



# Verslag 2021



# Inhoudsopgave

Voorwoord .....	3
<b>1. METHODOLOGIE .....</b>	<b>4</b>
<b>2. PERSONEELSPROFIEL .....</b>	<b>6</b>
a. Het personeel .....	6
b. Geslacht .....	9
c. Leeftijd .....	13
d. De kwalificatie .....	19
e. Woonplaats .....	23
<b>3. PROFIEL VAN DE FUNCTIES .....</b>	<b>25</b>
a. De rechtssituatie .....	25
b. Het niveau .....	33
c. De rangen .....	39
d. Functie van leidinggevende .....	41
e. De taalrol .....	44
<b>4. KENMERKEN VAN HET WERK .....</b>	<b>47</b>
a. De anciënniteit .....	47
b. Arbeidsstelsel .....	48
c. Afwezigheid .....	52
d. Telewerk .....	54
<b>5. AANBEVELINGEN .....</b>	<b>58</b>
<b>6. CONCLUSIES .....</b>	<b>61</b>

# Voorwoord

Het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid in de Brusselse openbare sector wordt talentAnalytics.brussels!

In de wetenschappelijke omgeving van Brussel moet talentAnalytics.brussels zich ambitieus opstellen om zich te onderscheiden door kwaliteitsanalyses van de tewerkstelling in de Brusselse openbare sector.

TalentAnalytics.brussels heeft de ambitie om van talent.brussels het expertisecentrum van de gewestelijke overheidsdienst te maken.

In de komende jaren zal talentAnalytics.brussels haar werking toespitsen op vier belangrijke domeinen: monitoring van de tewerkstelling in de overheidsdienst, HR-monitoring, monitoring van de diversiteit en monitoring van personeelsplannen.

Dit rapport kondigt een stand van zaken aan omtrent de regionale werkgelegenheid bij de overheid en ligt in de lijn van deze eerste beleidsoriëntering. Vanaf 2023 zal het verslag worden aangevuld met de domeinen personeelsplannen, diversiteit en HR.

Dankzij de verschillende verzamelde gegevens is talentAnalytics.brussels in staat het Brusselse ambtenarenapparaat op een efficiënte manier onder de loep te nemen en aanbevelingen te formuleren aan de politieke autoriteiten. De globale visie van onze organisaties moet ons in staat stellen de veranderingen die inherent zijn aan de buitenwereld te begrijpen om ze beter te leren kennen en te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen.

Met dit in het achterhoofd biedt talentAnalytics.brussels dit jaarverslag aan. Dit verslag telt vier 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 op 31/12/2021. In het eerste hoofdstuk wordt kort de werkwijze toegelicht. In de volgende drie hoofdstukken wordt aan de hand van indicatoren een stand van zaken opgemaakt van de gewestelijke openbare tewerkstelling. Daarbij wordt allereerst ingezoomd op het personeel van het openbaar ambt. Daarna worden de inherente kenmerken van werken voor de overheid uitgelicht. Ten slotte worden bepaalde specifieke kenmerken van het werk in het Brusselse openbaar ambt nader bekeken.

Op basis van enkele bevindingen die onder de aandacht werden gebracht door deze stand van zaken, doet talentAnalytics.brussels in dit verslag ook aanbevelingen aan de politieke autoriteiten.

In het bijzonder willen wij alle partnerinstellingen bedanken voor hun bijdrage aan dit verslag.

# 1. METHODOLOGIE

De reikwijdte van de analyse in voorliggend verslag omhelst 19 Brusselse instellingen:

- Actiris (ACTIRIS)
- Brussels Agentschap voor Toerisme (VISIT)
- Parkeeragentschap van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (PARKING)
- Leefmilieu Brussel (LB)
- De Brusselse regulerende instantie voor elektriciteit, gas en controle van de waterprijzen (BRUGEL)
- Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)
- Net Brussel (GAN)
- Brussels Planningsbureau (PERSPECTIVE)
- Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)
- Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BRUPARTNERS)
- Instituut ter Bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en Innovatie van Brussel (INNOVIRIS)
- Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)
- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)
- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Openbare Dienstverlening (TALENT)
- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit (BF)
- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Stedenbouw en Erfgoed (URBAN)
- Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (CITYDEV)
- Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)
- Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel (PORT)

Dit jaar hebben wij geen gegevens ontvangen van de Brusselse Maatschappij voor Waterbeheer (Hydria). Bovendien hebben we dit jaar voor het eerst gegevens verzameld van Visit, Parking en Brugel. Deze wijzigingen in de lijst van instellingen die werden gecontacteerd, veroorzaken breuken in de historische reeksen en laten net daarom geen treffende vergelijking toe van de cijfers van verschillende jaren. Bijgevolg, aangezien wij gegevens van verschillende jaren vergelijken in dit verslag, houden wij, indien mogelijk, alleen rekening met dezelfde instellingen (zo niet, dan wordt dit uitdrukkelijk vermeld).

In het algemeen moet de lijst van instellingen worden gestabiliseerd om kwaliteitsstatistieken mogelijk te maken. Dit zal het geval zijn wanneer talentAnalytics.brussels te werk zal gaan binnen zijn vernieuwd wettelijk kader. Er is inderdaad een voorontwerp van ordonnantie ingediend houdende de oprichting van een gegevensbank met de naam talentAnalytics.brussels, dat nu zijn wetgevend traject volgt.

Deze verzameling van gegevens over de publieke tewerkstelling heeft betrekking op het jaar 2021. Het gaat dus om gegevens die gelden op een welbepaald moment. De gevraagde gegevens beschrijven de situatie van het personeel op een referentiedag, m.n. 31 december 2021 (= de laatste werkdag van december 2021). Voor bepaalde variabelen kan de referentie de laatste volledige week van de maand december 2021 uitmaken, of heel de maand december 2021. De tellingen worden uitgedrukt in aantal personen.

Behoudens de bij 19 instellingen verzamelde gegevens, hebben wij voor een aantal van onze indicatoren gebruik gemaakt van gegevens die door het BISA, view.brussel en Statbel ter beschikking zijn gesteld.

Voorzorgsmaatregelen zijn van toepassing bij het lezen van het verslag om twee belangrijke redenen: de volledigheid van de door de regionale instellingen verstrekte gegevens en een algemeen regionaal aspect van de analyse. Alhoewel het verslag enerzijds een algemeen beeld beoogt te geven van het regionale ambtenarenapparaat, dienen de regionale resultaten, anderzijds, met de nodige omzichtigheid te worden geïnterpreteerd bij gebreke aan bepaalde gegevens. Vervolgens is het zo dat deze samengevoegde resultaten niet noodzakelijk de soms aanzienlijke verschillen tussen de instellingen onderling aan het licht brengen.

Niettemin zijn belangrijke verschillen tussen de instellingen overal in het verslag terug te vinden en zijn waar relevant vermeld.

In dit verslag is bijzondere aandacht besteed aan het aspect gender zodat het alle variabelen doorkruist. De lessen die hieruit worden getrokken zijn vaak zeer verhelderend aangaande genderdynamieken en erg nuttig om de voor een inclusief regionaal ambtenarenapparaat noodzakelijke hefboomen thuis te brengen.

Op grond van de analyse van de verzamelde gegevens en de hogervermelde methodologische voorzorgsmaatregelen kunnen we betreffende het regionaal openbaar ambt de volgende belangrijkste bevindingen formuleren:

- **Bevinding 1:** Het aantal werknemers in het gewestelijk openbaar ambt blijft toenemen.
- **Bevinding 2:** De gelijkwaardige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen het regionale ambtenarenapparaat neigt jaarlijks naar een beter evenwicht maar heeft het nog niet bereikt.
- **Bevinding 3:** Het regionale ambtenarenapparaat telt zeer weinig geschoolde arbeiders onder de 30 jaar. Bovendien vergrijst het personeelsbestand steeds meer.
- **Bevinding 4:** Een op de twee werknemers is gedomicilieerd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Bijna de helft van hen zijn werkzaam in een laaggeschoolde functie.
- **Bevinding 5:** Ook in de GOB's is er een tendens naar meer uitbesteding van regionale werkgelegenheid.
- **Bevinding 6:** De jobs op het terrein worden bijna uitsluitend door mannen ingenomen.
- **Bevinding 7:** Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in jobs voor hoogopgeleiden. Vervolgens worden zij geconfronteerd met een glazen plafond: terwijl pariteit bijna wordt bereikt in het middenkader, is dit niet meer het geval vanaf beheersfuncties.
- **Bevinding 8:** De gemiddelde anciënniteit van statutair personeel is hoger dan voor contractuelen.
- **Bevinding 9:** Deeltijds werk wordt vooral uitgevoerd door vrouwen.
- **Bevinding 10:** Sinds de Covid-crisis presteren werknemers gemiddeld meer werkdagen per week aan telewerk.

## 2. PERSONEELSPROFIEL

### a. Het personeel

De vier Gewestelijke Overheidsdiensten van Brussel (GOD), de 9 Instellingen van Openbaar Nut (ION) en de 6 andere instellingen<sup>1</sup> die in dit instrumentenbord zijn verwerkt, tellen in 2021 samen 10505 mensen.

Vijf organisaties zijn goed voor 80% van het personeelsbestand. Net Brussel, veruit de grootste in omvang, concentreert 26,7% van het personeelsbestand, Actiris, de op één na grootste instelling verzamelt 15,6% van het personeelsbestand, de GOB vervolledigt het podium met 13,9% van het personeelsbestand. De DBDMH en Leefmilieu Brussel volgen op de vierde en vijfde plaats, met respectievelijk 12,6% en 11,6% van het personeelsbestand, terwijl de andere twaalf instellingen de resterende 19,5% onderling verdelen.

De door ons voorgestelde ontwikkelingen (tabel 2.1 en grafiek 2.1) moeten met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, aangezien het bereik van de instellingen is verruimd. Zo bijvoorbeeld verkrijgen wij dit jaar gegevens van drie nieuwe instellingen (Visit, Brugel, Parking) die bij toevoeging aan het totale personeelsbestand niet als een toename van de openbare werkgelegenheid kunnen worden beschouwd. Het tegenovergestelde doet zich voor wanneer een organisatie nieuw wordt opgericht.

We houden er rekening mee in grafiek 2.1, die ons in staat stelt de toename van het personeelsbestand door de jaren heen te zien. Mettertijd is er een stijgende trend zichtbaar geworden in het personeelsbestand op regionaal niveau. Zo bijvoorbeeld bedraagt de groeisnelheid van het personeelsbestand tussen 2015 en 2021 21,9%. Tussen 2020 en 2021 bedraagt het groeipercentage 0,5%.

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

	2005	2010	2015	2018	2019	2020	2021
GOB	1.508	1.600	1.746	1.399	1.450	1.452	1.465
BF				223	253	306	339
URBAN				249	250	285	300
TALENT				44	68	71	77
<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>
CIBG	171	15 <sup>2</sup>	5	4	4	4	4
LB	646	865	1.063	1.166	1.199	1.215	1.222
GAN	2.062	2.373	2.436	2.926	2.959	2.882	2.809
DBDMH	1.226	1.185	1.225	1.327	1.374	1.352	1.324
HAVEN	121	148	132	126	136	130	129
ACTIRIS	679	881	1.180	1.486	1.611	1.582	1.637

<sup>1</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" organismen hebben een ander juridisch statuut dan de ION's. Het zijn in wezen publiekrechtelijke naamloze vennootschappen.

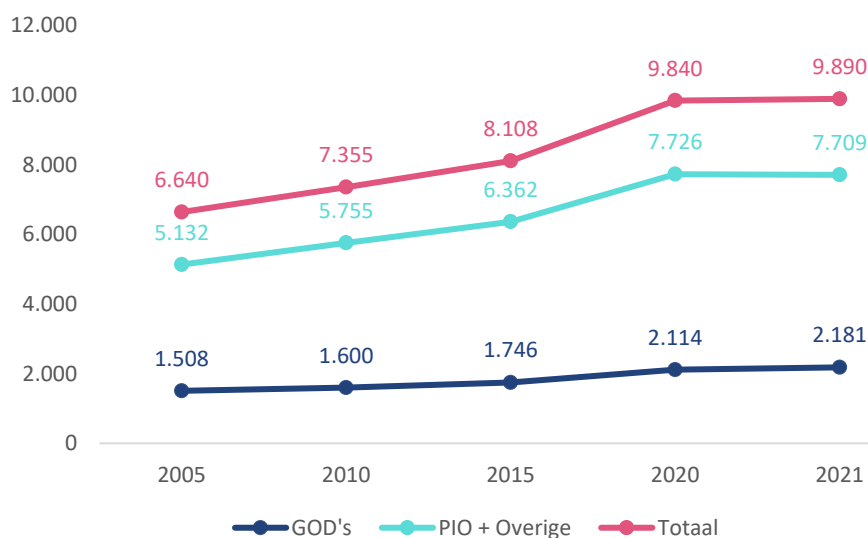
<sup>2</sup> Het aantal personeelsleden neemt af vanaf 2006 wanneer het CIBG-personeel werd overgeplaatst naar het Iristeam. De VZW werd onlangs opgericht om de onmisbare menselijke hefboom te worden voor de uitvoering van de opdrachten van het CIBG.

BGHM	88	104	128	134	147	163	170
INNOVIRIS	12	26	38	60	58	64	66
PERSPECTIVE				132	148	154	164
<b>Totaal ICB</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>
BRUPARTNERS	5	20	23	29	29	29	31
CITYDEV	122	138	132	137	144	151	153
VISIT	<i>n.b.</i> <sup>3</sup>	<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	184
HYDRIA		<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	47	52	56	<i>n.b.</i>
BRUGEL		<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	37
PARKING		<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	316
BPV				<i>n.b.</i>	<i>n.b.</i>	54	78
<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>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>

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

Het personeel dat werkzaam is bij de gewestelijke overheidsdiensten is als volgt verdeeld: 67,2% werkt bij de GOB, 15,5% bij BF, 13,8% bij Urban en 3,5% bij talent.brussels. Wat betreft de ION's: 33,7% bij het GAN, 19,7% bij Actiris, 15,9% bij DBDMH, 14,7 bij Leefmilieu Brussel en 3,8% bij Parking. De overige 12,2% werkt bij Brupartners, Perspective, Innoviris, Brugel, Visit, de Haven, Citydev, de BFHM, BPV en het CIBG.

### Grafiek 2.1 - Evolutie van de tewerkstellingsgraad (aantal werknemers) in het gewestelijk openbaar ambt tussen 2005-2021

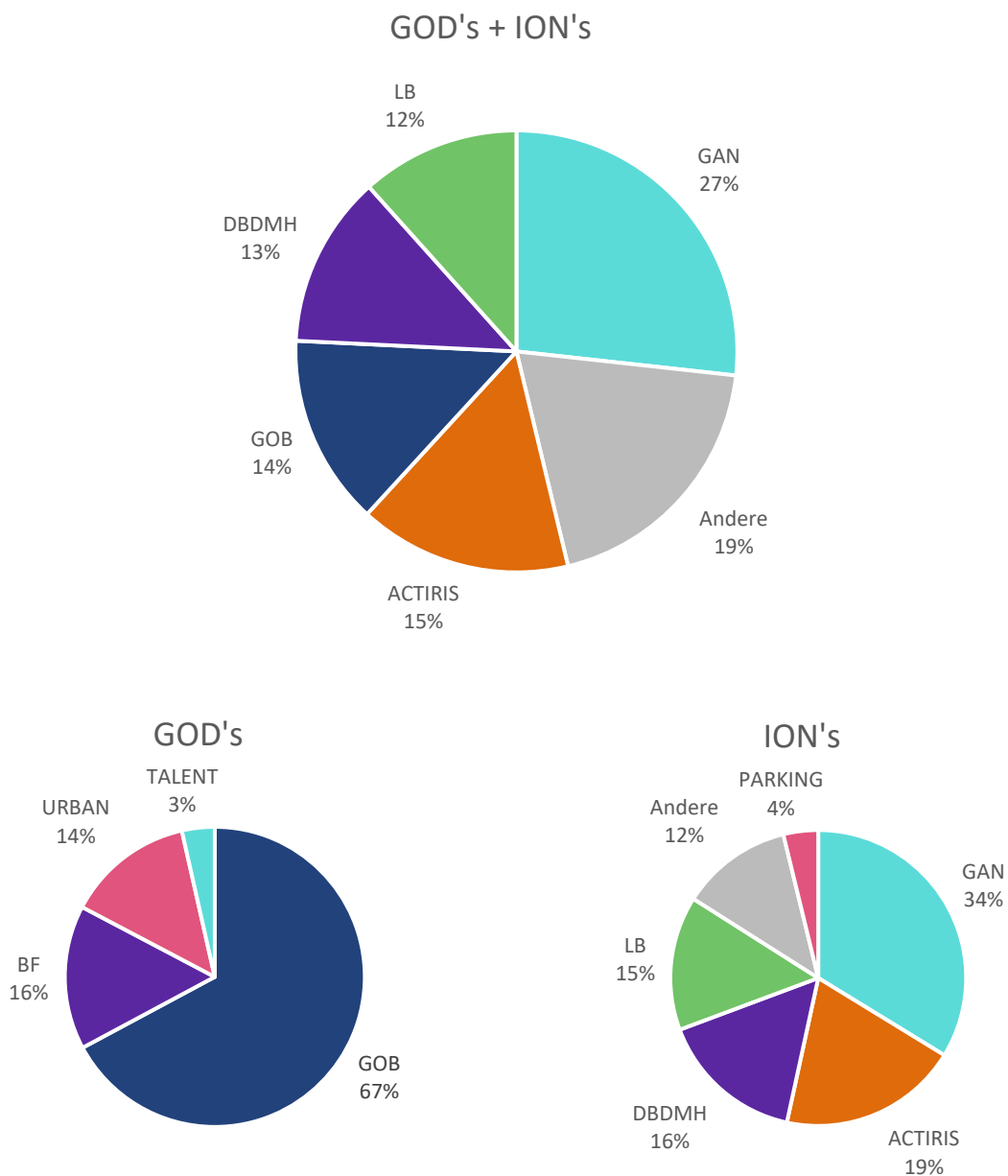


BRONNEN: GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels

Opmerking: Omdat de gegevens pas sinds 2021 beschikbaar zijn, zijn VISIT, SBGE, BRUGEL, PARKING en BPS niet opgenomen.

<sup>3</sup> n.b.: niet bekend; grijs vak wanneer de instelling nog niet was opgericht of geen cijfers beschikbaar waren.

**Grafiek 2.2. - Verdeling (in %) van het personeel van de GOD's en ION's per instelling, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden

**Conclusie:**

Doorheen de jaren zien we, op gewestelijk niveau, een stijging in het aantal personeelsleden. De volgende jaren zullen uitwijzen of de lichte verandering tussen 2020 en 2021 de stagnatie van het aantal personeelsleden zal bevestigen.



## b. Geslacht

Geslacht is de eerste variabele die we analyseren om inlichtingen te verschaffen over het sociaal-demografisch profiel van alle werknemers.

Tabel 2.2 geeft informatie over de mogelijke vervrouwelijking van de tewerkstelling. Alhoewel 64% van het personeel van de behandelde instellingen bestaat uit mannen, dienen we deze meerderheid echter te nuanceren. Immers, bijna twee derde van de regionale instellingen tellen meer vrouwen dan mannen in hun gelederen, ook al is dit zelden erg afgetekend. In de instellingen die meer mannen dan vrouwen in dienst hebben, is die meerderheid wel uitgesproken en ze behoren bovendien tot de belangrijkste werkgevers van het gewest, wat het aandeel vrouwen naar beneden haalt: Net Brussel, waar het aandeel vrouwen 7% bedraagt, is goed voor 27% van het totale personeelsbestand; de DBDMH, met een aandeel vrouwen van 9%, vertegenwoordigt 13% van het globale personeelsbestand. Er dient te worden opgemerkt dat vrouwen minder aanwezig zijn in instellingen met veel functies die traditioneel een mannelijk karakter hebben.

