdagen iemand gemiddeld afwezig is per ziektemelding. Deze indicator is een goede indicator van het globale welzijnsbeleid in een organisatie.

Volgens de duur van de ziekteperiode kan volgend onderscheid worden gemaakt:

- Eendagsafwezigheden
- Korte ziekteperiode: tussen 2 en 30 kalenderdagen
- Lange ziekteperiode: langer dan 30 kalenderdagen

De dataset beschikt voor een aantal organisaties over het ziekteafwezigheidspercentage en het gemiddeld totaal aantal ziekteafwezigheidsdagen voor 2022 per medewerker, dus niet per ziekteperiode.

### Algemeen beeld

Van de geobserveerde personeelsleden was in 2022 15,37 % of meer dan 1 op 6 geen enkele dag afwezig wegens ziekte. Ongeveer 1 op 40 of 2,4% was langer dan 1 jaar afwezig wegens ziekte. Deze categorie is een uitschieter en daarom wordt deze niet meegenomen in onze verdere analyses. Anders gezegd: de vermelde ziektepercentages refereren naar afwezigheden wegens ziekte van maximum 1 jaar.

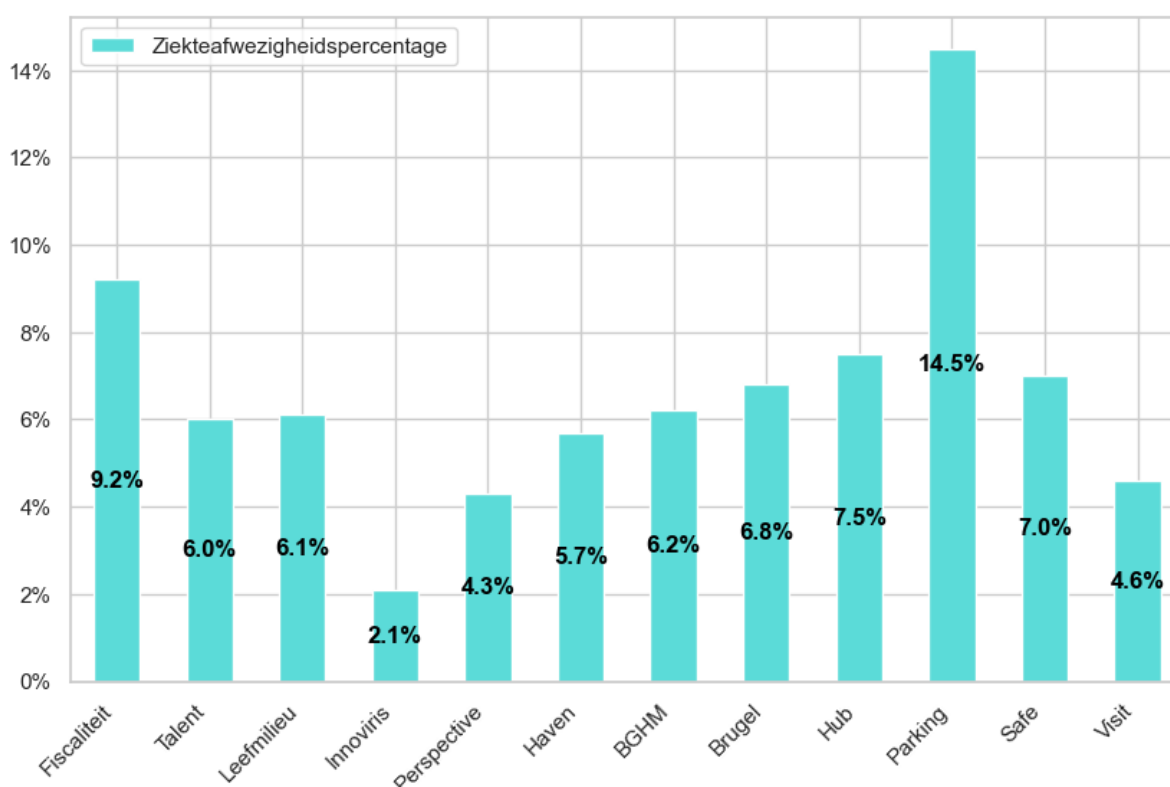
Tabel 44: Algemeen beeld absenteïsme

| Organisatie          | Gemiddeld aantal ziekteperioden | Gemiddeld verzuimpercentage |
|----------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| <b>GOD</b>           |                                 |                             |
| <b>GOD</b>           | <b>17.9</b>                     | <b>8,4%</b>                 |
| fiscaliteit.brussels | 19.4                            | 9,2%                        |
| talent.brussels      | 12.6                            | 6,0%                        |
| <b>ION en andere</b> |                                 |                             |
| <b>ION</b>           | <b>12.3</b>                     | <b>5,8%</b>                 |
| leefmilieu.brussels  | 13.0                            | 6,1%                        |
| innoviris.brussels   | 4.4                             | 2,1%                        |
| perspective.brussels | 9.1                             | 4,3%                        |
| haven.brussels       | 12.2                            | 5,7%                        |
| slrb-bghm.brussels   | 13.1                            | 6,2%                        |
| <b>ANDERE</b>        | <b>20.5</b>                     | <b>9,7%</b>                 |

|                  |             |             |
|------------------|-------------|-------------|
| brugel.brussels  | 14.4        | 6,8%        |
| hub.brussels     | 15.9        | 7,5%        |
| parking.brussels | 30.7        | 14,5%       |
| safe.brussels    | 14.9        | 7,0%        |
| visit.brussels   | 9.8         | 4,6%        |
| <b>Totaal</b>    | <b>15.3</b> | <b>7,2%</b> |

Het ziekteafwezigheidspercentage, bij de Brusselse instellingen die de betreffende gegevens meedeelden, bedroeg in 2022 gemiddeld 7,2%. In 2022 waren de desbetreffende personeelsleden dus gemiddeld 7,2 op 100 beschikbare dagen afwezig wegens ziekte. Dit cijfer ligt lager dan het vergelijkbare cijfer bij de Vlaamse overheid voor 2022, daar bedroeg het ziekteafwezigheidspercentage 7,9%.<sup>72</sup> Er wordt een uitschieter naar boven opgemerkt bij parking.brussels met 14,5%. Mogelijks bieden de moeilijke werkomstandigheden (agressie van klanten) hiervoor een verklaring. In de andere richting heeft innoviris.brussels met 2,1% een vrij laag ziektepercentage.

Grafiek 68: Algemeen beeld absentie



Het ziekteafwezigheidspercentage verschilt sterk over de organisaties heen. Deze verschillen moeten met de grootste voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. De context van onze partnerorganisaties is heel verschillend. Zo spelen de grootte van de organisatie, de samenstelling van het personeelsbestand naar geslacht, leeftijd, niveau en de werkcontext een rol bij de verklaring van deze verschillen.

