

Focus op talent, competenties en evenredige arbeidsdeelname als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad

Het lokaal bestuur als voortrekker van een kwalitatief personeelsbeleid

29 oktober 2015

Mark Suykens, algemeen directeur VVSG
Peter Neirynck, diensthoofd Diverscity

Een blik op de sector lokale besturen

- 308 Vlaamse gemeenten,
- 308 Vlaamse OCMW's,
- Een honderdtal intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, in de vorm van opdrachthoudende en dienstverlenende verenigingen (= de vroegere 'intercommunales'),
- 129 autonome gemeentebedrijven,
- 79 OCMW-verenigingen,
- 118 politiezones (waarvan 35 eengemeentezones en 83 meergemeentezones),
- …
- → **ruim 177.000 werknemers (= 6,4% van tewerkstelling in Vlaanderen)**

Een blik op de sector lokale besturen

Enkele opvallende cijfers:

- Vrouwen in de meerderheid
  - Bij OCMW's en ziekenhuisverenigingen
- Veel kortgeschoolden: geen diploma HSO
  - Vaak evenwicht zoeken tussen regulier werk en 'sociale tewerkstelling' (cf. specifieke projecten)
- Personen met een arbeidshandicap
  - Ten minste 2% van het totale aantal personeelsleden binnen het bestuur, uitgedrukt in voltijds equivalenten, bestaat uit personen met een arbeidshandicap (Rechtspositiebesluiten)
- 50-plussers zijn oververtegenwoordigd
  - Gemiddeld ¼ werknemers is 50plus

Een blik op de sector lokale besturen

- Veel deeltijds werk (gemiddeld 45%)
  - Vooral in verpleging en verzorging
- Verhouding statutair/contractant:
  - Statutaire tewerkstelling neemt relatief gezien af
- Diversiteit aan besturen
  - 13 centrumsteden
  - 70% 'kleinere' besturen (10.000 - 15.000 inwoners)
  - Gemiddeld 1 VTE voor personeel (naast secretaris)

Sectorconvenant en EAD-beleid via Diverscity

- Paritair samenwerkingsverband

  Werkgevers (VVSG vzw)
  Werknemers (ACV-Openbare Diensten, ACOD-LRB en VSOA)

- Samenwerking met Vlaamse overheid

  Sectorconvenant (4 sectorconsulenten)

Diverscity

Sectorconvenant en EAD-beleid via Diverscity

- **Doel:**

  arbeidsmarkt- en HRM-beleid binnen de sector ‘lokale besturen’ versterken

- **Drie thema's staan centraal (cf. decreet)**
  - de overstap van het onderwijs naar de arbeidsmarkt
  - opleidings- en competentiebeleid (LLL)
  - diversiteit (Allochtonen, 50+, PmAH)

Sectorconvenant en EAD-beleid via Diverscity

Opleiding

- Bouwstenen op maat voor niveau E en D
- Ondersteuningstrajecten voor ploegbazen
- Opleiding van poetshulp naar polyvalent verzorgende
- Opleiding van polyvalent verzorgende naar zorgkundige

Projecten

- Werkbaarheid : Zorg voor zorg. Werkdrukvermindering in openbare woonzorgcentra
- Werkplekleren: te experimenteren met kortdurende stages voor personen tewerkgesteld in art. 60§7
- Opnieuw of anders aan de slag met een arbeidsbeperking? Naar een win-win voor medewerker én bestuur.'

Sectorconvenant en EAD-beleid via Diverscity

Onderzoek

- Leeftijdspiramides
- Knelpuntberoepen

Samenwerkingsverbanden

- FEGOB
- Federatie Centra voor Basiseducatie
- Duo-dag
- OVSG
- ….

Publicaties en studiedagen

Loopbaan- en diversiteitsplannen als instrument

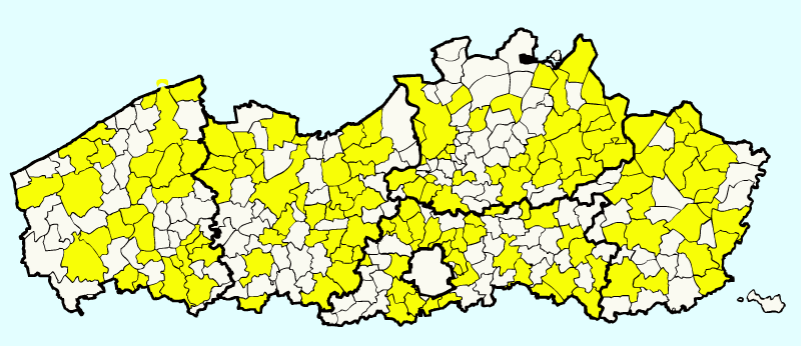
Een loopbaan- en diversiteitsplan biedt organisaties en ondernemingen de kans om het HR-beleid aan te passen aan de uitdagingen van vandaag. Met een actieplan op maat werkt men binnen de organisatie/de onderneming aan een duurzaam personeels- en loopbaanbeleid. Een Vlaamse subsidiemaatregel.