**Tabel 2.2 - Verdeling van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens geslacht 31 december 2021**

	2021			aandeel vrouwen in het totaal (in %)
	Man	Vrouw	Totaal	
GOB	708	757	1.465	52%
BF	130	209	339	62%
URBAN	103	197	300	66%
TALENT	27	50	77	65%
<b>Totaal GOD's</b>	<b>968</b>	<b>1213</b>	<b>2.181</b>	<b>56%</b>
CIBG	2	2	4	50%
LB	702	520	1.222	43%
GAN	2603	206	2.809	7%
DBDMH	1207	117	1.324	9%
HAVEN	89	40	129	31%
ACTIRIS	552	1085	1.637	66%
BGHM	66	104	170	61%
INNOVIRIS	27	39	66	59%
PERSPECTIVE	69	95	164	58%
BRUPARTNERS	16	15	31	48%
CITYDEV	70	83	153	54%
BRUGEL	16	21	37	57%
PARKING	214	102	316	32%
BPV	39	39	78	50%
VISIT	74	110	184	60%
<b>Totaal ION's en andere instellingen</b>	<b>5746</b>	<b>2578</b>	<b>8.324</b>	<b>31%</b>
<b>Totaal</b>	<b>6.714</b>	<b>3.791</b>	<b>10.505</b>	<b>36%</b>

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

Tabel 2.3 verschaft ons informatie omtrent de evolutie van het aandeel vrouwen in de afgelopen jaren. Over een lange periode (2010-2021) bemerken we een stijging met 6 procentpunten (1,4 procentpunten tussen 2020 en 2021). Deze toename dient in het perspectief van de nieuwe (reeds bestaande) organisaties te worden geplaatst die voor het eerst in dit verslag zijn opgenomen. De toename van het aandeel van vrouwen in het totale personeelsbestand is trouwens voornamelijk te danken aan een sterke stijging (7 procentpunten) in dit type organisaties (ION's en Overige), terwijl het meerderheidsaandeel van vrouwen op het niveau van de GOD's stabiel blijft (minder dan 0,1 procentpunt).

De sterkste toename van het aantal vrouwen in het personeelsbestand in de ION's, vergeleken met de GOD's, is in zekere zin een inhaalbeweging inzake de vertegenwoordiging van vrouwen in deze organisaties. Niettemin blijft het verschil tussen GOD's en ION's zeer aanzienlijk. De evolutie naar een verbeterde vrouwelijke vertegenwoordiging in het totale regionale personeelsbestand lijkt afhankelijk te zijn van de ontwikkelingen in de ION's waar traditioneel mannelijke jobs geconcentreerd zijn: GAN, SIAMU, Haven van Brussel, Parking. Als we de gegevens sinds 2010 onder de loep nemen, blijken twee organisaties het zwaarst getroffen door dit verschijnsel (SIAMU en GAN), waar we een lichte stijging van het aandeel vrouwen kunnen vaststellen (respectievelijk 1 en 2 procentpunten).

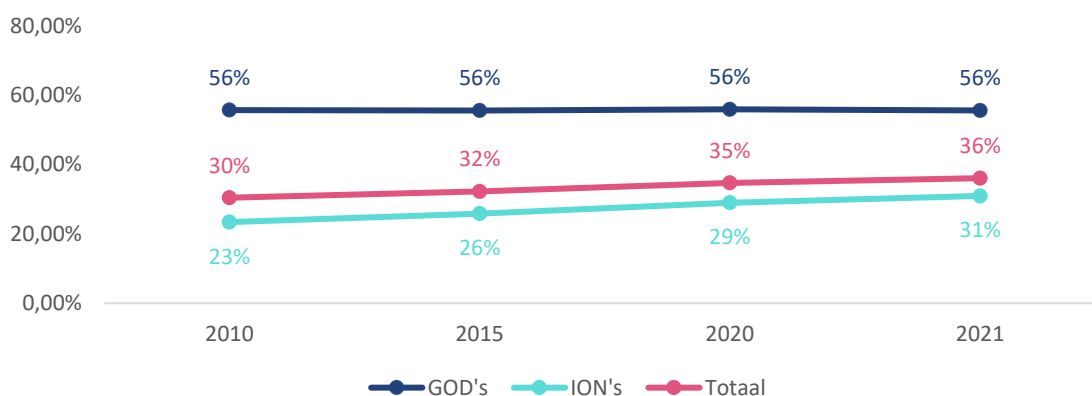
**Tabel 2.3 - Evolutie van het aandeel vrouwen van 2010 tot 2021: vergelijking GOD's en ION's**

		2010	2015	2020	2021
Brusselse gewestelijke overheidsonderwerpen	vrouwen	892	971	1183	1213
	Totaal	1.600	1.746	2.114	2.181
	Aandeel vrouwen	55,75%	55,61%	55,96%	55,62%
Instellingen van Openbaar Nut en andere	vrouwen	1.348	1.645	2.273	2.578
	Totaal	5.755	6.362	7.836	8.324
	Aandeel vrouwen	23,42%	25,86%	29,01%	30,97%
Totale personeelsbestand	vrouwen	2.240	2.616	3.456	3.791
	Totaal	7.355	8.108	9.950	10.505
	Aandeel vrouwen	30,46%	32,26%	34,73%	36,09%

		2010	2015	2020	2021
GAN	Aandeel vrouwen	5%	5%	7%	7%
DBDMH	Aandeel vrouwen	8%	7%	9%	9%

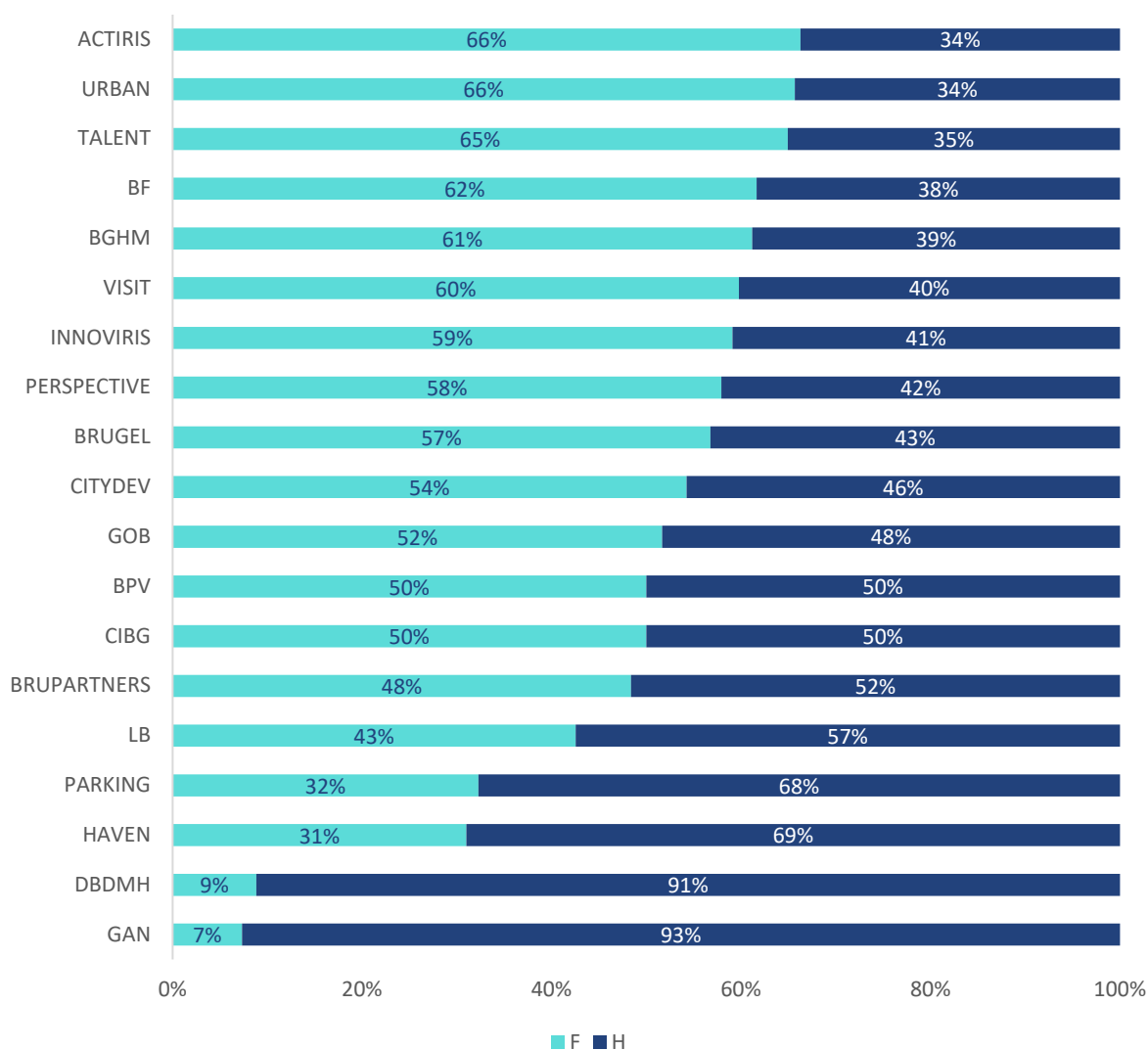
BRONNEN: GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels

**Grafiek 2.3 - Evolutie 2010-2021 (in %) van het aandeel vrouwen in het gewestelijk openbaar ambt**



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

**Grafiek 2.4 - Verdeling (in %) van het personeelsbestand per geslacht en per organisatie, 31 december 2021**



BRONNEN: GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

## Grafiek 2.5 - Verdeling (in %) van het personeel volgens geslacht en per GOD en ION, 31 december 2021

GOB

**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

### Conclusie:

Iets meer dan de helft van de regionale instellingen telt meer vrouwen dan mannen in hun gelederen, ook al is dit zelden erg afgetekend (maximum twee derde). Er dient te worden opgemerkt dat vrouwen minder aanwezig zijn in instellingen met veel functies die traditioneel een mannelijk karakter hebben.

De evolutie naar een verbeterde vrouwelijke vertegenwoordiging in het totale regionale personeelsbestand lijkt afhankelijk te zijn van de ontwikkelingen in de ION's waar traditioneel mannelijke jobs geconcentreerd zijn: GAN, SIAMU, Haven van Brussel, Parking.

## c. Leeftijd

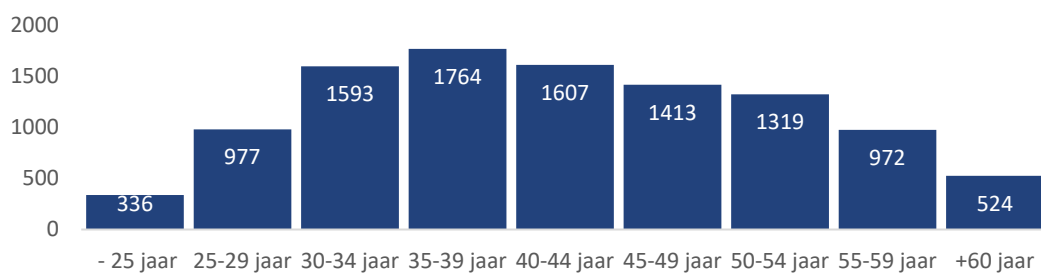
Wij vervolgen onze sociaal-demografische analyse van het personeelsbestand aan de hand van de leeftijdsstructuur.

De grafieken hieronder verschaffen inzicht over de leeftijd van het personeel in een openbaar ambt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Vooreerst zien we in grafiek 2.6 de leeftijdsopbouw die kenmerkend is voor de regionale organisaties waarbij twee bevolkingsgroepen ondervertegenwoordigd zijn: degenen jonger dan 30 jaar en degenen ouder dan 54 jaar. Betreffende de kern van de verdeling stellen we vast dat de personeelsleden van 30 tot 54 jaar nagenoeg gelijkmatig verdeeld zijn in de vijfjaarlijkse leeftijdscategorieën van 30 tot 34 jaar en van 50 tot 54 jaar.

Bovendien bedraagt de gemiddelde leeftijd 42 jaar en de mediaanleeftijd 41 jaar<sup>4</sup>.

Op het gebied van ontwikkeling tonen de voorgestelde gegevens in grafiek 2.7 aan dat het aandeel van het personeelsbestand neigt naar een afname onder de 35 jaar terwijl het aandeel van de oudere werknemers toeneemt. Bijgevolg is er sprake van een netto vergrijzing van het Brusselse ambtenarenapparaat.

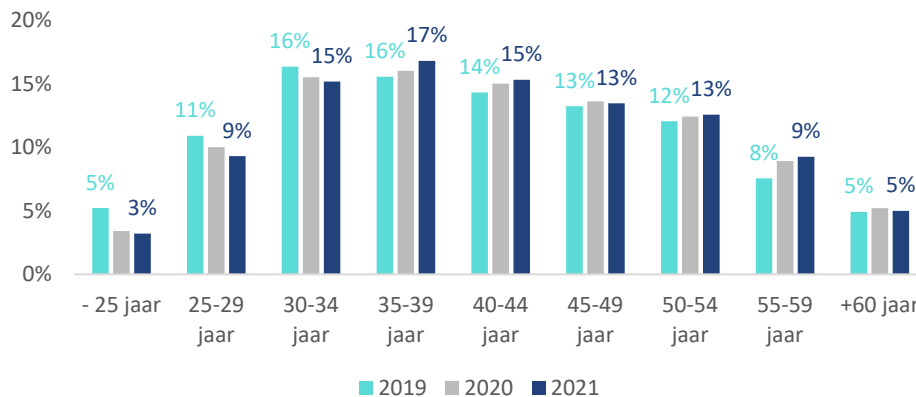
### **Grafiek 2.6 - Leeftijdsverdeling van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

<sup>4</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.

**Grafiek 2.7 - Verdeling (in %) van het personeelsbestand van de Brusselse organisaties volgens leeftijd, evolutie 2019-2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen gebaseerd op 6895 eenheden in 2019, 9950 eenheden in 2020, 10505 eenheden in 2021.

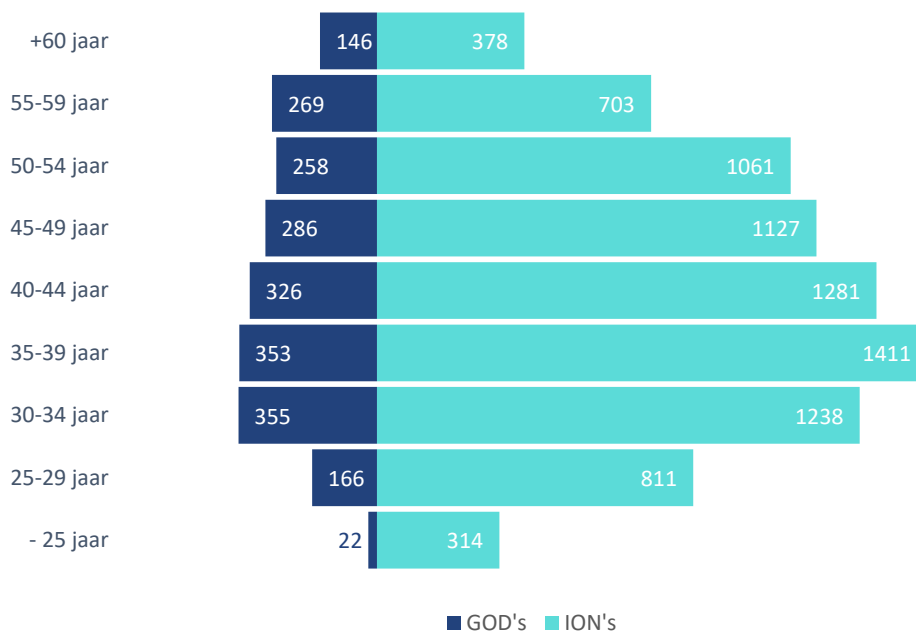
Bij de vergelijking van de leeftijds piramiden van de GOD's en ION's onderscheiden we in grafiek 2.8 twee bijzonderheden op het niveau van de GOD's. Eerst en vooral is het ene uiterste van personeelsleden onder de 25 jaar beduidend lager dan het andere uiterste van personeelsleden boven de 60 jaar en stellen we vervolgens een inkrimping vast in de categorie van 50 tot 54-jarigen. De meer regelmatige vorm van de ION-piramide wijst dan ook op een meer evenwichtige leeftijdsopbouw.

De zeer lage vertegenwoordiging van jongeren onder de 25 jaar in de GOD's is waarschijnlijk gekoppeld aan de aard van de beroepen en profielen die overwegend worden aangeworven. Het grootste aandeel van jobs waarvoor een diploma hoger onderwijs vereist is, lijkt op z'n minst minder gunstig voor de aanwerving van jongeren onder de 25 jaar die, hetzij nog niet zijn afgestudeerd, hetzij ervaring missen. Bijgevolg lijkt het ons dan ook zo dat jongeren onder de 25 jaar gemakkelijker aan de slag kunnen in ION's die over een groot aandeel van lager geschoolde beroepen beschikken. Met betrekking tot de hoger opgeleide afgestudeerde jongeren dient het Brusselse ambtenarenapparaat zich niettemin te bevragen omtrent een mogelijk gebrek aan aantrekkelijkheid voor deze doelgroep.

Uit grafiek 2.9, enerzijds met betrekking tot de vergelijking van de leeftijdsstructuur van het personeel van de Brusselse organisaties en anderzijds met betrekking tot de leeftijdsstructuur van de beroepsbevolking, blijkt een eerder homogene spreiding. Met een percentage van 3,2% zijn jongeren onder de 25 jaar iets beter vertegenwoordigd in het regionale ambtenarenapparaat, aangezien zij minder dan 1% van de werkende beroepsbevolking uitmaken. Het openbaar ambt lijkt dus een toegangspoort naar de arbeidsmarkt voor jongeren zonder diploma.

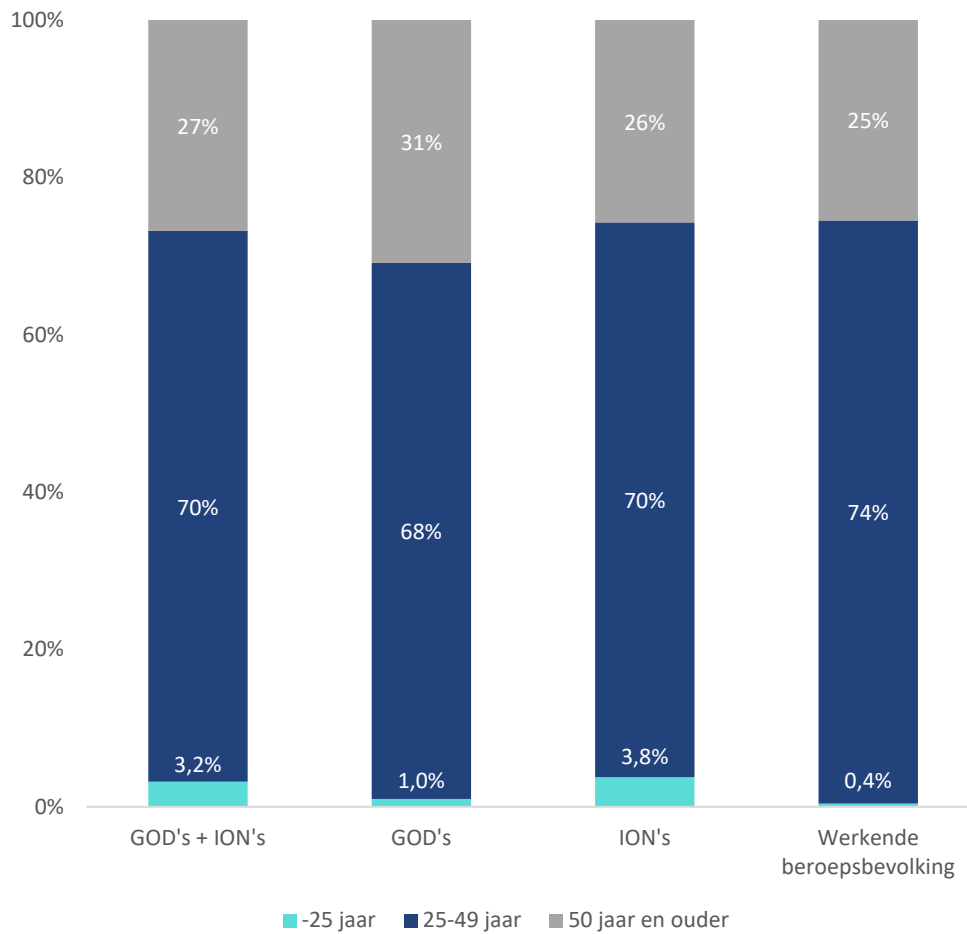
Via grafiek 2.10 merken wij enkele ongelijkheden op in de leeftijdsstructuur binnen de verschillende organisaties: Citydev, Haven, GOB en Urban hebben minstens een derde van hun personeel in de oudste leeftijdsgroep (50 jaar en ouder) en minder dan 5% van hun personeel in de leeftijdsgroep onder 25 jaar (behoudens 10% voor de haven). Dit duidt op bijzondere aandachtspunten op het gebied van het personeelsbeheer voor deze instellingen, met name op het gebied van pensionering en kennisoverdracht.