Uit studies van respectievelijk Medex (federale overheid)<sup>73</sup> en de Vlaamse overheid<sup>74</sup> weet men het volgende:

- Hoe groter de organisatie, hoe hoger de ziekteafwezigheidspercentages;

<sup>72</sup> BRONNEN: <https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/ziekteafwezigheidspercentage>

<sup>73</sup> BRONNEN: "Ziekteafwezigheid bij federale ambtenaren 2020-2021"

<sup>74</sup> BRONNEN: Ziekteafwezigheid bij de Vlaamse overheid 2020

- Hoe hoger het scholingsniveau, hoe lager het ziekteafwezigheidspercentage: onderzoek bevestigt telkens opnieuw dat een hoger opleidingsniveau gepaard gaat met een betere gezondheid en een gezondere levensstijl;
- Vrouwen laten meer ziekteafwezigheden optekenen dan mannen: een mogelijke verklaring is het feit dat in veel gevallen vrouwen meer huishoudelijke taken opnemen dan mannen. Het opnemen van meer huishoudelijke taken kan leiden tot een moeilijkere combinatie werk-privéleven wat stressgerelateerde aandoeningen in de hand kan werken;
- Het ziekteafwezigheidspercentage stijgt met de leeftijd.

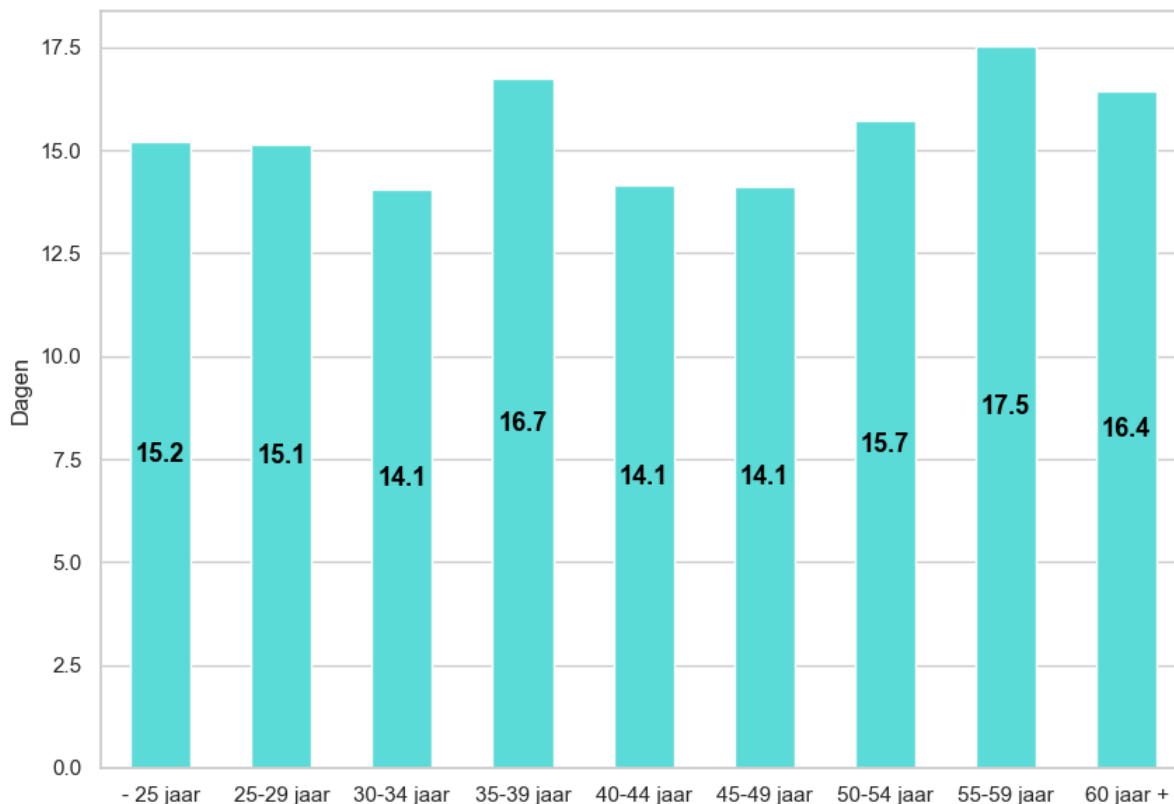
### Leeftijd

Tabel 45: Absenteïsme per leeftijdscategorie

| Leeftijdscategorie | Gemiddeld aantal ziektedagen |
|--------------------|------------------------------|
| - 25 jaar          | 15,2                         |
| 25-29 jaar         | 15,1                         |
| 30-34 jaar         | 14,1                         |
| 35-39 jaar         | 16,7                         |
| 40-44 jaar         | 14,1                         |
| 45-49 jaar         | 14,1                         |
| 50-54 jaar         | 15,7                         |
| 55-59 jaar         | 17,5                         |
| 60 jaar +          | 16,4                         |
| <b>Totaal</b>      | <b>15,3</b>                  |

Met een gemiddelde van 17,5 ziektedagen is de afwezigheid wegens ziekte het hoogst in de leeftijdscategorie 55-59 jaar. In de leeftijdscategorie van 35-39 jaar is het gemiddelde van 16,7 dagen vermoedelijk toe te schrijven aan het feit dat deze groep het vaakst jonge kinderen heeft en de combinatie werk/gezinsleven zijn terugslag heeft op de gezondheid.

