



Opschrift

Vergadering van 18 april 2023

Nummer: 2023_MV_00234

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Cengiz Cetinkaya: Diversiteit bij het stadspersoneel

Raadslid(-leden):

Cengiz Cetinkaya - Groen

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

De Federale overheid streeft ernaar om 3% van de jobs binnen de federale overheidsdiensten zelf door een medewerker met een beperking te laten invullen. Ondanks de maatregelen die ze nemen slagen ze niet er niet in om hun doelstelling te behalen. Zoals u wellicht ook in de pers heeft gelezen besliste de bevoegde minister daarom om een aantal vacatures voor te behouden voor kandidaten met een beperking.

Als stad hebben we ook de ambitie om een weerspiegeling te zijn van onze samenleving. We kijken verder dan beperking of kleur. Voor ons zijn bij aanwerving de competenties van belang. We bepaalden hier ook streefcijfers voor. We streven ernaar dat 30% van onze vacatures ingevuld worden door medewerkers met een migratieachtergrond en dat minimum 2% van ons personeelsbestand bestaat uit medewerkers met een beperking.

Vraag:

- Worden deze doelstellingen bereikt?
- Even belangrijk dan werken aan instroom is werken aan inclusie om ervoor te zorgen dat de diverse talenten aan boord blijven en in de juiste functie worden ingezet. Op welke manier zetten we in op doorstroom en retentie?

Antwoord

Dank voor je vraag.

Ik kan bevestigen dat we onze diversiteitsdoelstellingen behalen.

Sinds 2022 hebben we via de geaggregeerde gegevens, dus geanonimiseerd en niet tot de medewerker te herleiden, van de kruispuntbank voor sociale zekerheid nu ook zicht op de herkomst bij de instroom van nieuwe medewerkers, Hieruit blijkt dat in 2021 38% van onze nieuwe medewerkers een buitenlandse herkomst had. Zij of een van hun ouders hadden een andere geboortenationaliteit van de Belgische.

In 2022 stonden 278 medewerkers van de om en bij 7.000 medewerkers ongeveer 4% van de medewerkers geregistreerd als medewerkers met een arbeidsbeperking. Het dubbele dus dan ons streefcijfer. Gezien zij dit zelf – dus op vrijwillige basis – dienen aan te geven bij hun aanstelling of daarna in functie van redelijke aanpassingen, is dit wellicht een onderschatting.

Maar het klopt dat het bereiken van de streefcijfers diversiteit in ons personeelsbestand niet betekent dat het werk gedaan is. Het is belangrijk om een werkklimaat te creëren dat ervoor zorgt dat alle medewerkers zich gewaardeerd voelen voor hun unieke zelf, maar tegelijkertijd het gevoel krijgen erbij te horen en te kunnen bijdragen aan de doelstellingen van de organisatie. Dan pas zijn we een inclusieve werkgever.

Ik geef u graag een paar voorbeelden van acties:

Eerst en vooral proberen we zicht te krijgen op hoe inclusief onze werkvloer wordt ervaren. Om dit te onderzoeken, beschikken we over gegevens via de welzijnsenquête zoals de vraag of medewerkers het gevoel hebben dat ze kunnen zijn wie ze zijn op het werk, wel peilen er ook naar of medewerkers met een arbeidsbeperking het moeilijker ervaren om hun job uit te voeren. Daarnaast zijn er ook kwalitatieve gegevens uit interviews en focusgroepen via de personeelsnetwerken.

We stellen vast dat het faciliteren van de opstart van personeelsnetwerken door de werkgever bijgedragen heeft aan zowel het welzijn van medewerkers als het krijgen van signalen waarmee we als organisatie aan de slag kunnen.

Specifiek rond arbeidsbeperking werd een SPOC aangeworven. Deze medewerker startte in september 2022 en is het aanspreekpunt voor leidinggevenden. Daarnaast zijn we gestart met het opmaken van integratieplannen voor alle medewerkers met een arbeidsbeperking. Op die manier zorgen we voor duidelijke wederzijdse verwachtingen wat de kans op misverstanden vermindert. Waar nodig voorzien we redelijke aanpassingen die heel belangrijk zijn voor de medewerker met een beperking. Dat kan bv een aangepaste stoel of scherm zijn, een extra dag telewerk, het automatiseren van deuren voor minder mobiele collega's, ...

Door middel van begeleiding en opleiding zorgen we ervoor dat medewerkers (alle medewerkers, niet enkel wie tot een bepaalde doelgroep behoort) zich ontwikkelen op vlak van inclusief samenwerken, inclusief leidinggeven, helder spreken, etc. Dergelijke vormingen van de medewerkers dragen bij tot een inclusievere werkomgeving.

We verwachten ook van medewerkers dat ze hun loopbaan in handen nemen. We vragen leidinggevenden hen hierin te ondersteunen door opleidingen, groeikansen en de toekomst in onze organisatie te bespreken.

Bovendien werken we ook naar een groeiend bewustzijn door middel van sensibilisering. Na een intensief traject met een externe partner, werd er een coherent diversiteits- & inclusieverhaal ontwikkeld. Diverser, Sterker, Gentster is de communicatieve kapstok waar we voortaan al onze acties en initiatieven aan hangen. En dat slaat duidelijk aan, onlangs verzamelden we 180 medewerkers op een vormingsdag.

Verder is het ook ons voornemen om het netwerk van vertrouwenspersonen toegankelijker te maken voor alle medewerkers en daarom een representatieve pool van vertrouwenspersonen te hebben, zodat de drempel voor iedereen om hen te contacteren verlaagd wordt.