**Grafiek 2.8. - Leeftijdspiramide van het personeelsbestand van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, vergelijking van GOD's en ION's, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

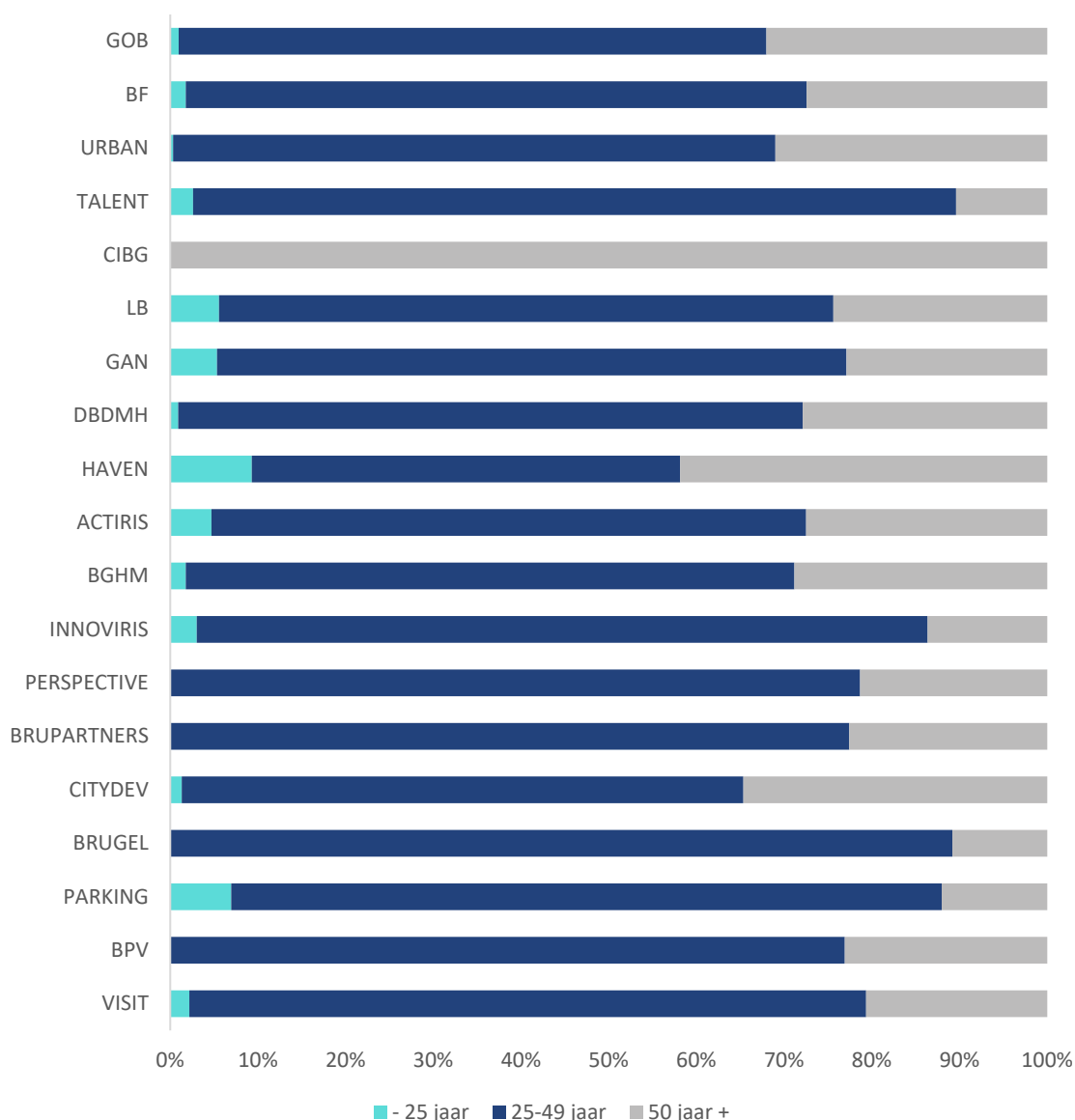
**Grafiek 2.9 - Verdeling (%) van het personeelsbestand per leeftijd, vergelijking van de GOD's, de ION's en de werkende beroepsbevolking, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's, BISA - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.



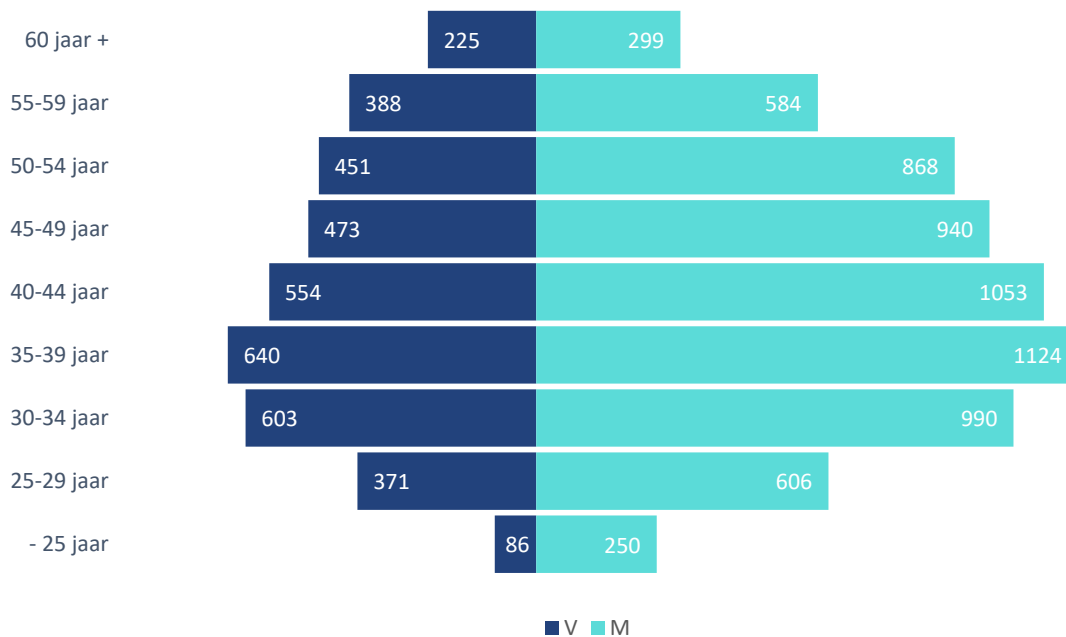
**Grafiek 2.10 - Verdeling (%) van het personeelsbestand per leeftijd in de Brusselse organisaties, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.505 eenheden.

Op basis van grafiek 2.11 stellen we geen enkel onderscheid vast tussen de leeftijdsstructuur van de mannelijke en vrouwelijke beroepsbevolking. Niettemin, terwijl vrouwen en mannen in meerdere leeftijdsgroepen in relatief vergelijkbare verhoudingen vertegenwoordigd zijn, zijn vrouwen in verhouding meer talrijk in de hoogste leeftijdsgroep (60 jaar en meer), terwijl mannen in de jongste leeftijdsgroep (-25 jaar) in verhouding duidelijk meer talrijk zijn.

**Grafiek 2.11 - Leeftijdspiramide van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, vergelijking mannen-vrouwen, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10.505 eenheden.

**Conclusie:**

We stellen enerzijds vast dat twee populaties extreem ondervertegenwoordigd zijn: personen jonger dan 25 en personen ouder dan 60 jaar. Hoewel de verlenging van de studieduur en de stijging van het gemiddelde opleidingsniveau de intrede van de bevolking in de laagste leeftijdscategorie op de arbeidsmarkt kan vertragen, verklaren de diversiteit van de beschikbare functies en de in het openbaar ambt vereiste kwalificatieniveaus deze situatie slechts ten dele. Niettemin: de jongeren onder de 25 jaar zijn iets beter vertegenwoordigd in het gewestelijk openbaar ambt dan in de werkende Brusselse beroepsbevolking.

We stellen een aantal verschillen vast in de leeftijdsstructuur van de verschillende instellingen, waarvan sommige een vergrijzend personeelsbestand hebben. Dit duidt op bijzondere aandachtspunten op het gebied van het personeelsbeheer voor deze instellingen, met name op het gebied van pensionering en kennisoverdracht.

## d. De kwalificatie

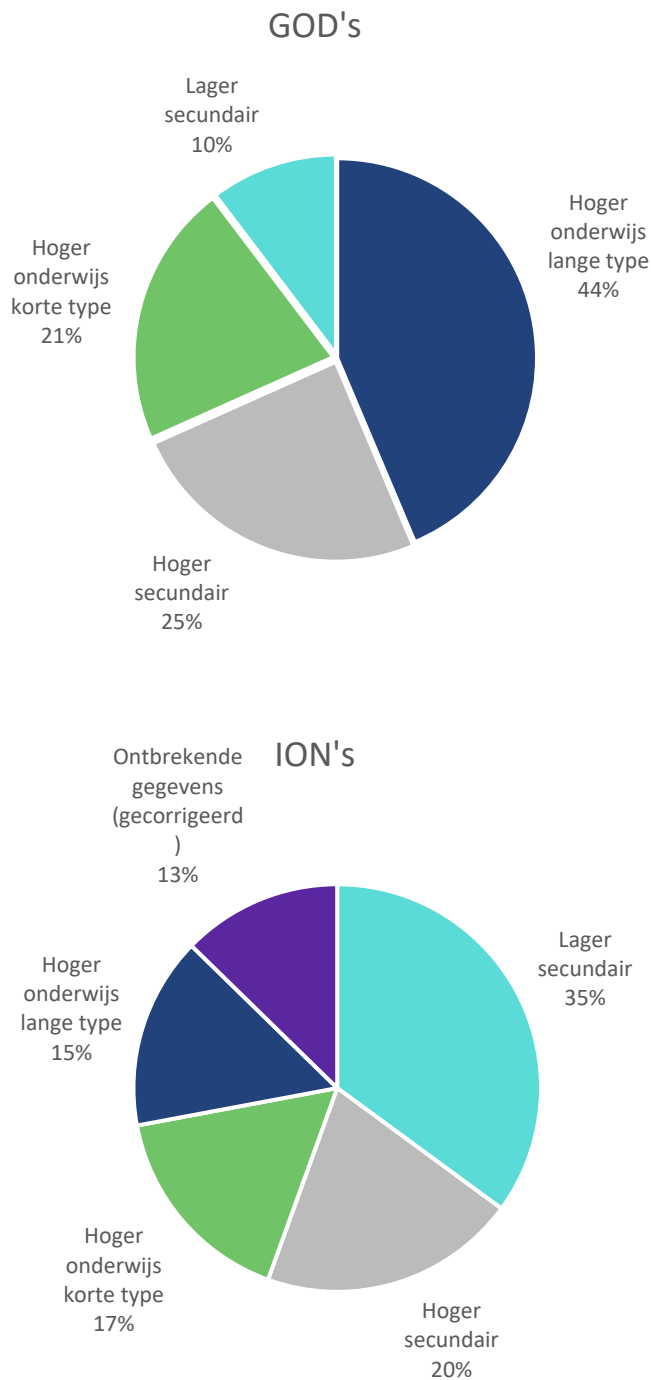
We vervolgen onze sociaal-demografische analyse van de beroepsbevolking aan de hand van hun kwalificaties. Het kwalificatieniveau van de personeelsleden wordt beoordeeld aan de hand van het hoogst behaalde diploma. Jammer genoeg zijn er voor bijna 4.000 personen geen gegevens beschikbaar over het diploma: dit gaat dus om twee vijfde van het personeel van het gewestelijk openbaar ambt. Om te verhelpen aan deze leemte hebben we de ontbrekende gegevens geanalyseerd met als doel ze opnieuw toe te wijzen en een zo volledig mogelijk beeld van de werkelijkheid te geven. Uit onze analyse blijkt dat 80% van de mensen met een functie op niveaus D en E geen diploma heeft opgegeven. Dit is begrijpelijk, aangezien geen enkel diploma vereist is om toegang te krijgen tot de functies op niveaus D en E. Daarom hebben we van de totale ontbrekende gegevens deze afgetrokken betreffende personen van niveaus D en E om zo de gecorrigeerde ontbrekende gegevens te verkrijgen. Vervolgens hebben we het aantal werknemers geschat dat ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs heeft, door het optellen van het aantal personen van niveaus D en E van wie het diploma niet is vermeld bij het aantal personen van wie het vermelde diploma overeenkomt met dit diploma. Het zijn dan ook deze gecorrigeerde gegevens (ontbrekende gegevens met bijna 90% verminderd) die in de volgende grafieken worden gepresenteerd en becommentarieerd.

### **Grafiek 2.12 - Verdeling (in %) van het personeelsbestand per kwalificatieniveau, vergelijking van de Brusselse instellingen en de werkende beroepsbevolking, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

**Grafiek 2.13 - Verdeling (%) van het personeelsbestand naar kwalificatieniveau**



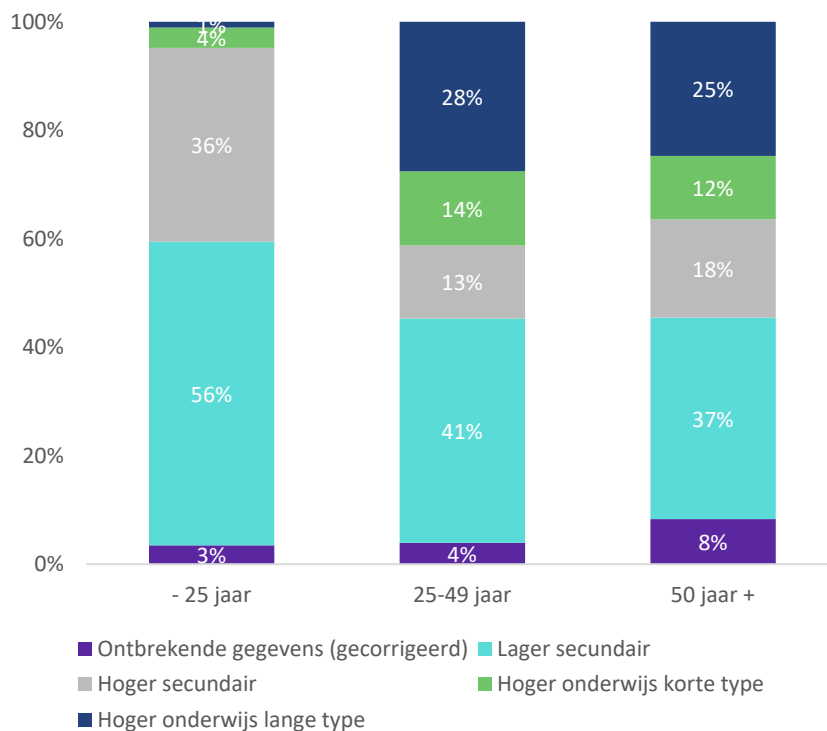
**BRONNEN:** GOB, ION's, BISA - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

Grafiek 2.12 toont aan dat bijna de helft van het personeel van het Brusselse openbaar ambt ten hoogste beschikt over een diploma lager middelbaar onderwijs. Dit percentage is veel hoger dan dit van de totale Brusselse werkende beroepsbevolking (15%). Dit kan met name worden verklaard door de meerderheid aan laaggekwalificeerde functies in belangrijke ION's (GAN, DBDMH, enz.). Omgekeerd is het percentage gediplomeerden hoger onderwijs onder de werkende beroepsbevolking aanzienlijk hoger: 62% tegenover 39%. Bovendien is de verdeling tussen gediplomeerden met een diploma hoger onderwijs van het korte en het lange type niet gelijkmatig, met een verhouding van 2:1 bij zowel GOD's als ION's (grafiek 2.13).

Grafiek 2.14 bevestigt de voorgaande vaststelling. Bij de jongste werknemers (-25 jaar) zijn diploma's hoger onderwijs zelfs nauwelijks vertegenwoordigd (1%). Bovendien heeft meer dan de helft van de werknemers onder de 25 jaar ten hoogste een diploma lager middelbaar onderwijs. De kwalificatieniveaus binnen de andere twee leeftijdsgroepen zijn relatief gelijkmatig verdeeld. Niettemin zien we een relatief grote daling van het aantal gekwalificeerde werknemers (diploma hoger onderwijs) vanaf 50 jaar.

Wat betreft de vergelijking tussen mannen en vrouwen die wordt gepresenteerd in grafiek 2.15, blijkt dat het gemiddelde kwalificatieniveau van vrouwen en mannen totaal verschillend is. We stellen met name vast dat 60% van de vrouwen beschikt over een diploma hoger onderwijs (gekwalificeerd profiel), terwijl 60% van de mannen ten hoogste beschikt over een diploma lager middelbaar onderwijs (laaggekwalificeerd profiel). Deze gemiddelde overkwalificatie van vrouwen ten opzichte van mannen kleurt de verdeling van beroepen en profielen binnen de gewestinstellingen op een genderspecifieke manier. Zo hebben instellingen met hoofdzakelijk terreinfuncties een meerderheid van ondergekwalificeerde mannen in dienst, terwijl instellingen met hoofdzakelijk administratieve functies een meerderheid van gekwalificeerde vrouwen in dienst hebben.

**Grafiek 2.14 - Verdeling (in %) van het personeel volgens leeftijd en kwalificatie, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

## Grafiek 2.15 - Verdeling (in %) van het personeel volgens geslacht en kwalificatieniveau, 31 december 2021

GOB

**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

### Conclusie:

In het Brussels openbaar ambt kunnen twee grote blokken worden onderscheiden wat betreft het kwalificatieniveau van de werknemers: het blok van zeer laaggekwalificeerde werknemers met ten hoogste een diploma lager middelbaar onderwijs (>40%) en het blok van hooggekwalificeerde werknemers met ten minste een diploma hoger onderwijs van het korte type (bijna 40%).

Bovendien zijn weinig van deze hooggekwalificeerde profielen jonger dan 25 jaar.

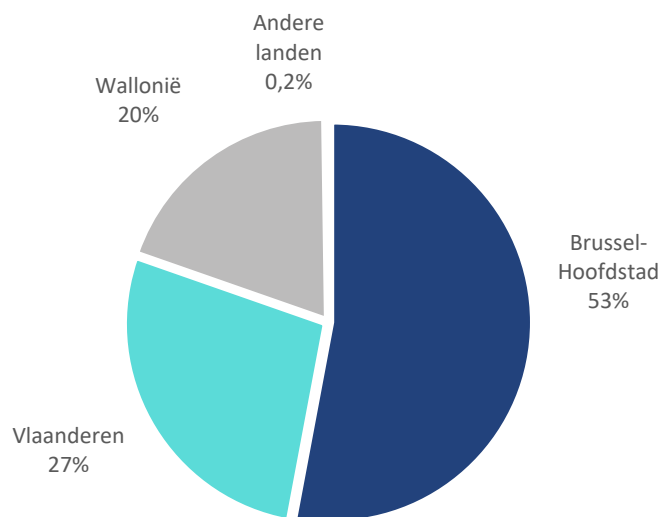
Ook de gemiddelde overkwalificatie van vrouwen ten opzichte van mannen kleurt op genderspecifieke wijze de verdeling binnen de gewestinstellingen. De vervrouwelijking van terreinberoepen zal de vertegenwoordiging van ondergekwalificeerde vrouwen in het totale personeelsbestand doen toenemen.

## e. Woonplaats

Ten slotte vervolledigen we dit personeelsprofiel met het geografische criterium van de woonplaats.<sup>5</sup> Uit grafiek 2.16 blijkt dat 53% van de personeelsleden van de gewestinstellingen zijn woonplaats heeft in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 27,3% in Vlaanderen en 19,43% in Wallonië. We wijzen er ook op dat dit aantal hoger ligt dan bij de werkende beroepsbevolking op gewestelijk niveau: 49% van de werknemers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woont er ook, terwijl dit percentage 32,7% bedraagt voor het Vlaams Gewest en 18% voor het Waals Gewest<sup>6</sup>, wat wijst op een negatief verschil van 5 punten voor Vlaanderen en een min of meer identiek resultaat voor Wallonië.

Als we bovendien een onderscheid aanbrengen tussen de woonplaatsen van de werknemers per provincie, stellen we vast dat na het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de provincies Vlaams-Brabant en Waals-Brabant de meeste werknemers van het Brussels openbaar ambt tellen. Deze vaststelling volgt de tendens die is waargenomen bij de werkende beroepsbevolking in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met respectievelijk 16% en 6,7% van de werknemers die in deze provincies wonen<sup>6</sup>.