Grafiek 69: Absenteïsme per leeftijdscategorie



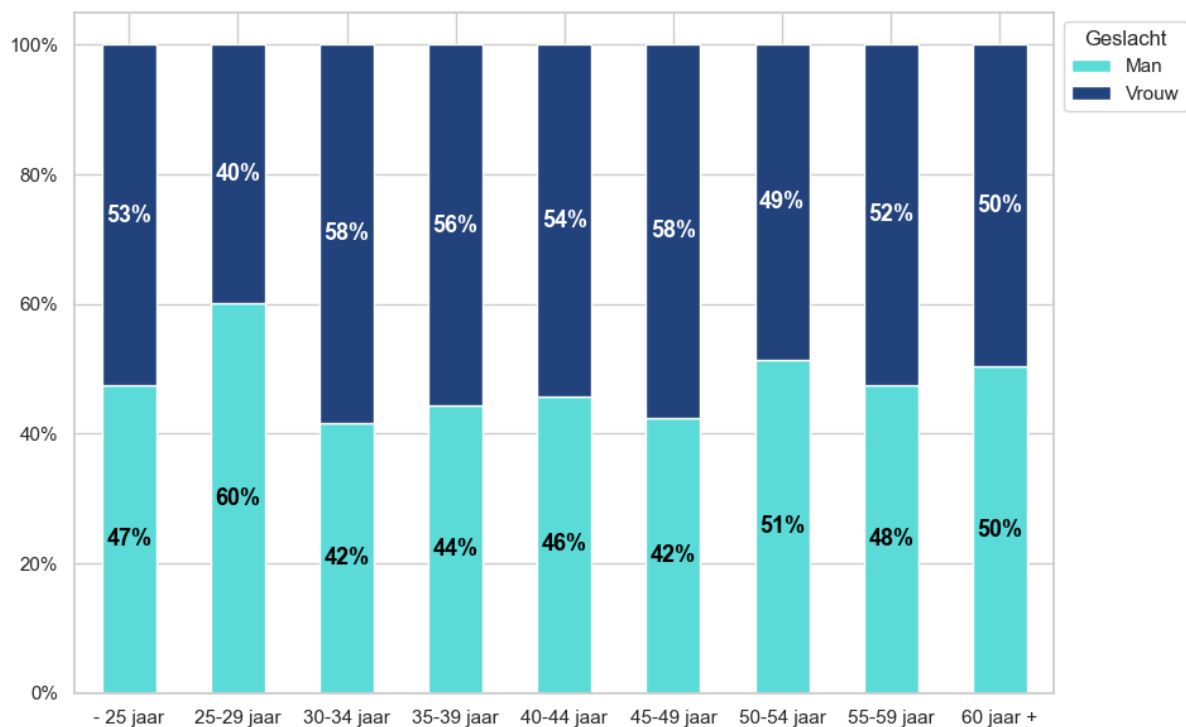
### Leeftijd en geslacht

Tabel 46: Absenteïsme per leeftijd en geslacht

| Leeftijdscategorie | Man         | Vrouw       | Totaal      |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| - 25 jaar          | 14.5        | 16.0        | 15.2        |
| 25-29 jaar         | 18.1        | 12.0        | 15.1        |
| 30-34 jaar         | 11.7        | 16.3        | 14.1        |
| 35-39 jaar         | 14.8        | 18.5        | 16.7        |
| 40-44 jaar         | 13.0        | 15.3        | 14.1        |
| 45-49 jaar         | 12.1        | 16.4        | 14.1        |
| 50-54 jaar         | 16.2        | 15.3        | 15.7        |
| 55-59 jaar         | 16.7        | 18.5        | 17.5        |
| 60 jaar +          | 16.5        | 16.3        | 16.4        |
| <b>Totaal</b>      | <b>14.4</b> | <b>16.2</b> | <b>15.3</b> |

Bij het bekijken van het aantal gemiddelde ziekte-dagen per leeftijdscategorie en per geslacht, worden enkele verschillen opgemerkt. In de leeftijdscategorie 25-29 jaar laten de mannen jaarlijks gemiddeld 6 ziekte-dagen meer noteren dan de vrouwen. Vanaf 30 en tot en met 49 jaar is er een keerpunt en laten de vrouwen meer ziekte-dagen optekenen; het verschil is het grootst in de categorie 30-34 jaar. Hierbij rijst de vraag in welke mate zwangerschapsverlof door de partnerorganisaties al dan niet onder "ziekte" wordt gecatalogeerd. In de hogere leeftijdsgroepen wisselt het beeld welk geslacht gemiddeld meest ziekte-dagen heeft. Vanaf 50 jaar stijgen de ziekte-afwezigheden bij de mannen sterk ten opzichte van de vorige leeftijdscategorieën.

Grafiek 70 : Absenteïsme per leeftijd en geslacht

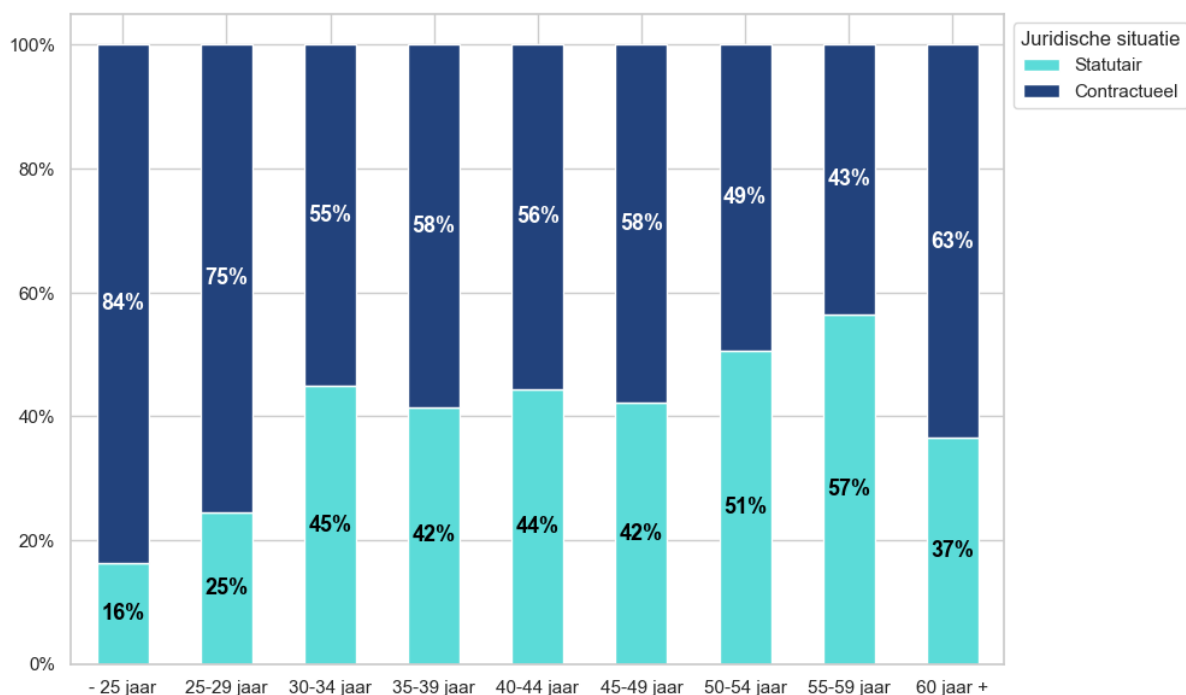


### Leeftijd en juridische situatie:

Tabel 4 Absenteïsme per leeftijd en juridische situatie

| Gemiddeld aantal dagen afwezig | Juridische situatie |             |             |
|--------------------------------|---------------------|-------------|-------------|
|                                | S                   | C           | Totaal      |
| Leeftijdscategorie             |                     |             |             |
| -25 jaar                       | 3,0                 | 15,3        | 15,2        |
| 25-29 jaar                     | 5,3                 | 16,3        | 15,1        |
| 30-34 jaar                     | 12,0                | 14,8        | 14,1        |
| 35-39 jaar                     | 13,3                | 18,7        | 16,7        |
| 40-44 jaar                     | 12,3                | 15,4        | 14,1        |
| 45-49 jaar                     | 11,8                | 16,1        | 14,1        |
| 50-54 jaar                     | 15,9                | 15,5        | 15,7        |
| 55-59 jaar                     | 19,4                | 14,9        | 17,5        |
| 60 jaar +                      | 12,1                | 21,0        | 16,4        |
| <b>Totaal</b>                  | <b>13,6</b>         | <b>16,2</b> | <b>15,3</b> |

Grafiek 71 : Juridische situatie per leeftijd en juridische situatie



Met het kruisen van de data van leeftijdscategorieën en juridisch statuut moet bij de interpretatie opnieuw de nodige omzichtigheid aan de dag gelegd worden. Veel hangt onder andere af van de grootte en het tewerkstellingsniveau van de leeftijdscategorieën binnen de respectievelijke statuten. Bij de statutaire medewerkers vindt men het hoogst aantal gemiddelde afwezigheidsdagen wegens ziekte met 19,4 dagen in de leeftijdscategorie 55-59 jaar; bij de contractuelen is dit met 18,7 dagen in de cohorte 35-39 jaar.