Diversiteitsplannen afgesloten bij de lokale besturen:

Verdeeld over 150 besturen

- 30 plannen in 2008
- 285 plannen in 2015

Loopbaan- en diversiteitsplannen als instrument



Loopbaan- en diversiteitsplannen als instrument

Acties blijven niet zonder gevolgen voor het HR-beleid van de organisatie. Binnen het jaar worden er nieuwe HR-praktijken ingevoerd en bestaande praktijken worden verder uitgebouwd, zoals:

- Onthaal- en diversiteitsbeleid
- Opleidingsbeleid
- Competentiebeleid
- Functionerings- en evaluatiegesprekken
- Aanwezigheidsbeleid
- …



Loopbaan- en diversiteitsplannen als instrument

Drempels:

- Niet voor het gemeentebestuur én het OCMW van dezelfde gemeente, met uitzondering voor de 13 centrumsteden/ocmw's
- Tot voor kort slechts eenmalige cyclus

Loopbaan- en diversiteitsplannen als instrument

Het belang van de financiële steun:

- Lokale besturen geven aan dat ze geen plan zouden hebben aangevraagd indien er geen financiële steun zou zijn
- Incentive is prikkel om te starten, maar er gebeurt veel meer
- Eén van de weinige instrumenten voor lokale besturen

Loopbaan- en diversiteitsplannen als instrument

Financiële tegemoetkomingen, maar niet voor de lokale besturen:

- Sectorfonds (geen)
- KMO-portefeuille
- ESF-financiering (finale doelgroep)
- VOP re-integratie(Vlaamse Ondersteuningspremie pmah)
- Ervaringsfonds (45-plus werknemers)
- Educatief verlof
- …

Drie sporen

Spoor 1: Het activeren van alle talenten

- Rol van de VDAB sterk benadrukt
- Rol van het OCMW vergeten
- Doelgroepenbeleid niet op maat van de lokale besturen

Drie sporen

Spoor 2: Het investeren in talenten

- Alternatief van KMO-portefeuille
  - Laagdrempeligheid
  - Praktische haalbaarheid
- Niet van toepassing voor de lokale besturen (cf. Advies SERV)

Drie sporen

Spoor 3: Mobiliserende strategie

- VVSG zeker bereid om mee te denken rond het doorbreken van vooroordelen en het richten van de blikken op de aanwezige talenten en competenties
- Lokale besturen hebben hefbomen, maar veel hefbomen liggen bij de Vlaamse overheid

Conclusie

Mogelijkheden voor de lokale besturen zijn onderbenut in de conceptnota:

1. Instrumentarium lokale besturen is zeer beperkt
2. Rol OCMW in activeringsbeleid vergeten
3. Doelgroepenbeleid slechts beperkt toepasbaar voor de lokale besturen
4. KMO-portefeuille niet toegankelijk voor de lokale besturen
5. Veel hefbomen bij de Vlaamse overheid

Nood aan een alternatief

- Bijvoorbeeld door jaarlijks innovatieve projecten, met focus op talent en competentie op te zetten

  Mogelijke acties:

  - innovatieve arbeidsorganisatie
  - multiculturele werkvloer
  - organisaties in verandering
  - re-integratie van personen met een arbeidsbeperking
  - aandacht voor kortgeschoolden in uitvoerende diensten

Nood aan een alternatief

Mogelijk kader voor alternatief:

- Paritaire aansturing door sociale partners (VVSG + overheidsvakbonden)
- Paritaire keuze van thema's en acties aansluitend bij thema's sectorconvenant
- Concrete ondersteuning van lokale besturen met externe expertise
- Engagement van de besturen - cofinanciering

Contact

Mark Suykens, mark.suykens@vvsg.be
Peter Neirynck, peter.neirynck@diverscity.be

02/211.55.00