**Grafiek 2.16 - Verdeling (in %) van het personeel volgens gewest, 31 december 2021**

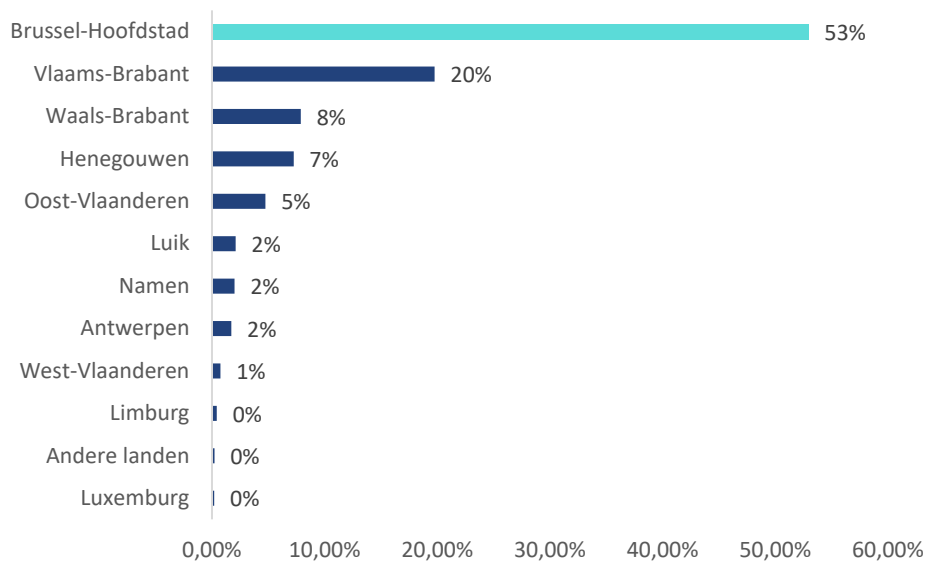


**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

<sup>5</sup> De woonplaats is de plaats waar de persoon is ingeschreven in het bevolkingsregister.

<sup>6</sup> Bron: Werkende beroepsbevolking | BISA

**Grafiek 2.17 - Verdeling (in %) van het personeel volgens provincie, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505.

**Conclusie:**

53% van de personeelsleden van de gewestinstellingen heeft als woonplaats het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit aandeel blijft hoger dan wat we vaststellen bij de Brusselse werkende beroepsbevolking.

Na het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tellen de provincies Vlaams-Brabant en Waals-Brabant het grootste aantal werknemers van het Brussels Openbaar Ambt.



### 3. PROFIEL VAN DE FUNCTIES

In dit hoofdstuk zoomen we in op de rechtssituatie, vervolgens op het niveau (en de rang), op de functie van leidinggevende en op de taalrol. Met deze variabelen, die eigen zijn aan het profiel van de functies binnen het Brussels openbaar ambt, wilt men de verscheidenheid benadrukken binnen de publieke tewerkstelling. Die variabelen kunnen worden gekruist met andere, zoals geslacht, om deze analyse van de tewerkstelling in het Brussels openbaar ambt te kunnen onderbouwen.

#### a. De rechtssituatie

Op het niveau van het totale personeelsbestand merken we een evenwichtige verdeling tussen statutaire en contractuele personeelsleden op. Uit de gegevens in tabel 3.1 blijkt een kleine meerderheid van contractuele tewerkstelling in het Gewest: 54% van de functies in de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in kwestie worden ingevuld door contractuelen. We merken evenwel grote verschillen tussen de instellingen onderling.

We stellen vast dat het aandeel contractuelen vooral hoog is in grote instellingen zoals Actiris, Leefmilieu Brussel en Net Brussel. In andere grote instellingen zoals de GOB en de DBDMH, is het aandeel contractuelen dan weer relatief laag. Meer fundamenteel is het verschil vooral merkbaar tussen GOD's en ION's. In de GOD's is er gemiddeld een meerderheid van statutaire<sup>7</sup> personeelsleden: 65%. In de ION's is er gemiddeld een meerderheid van contractuelen: (59%). De frequentie van contractuele tewerkstelling in de ION's is echter variabel. In bepaalde instellingen is een minderheid van het personeel contractueel, onder meer bij BPV, de Haven, Innoviris het CIBG en de DBDMH, zoals reeds werd aangehaald.

---

<sup>7</sup> Urban.brussels is de enige GOD die meer contractuelen dan statutairen in dienst heeft.

**Tabel 3.1 - Verdeling van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens rechtssituatie, 31 december 2021**

	2021			aandeel contractuelen in het totaal (in %)
	Statutair	Contractueel	Totaal	
GOB	981	484	1.465	33%
BF	214	125	339	37%
URBAN	149	151	300	50%
TALENT	68	9	77	12%
<b>Totaal GOD's</b>	<b>1412</b>	<b>769</b>	<b>2.181</b>	<b>35%</b>
CIBG	3	1	4	25%
LB	439	783	1.222	64%
GAN	1149	1660	2.809	59%
DBDMH	1131	193	1.324	15%
HAVEN	75	54	129	42%
ACTIRIS	349	1288	1.637	79%
BGHM	75	95	170	56%
INNOVIRIS	44	22	66	33%
PERSPECTIVE	63	101	164	62%
BRUPARTNERS	8	23	31	74%
CITYDEV	71	82	153	54%
BRUGEL	1	36	37	97%
PARKING	0	316	316	100%
BPV	45	33	78	42%
VISIT	0	184	184	100%
<b>Totaal ION's en andere</b>	<b>3453</b>	<b>4871</b>	<b>8.324</b>	<b>59%</b>
<b>Totaal</b>	<b>4.865</b>	<b>5.640</b>	<b>10.505</b>	<b>54%</b>

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

Tabel 3.2 geeft ook meer informatie over de evolutie van het aandeel contractuelen over de afgelopen jaren. Over een periode van tien jaar (2010-2021) stellen we een zeer lichte daling vast van de contractuele tewerkstelling (1 procentpunt). Het aandeel van contractuelen in het totale personeelsbestand is dus vrij stabiel, hoewel er tussen 2020 en 2021 een kleine stijging te merken is. Zoals eerder moet deze tendens worden gerelativeerd vanwege de nieuwe instellingen (Visit, Brugel, Parking) die in dit verslag zijn opgenomen. Deze drie instellingen tellen overigens 100% (of bijna) contractuelen (aangezien het aantal personeelsleden in deze instellingen relatief klein is, oefenen deze slechts een zeer beperkte invloed uit op het totale aandeel van contractuelen, namelijk 1%). Vooral ook omdat de variatie binnen de GOD's weinig effect heeft op de variatie binnen het totale personeelsbestand, dat veeleer de trend volgt van de ION's, gezien het gewicht van deze laatsten in het totale personeelsbestand: op het niveau van de ION's stagneert het aandeel van de contractuelen tussen 2010 en 2021, terwijl het aandeel van de contractuelen bij de GOD's in dezelfde

periode aanzienlijk is gedaald (vermindering met 7 procentpunten) We stellen dus vast dat er bij de GOD's eerder een statutarisering is van de tewerkstelling, die niettemin een dalende tendens vertoont.

We kunnen deze analyse van de evolutie van de contractuele praktijk verfijnen door het statuut te kruisen met de anciënniteit in de instelling. Uit het aandeel contractuelen volgens anciënniteit in tabel 3.3 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). In de GOD's bedraagt het percentage contractuelen bij recent personeel 55%, tegenover 27% bij ouder personeel (10 jaar en meer); de overeenkomstige waarden voor de ION's bedragen respectievelijk 89% en 39%.

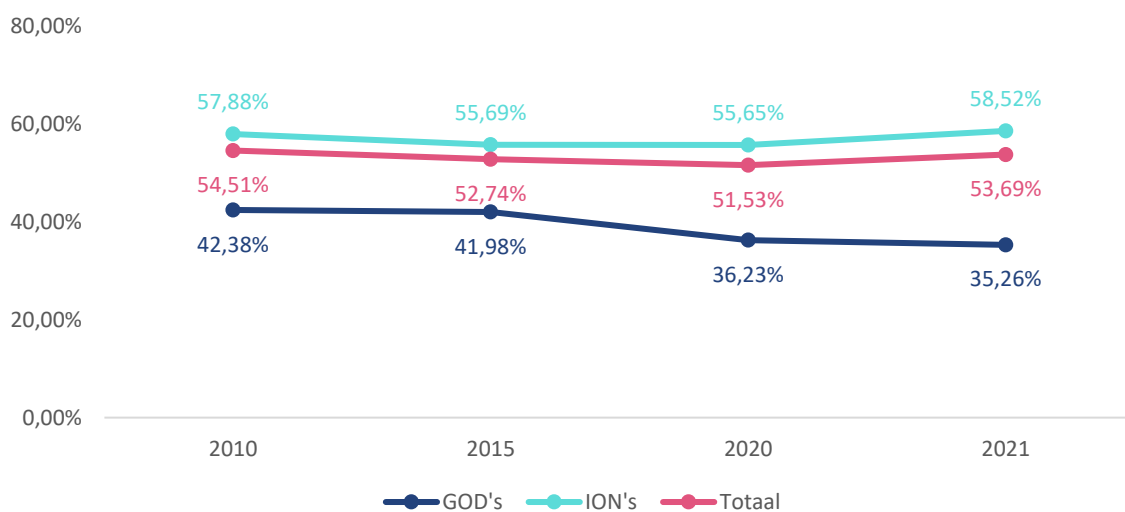
Hieruit kunnen we afleiden dat terwijl de praktijk van contractualisering al langer is ingeburgerd in de ION's, ze ook begint te veralgemenen in de GOD's, en dat ze bovendien het hierboven aangehaalde proces van statutarisering afzwakt. Ondanks het toenemend beroep dat wordt gedaan op contractuelen blijft het relatieve aandeel van de contractuelen in de GOD's dalen, met name als gevolg van vertrekkende personeelsleden en de statutarisering van een deel van het personeel.

**Tabel 3.2 - Evolutie van het aandeel contractuelen van 2010 tot 2021: vergelijking GOD's en ION's**

		2010	2015	2020	2021
<b>Brusselse gewestelijke overheidsdiensten</b>	Contractuelen	678	733	766	769
	Totaal	1.600	1.746	2.114	2.181
	<b>Aandeel contractuelen</b>	<b>42,38%</b>	<b>41,98%</b>	<b>36,23%</b>	<b>35,26%</b>
<b>Instellingen van Openbaar Nut en andere</b>	Contractuelen	3.331	3.543	4.361	4.871
	Totaal	5.755	6.362	7.836	8.324
	<b>Aandeel contractuelen</b>	<b>57,88%</b>	<b>55,69%</b>	<b>55,65%</b>	<b>58,52%</b>
<b>Totale personeelsbestand</b>	Contractuelen	4.009	4.276	5.127	5.640
	Totaal	7.355	8.108	9.950	10.505
	<b>Aandeel contractuelen</b>	<b>54,51%</b>	<b>52,74%</b>	<b>51,53%</b>	<b>53,69%</b>

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

**Grafiek 3.1 - Evolutie 2010-2021 van het aantal contractuelen in het gewestelijk openbaar ambt**



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

**Tabel 3.3 - Verdeling (in %) van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens rechtssituatie en anciënniteit, 31 december 2021**

		Statutairen	Aandeel statutairen	Contractuelen	Aandeel contractuelen	Totaal
<b>GOD's</b>	Totaal	1412	64,74%	769	35,26%	2181
	0-11 maanden	60	45,45%	72	54,55%	132
	1-5 jaar	629	61,37%	396	38,63%	1025
	6-9 jaar	144	61,28%	91	38,72%	235
	10 jaar en meer	579	73,38%	210	26,62%	789
<b>ION's en andere</b>	Totaal	3453	41,48%	4871	58,52%	8324
	0-11 maanden	57	11,42%	442	88,58%	499
	1-5 jaar	610	22,45%	2107	77,55%	2717
	6-9 jaar	466	35,71%	839	64,29%	1305
	10 jaar en meer	2320	61,00%	1483	39,00%	3803

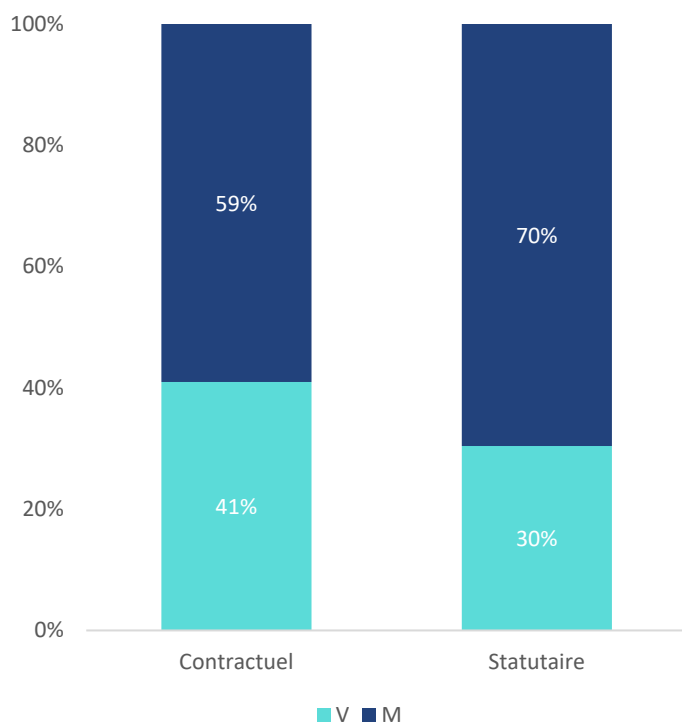
**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

We peilen naar het evenwicht in de verdeling mannen-vrouwen en de leeftijdsverdeling binnen statutaire en contractuele functies.

Wat betreft de verdeling tussen mannen en vrouwen in statutaire en contractuele functies zien we een vervrouwelijking van de contractuele categorie ten opzichte van de statutaire, ook al zijn in beide mannen in de meerderheid. Grafiek 3.2 toont inderdaad dat vrouwen 41% van de contractuele tewerkstelling en 30% van de statutaire tewerkstelling vertegenwoordigen, terwijl hun gewicht in het totale personeelsbestand 36% is.

Er wordt een onderling verschil opgemerkt tussen GOD's en ION's (tabel 3.3.). Vrouwen zijn in de meerderheid, zowel onder de statutairen en contractuelen in de GOD's, maar daarentegen zijn ze in de minderheid in dezelfde categorieën bij de ION's. Daarnaast is het onevenwicht tussen mannen en vrouwen groter in de ION's, en meer in het bijzonder in de statutaire functies.

**Grafiek 3.2 - Verdeling (in %) van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens rechtssituatie en geslacht, 31 december 2021**



BRONNEN: GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

**Tabel 3.4 - Verdeling (in %) van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens rechtssituatie en geslacht, vergelijking GOD's en ION's, 31 december 2021**

		Statutairen			Contractuelen		
		Vrouw	Man	Totaal	Vrouw	Man	Totaal
Brusselse gewestelijke overheidsdiensten	Aantal	761	651	1412	452	317	769
	Percentage	53,9%	46,1%	100,0%	58,8%	41,2%	100,0%
Instellingen van Openbaar Nut en andere	Aantal	719	2734	3453	1859	3012	4871
	Percentage	20,8%	79,2%	100,0%	38,2%	61,8%	100,0%
Totale personeelsbestand	Aantal	1480	3385	4865	2311	3329	5640
	Percentage	30,4%	69,6%	100,0%	41,0%	59,0%	100,0%

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

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 3.5 toont aan dat 56% van het contractueel personeel jonger is dan 40 jaar (80% is jonger dan 50), terwijl slechts 32% 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 grafiek 3.5: 20% 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 3.5 - Verdeling (in %) van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens rechtssituatie en leeftijd, 31 december 2021**

	Statutairen		Contractuelen		Totaal	
	aantal	percentage	aantal	percentage	aantal	percentage
-25 jaar	8	0,2%	328	5,8%	336	3,2%
25-29 jaar	193	4,0%	784	13,9%	977	9,3%
30-34 jaar	578	11,9%	1015	18,0%	1593	15,2%
35-39 jaar	753	15,5%	1011	17,9%	1764	16,8%
40-44 jaar	843	17,3%	764	13,5%	1607	15,3%
45-49 jaar	787	16,2%	626	11,1%	1413	13,5%
50-54 jaar	775	15,9%	544	9,6%	1319	12,6%
55-59 jaar	617	12,7%	355	6,3%	972	9,3%
60 jaar en +	311	6,4%	213	3,8%	524	5,0%
<b>Totaal</b>	<b>4865</b>	<b>100,0%</b>	<b>5640</b>	<b>100,0%</b>	<b>10505</b>	<b>100,0%</b>

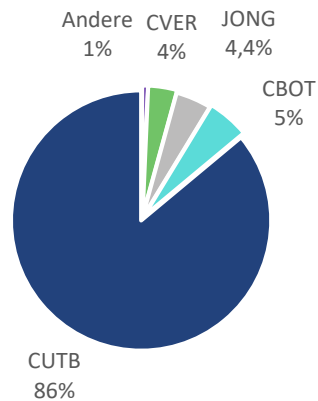
**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

Aanvullende informatie over de gronden voor het aanwerven van contractuelen maakt het mogelijk de contractuele functies meer in detail te kenschetsen. 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>8</sup>.

Voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften (CUTB) is de belangrijkste aanwervingscategorie voor contractueel personeel (bijna 86%). 5% van de contractuele medewerkers wordt aangeworven voor bijkomende of specifieke opdrachten (CBSO). 4% van de contractuelen wordt aangeworven via jongerencontracten (JONG). Nog eens 4% wordt aangeworven als vervanger (CVER), terwijl het resterende percentage bestaat uit contractuelen die om andere redenen worden ingehuurd.

<sup>8</sup> HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen, Art. 2.

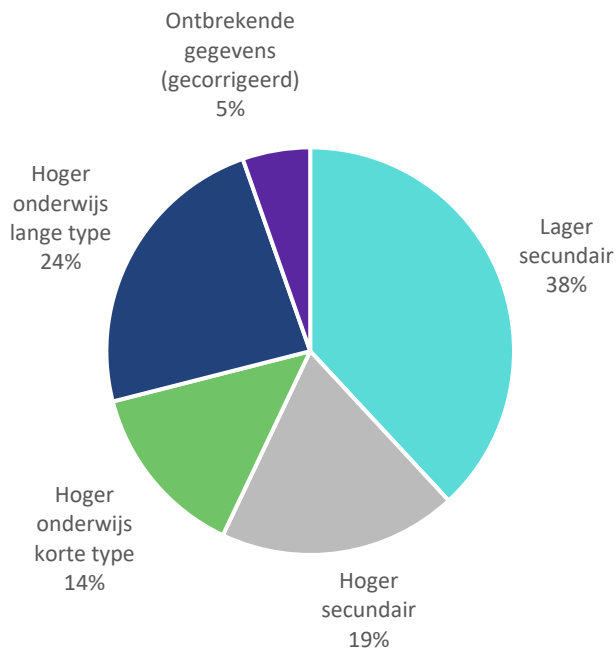
**Grafiek 3.3. - Verdeling (in %) van het contractueel personeel volgens aanwervingsgronden, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen gebaseerd op basis van N = 3486 eenheden wegens ontbrekende gegevens (2184).

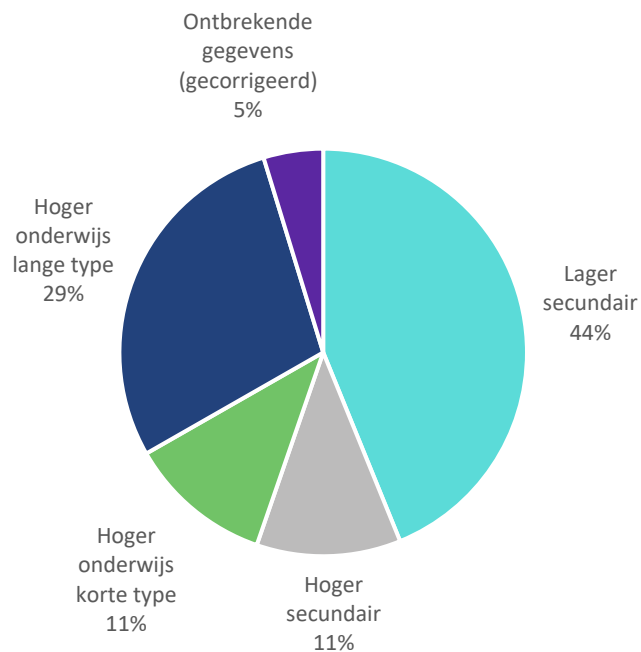
Wat betreft de kwalificaties van de functies, blijkt uit grafieken 3.4 en 3.5 dat de verschillen tussen statutair en contractueel personeel minimaal zijn. Bij de gediplomeerden hoger onderwijs ligt het aandeel gediplomeerden hoger onderwijs van het korte type iets hoger bij het contractueel personeel (14%) dan bij het statutair personeel (11,4%), terwijl het aandeel gediplomeerden van het lange type hoger is bij het statutair personeel. Ook heeft 43,8% van de statutairen ten hoogste een diploma lager middelbaar onderwijs, tegenover 38,1% van de contractuelen. De categorie contractuelen, die relatief jonger is, bestaat voor 23,6% uit gediplomeerden hoger onderwijs, terwijl deze gediplomeerden 28,5% uitmaken van het statutaire personeel.

**Grafiek 3.4. - Verdeling (in %) van contractuelen volgens kwalificatieniveau, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 5640 eenheden.