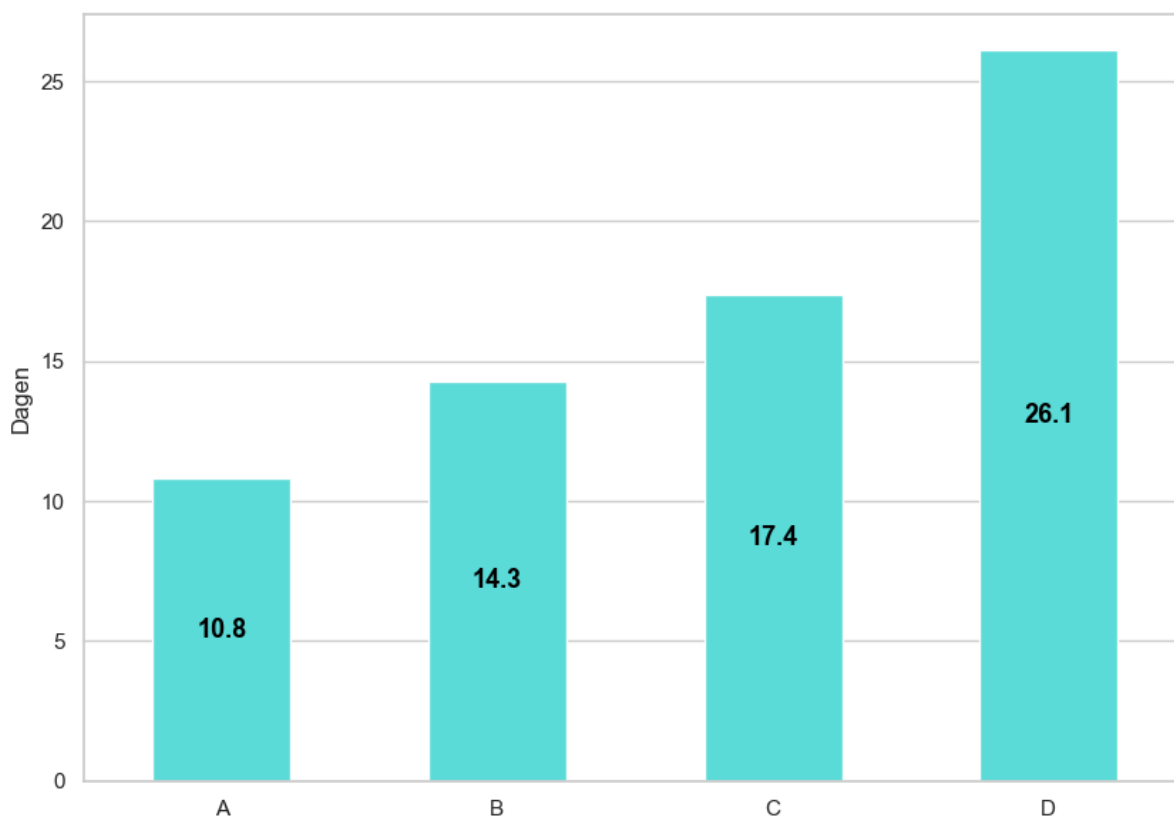
## Niveau

Tabel 48: Absenteïsme per niveau

| Niveau        | Gemiddeld aantal dagen afwezig |
|---------------|--------------------------------|
| A             | 10,8                           |
| B             | 14,3                           |
| C             | 17,4                           |
| D             | 26,1                           |
| <b>Totaal</b> | <b>17,6</b>                    |

Bovenstaande cijfers bevestigen de eerder vermelde bevindingen van Medex: hoe hoger het niveau, hoe minder dagen afwezigheid wegens ziekte. De spreiding gaat van een gemiddelde van 26,1 dagen afwezigheid wegens ziekte in niveau D tot gemiddeld 10,8 dagen in niveau A.

Grafiek 72: absenteïsme per niveau



### Taalrol

Tabel 49: Absenteïsme per taalrol

| Taalrol       | Gemiddeld aantal dagen afwezig |
|---------------|--------------------------------|
| FR            | 15.7                           |
| NL            | 13.4                           |
| <b>Totaal</b> | <b>15.3</b>                    |

Van de geobserveerde medewerkers zijn de Franstalige personeelsleden gemiddeld 2,3 dagen meer afwezig wegens ziekte dan de Nederlandstalige medewerkers. Dit wordt verklaard door het feit dat de proportie Franstaligen in het personeelsbestand veel groter is dan de proportie Nederlandstaligen.

Afwezigheid wegens ziekte brengt kosten met zich mee op diverse vlakken. In die optiek kan het interessant zijn om maatregelen te nemen om de ziekteafwezigheden terug te dringen. Mogelijke ingrepen zijn:

- Op niveau van de organisaties:
  - Zorgen voor werkbaar werk
  - Bevorderen van een aangename werksfeer
  - Recht op deconnectie
  - Frequent contact met de zieke medewerker: wekelijks in de eerste maand, maandelijks in de daaropvolgende maanden
  - Regelmatige fysieke en mentale check-ups voor alle medewerkers
  - Vroege start van werkhervattingstrajecten
  - Aanhouden van hygiënemaatregelen

- Ergonomisch werkmateriaal en bewustmaking ergonomische werkhouding
- Goede balans werk-privéleven bevorderen
- Micropauzes stimuleren tijdens het werk
- Promoten van een gezonde levensstijl
- Federaal minister van Ambtenarenzaken De Sutter gaat de selectiecriteria voor leidinggevenden bij de federale overheid verstrengen. Uit onderzoek van Medex blijkt dat van de medewerkers die langdurig uitvallen met stressgerelateerde klachten, meer dan 70% hervalt binnen vier jaar
- Een mogelijke inspiratiebron kan het welzijnsbeleid van de Vlaamse overheid zijn. Het Agentschap Overheidspersoneel ontwikkelde voor de medewerkers van de Vlaamse overheid een welzijnskompas, gebaseerd op het Huis van Werkvermogen van de Finse professor Juhani Ilmarinen. Het model gaat ervan uit dat je kan werken aan het werkvermogen van je organisatie, van je teams en van je werknemers. Meer info op <https://welzijnskompas.vlaanderen.be/>

## CONCLUSIE

Het ziekteafwezigheidspercentage in het Brussels Openbaar Ambt ligt in de lijn van wat andere overheden laten optekenen. Er wordt ook opgemerkt duidelijk dat het gemiddeld aantal ziektedagen omgekeerd evenredig is met het niveau waarop men is tewerkgesteld. Met uitspraken over ziekteafwezigheden gekoppeld aan het juridisch statuut of per organisatie moeten zeer voorzichtig mee omgegaan worden omdat meer data nodig is over de onderliggende populaties. Onze data over ziektedagen gekoppeld aan leeftijdscategorieën en geslacht schetsen geen éénduidig beeld qua tendens. Als er alleen voor leeftijd gecontroleerd wordt, wordt wel opgemerkt dat het gemiddeld aantal ziektedagen inderdaad toeneemt als de leeftijd stijgt. Om ziekteafwezigheden terug te dringen zijn heel wat preventieve en curatieve maatregelen mogelijk samengevat in een geïntegreerd welzijnsbeleid.

## g. Opleidingsuren

### Algemeen beeld

Berekend over de instellingen waarvan de uren opleiding voor 2022 gekend zijn, is het gemiddelde aantal uren opleiding 20 uren of 2,5 dag. 68,31% van de Brusselse ambtenaren heeft in 2022 minstens één opleiding gevolgd. Er zijn evenwel grote verschillen tussen de Brusselse organisaties.

Bij de GOD's zit talent.brussels met zestien opleidingsuren iets onder het gemiddelde, terwijl met een jaargemiddelde van twee uur opleiding fiscaliteit.brussels laag scoort.

Bij de ION's werden weinig opleidingsuren geregistreerd bij de slrb-bghm.brussels, terwijl leefmilieu.brussels een gemiddelde van bijna vier opleidingsdagen liet optekenen.

Onder de andere instellingen voorzag brugel.brussels in 2022 een gemiddelde van 6 dagen opleiding; bij parking.brussels waren dit 6 uren.

*Tabel 50: Algemeen beeld opleidingsuren GOD's en ION's*

| Organisatie            | Gemiddeld aantal opleidingsuren per jaar |
|------------------------|------------------------------------------|
| <b>GOD's</b>           |                                          |
| <b>GOD</b>             | <b>6</b>                                 |
| fiscaliteit.brussels   | 2                                        |
| talent.brussels        | 16                                       |
| <b>ION's en andere</b> |                                          |
| <b>ION's</b>           | <b>24</b>                                |
| leefmilieu.brussels    | 30                                       |
| innoviris.brussels     | 19                                       |
| perspective.brussels   | 14                                       |
| haven.brussels         | 13                                       |
| slrb-bghm.brussels     | 5                                        |
| <b>Andere</b>          | <b>18</b>                                |
| brugel.brussels        | 48                                       |
| hub.brussels           | 15                                       |
| parking.brussels       | 6                                        |
| safe.brussels          | 32                                       |
| visit.brussels         | 30                                       |
| <b>Totaal</b>          | <b>20</b>                                |

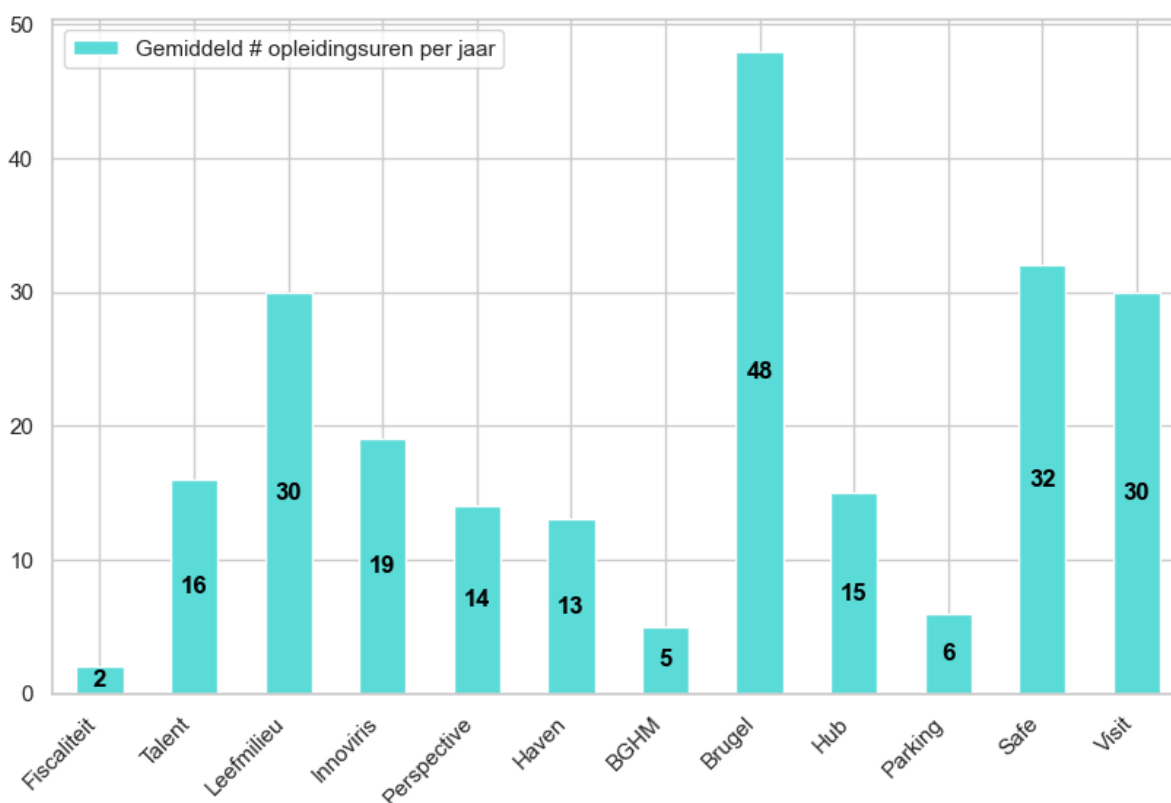
In de context van de « war for talent » op de arbeidsmarkt kan het belang van een degelijk opleidingsbeleid anno 2023 nauwelijks worden overschat. Een opleidingsbeleid gaat momenteel hand in hand met “quiet hiring”. Na “quiet quitting” en “quiet firing” is “quiet hiring” één van de actuele HR-trends. “Quiet quitting” staat voor de minimale invulling van de job door de werknemer. “Quiet firing” is de werkgeversvariant waarbij een werkgever een werknemer aan zijn lot overlaat en die bijvoorbeeld geen jobkansen meer biedt. “Quiet hiring” heeft een meer positieve invulling. In dit concept biedt de werkgever medewerkers aan om nieuwe competenties te verwerven, zodat de werkgever niet onmiddellijk extern moet rekruteren als bepaalde competenties in de onderneming nog niet aanwezig zijn. Voor werkgevers is het daarom uitermate belangrijk om bij het aanbieden van opleidingen niet alleen te vertrekken vanuit de aspiraties van de werknemers maar een strategisch opleidingsbeleid uit te stippelen. Volgens Sophie De Winne, professor HRM KU Leuven, dwingt de schaarste op de arbeidsmarkt bedrijven en organisaties om meer in te zetten op strategische opleidingen. Anders blijft er een gemis aan bepaalde competenties en zal de continuïteit van bedrijven en organisaties op de proef worden gesteld<sup>75</sup>.