**Grafiek 3.5. - Verdeling (in %) van statutairen volgens kwalificatieniveau, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 4865 eenheden.

**Conclusie:**

Op het niveau van het totale personeelsbestand merken we een evenwichtige verdeling op tussen statutaire en contractuele personeelsleden, maar dat is binnen het openbaar ambt geen doel op zich. Er is echter een verschil tussen GOD's en ION's. In de GOD's is er gemiddeld een meerderheid van statutaire personeelsleden: 65%. In de ION's is er gemiddeld een meerderheid van contractuelen (59%). De praktijk van contractualisering is al geruime tijd ingeburgerd in de ION's, maar begint zich ook te veralgemenen in de GOD's, zoals blijkt uit de aanwervingen van de afgelopen jaren.

Wat betreft de contractuelen, worden bijna 9 van de 10 aangeworven om te voorzien in uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften (CUTB)



## b. Het niveau

De functiekwalificatie wordt vastgelegd volgens een hiërarchische schaal die 4 niveaus omvat, welke gekoppeld zijn aan het voor indiensttreding vereiste diplomaniveau.<sup>9</sup> 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 3.6, 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 (43%). Functies op niveau A zijn goed voor één op de vier functies, terwijl het resterende derde bijna gelijk is verdeeld over niveaus B en C (14% en 18%).

Deze verdeling kan met name verklaard worden door het grote aantal functies op niveau D en/of E in de instellingen (tabel 3.6) zoals het GAN (91%), de DBDMH (71%) en Leefmilieu Brussel (33%) die bovendien een significant gewicht hebben in het totale personeelsbestand, zoals eerder gezien. Toch blijkt uit de vergelijking tussen de instellingen dat de kwalificatiestructuur van de functies varieert. Opvallend is dat in de helft van de onderzochte instellingen een meerderheid van de functies van niveau A zijn.

Deze huidige verdeling is het resultaat van evoluties die we tonen in tabel 3.7. In 2015 was bijvoorbeeld een op de twee functies van niveau D. Vandaag is het aandeel van functies van niveau D in het totale personeelsbestand lager, wat weinig is geëvolueerd sinds 2015. In vergelijking met 2015 zijn de niveaus A, B en C in verhouding aanzienlijk gestegen (overigens in bijna gelijke mate).

---

<sup>9</sup> Een 5<sup>e</sup> niveau, genaamd niveau E, bestaat enkel bij Net Brussel. Omwille van de coherentie van de analyse en de leesbaarheid hebben we besloten de niveaus D en E samen te voegen. Voor deze twee niveaus is geen diploma vereist en het gaat dus om laaggekwalificeerde functies.

**Tabel 3.6 - Verdeling van het personeel<sup>10</sup> van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens niveau, 31 december 2021**

	Niveau A		Niveau B		Niveau C		Niveau D		Totaal
	Aantal	Tarieven	Aantal	Tarieven	Aantal	Tarieven	Aantal	Tarieven	Aantal
GOB	652	44,5%	322	22,0%	322	22,0%	169	11,5%	1.465
BF	80	23,7%	80	23,7%	147	43,6%	30	8,9%	337
URBAN	175	58,30%	56	18,70%	52	17,30%	17	5,70%	300
TALENT	40	51,9%	22	28,6%	9	11,7%	6	7,8%	77
<b>Totaal GOD's</b>	<b>947</b>	<b>43,5%</b>	<b>480</b>	<b>22,0%</b>	<b>530</b>	<b>24,3%</b>	<b>222</b>	<b>10,2%</b>	<b>2.179</b>
CIBG	2	50,0%		0,0%	2	50,0%		0,0%	4
LB	502	41,1%	135	11,0%	184	15,1%	401	32,8%	1.222
GAN	69	2,50%	47	1,70%	139	4,90%	2554	90,92%	2.809
DBDMH	78	5,9%	34	2,6%	278	21,0%	934	70,5%	1.324
HAVEN	36	27,9%	20	15,5%	25	19,4%	48	37,2%	129
ACTIRIS	516	31,50%	592	36,20%	468	28,60%	61	3,70%	1.637
BGHM	98	58,3%	40	23,8%	23	13,7%	7	4,2%	168
INNOVIRIS	42	63,60%	12	18,20%	11	16,70%	1	1,50%	66
PERSPECTIVE	139	84,80%	12	7,30%	10	6,10%	3	1,80%	164
BRUPARTNERS	22	71,00%	5	16,10%	3	9,70%	1	3,20%	31
CITYDEV	80	52,30%	37	24,20%	21	13,70%	15	9,80%	153
BRUGEL	20	54,1%	10	27,0%	7	18,9%	0	0,0%	37
PARKING	29	9,2%	24	7,6%	111	35,1%	152	48,1%	316
BPV	42	53,80%	12	15,40%	15	19,20%	9	11,50%	78
<b>Totaal ION's en andere</b>	<b>1675</b>	<b>20,58%</b>	<b>980</b>	<b>12,04%</b>	<b>1297</b>	<b>15,94%</b>	<b>4186</b>	<b>51,44%</b>	<b>8.138</b>
<b>Totaal</b>	<b>2622</b>	<b>25,41%</b>	<b>1460</b>	<b>14,15%</b>	<b>1827</b>	<b>17,71%</b>	<b>4408</b>	<b>42,73%</b>	<b>10.317</b>

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

<sup>10</sup> Het personeel van visit.brussels is niet opgenomen in de analyses betreffende het niveau, aangezien de functies in deze organisatie niet zijn gestructureerd per niveau. Voor de komende jaren zullen we werken aan een omzetting, om de functies die inherent zijn aan visit.brussels in de niveauctuur op te nemen.

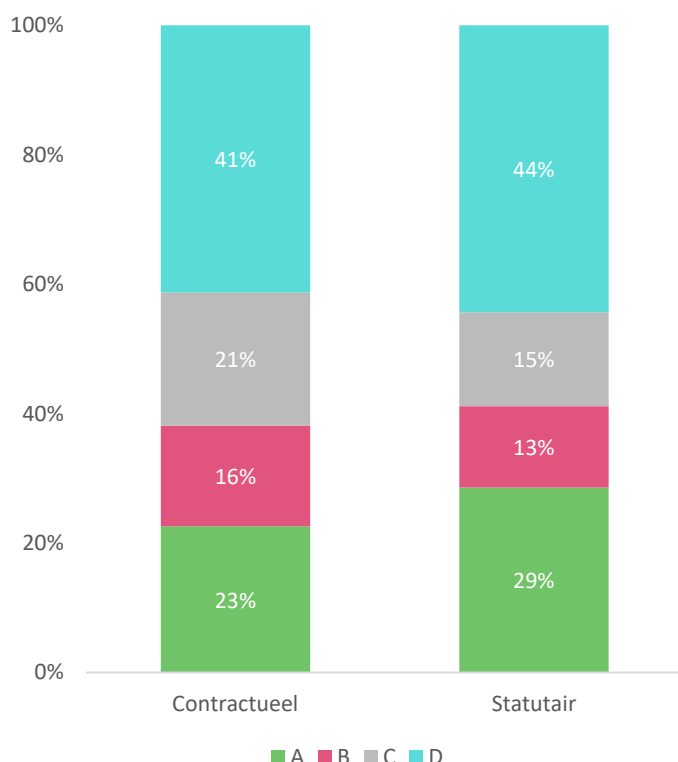
**Tabel 3.7 - Verdeling van het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens niveau, evolutie 2015-2021**

	2015		2020		2021		Variatie 2015-2021 (%)
	aantal	aandeel (%)	aantal	aandeel (%)	aantal	aandeel (%)	
<b>Niveau A</b>	1809	22	2464	25	2622	25	44,9
<b>Niveau B</b>	1036	13	1438	14	1460	14	40,9
<b>Niveau C</b>	1310	16	1749	18	1827	18	39,5
<b>Niveau D</b>	3952	49	4299	43	4408	43	11,5
<b>Totaal</b>	<b>8107</b>	<b>100</b>	<b>9950</b>	<b>100</b>	<b>10317</b>	<b>100</b>	<b>27,3</b>

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

Uit grafiek 3.6, waarin de functieniveaus zijn uitgesplitst volgens hun rechtssituatie, blijkt een bijna perfecte gelijkmatigheid wat betreft de functie kwalificatie tussen statutairen en contractuelen: de meer gekwalificeerde functies (niveau A, B en C) komen nauwelijks vaker voor bij contractuelen, met 60% van de functies tegen 57% van de statutaire functies. Meer specifiek komen functies van niveau A relatief vaker voor bij statutaire werknemers, met 29% van de statutaire functies tegenover 23% van de contractuele functies. De functies op niveau D komen ook vaker voor onder statutaire werknemers. Functies van niveaus B en C komen dan weer relatief vaker voor bij contractuelen.

**Grafiek 3.6 - Verdeling (in %) van het personeel volgens rechtssituatie en niveau, 31 december 2021**



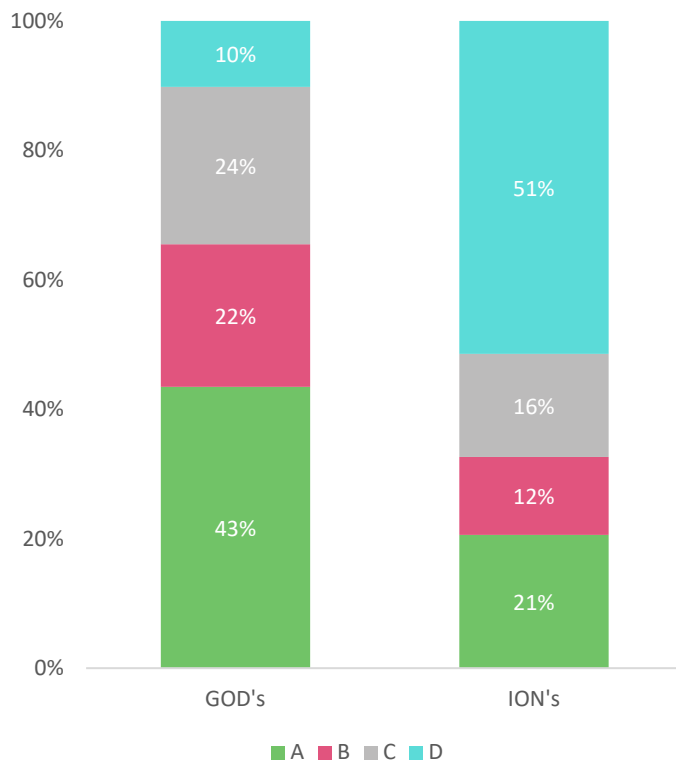
BRONNEN: GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10317 eenheden.

Voorts blijkt uit grafiek 3.7 dat een 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: 90% bevindt zich in niveaus A, B en C. En dan vooral in niveau A (43%).

De aanwervingen in de loop van het jaar 2021 (tabel 3.8) versterken deze kwalificatiekloof: terwijl 61,5% van de aanwervingen in de GOD's betrekking heeft op functies van het niveau A en B, is dit in de ION's slechts het geval voor 42,7%, wat niettemin het huidige gewicht van deze kwalificatiecategorie binnen de ION's (32,6%) met tien punten overschrijdt. Bovendien wordt meer dan een derde van de werknemers in ION's aangeworven in laaggekwalificeerde functies (niveau D) in vergelijking met slechts 4% in GOD's.

De toekomstige aanwervingen zouden enerzijds kunnen gaan om steeds meer gekwalificeerde personen, gelet op de evolutie van de functies binnen het Brussels openbaar ambt die nieuwe vaardigheden vereisen, met name in het kader van de ontwikkeling van de digitalisering en de NWOW<sup>11</sup>. Anderzijds zullen voor sommige functies op het terrein laaggekwalificeerde profielen nodig blijven. Voor de komende jaren kunnen we ons dus verwachten aan een openbaar ambt met twee grote blokken van functies aan de uitersten (hooggekwalificeerde niveau A's, laaggekwalificeerde niveau D's) en een krimpend centrum (functies op niveaus B en C).

**Grafiek 3.7 - Verdeling (in %) van het personeel volgens niveau, vergelijking GOD's en ION's, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10317 eenheden.

<sup>11</sup> NWOW of "new way of working" is de naam van de nieuwe manier van werken die is gebaseerd op het halen van resultaten door de responsabilisering van werknemers, gebaseerd op een organisatiecultuur van vertrouwen en een flexibele en mobiele manier van werken. Deze nieuwe manier van werken berust met name op nieuwe technologieën.

**Tabel 3.8 - Aanwervingen (anciënniteit minder dan 1 jaar) per niveau, vergelijking GOD's en ION's, 31 december 2021**

	Niveau A		Niveau B		Niveau C		Niveau D		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>GOD's</b>	52	40,0	28	21,5	45	34,6	5	3,8	130	100
<b>ION's en andere</b>	155	32,3	50	10,4	101	21,0	174	36,3	480	100
<b>Totaal</b>	<b>207</b>	<b>33,9%</b>	<b>78</b>	<b>12,8%</b>	<b>146</b>	<b>23,9%</b>	<b>179</b>	<b>29,3%</b>	<b>610</b>	<b>100%</b>

**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels

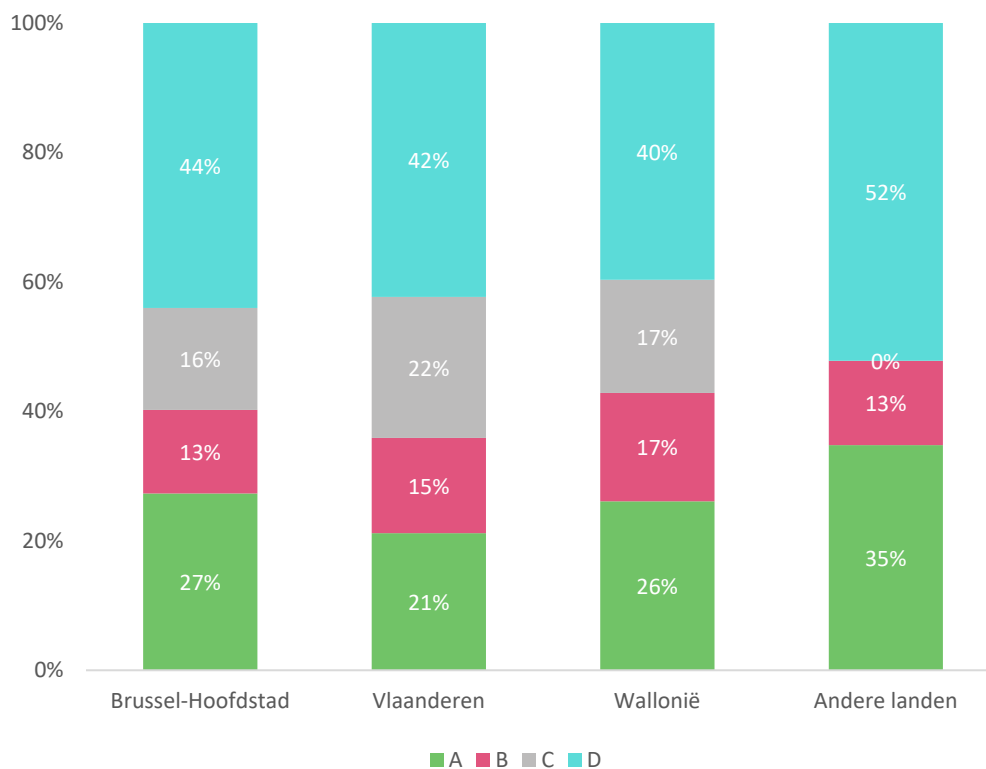
Het is ook belangrijk om de functiekwificaties te beschouwen vanuit het perspectief van het geslacht. Grafiek 3.8 levert in dat verband enkele inzichten op en kan ook worden vergeleken met de verdeling mannen-vrouwen in het geheel van de functies (tabel 2.2). De belangrijkste vaststelling is dat vrouwen in de hoogst gekwalificeerde functies oververtegenwoordigd zijn: ze vullen 54% in van de functies van niveau A en 62% van de functies van niveau B, dit terwijl ze 36% 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: 91% van de functies van niveau D. Zoals eerder al gezegd, worden vele van deze functies traditioneel beschouwd als mannelijk.

**Grafiek 3.8 - Verdeling (in %) van het personeel volgens geslacht per niveau binnen de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2021**

[OBJ]

**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10317 eenheden.

**Grafiek 3.9 - Verdeling (in %) van het personeel volgens gewest en niveau, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10291 eenheden.

Om af te ronden: bijna de helft van de werknemers met woonplaats in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zijn werkzaam in functies van niveau D (44%), d.w.z. laaggekwalificeerd. Werknemers met woonplaats in de andere twee gewesten hebben iets hoger gekwalificeerde profielen (niveaus A tot C). Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft echter ook het hoogste aandeel werknemers van niveau A (grafiek 3.9).

#### Conclusie:

De verdeling van de functies over de verschillende niveaus laat zien hoe groot het aandeel is aan functies dat overeenkomt met een weinig gekwalificeerd niveau: de functies van niveau D zijn goed voor bijna één functie op twee (43%). Deze laaggekwalificeerde functies zijn meer aanwezig in ION's en mannen zijn erin oververtegenwoordigd.

De meerderheid van de werknemers die hun woonplaats hebben in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zijn werkzaam in laaggekwalificeerde functies.

## c. De rangen

Zoals hierboven vermeld, kijken we ook naar de rangen om het kwalificatieniveau van de functies meer precies te benaderen vanuit het oogpunt van het geslacht. Er zijn immers verschillende rangen<sup>12</sup> in elk niveau dat hierboven reeds verduidelijkt werd:

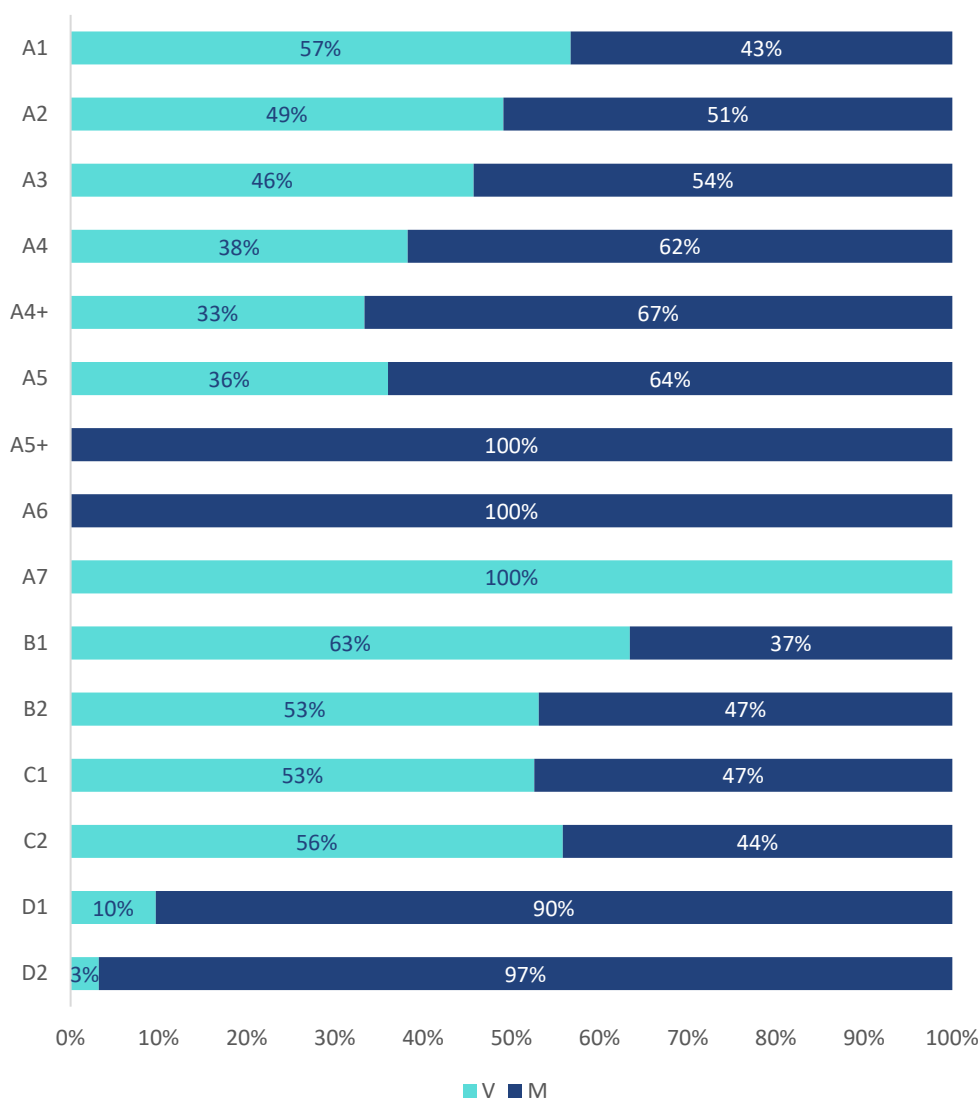
1° op niveau A, acht rangen namelijk A1, A2, A3, A4, A4+, A5<sup>13</sup>(A5+), A6 et A7.