Een degelijk opleidingsbeleid sluit ook aan bij de doelstellingen van de Arbeidsdeal van de federale regering. In haar Arbeidsdeal van 3 oktober 2022 stipuleerde de federale regering een individueel opleidingsrecht van vier dagen per jaar vanaf 2023 voor een voltijdse werknemer in een onderneming met minstens 20 werknemers. Vanaf 2024 worden dit vijf dagen per jaar. Deze bepaling is één van de maatregelen in de Arbeidsdeal die als doel heeft om de Belgische arbeidsmarkt te hervormen en de werkzaamheidsgraad in ons land tegen 2030 op 80% te brengen<sup>76</sup>.

Grafiek 73: Algemeen beeld opleidingsuren

<sup>75</sup> BRONNEN: Fokus-online mei 2023, pagina 5

<sup>76</sup> BRONNEN: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/arbeidsdeal-publicatie-van-de-maatregelen>

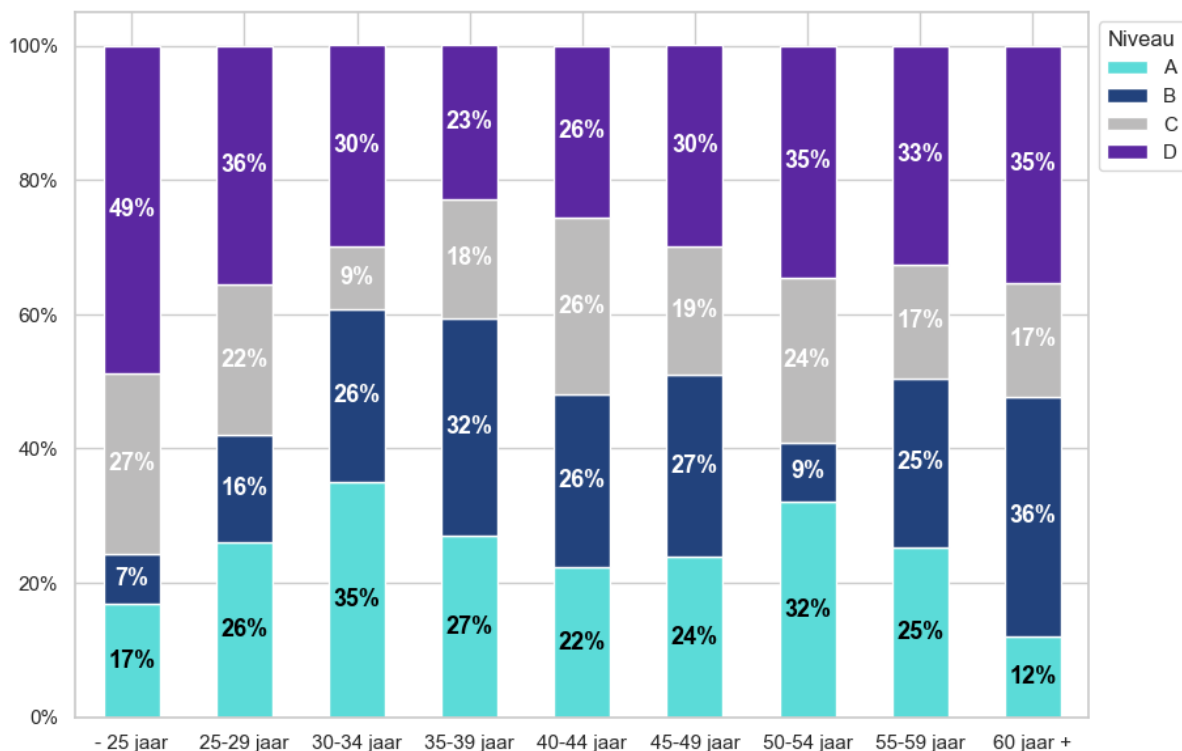


### Volgens leeftijd en niveau

Tabel 51: Opleidingsuren volgens leeftijd en niveau

| Leeftijd      | A         | B         | C         | D         | Totaal    |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| - 25 jaar     | 38        | 17        | 60        | 109       | 82        |
| 25-29 jaar    | 21        | 13        | 18        | 29        | 22        |
| 30-34 jaar    | 19        | 14        | 5         | 17        | 14        |
| 35-39 jaar    | 17        | 20        | 11        | 14        | 16        |
| 40-44 jaar    | 13        | 15        | 16        | 15        | 15        |
| 45-49 jaar    | 13        | 14        | 10        | 16        | 13        |
| 50-54 jaar    | 14        | 4         | 10        | 15        | 12        |
| 55-59 jaar    | 10        | 10        | 7         | 13        | 11        |
| 60 jaar +     | 3         | 10        | 5         | 10        | 7         |
| <b>Totaal</b> | <b>15</b> | <b>14</b> | <b>15</b> | <b>23</b> | <b>17</b> |

Grafiek 74 : Opleidingsuren per leeftijd en niveau



Twee belangrijke cijfers worden opgemerkt bij een verdeling naar niveau en leeftijd. Jonge ambtenaren krijgen een stuk meer opleidingen dan hun oudere collega's. Bij niveau A krijgen werknemers onder 25 dubbel zoveel opleidingsuren in vergelijking met het gemiddelde binnen hun niveau. Bij niveau D gaat dit zelfs tot een verviervoudiging. Gemiddeld genomen krijgen werknemers in niveau D bijna een derde meer opleiding dan hun collega's bij niveau A, B en C. Dit valt waarschijnlijk te verklaren door het aantal jonge werknemers dat voornamelijk start in functies van niveau D. Daarnaast is het ook logisch dat men meer opleiding krijgt in het begin van de carrière om een aantal specifieke vaardigheden en competenties nog verder aan te leren.

### Verdeling naar taalrol of geslacht

Tabel 52: Verdeling opleidingsuren naar taalrol of geslacht

| Gemiddeld aantal opleidingsuren per jaar |           |           |           |
|------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Geslacht                                 | FR        | NL        | Totaal    |
| V                                        | 19        | 17        | 19        |
| M                                        | 20        | 19        | 20        |
| <b>Totaal</b>                            | <b>20</b> | <b>18</b> | <b>20</b> |

In de vergelijkingen tussen het geslacht van de werknemer alsook hun taalrol, wordt er weinig verschil opgemerkt in het aantal opleidingsuren.

## CONCLUSIE

Het aantal opleidingsuren is een belangrijke parameter bij elke organisatie. Dankzij opleidingen kan de werknemer beter worden in zijn functie, zich klaarstomen voor de toekomst en groeien als werknemer én persoon. Tegenover het nationaal gemiddelde, doet de Brusselse publieke sector het goed qua aantal werknemers die een opleiding heeft gevolgd. Bijna 70% van de werknemers heeft er immers een opleiding gevolgd, tegenover 25% nationaal<sup>77</sup>. Echter is er ook een belangrijk verbeterpunt te vinden. Het aantal uren opleiding dat gevolgd wordt, heeft ruimte om te groeien. Idealiter evolueert dit cijfer naar een verdubbeling, tot een gemiddelde van 40 uur per jaar per persoon om het streefdoel te halen.

---

<sup>77</sup> BRONNEN: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/levenslang-leren>

## 8. Aanbevelingen

### a. Instroom

Wat de instroom van het personeel betreft, worden ook de instellingen van het Gewest getroffen door de krapte op de Belgische arbeidsmarkt veroorzaakt door een tekort aan kandidaten, mismatch tussen gewenste en beschikbare profielen van kandidaat-sollicitanten en beperkte geografische en functionele mobiliteit van de Belgische beroepsbevolking. Om de instroom van nieuw personeel in deze moeilijke context te verhogen, worden volgende aanbevelingen voorgesteld:

- In haar Beleidsverklaring voor de periode 2019-2024 heeft de Brusselse Regering zich expliciet uitgesproken voor een statutariseringsbeleid. Uit onze analyses blijkt dat in 2022 bijna 1 op 3 aanwervingen statutair was. Het totale personeelsbestand telt 54 % contractuelen en 46 % statutairen. Stimuleer daarom de statutaire tewerkstelling waar mogelijk als extra troef tegenover andere overheden en de privésector, daar alle werkgevers in dezelfde vijver van de krappe arbeidsmarkt vissen;
- Zet nóg meer in op de tewerkstelling van jongeren, al dan niet via tewerkstellingsmaatregelen. Dit bevordert de continuïteit van de goede werking van het Brussels Openbaar Ambt. En zo kan het Gewest een bijkomende maatschappelijke rol vervullen door een bijdrage te leveren aan het beheersen van de jeugdwerkloosheid, in het bijzonder voor groepen die anders moeilijk aan de bak komen;
- Besteed bij het rekruteren van nieuw personeel voldoende aandacht aan de interessante troeven die het Gewest aanbiedt op vlak van telewerken. Speel hierbij het volledige pakket uit, dus niet alleen het aantal dagen, maar ook de aangeboden financiële voordelen en de voorziene uitrusting thuis. Zowel in vergelijking met andere overheden als in vergelijking met de privésector is het Gewest hierin een koploper. In het postcoronatijdperk worden in diverse sectoren de telewerkmogelijkheden teruggeschoefd. Verder is telewerken gunstig voor de balans werk/privéleven. Jongere generaties hechten hier veel belang aan. Bovendien is deze flexibiliteit voor een kandidaat-sollicitant mooi meegenomen in de ruimere maatschappelijke context waarbij de toegangsvoorwaarden tot systemen van arbeidsduurvermindering worden verstrengd.

### b. Vrouwen in leidinggevende functies

Vrouwen zijn proportioneel meer tewerkgesteld in de hogere niveaus. De meeste leidinggevende functies bevinden zich op niveau A en daarvan wordt 55% ingenomen door vrouwen. Echter nemen zij maar 35% van de leidinggevende functies op. Om de genderpariteit in de organisaties te verbeteren en het aandeel vrouwen in leidinggevende functies te verhogen, worden volgende aanbevelingen gedaan:

- Zorg voor een organisatiecultuur waarbij vrouwen worden gestimuleerd om hoger te mikken. Vrouwen krijgen vaak de vraag hoe ze hun leidinggevende functie en hun privéleven gaan combineren. Aan mannen wordt deze vraag minder gesteld. Vrouwen blijken ook vaker dan mannen te twijfelen aan hun leidinggevende capaciteiten;
- Laat vrouwelijke leidinggevers fungeren als rolmodellen en getuigen over hun ervaringen;
- Zorg voor gemengde selectiejury's in het rekruteringsproces.

### c. Absenteïsme

Om afwezigheden wegens ziekte terug te dringen kan de introductie van allerlei stappen aanbevolen worden. Alles begint hierbij met meten, dus het beschikken over de nodige data is een eerste vereiste. Men moet minimaal beschikken over gegevens in verband met het ziektepercentage, de meldingsfrequentie en de gemiddelde ziekteduur. Verder kunnen zowel preventieve als curatieve maatregelen op het niveau van de organisatie een belangrijke rol spelen. Het geheel van deze maatregelen kan vertaald worden naar een geïntegreerd welzijnsbeleid.

## d. Opleiding

Met de huidige schaarste op de arbeidsmarkt raden wij de partnerorganisaties aan om een strategisch opleidingsbeleid uit te bouwen. De voorbije jaren is de vraag naar arbeid grondig gewijzigd door de transformaties op sociaal, digitaal en klimatologisch vlak. De coronapandemie heeft de digitale transitie versneld. Deze tendensen vormen een grote uitdaging voor de Brusselse arbeidsmarkt en de Brusselse openbare dienstverlening, met een duidelijke nood aan “upskilling” en “reskilling”. Om een antwoord op deze problematiek te kunnen formuleren, lanceerde talent.brussels proactief het project ‘Evolutie van de beroepen’ om de uitdagingen, hefbomen en opportuniteiten te identificeren. Het consultancybureau “Be The Change” nam in dit project de huidige toestand van de Belgische arbeidsmarkt onder de loep. Een blik op de vraag naar arbeid, de gevraagde profielen en het aanbod leert ons dat een dringende digitale omslag nodig is. In tegenstelling tot wat soms wordt beweerd, kost de digitalisering ons geen jobs, maar creëert deze net arbeidsplaatsen, met een ratio van 2,8 nieuwe jobs per verdwenen post. De vraag naar arbeid zal de komende jaren blijven stijgen. Volgens de studie van Be The Change, die de evolutie van de arbeidsmarkt in ons land tot 2030 in kaart bracht, zullen er 584.000 vacatures niet ingevuld geraken in 2030 als er niet de nodige maatregelen, onder andere qua opleiding, worden genomen. Met een degelijk opleidingsbeleid kunnen ook dure externe rekruteringen en tijdsverlies worden vermeden en wordt de duurzame inzetbaarheid van de aanwezige medewerkers verzekerd.

## 9. Conclusie

In de vorige hoofdstukken kwamen heel wat analyses aan bod. De voornaamste bevindingen worden hier op een rijtje gezet.

De laatste jaren is het aantal personeelsleden in de instellingen van het Brussels Openbaar Ambt aanzienlijk toegenomen. Terwijl de toename in 2021 eerder leek te stagneren door een beperkte toename van 0,75%, ziet men in 2022 een uitbreiding van het personeelsbestand met 2,62%. In vergelijking met de federale, de Vlaamse en de Waalse overheid laat het Brussels gewest voor 2022 dan ook de grootste relatieve toename optekenen.

Vanuit sociaal-demografisch oogpunt moet het grote aandeel mannen, dat 63% van het totale personeelsbestand uitmaakt, worden genuanceerd. Bij de ION's en andere instellingen wordt immers een lichte toename van de proportie vrouwen opgemerkt.

Met een aandeel van respectievelijk 3 en 5% zijn de uitersten in de leeftijdspiramide, namelijk -25-jarigen en 60-plussers, zeer beperkt aanwezig in het personeelsbestand van het Gewest. De leeftijdscategorie 35-39 jaar is met 17% het sterkst vertegenwoordigd en de gemiddelde leeftijd is 42 jaar.