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

**Grafiek 3.10 - Verdeling van het personeel per geslacht volgens rang op het niveau van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10317 eenheden.

<sup>12</sup> De rang bepaalt de relatieve waarde van een graad in zijn niveau en elke rang wordt aangeduid met een letter gevolgd door een cijfer: de letter verwijst naar het niveau, het cijfer plaatst de rang binnen het niveau; het hoogste cijfer stemt overeen met de hoogste rang.

<sup>13</sup> Rang A5+ bestaat alleen bij de DBDMH.

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

Wat betreft de verdeling van het personeel naar rang en in algemene zin, blijkt uit tabel 3.9 dat het aandeel van het personeel omgekeerd evenredig toeneemt met de rang. Uit de vergelijking tussen de GOD's en ION's blijkt vooral dat de personeelsverdeling per niveau binnen de twee typen instellingen relatief vergelijkbaar is. We wijzen wel op een opmerkelijke uitzondering: de lage functies in rang D2 (6%) binnen het niveau D in de GOD's, in vergelijking met de ION's (17% D2 binnen het niveau D).

**Tabel 3.9 - Verdeling van het personeelsbestand naar niveau en rang, vergelijking tussen GOD's- en ION's, 31 december 2021**

		GOD's		ION's en andere		Globaal personeelsbestand	
Niveau A	A1	701	74,0%	1272	75,9%	1973	75,2%
	A2	160	16,9%	280	16,7%	440	16,8%
	A3	62	6,5%	78	4,7%	140	5,3%
	A4	9	1,0%	25	1,5%	34	1,3%
	A4+	3	0,3%	3	0,2%	6	0,2%
	A5	10	1,1%	15	0,9%	25	1,0%
	A5+	0	0,0%	1	0,1%	1	0,04%
	A6	1	0,1%	1	0,1%	2	0,1%
	A7	1	0,1%	0	0,0%	1	0,04%
	totaal	947	100,0%	1675	100,0%	2622	100,0%
Niveau B	B1	424	88,3%	891	90,9%	1315	90,1%
	B2	56	11,7%	89	9,1%	145	9,9%
	totaal	480	100,0%	980	100,0%	1460	100,0%
Niveau C	C1	470	88,7%	1194	92,1%	1664	91,1%
	C2	60	11,3%	103	7,9%	163	8,9%
	totaal	530	100,0%	1297	100,0%	1827	100,0%
Niveau D	D1	209	94,1%	3478	83,1%	3687	83,6%
	D2	13	5,9%	708	16,9%	721	16,4%
	totaal	222	100,0%	4186	100,0%	4408	100,0%

**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels

Opmerking: Op voorwaarde dat het onderscheid tussen de rangen bij het invoeren van de gegevens correct is uitgevoerd.

### Conclusie

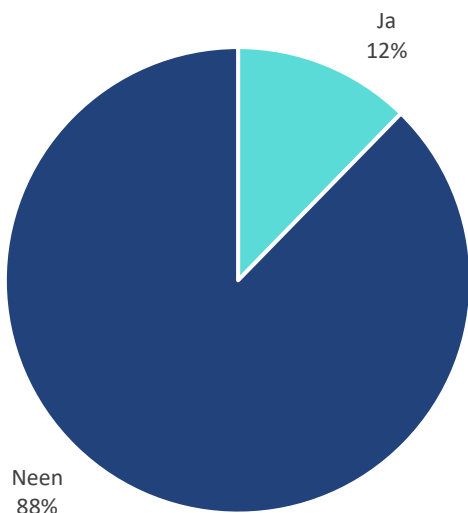
We zagen een oververtegenwoordiging van vrouwen in de meest gekwalificeerde functies (niveaus A en B). We stellen ook vast dat we in het middle management (rangen A2 en A3) bijna op 50-50 pariteit zitten. In de hoge functies, daarentegen, is het aandeel vrouwen in de minderheid (rangen A4, A5 en A6). In verband met deze resultaten wijzen wij op de moeilijke toegang van vrouwen tot posten als mandataris.



## d. Functie van leidinggevende

We buigen ons hier over functies waarbij leiding moet worden gegeven aan een team, ongeacht de grootte daarvan<sup>14</sup>. In grafiek 3.11 zien we dat leidinggevende functies goed zijn voor 12,3% van het totale personeelsbestand. Ook wijzen we op de gelijkmatige verdeling van het aandeel leidinggevend in GOD's en ION's: respectievelijk 12,6% en 12,2% (tabel 3.10).

**Grafiek 3.11 - Verdeling (in %) van het personeel volgens leidinggevende rol binnen de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

**Tabel 3.10 - Verdeling (in %) van het personeel volgens leidinggevende rol binnen de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, vergelijking GOD's en ION's, 31 december 2021**

	Leidinggevende	Totaal	Aandeel leidinggevend (%)
GOD's	275	2181	12,6
ION's en andere	1018	8324	12,2
Totaal	1293	10505	12,3

**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels

Ook vertoont de berekende indicator (tabel 3.11), door hem te kruisen met niveau, enkele eigenaardigheden: terwijl het normaal lijkt dat de meeste leidinggevende functies zich op het hoogste hiërarchische niveau bevinden (niveau A), stellen we vast dat het aandeel van de leidinggevend op niveau C groter is dan het aandeel van de leidinggevend op niveau B.

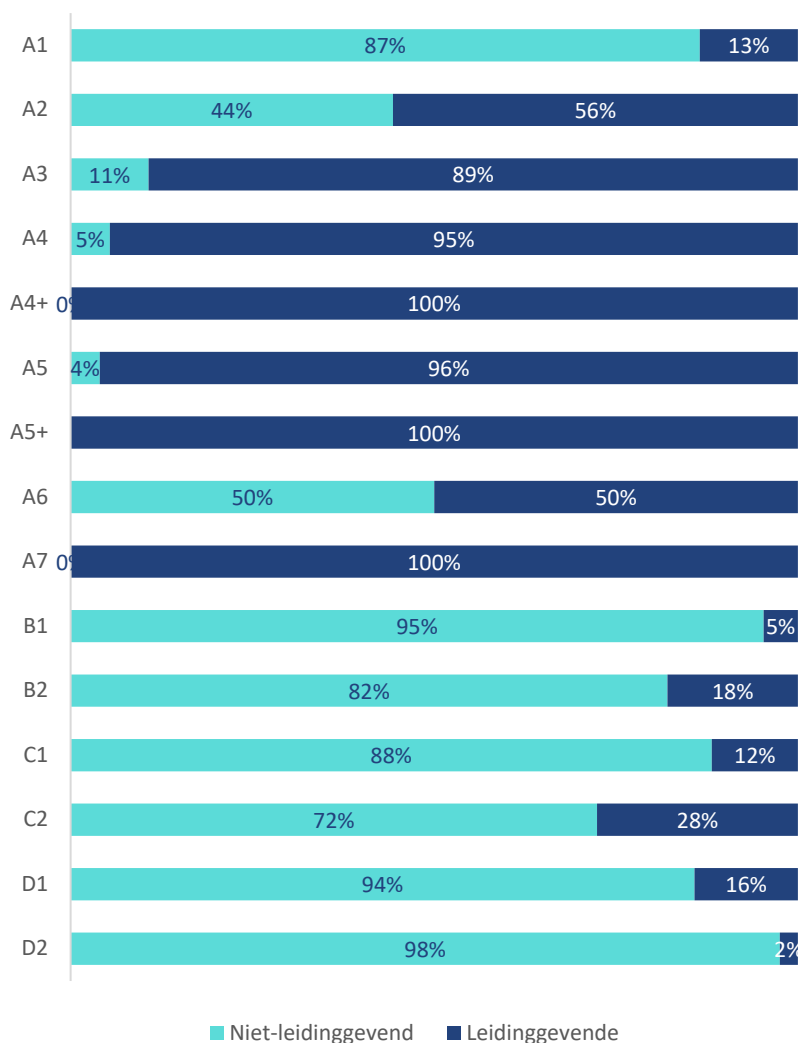
<sup>14</sup> Onder voorbehoud dat de instellingen die hun gegevens hebben toegezonden informatie hebben aangebracht die in overeenstemming is met de definitie van leidinggevende.

**Tabel 3.11 - Verdeling van het personeel per leidinggevende rol en per niveau binnen de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2021**

	Leidinggevende		Niet-leidinggevend
	aantal	aandeel	
Niveau A	701	54,2%	1921
Niveau B	88	6,8%	1372
Niveau C	242	18,7%	1585
Niveau D	241	5,8%	4167
Niet bepaald	21	1,6%	167
<b>Totaal</b>	<b>1293</b>	<b>100,0%</b>	<b>9212</b>

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

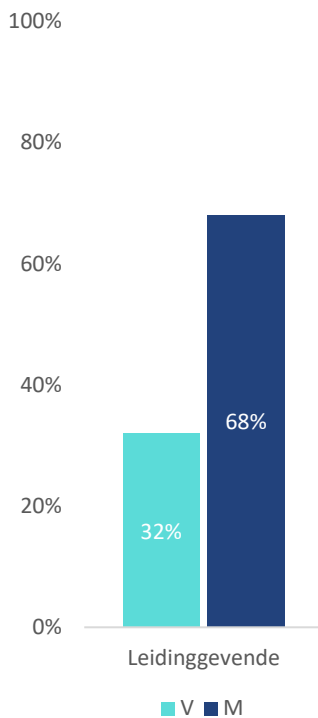
**Grafiek 3.12 - Verdeling (in %) van het personeel per leidinggevende rol en per rang binnen de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2021**



BRONNEN: GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10317 eenheden.

Ten slotte stuiten we, in grafiek 3.13, op het fenomeen van het "glazen plafond" dat equivalent is met het fenomeen vermeld in het deel over rang<sup>35</sup>. Immer, slechts 32% van alle leidinggevende functies wordt door vrouwen bekleed, hoewel ze 36% van het totale personeelsbestand uitmaken en oververtegenwoordigd zijn in jobs op A-niveau (54%), die op hun beurt in de meerderheid zijn in leidinggevende functies.

**Grafiek 3.13 - Verdeling (%) van leidinggevenden naar geslacht, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen gebaseerd op basis van N = 1293 eenheden, d.w.z. het aantal leidinggevenden

#### Conclusie:

De meeste leidinggevende functies bevinden zich op het hoogste niveau van de hiërarchie (niveau A). Wij stellen echter vast dat het aandeel van de leidinggevenden in niveau C, zijnde bijna 20%, hoger is dan het aandeel van de leidinggevenden van niveau B.

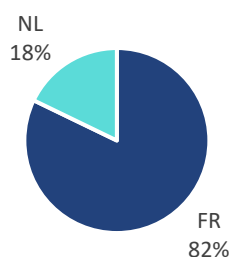
We stellen ook het fenomeen vast van een "glazen plafond" dat equivalent is met datgene waarover we spraken in het deel over rang. Immer, slechts 32% van alle leidinggevende functies wordt door vrouwen bekleed, hoewel ze 36% van het totale personeelsbestand uitmaken en oververtegenwoordigd zijn in jobs op A-niveau (54%), die op hun beurt in de meerderheid zijn in leidinggevende functies.

<sup>35</sup> Het begrip "glazen plafond" verwijst naar de onmogelijkheid voor vrouwen om door te stoten tot leidinggevende posities voorbij een bepaald niveau.

## e. De taalrol

Uit grafiek 3.14 blijkt dat het merendeel van de functies is ingeschreven op de Franse taalrol (82%). Grafiek 3.12 toont voorts aan dat dit opgaat voor alle instellingen. Wat wel opvalt, zijn de twee uitersten: bij Net Brussel zijn amper 5% van alle functies ingeschreven op de Nederlandse taalrol, terwijl dit bij talent.brussels, Brussel Fiscaliteit en de DBDMH bijna een derde is.

**Grafiek 3.14 - Verdeling (in %) van het personeel per taalrol binnen de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2021**



BRONNEN: GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10504 eenheden.

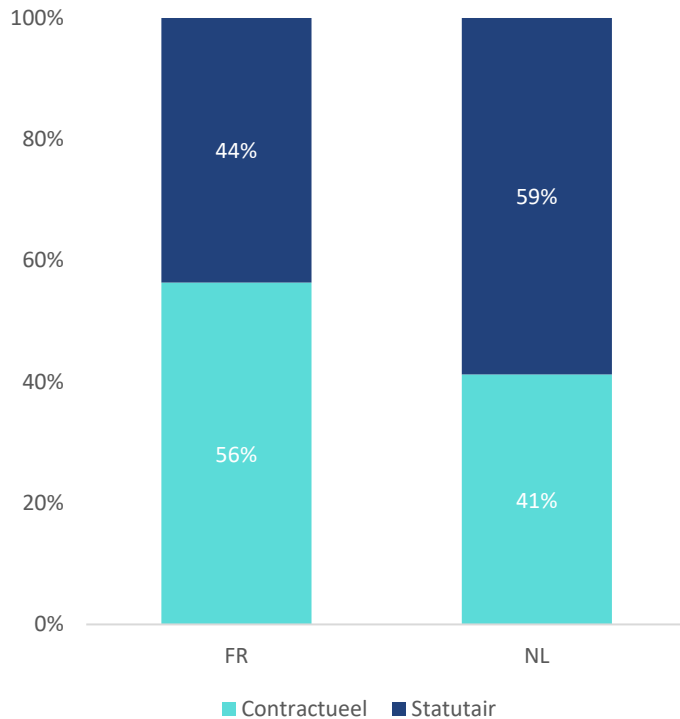
**Tabel 3.12 - Verdeling (in %) van de taalrollen per instelling, 31 december 2021**

	2021		Totaal	Aandeel Nederlandstaligen
	NL	FR		
GOB	1133	332	1.465	23%
BF	234	105	339	31%
URBAN	229	71	300	24%
TALENT	52	25	77	32%
<b>Totaal Brusselse gewestelijke overheidsdiensten</b>	<b>1648</b>	<b>533</b>	<b>2.181</b>	<b>24%</b>
CIBG	3	1	4	25%
LB	1009	213	1.222	17%
GAN	2678	131	2.809	5%
DBDMH	920	404	1.324	31%
HAVEN	98	31	129	24%
ACTIRIS	1266	371	1.637	23%
BGHM	151	19	170	11%
INNOVIRIS	49	17	66	26%
PERSPECTIVE	128	36	164	22%
BRUPARTNERS	25	6	31	19%
CITYDEV	121	32	153	21%
BRUGEL	31	6	37	16%
PARKING	292	24	316	8%
BPV	57	21	78	27%
VISIT	155	28	183	15%
<b>Totaal Instellingen van Openbaar Nut en andere</b>	<b>6983</b>	<b>1340</b>	<b>8.323</b>	<b>16%</b>
<b>Totaal</b>	<b>8.631</b>	<b>1.873</b>	<b>10.504</b>	<b>18%</b>

BRONNEN: GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10504 eenheden.

Terwijl 18% van het totale personeelsbestand op de Nederlandse taalrol is ingeschreven, stellen we tegelijk vast dat 59% van deze functies statutair zijn (grafiek 3.15). Omgekeerd is het merendeel van de functies (56%) op de Franse taalrol contractueel.

**Grafiek 3.15 - Verdeling van het personeel volgens rechtssituatie en taalrol, 31 december 2021**

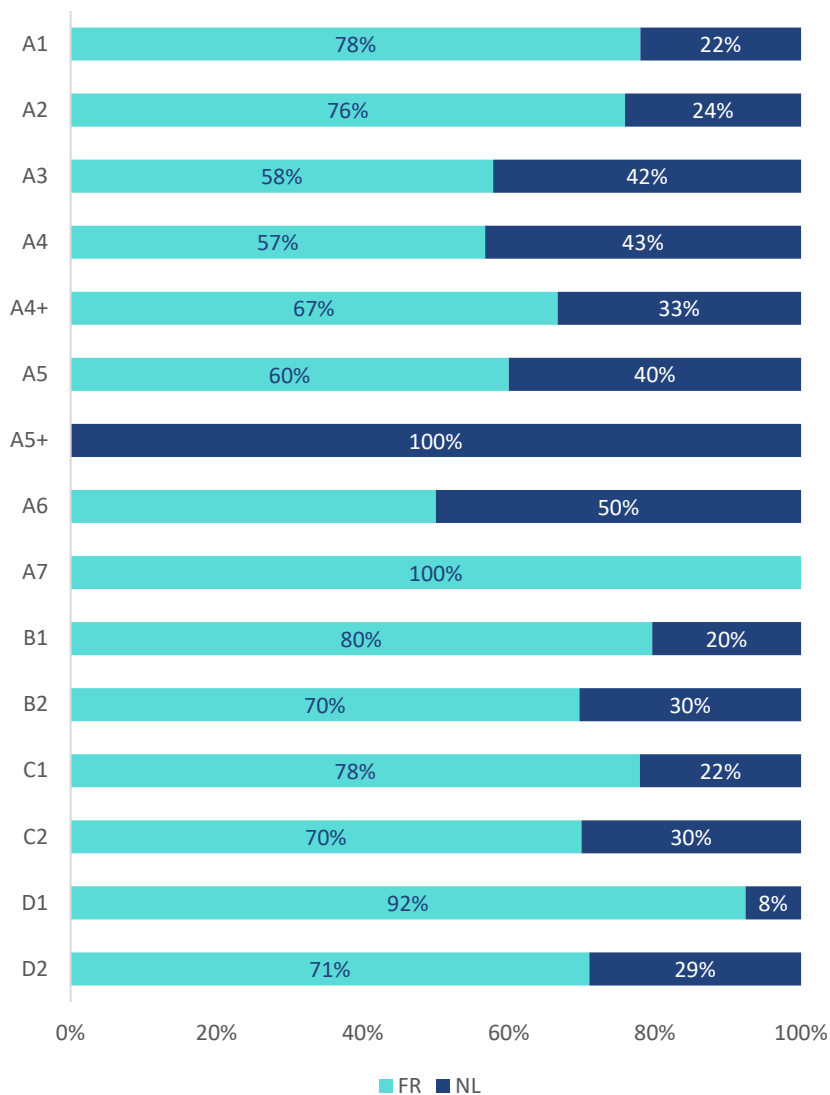


**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10504 eenheden.

Grafiek 3.16 laat zien dat laaggekwalificeerde functies (niveau D) zelden op de Nederlandse taalrol staan: 8% in rang D1. Niettemin is het aandeel Nederlandstaligen in rang D2 meer in overeenstemming met wat we zien in de andere rangen. Bijgevolg is het aandeel functies op de Nederlandse taalrol hoger in de niveaus A, B en C. Dit meer in het bijzonder vanaf rang A3, in overeenstemming met de wettelijke voorschriften die vanaf de directiefuncties een streven naar taalpariteit opleggen<sup>16</sup>.

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

**Grafiek 3.16 - Verdeling (in %) van het personeel volgens rechtssituatie en taalrol, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10504 eenheden.

**Conclusie:**

Terwijl 18% van het totale personeelsbestand op de Nederlandse taalrol is ingeschreven, stellen we tegelijk vast dat 59% van deze functies statutair zijn. Laaggekwalificeerde functies (niveau D en E) staan zelden op de Nederlandse taalrol.

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

## 4. KENMERKEN VAN HET WERK

Na het profiel van de personen en dat van de functies te hebben gekenschetst, zullen we onze analyse afsluiten met een onderzoek van bepaalde kenmerken die inherent zijn aan het werk in het Brussels openbaar ambt. Deze omvatten anciënniteit, arbeidsstelsel, verloven en ook telewerk.

### a. De anciënniteit

Om een beeld te krijgen van de loopbaan van een werknemer binnen de Brusselse instellingen, buigen we ons over zijn of haar<sup>17</sup>anciënniteit (vanaf de datum van indiensttreding in de instelling) die we onderverdelen in 4 categorieën: 0-11 maanden, 1 tot 5 jaar, 6 tot 9 jaar, 10 jaar en meer.

We verkrijgen een eerste indicator door anciënniteit te kruisen met rechtssituatie (grafiek 4.1). We merken op dat het aandeel van de statutaire personeelsleden met meer dan 10 jaar anciënniteit (59,6%) 30 procentpunten hoger ligt dan dat bij de contractuelen. Hieruit blijkt een hogere gemiddelde anciënniteit onder statutair personeel dan onder contractuelen. Deze constatering lijkt intuïtief vanzelfsprekend, gezien de verschillen in de rechtssituatie die door de volgende bijzonderheden worden geïllustreerd<sup>18</sup>:

De statutaire personeelsleden

- Zijn onderworpen aan een statuut<sup>19</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.
- Het reglement bepaalt de modaliteiten 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>20</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 baremieke 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 (het merendeel van de contractuelen heeft minder dan 5 jaar anciënniteit).