Wat het opleidingsniveau betreft, ligt het aandeel laaggeschoolden bij de mannen zeer hoog met 71%. Bij de vrouwen beschikt 65% over een diploma hoger onderwijs. Toegespitst op leeftijdscategorieën is het markant om vast te stellen dat bij de -25-jarigen slechts 4% over een diploma hoger onderwijs beschikt.

De ruime helft van de medewerkers van het Gewest heeft ook hier zijn woonplaats; bijna 1 op 5 heeft zijn domicilie in Wallonië en iets meer dan 1 op 4 is woonachtig in Vlaanderen.

Bij het bekijken van het juridisch statuut van de medewerkers, lijkt de verdeling tussen statutair en contractueel personeel redelijk evenwichtig te zijn. Maar er is een verschil tussen de GOD's en de ION's: een meerderheid van het statutair personeel is te vinden in de GOD's, de ION's hebben vooral medewerkers met een arbeidsovereenkomst. Terwijl de proportie contractuelen de voorbije jaren bij de GOD's een dalende tendens kende, wordt de omgekeerde beweging gezien bij de ION's en andere instellingen. Voor bijna alle aanwervingen op contractuele basis wordt als reden een uitzonderlijke en tijdelijke behoefte aan personeel opgegeven.

Bij de analyse van de niveaus van tewerkstelling van het personeel merkt men dat vier op de tien medewerkers zich bevinden in niveau D. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de meer gekwalificeerde jobs. Mannen zijn oververtegenwoordigd in jobs voor lager geschoolden. De oververtegenwoordiging van vrouwen in de meer gekwalificeerde jobs neemt af indien naar de rangen gekeken wordt: terwijl in het middenkader bijna een gelijkheid wordt bereikt, is dit vanaf het managementniveau niet meer het geval. Het lijkt moeilijk voor vrouwen om toe te treden tot mandaatfuncties. Binnen de leidinggevende functies zijn vrouwen vooral vertegenwoordigd in de rangen B2 en C2. Binnen de taalrollen is de proportie Nederlandstalige leidinggevendenden anderhalve keer zo groot als de proportie Franstalige leidinggevendenden.

Algemeen laat de verdeling over de taalrollen met 83% een overwicht van de Franstaligen zien. Bij de 17% Nederlandstaligen is de meerderheid statutair, bij de Franstaligen wordt het omgekeerde vastgesteld.

De gemiddelde dienstanciënniteit van de geobserveerde personeelsleden is 10 jaar, terwijl de mediaan 7 jaar is. Dit laatste betekent dat 50 % van het personeel minder en 50% meer dan 7 jaar in dienst is. Het gemiddelde wordt sterk vertekend door de proportie personeelsleden die een zeer hoge anciënniteit hebben.

Wat de personeelsbewegingen betreft, werd de instroom reeds hoger besproken. Bij de uitstroom wordt vastgesteld dat de turnover rate lager ligt dan het nationale gemiddelde. Bij de GOD's trekken heel wat mensen naar de privésector. Bij de ION's loopt 1 op de 5 tewerkstellingen af door ontslag door de werkgever.

Het aandeel telewerk binnen een organisatie is sterk afhankelijk van de corebusiness van de organisatie – partnerinstellingen met een groot aandeel niet-telewerkbaar functies laten beduidend minder structureel telewerk optekenen. Zij die kunnen structureel telewerken doen dit effectief aan een gemiddelde van 2,3 dagen

per week. Occasioneel telewerk komt vooral voor bij medewerkers van niveau A en mobiel telewerken neemt een zeer bescheiden aandeel in binnen het Gewest.

In vergelijking met het landsgemiddelde van 26,1% en van de volledige Belgische publieke sector van 18% werken de personeelsleden van het Gewest met 10,16% heel wat minder deeltijds. Een verklaring is mogelijk dat de personeelsleden beter werk en privéleven kunnen combineren. Maar ook hier is de proportie deeltijds werkende vrouwen veel groter dan het aandeel deeltijds werkende mannen.

In 2022 waren de geobserveerde personeelsleden 7,2 op 100 beschikbare dagen afwezig wegens ziekte. Bevindingen uit vergelijkbare studies zoals minder ziekte dagen bij de hogere niveaus en meer ziekte dagen bij de hogere leeftijdscategorieën worden door de data bevestigd.

Voor het volgen van opleidingen in 2022 scoort het Gewest goed met de proportie medewerkers die dit deden. Er is wel nog ruimte om het aantal opleidingsuren en het beleid in kwestie te stroomlijnen.

Met het oog op de toekomst blijkt uit onze analyses dat het Brussels Openbaar Ambt heel wat interessante kenmerken en troeven heeft. Met de talrijke vestigingen van Europese en internationale instellingen op zijn grondgebied biedt het Gewest een venster op de wereld aan zijn personeel. De verschillende instellingen van het Gewest zelf, actief in verscheidene domeinen, bieden zeer uiteenlopende jobs aan op alle mogelijke niveaus. De aangeboden jobs zijn maatschappelijk relevant; dit is een extra troef naar jongere generaties die meer dan andere generaties zingeving zoeken in het werk. Met haar statutariseringsbeleid kiest de Brusselse Regering, in tegenstelling tot sommige andere publieke actoren, expliciet om werkzekerheid aan te bieden aan haar personeel. Het aangeboden totale verloningspakket is interessant. Met een genereus aanbod inzake verlof en mogelijkheden tot telewerken bevordert het Brussels Openbaar Ambt de balans werk/privéleven van het personeel. Uiteraard is er ruimte voor verbetering. Zo kunnen nog specifieke maatregelen worden genomen om de instroom te versterken, kan de proportie vrouwen in leidinggevende functies nog worden verbeterd en moet er een versnelling hoger worden geschakeld wat het volgen van opleidingen betreft. De burger van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is de begunstigde van het werk van het personeel van het Brussels Openbaar Ambt. Met maatschappelijke uitdagingen zoals krapte op de arbeidsmarkt, artificiële intelligentie, sociale ongelijkheid, polarisatie en klimaatverandering, is het in ieders belang om in te zetten op continue professionalisering van de tewerkstelling in de publieke sector van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Op die manier kan het Brussels Openbaar Ambt een steeds attractievere en performantere werkgever worden.

Contact :  
talent.brussels  
Sint Lazarusplein 2 - 1035 Brussel  
[info@talent.brussels](mailto:info@talent.brussels)  
Tel : 02 435 15 55

Voor meer informatie: [www.talent.brussels](http://www.talent.brussels)

Verantwoordelijke uitgever :  
Isabelle Meulemans  
Algemeen directeur  
Sint Lazarusplein 2  
1035 Brussel  
[info@talent.brussels](mailto:info@talent.brussels)

talent.brussels 2023. Alle rechten voorbehouden

Gehele of gedeeltelijke reproductie van dit rapport is toegestaan op uitdrukkelijke voorwaarde dat de bron duidelijk wordt vermeld in de vorm "Bron: rapport talentAnalytics.brussels - cijfers 2022, talent.brussels, 2023".