Uit grafiek 4.2, waarin de anciënniteit per niveau wordt weergegeven, blijkt dat het hoogste percentage personeelsleden met een anciënniteit van meer dan tien jaar zich bevindt op niveau D (54%).

Ten slotte: de gemiddelde anciënniteit van werknemers in Brusselse instellingen bedraagt 11 jaar. Ook de mediane anciënniteit bedraagt 11 jaar.

---

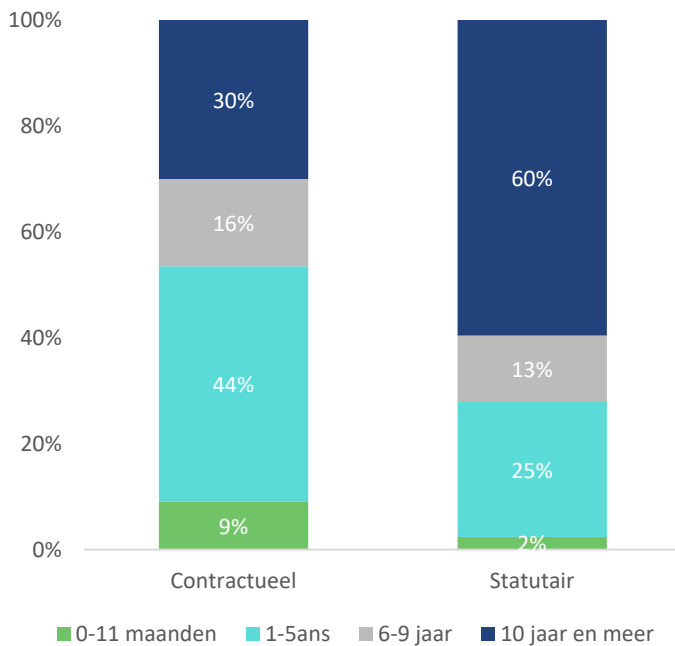
<sup>17</sup> Sommige werknemers kunnen dus een hogere anciënniteit hebben binnen het Gewest in zijn geheel (mobiliteit, vertrek naar andere gewestinstelling, enz.)

<sup>18</sup> Bron : SPRB-GOB (overheidsdienst.brussels)

<sup>19</sup> Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel Belgisch Staatsblad - Moniteur Belge (fgov.be)

<sup>20</sup> Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten - LOI - WET (fgov.be)

**Grafiek 4.1 - Verdeling (in %) van het personeel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens anciënniteit, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

**Grafiek 4.2 - Verdeling (in %) van het personeel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens anciënniteit, per niveau, 31 december 2021**

OBJ

**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen op basis van N = 10317 eenheden.

**Conclusie:**

In overeenstemming met de verschillen in hun rechtssituatie en de modaliteiten die hun loopbaan omkaderen, ligt de gemiddelde anciënniteit van statutair personeel hoger dan die van contractuelen. Dit suggereert een potentieel hoog personeelsverloop onder deze laatste categorie werknemers. Wij wijzen echter op een mogelijke vertekening van de statutarisering: sommige contractuelen kunnen tijdens hun loopbaan gestatutariseerd zijn.

Bovendien blijkt uit de anciënniteit per niveau dat het hoogste percentage personeelsleden met een anciënniteit van meer dan tien jaar wordt aangetroffen op niveau D.

## b. Arbeidsstelsel

Het arbeidsstelsel geeft informatie over de huidige voltijdsequivalenten (vte's)<sup>21</sup> bij het personeel. Bij het verzamelen van de gegevens hebben we ervoor gekozen om geen rekening te houden met het arbeidsstelsel

<sup>21</sup> Dit kan schommelen naargelang de loopbaan van een personeelslid wanneer hij of zij onder een verlofregeling valt, zoals bijvoorbeeld het stelsel voor verminderde prestaties of het stelsel van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking. Er



dat is vastgelegd in het statuut of in het contract van het personeelslid, maar wel met het arbeidsstelsel dat effectief in de gewestelijke instellingen wordt gepresteerd (gemiddelde van het laatste kwartaal van 2021).

Tabel 4.1 geeft een overzicht van deeltijds werk in de verschillende instellingen. In 2021 oefende 12% van het personeel van de gewestinstellingen een deeltijdse functie uit. We merken meteen op dat het aandeel personeelsleden dat deeltijds werkt relatief laag is in vergelijking met het aandeel deeltijdse werknemers in de Belgische beroepsbevolking, dat in datzelfde jaar 26,5% bedroeg <sup>22</sup>.

Wanneer we het aantal personeelsleden dat deeltijds werkt, situeren ten opzichte van het aantal contractuelen en het aantal statutairen, komen we uit bij een percentage van respectievelijk 22,4 % en 25,9%. Uit een vergelijking van de Brusselse GOD's enerzijds en de ION's anderzijds blijkt dat deeltijds werk, als percentage van zowel de totale tewerkstelling als de contractuele en statutaire tewerkstelling, vaker voorkomt bij de GOD's dan bij de ION's. Het aandeel van deeltijds werk in de totale tewerkstelling bedraagt 16,9% in de GOD's en 10,7% in de ION's. Het verschil is nog meer uitgesproken wanneer het percentage wordt berekend in verhouding tot het aantal contractuelen: dit geeft een percentage deeltijds werk van 4,8% in de GOD's, tegenover 18,3% in de ION's. Wat betreft het aantal statutaire werknemers, is er bijna geen verschil: 26,1% bij de GOD's en 25,8% bij de ION's. Het percentage deeltijds werk bij contractuelen heeft mogelijk te maken met het feit dat deeltijdse werknemers vaker worden aangeworven op basis van een contract. Het percentage deeltijds werk bij statutairen is veelal het gevolg van de verschillende verlofmogelijkheden die in het statuut zijn toegestaan (statutairen kunnen immers uitsluitend op voltijdse basis worden aangeworven).

---

moet worden opgemerkt dat voor het bepalen van de huidige VTE's geen rekening wordt gehouden met de jaarlijkse vakantiedagen, de preventieve verwijdering bij een dreigende beroepsziekte en afwezigheid als gevolg van arbeidsongeschiktheid.

<sup>22</sup> Bron: Statbel

**Tabel 4.1 – Deeltijds werk in de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2021**

		2019	2020	2021
<b>Brusselse gewestelijke overheidsdiensten</b>	Deeltijdse werknemers	404	411	369
	Contractuelen	749	766	769
	Statutairen	1272	1348	1412
	Totale tewerkstelling	2021	2114	2181
	Aandeel deeltijdse werknemers bij contractuelen (in %)	53,94%	53,66%	47,98%
	Aandeel deeltijdse werknemers bij statutairen (in %)	31,76%	30,49%	26,13%
	Aandeel deeltijdse werknemers in de totale tewerkstelling (in %)	19,99%	19,44%	16,92%
<b>Instelling van openbaar nut</b>	Deeltijdse werknemers	641	796	892
	Contractuelen	3031	4361	4871
	Statutairen	1845	3475	3453
	Totale tewerkstelling	4876	7836	8324
	Aandeel deeltijdse werknemers bij contractuelen (in %)	21,15%	18,25%	18,31%
	Aandeel deeltijdse werknemers bij statutairen (in %)	34,74%	22,91%	25,83%
	Aandeel deeltijdse werknemers in de totale tewerkstelling (in %)	13,15%	10,16%	10,72%
<b>Totale personeelsbestand</b>	Deeltijdse werknemers	1045	1207	1261
	Contractuelen	3780	5127	5640
	Statutairen	3117	4823	4865
	Totale tewerkstelling	6897	9950	10505
	Aandeel deeltijdse werknemers bij contractuelen (in %)	27,65%	23,54%	22,36%
	Aandeel deeltijdse werknemers bij statutairen (in %)	33,53%	25,03%	25,92%
	Aandeel deeltijdse werknemers in de totale tewerkstelling (in %)	15,15%	12,13%	12,00%

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

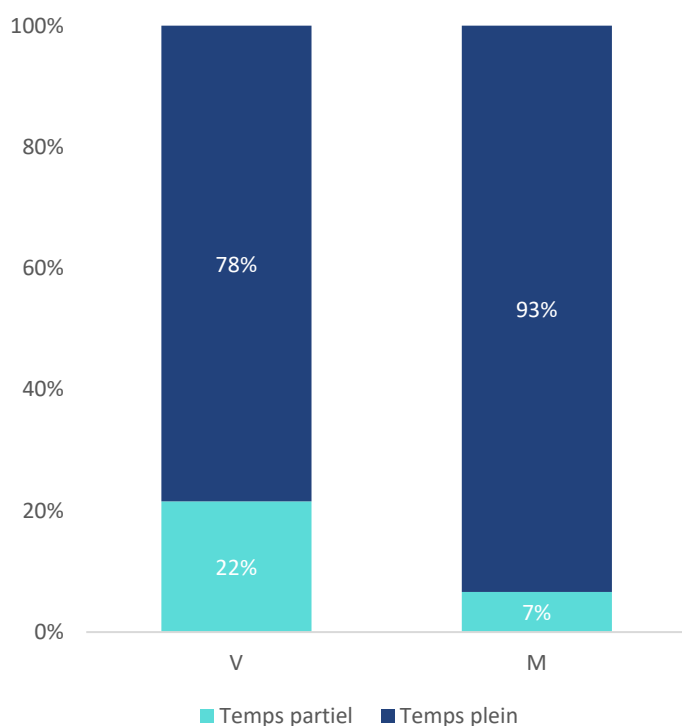
**Tabel 4.2 - Aandeel deeltijds werk (in %) per leeftijdsgroep en naar geslacht, 31 december 2021**

	- 30 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	+60 jaar	Totaal
Vrouw	6.2	19.7	23.8	27.0	38.6	21.5
Man	2.3	5.9	6.9	7.3	18.7	6.6
<b>Totaal</b>	<b>3.6</b>	<b>11.0</b>	<b>12.2</b>	<b>14.5</b>	<b>27.3</b>	<b>12.0</b>

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

We stellen vast dat in de gewestinstellingen het vooral vrouwen zijn die deeltijds werken: 21,5% van de vrouwen werkt deeltijds, tegenover 6,6% van de mannen. Ten slotte dient opgemerkt te worden dat de frequentie van deeltijds werk varieert (toeneemt) met de leeftijd, dit op gelijkaardige wijze voor mannen en vrouwen. Voor mannen zien we een significante stijging van het aandeel deeltijdse werknemers vanaf 60 jaar (13 punten), terwijl voor vrouwen een sterke stijging (13,5 punten) wordt waargenomen vanaf 30 jaar. Het hogere percentage deeltijds werk bij vrouwen in de leeftijdsgroep vanaf 30 jaar heeft deels te maken met het feit dat ze dikwijls nog de zorg voor hun gezin alleen dragen. Tot slot is deeltijds werk ook een kans om op bepaalde momenten in het leven, en met name aan het einde van de loopbaan, werk en privéleven beter in evenwicht te brengen. Het Statuut<sup>23</sup> biedt inderdaad heel wat mogelijkheden in die zin.

**Grafiek 4.3. - Verdeling (in %) van het personeel volgens geslacht en arbeidsstelsel, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - **Berekeningen:** talent.brussels **Opmerking:** Berekeningen op basis van N = 10505 eenheden.

**Conclusie:**

12% van het personeel van de gewestinstellingen oefent een deeltijdse functie uit. Dit aandeel personeelsleden dat deeltijds werkt, is relatief laag in vergelijking met het aandeel deeltijdse werknemers in de Belgische beroepsbevolking, dat in datzelfde jaar 26,5% bedroeg. Voorts stellen we vast dat deeltijds werken vooral gebeurt door vrouwen.

<sup>23</sup> Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel. Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de Instellingen van Openbaar Nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

## c. Afwezigheid

In dit deel geven wij een overzicht van de prestaties (aan- of afwezigheid) op de laatste werkdag van december. Werknemers met jaarlijks verlof, in recuperatie en/of gedetacheerde werknemers, werknemers in stageverlof of op missie, worden beschouwd als aanwezig.

Voor de afwezigheden hebben we een klein aantal relevante categorieën geselecteerd op basis van de bepalingen van het Statuut (en het besluit contractuelen). Vervolgens hebben we de volgende zeven categorieën samengesteld:

### Loopbaanonderbreking (ALO)

- De ambtenaar kan verlof voor loopbaanonderbreking krijgen volgens de voorwaarden en modaliteiten van het Koninklijk Besluit bedoeld in de eerste alinea;
- De ambtenaar kan het stelsel genieten van de vrijwillige vierdaagse werkweek met of zonder premie;
- De ambtenaar kan halftijds werken genieten vanaf 50 of 55 jaar.

### Afwezigheid wegens persoonlijke aangelegenheid (APA)

### Afwezigheid wegens ziekte (AZI)

### Afwezigheid in het kader van een geboorte: (AGE)

- moederschapsverlof;
- vaderschapsverlof;
- geboorteverlof voor co-ouders.

### Afwezigheid om familiale redenen: (AFR)

- Omstandigheidsverloven;
- verlof wegens dwingende familiale redenen;
- ouderschapsverlof buiten de loopbaanonderbreking;
- adoptieverlof en opvangverlof.

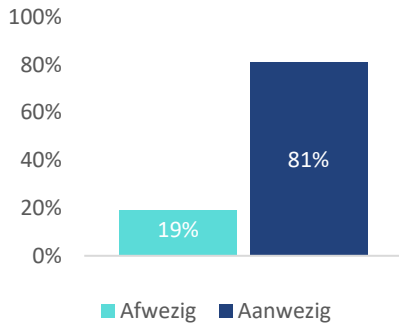
### Afwezigheid om politieke redenen (APR)

- verlof om zich kandidaat te stellen bij verkiezingen;
- verlof om een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groepering;
- verlof om een politiek mandaat uit te oefenen.

Tot slot omvat de laatste categorie de overige verloven en afwezigheden (OVA)

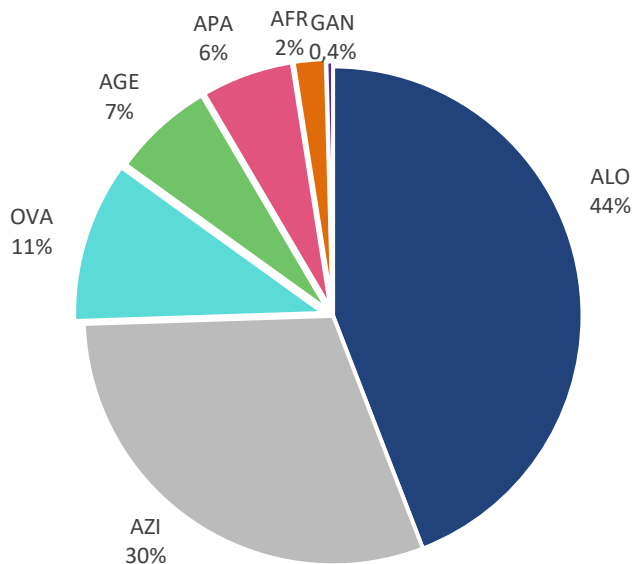
Op de laatste werkdag van 2021 waren 8 op de 10 werknemers aanwezig in de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (grafiek 4.4). Grafiek 4.5, die de verdeling van het aantal verlof- en afwezigheidsdagen weergeeft over onze zeven categorieën, laat zien dat afwezigheid als gevolg van een loopbaanonderbreking dominant is (44%). Dit wordt gevolgd door afwezigheid wegens ziekte (30%). Het laatste kwart omvat onze andere 5 categorieën.

**Grafiek 4.4 - Verdeling (in %) van het personeel per verloven binnen de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen gebaseerd op basis van N = 7430 eenheden wegens ontbrekende gegevens (3075).

**Grafiek 4.5 - Verdeling (in %) van het personeel per type afwezigheid binnen de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels Opmerking: Berekeningen op basis van N = 1407 eenheden.

**Legenda**

- ALO: Loopbaanonderbreking
- APA: Afwezigheid wegens persoonlijke aangelegenheden
- AZI: Afwezigheid wegens ziekte
- AGE: Afwezigheid in het kader van een geboorte
- AFR: Afwezigheid om familiale redenen
- APR: Afwezigheid om politieke redenen
- OVA: Overige verloven en afwezigheden

**Conclusie:**

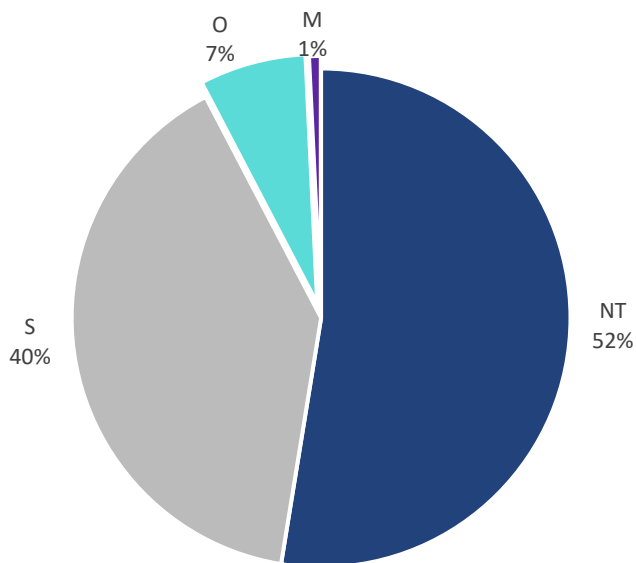
Op de laatste werkdag van 2021 waren 8 op de 10 werknemers aanwezig in de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Driekwart van de afwezigen was afwezig om twee hoofdredenen: loopbaanonderbreking (44%) en ziekte (30%).

## d. Telewerk

In de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt telewerken geregeld door het besluit van 26 januari 2017 betreffende telewerk en volgens de relevante bepalingen kan telewerken worden uitgevoerd op mobiele, occasionele of structurele basis<sup>24</sup>.

Grafiek 4.6 toont ons dat het percentage werknemers dat als telewerkers wordt beschouwd 47,4% is (= 4907), als volgt uitgesplitst: 39,8% structurele telewerkers, 6,9% occasionele telewerkers, 0,7% mobiele telewerkers. Dus 52,6% van de werknemers telewerkt niet (= 5436 niet-telewerkers).

**Grafiek 4.6 - Verdeling (in %) van het personeel volgens telewerk, op 31 december 2021**



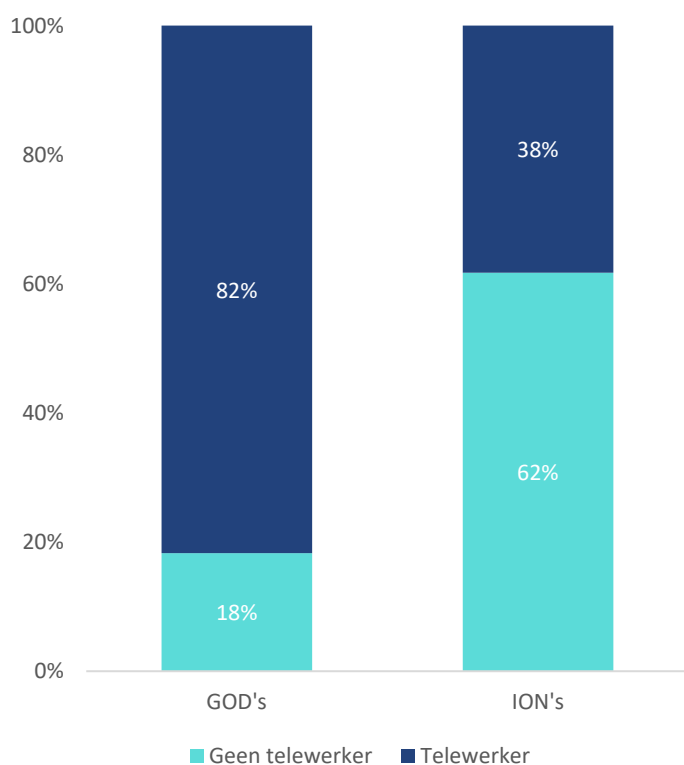
**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen gebaseerd op basis van N = 10.343 eenheden wegens ontbrekende gegevens (162).

We voegen daaraan toe dat telewerken, in alle vormen samen, veel vaker voorkomt in de GOD's: 81,7% telewerkers in de GOD's tegenover slechts 38,2% in de ION's (grafiek 4.7). "Telewerkbare" functies komen inderdaad vaker voor in de GOD's. Dit verklaren we met name door specifieke kenmerken die inherent zijn aan bepaalde instellingen (GAN, DBDMH, BIM, enz.) voor wie het niet mogelijk is om een meerderheid van hun functies "telewerkbaar" te maken, omdat ze in meerderheid bestaan uit terreinfuncties, die bovendien vaak laaggekwalificeerd zijn.

Tabel 4.3 laat inderdaad zien dat op niveau D slechts 6% telewerkt. Er is echter een groot verschil tussen mannen en vrouwen: terwijl 3% van de mannen op niveau D aan telewerk doet, is dit het geval voor bijna 40% van de vrouwen op niveau D. We verklaren dit door het feit dat sommige functies op niveau D administratief zijn en over het algemeen door vrouwen worden uitgeoefend. Dezelfde verklaring gaat allicht ook op voor het grote verschil dat we vaststellen tussen vrouwen en mannen van niveau C (respectievelijk 79% en 47%). Ook op elk ander niveau telewerken vrouwen over het algemeen meer dan mannen, en het zijn vrouwen van niveau B die dit het meest doen (89%), met daarbij de bedenking dat dit het niveau is dat het grootste aandeel telewerkers heeft, met bijna 9 op de 10 werknemers.

<sup>24</sup> Mobiele telewerker: een personeelslid wiens taken mobiliteit impliceren en die regelmatig het door het directiecomité vastgestelde aantal uren per week presteert buiten de bedrijfsruimten of zijn domicilie; Structureel telewerker: een telewerker die maandelijks gemiddeld ten minste één dag per week en maximaal drie dagen per week telewerkt; Occasioneel telewerker: een telewerker die onregelmatig telewerkt met een maximum van drie dagen per maand.

**Grafiek 4.7 - Verdeling (in %) van het personeel volgens telewerk en per GOD's en ION's, 31 december 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen gebaseerd op N = 10.343 eenheden wegens ontbrekende gegevens (162).

**Tabel 4.3 - Telewerken binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, verdeling (in %) naar niveau en geslacht, in 2021**

		Aantal Telewerkers	Aantal niet-telewerkers	Aandeel telewerkers (%)
Niveau A	Man	913	246	79%
	Vrouw	1163	220	84%
	Totaal	2076	466	82%
Niveau B	Man	453	81	85%
	Vrouw	792	97	89%
	Totaal	1245	178	87%
Niveau C	Man	405	448	47%
	Vrouw	753	199	79%
	Totaal	1158	647	64%
Niveau D	Man	102	3919	3%
	Vrouw	148	224	40%
	Totaal	250	4143	6%

**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels

Telewerkers doen gemiddeld tussen 2 en 3 dagen per week (2,5) aan telewerk. Tabel 4.4 geeft daarentegen informatie over de verschillen tussen de verschillende instellingen. In sommige ION's, zoals BPV, Perspective, de DBDMH en de Haven, doen telewerkers gemiddeld 1 dag aan telewerk. In de helft van de instellingen doen telewerkers gemiddeld 3 dagen per week aan telewerk. Verder blijkt uit grafiek 4.8 dat de meest gekwalificeerde telewerkers de meeste dagen (3) per week telewerken.

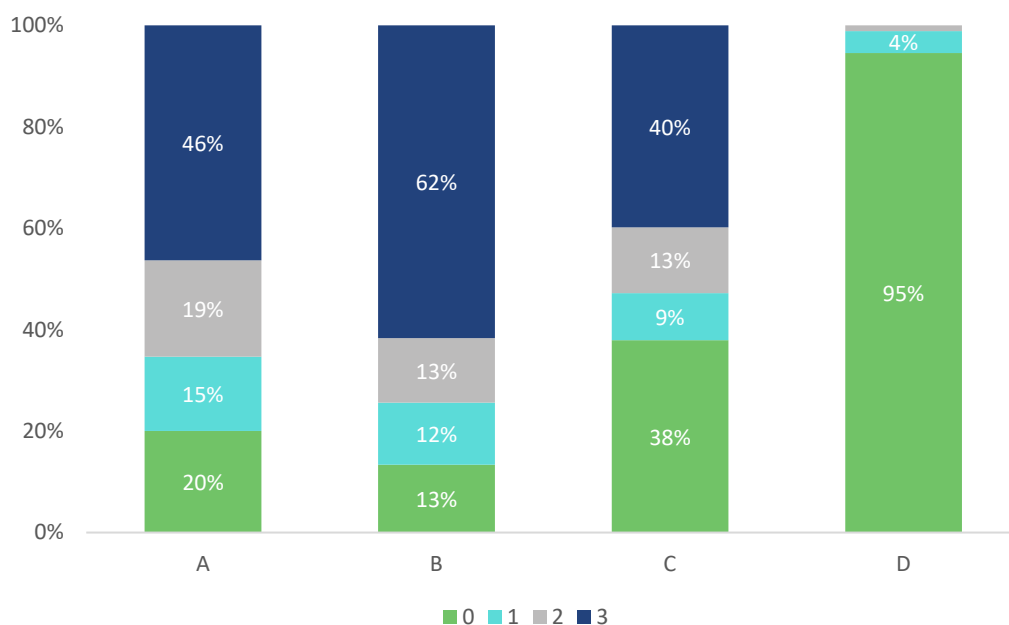
**Tabel 4.4 - Gemiddeld aantal telewerkdagen per week in de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in 2021**

Instelling	Gemiddelde	Totaal
GOB	2	1153
BF	3	326
URBAN	2	233
TALENT	3	62
CIBG	n.b.	n.b.
LB	3	650
GAN	2	291
DBDMH	1	82
HAVEN	1	43
ACTIRIS	3	1300
BGHM	n.b.	n.b.
INNOVIRIS	3	36
PERSPECTIVE	1	78
BRUPARTNERS	n.b.	n.b.
CITYDEV	n.b.	n.b.
BRUGEL	3	37
PARKING	3	118
BPV	1	40
VISIT	3	147

**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels



**Grafiek 4.8 - Aantal dagen telewerk per week, verdeling (%) volgens niveau, in 2021**



**BRONNEN:** GOB, ION's - Berekeningen: talent.brussels. Opmerking: Berekeningen gebaseerd op N = 10.343 eenheden wegens ontbrekende gegevens (162).

### Conclusie:

Bijna de helft van de werknemers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest doet aan telewerk (47%).

Telewerk komt veel vaker voor in de GOD's. Dit verklaren we in het bijzonder door specifieke kenmerken die inherent zijn aan bepaalde instellingen (GAN, DBDMH, BIM, ...) waarvan de opdrachten een meerderheid aan terreinfuncties impliceren, die weinig gekwalificeerd zijn en het toepassen van telewerk niet mogelijk maken.

Telewerkers doen gemiddeld tussen 2 en 3 dagen per week aan telewerk. In de helft van de instellingen doen telewerkers gemiddeld 3 dagen per week aan telewerk. Bovendien zijn het de meest gekwalificeerde telewerkers die de meeste dagen (3 dagen) per week telewerken. Vóór de coronacrisis werkten de meeste telewerkers maximaal één dag per week van thuis uit.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Zie vaststelling 7 van de enquête van 1/12/20 over telewerk bij de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, uitgevoerd door Idea Consult.

## 5. AANBEVELINGEN

### **Aanbevelingen 1: Uitvoeren van een volledige en alomvattende analyse van de ontwikkelingen in het personeelsbestand van het gewestelijk openbaar ambt.**

In dit rapport stellen we een toename vast van het gewestelijke personeelsbestand in de loop van de tijd, die zowel te verklaren is door het creëren van nieuwe instellingen als door een stijging van de aanwerving in vele instellingen. We weten dat voor de meeste instellingen (GOD's en ION's van type A) de aanwervingen plaatsvinden nadat ze voorafgaandelijk waren aanvaard via een personeelsplan dat vervolgens voor elke organisatie de personele middelen bekrachtigt die nodig zijn in overeenstemming met de toevertrouwde opdrachten.

Wat betreft de voorbije evolutie, bevelen we aan om de oorzaken van dit verschijnsel te objectiveren door een alomvattende analyse uit te voeren van het aanwervingsbeheer en de strategische personeelsplanning in de gewestinstellingen in relatie tot de extra opdrachten die hun zijn toegekend.

Voorts, wat betreft de toekomstige evoluties, bevelen we aan dat in het kader van het beleid inzake planning van human resources binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het opvolgen van de personeelsplannen zou worden toegewezen aan de Taskforce Personeelsplannen.

### **Aanbeveling 2: Mensen van het minder vertegenwoordigde geslacht aanmoedigen om te solliciteren voor functies die traditioneel door het andere geslacht worden uitgeoefend, om te zorgen voor gendergelijkheid binnen het gewestelijk openbaar ambt.**

In het verslag wordt opgemerkt dat er geen pariteit is van mannen en vrouwen binnen het gewestelijk openbaar ambt (slechts 35% vrouwen). Hoewel vrouwen in de meerderheid zijn in meer dan de helft van de instellingen die in dit verslag worden voorgesteld, zijn ze veel minder aanwezig in instellingen waar veel functies traditioneel mannelijk en laaggekwalificeerd zijn. Genderdiversiteit is een belangrijk thema voor het gewestelijk openbaar ambt, dat inclusief wil zijn en representatief voor de Brusselse bevolking, ongeacht de functies.

We hebben ook gezien dat de gemiddelde overkwalificatie van vrouwen ten opzichte van mannen op genderspecifieke wijze de verdeling van functies kleurt in de gewestinstellingen. De objectieve gegevens waarover wij beschikken, pleiten voor een vervrouwelijking van de terreinberoepen, waardoor de vertegenwoordiging van ondergekwalificeerde vrouwen, en dus van alle vrouwen in het totale personeelsbestand, kan worden vergroot.

Daarom bevelen wij aan om specifiek aandacht te besteden aan de vervrouwelijking van traditioneel mannelijke beroepen. Er kunnen acties worden ondernomen op het gebied van aanwerving, organisatiepraktijken, communicatie, organisatiecultuur, bewustmaking of de strijd tegen seksisme. Op soortgelijke wijze moet de toetreding van mannen tot de (traditioneel vrouwelijke) administratieve beroepen worden aangemoedigd om het onevenwicht niet om te draaien.

### **Aanbeveling 3: Aantrekken van jonge talenten**

De leeftijdspiramide van het gewestelijke personeel, die in het rapport wordt voorgesteld, laat met name een hoge concentratie zien van werknemers in de middelste leeftijdscategorieën en ook een ondervertegenwoordiging van jongere werknemers (vooral de hooggekwalificeerde profielen onder de 30). Het aantrekken van jong talent is belangrijk om te zorgen voor een leeftijdsevenwicht binnen de instellingen en om de overdracht van kennis mogelijk te maken, de innovatie te ontwikkelen en nieuwe competenties te integreren. Een geheel van maatregelen kan bijdragen tot het verwezenlijken van deze doelstelling, waaronder de ontwikkeling en instandhouding van een gewestelijk werkgeversimago dat is afgestemd op de beoogde demografische doelgroepen en de promotie van gewestelijke carrièremogelijkheden en voordelen. Bovendien, door het verhogen van het aantal jongeren in de Brusselse instellingen, kunnen we anticiperen op de vergrijzing van het personeelsbestand, dat op middellange termijn een uitdaging zou vormen voor het Brusselse gewestelijke openbaar ambt.

In dit verband bevelen we aan om gemeenschappelijke projecten op te zetten om een "value proposition"<sup>26</sup> als werkgever te ontwikkelen (die rekening houdt met de gewestelijke uitdagingen, en die het dus mogelijk maakt de werkaanbiedingen en de voordelen van het Gewest als aantrekkelijke werkgever en de verscheidenheid van zijn beroepen beter bekend te maken bij de jongeren - in het bijzonder Brusselse en/of gediplomeerde jongeren).

### **Aanbeveling 4: Statutaire aanwerving als prioriteit.**

Uit de aanwervingen van de laatste jaren blijkt een tendens tot contractualisering binnen het gewestelijk openbaar ambt, die in de komende jaren nog zou kunnen toenemen. Het is waar dat in het verleden de contractuele aanwervingsprocedure meer flexibiliteit bood dan de statutaire procedure. Dit is echter niet langer het geval sinds de hervorming van de statutaire aanwervingsprocedure door talent.brussels in februari 2022. Bovendien pleit de Brusselse regering in haar algemene beleidsverklaring voor een terugkeer naar statutaire tewerkstelling.

Wij bevelen dan ook aan dat het gebruik van de statutaire procedure weer de norm wordt, aangezien het gebrek aan flexibiliteit van deze procedure niet langer als tegenargument kan worden ingeroepen. Ook bevelen we aan om in de volgende omzendbrief met betrekking tot personeelsplannen de Brusselse instellingen te verplichten om statutair personeel aan te werven voor de vervangingen van vaste contractuelen (BSO niet inbegrepen) en voor de nieuw gecreëerde functies.

### **Aanbeveling 5: Analyseren van de nieuwe competenties die nodig zijn in verband met de evolutie van de beroepen.**

In het rapport laat de verdeling van de functies over de verschillende niveaus zien hoe groot het aandeel functies is dat overeenkomt met laaggekwalificeerde niveaus. De nieuwe aanwervingen zijn voor het merendeel in hoger gekwalificeerde functies, wat wijst op een structurele stijging van het niveau van de functies, en dus van de kwalificaties van de werknemers die deze functies uitoefenen of zullen uitoefenen.

We bevelen een analyse aan van de vereiste competenties en het in kaart brengen van de functies van de toekomst, om licht te werpen op de evolutie van de beroepen en de uitvoering van de NWOW binnen het gewestelijke openbaar ambt. We moeten tegelijk de veranderingen in onze samenleving begrijpen en anticiperen op toekomstige veranderingen om ervoor te zorgen dat het Brussels openbaar ambt de burgers een adequate en hoogwaardige dienstverlening biedt.

---

<sup>26</sup> De "value proposition" van de werkgever omvat datgene wat een organisatie haar (huidige en potentiële) werknemers te bieden heeft waardoor zij zich onderscheidt op de arbeidsmarkt. Dit omvat met name carrièremogelijkheden, werkcultuur, missie van de organisatie en voordelen.

### **Aanbeveling 6: Stimuleren van de toegang van vrouwen tot "leidinggevende" functies.**

We zagen in het rapport een oververtegenwoordiging van vrouwen in de meest gekwalificeerde functies (niveaus A en B). Vrouwen zijn vervolgens in de minderheid in de hoogste functies die worden toegekend bij mandaat. Alle niveaus samen genomen, zijn vrouwen ook ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies. Het is nodig om de inspanningen voort te zetten om vrouwen voor deze functies aan te werven en te bevorderen. In dit verband verwijzen we naar de gids voor goede praktijken van het IVGM over dit onderwerp.

Wij bevelen ook aan om een programma van projecten op te zetten rond de kwestie van de toegang van vrouwen tot leidinggevende functies. Wij benadrukken ook het belang van de pariteit man-vrouw in de selectiejury's voor de mandatarisposten, aangezien deze maatregel de gelijke kansen en gelijke behandeling van kandidaten bevordert voor wat betreft hun gender.

### **Aanbeveling 7: Mogelijk maken van de ontwikkeling van talentAnalytics.brussels.**

De gegevens waarover talentAnalytics.brussels beschikt, laten ons niet toe bepaalde analyses uit te voeren. Toch zou het voor het gewestelijk openbaar ambt nuttig zijn als bepaalde vaststellingen, met name op het niveau van de loopbaan (personeelsverloop, telewerken, vertrek, enz.), grondiger zouden worden onderzocht.

Dit kan verholpen worden door de ontwikkeling van talentAnalytics.brussels door het toekennen van de nodige middelen. Daartoe is een voorontwerp van ordonnantie opgesteld die een kader moet bieden voor de werkzaamheden van talentAnalytics.brussels en zijn actie moet wettigen. Dit wettelijk kader vergde heel wat voorbereidend werk om een duurzame methodologie voor te stellen (stabilisering van de instellingen, relevantie van de verzamelde gegevens, verplichting om gegevens door te sturen, enz.). Bovendien zullen de middelen die ter beschikking worden gesteld van talentAnalytics.brussels gebruikt worden om thematische studies of budgettaire analyses voor te stellen met het oog op de operationele ondersteuning van de minister van Openbaar Ambt.

Daartoe bevelen we aan dat op politiek niveau de nodige stappen worden gezet om ervoor te zorgen dat de ordonnantie betreffende de oprichting van een gegevensbank met de naam talentAnalytics.brussels zo snel mogelijk wordt aangenomen.

## 6. CONCLUSIES

De laatste jaren is het aantal personeelsleden in regionale organisaties aanzienlijk toegenomen. Deze stijging lijkt echter af te zwakken: een lichte groei van 0,5% tussen 2020 en 2021. De komende jaren zullen uitwijzen of deze stagnatie wordt bevestigd.

Vanuit sociaal-demografisch oogpunt moet het grote aandeel mannen, dat 64% van het totale personeelsbestand uitmaakt, worden genuanceerd. Er is inderdaad sprake van een lichte vervrouwelijking in de meeste regionale instellingen die in deze analyse aan bod komen. Niettemin lijkt de ontwikkeling van een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de totale regionale beroepsbevolking afhankelijk te zijn van de ontwikkelingen in de ION's waar traditionele mannenjobs geconcentreerd zijn.

Daaropvolgend zijn werknemers jonger dan 30 en ouder dan 54 jaar ondervertegenwoordigd. In het bijzonder gediplomeerden, jonger dan 30 jaar. Dit onevenwicht pleit voor de instandhouding of versterking van gewestelijke mechanismen, ter verbetering van de vertegenwoordiging van jongeren. Op deze manier kan er geanticipeerd worden op de vergrijzing van de beroepsbevolking en hierbij op de toekomstige pensioneringen.

Wat het aantal functies betreft, lijkt de verdeling tussen statutair en contractueel personeel 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 en een meerderheid van het contractueel personeel in de ION's. Het aantal aanwervingen op contractbasis neemt echter ook toe in de GOD's, zoals blijkt uit de aanwervingen in de afgelopen jaren. Voor bijna alle aanwervingen op contractbasis wordt als reden een uitzonderlijke en tijdelijke behoefte aan personeel opgegeven.

Wat de verdeling van statutaire en contractuele functies tussen mannen en vrouwen betreft, constateren wij dat de statutaire tewerkstelling vervrouwelijkt ten opzichte van de contractuele tewerkstelling, ook al zijn mannen bij beiden in de meerderheid. De contractuelen zijn weliswaar sterker vervrouwelijkt, maar ook jonger dan de statutaire personeelsleden: iets meer dan de helft van de contractuelen behoort tot de leeftijdscategorie jonger dan 40 jaar. Het blijkt ook dat werknemers onder de 30 jaar vooral contractueel in dienst treden.

Wat de beroepskwalificaties betreft, wordt bijna een op twee functies bezet door mensen van niveau D. Statutaire en contractuele functies zijn gemiddeld even gekwalificeerd. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de meest gekwalificeerde jobs. Mannen zijn oververtegenwoordigd in jobs voor lager geschoolden. De oververtegenwoordiging van vrouwen in gekwalificeerde jobs wordt genuanceerd wanneer we naar de rangen kijken: terwijl in het middenkader bijna een gelijkheid wordt bereikt, is dit vanaf het managementniveau niet meer het geval. Het lijkt moeilijk voor vrouwen om te kunnen toetreden tot mandaatfuncties. Op alle niveaus zijn er weinig leidinggevende functies die door vrouwen worden uitgeoefend.

Gezien de verschillen in rechtspositie en loopbaanvoorwaarden is de gemiddelde anciënniteit van statutaire personeelsleden logischerwijs hoger dan die van contractuele personeelsleden.

Deeltijds werk komt in de regionale organisaties voor bij een achtste van de werknemers. Bovendien kan worden vastgesteld dat deeltijds werk vooral door vrouwen wordt beoefend. Hierbij wordt er ook op gewezen dat de frequentie van deeltijds werk zowel voor mannen als voor vrouwen toeneemt met de leeftijd.

Op de laatste werkdag van 2021 waren 8 op de 10 werknemers aanwezig in de organisaties van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Wat de afwezigen betreft, was driekwart van hen afwezig om twee hoofdredenen: loopbaanonderbreking en ziekte.

Ten slotte doet bijna één werknemer op twee in het Brusselse gewestelijk openbaar ambt aan telewerk, ook al zijn er grote verschillen naar gelang van het niveau en de organisatie. In de helft van de organisaties doen de werknemers gemiddeld 3 dagen per week aan telewerk, wat veel meer is dan vóór de Covid-crisis.

Contact:

talent.brussels

Emile Jacqmainlaan 20 - 1000 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

Emile Jacqmainlaan 20

1000 Brussel

[info@talent.brussels](mailto:info@talent.brussels)

talent.brussels 2022. Alle rechten voorbehouden

Gehele of gedeeltelijke reproductie van dit verslag is toegestaan onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de bron duidelijk wordt vermeld in de vorm "Bron: Rapport talentAnalytics.brussels - cijfers 2021, talent.brussels, 2022".