

WERKGELEGENHEID IN HET BRUSSELS OPENBAAR AMBT 2024



1. Inhoudsopgave

1.	INHOUDSOPGAVE.....	2
2.	LIJST VAN DE GRAFIEKEN EN TABELLEN.....	3
3.	WOORD VOORAF	6
4.	METHODOLOGIE.....	7
5.	TRENDS EN ALGEMENE WAARNEMINGEN	10
6.	SOCIODEMOGRAFISCHE GEGEVENS	12
A.	PERSONEEL.....	12
B.	GESLACHT	17
C.	LEEFTIJD.....	18
D.	HANDICAP	21
E.	OPLEIDINGSNIVEAU.....	22
F.	WOONPLAATS.....	25
7.	MONITORING VAN DE WERKGELEGENHEID IN HET BRUSSELS OPENBAAR AMBT.....	27
A.	JURIDISCHE SITUATIE.....	27
B.	NIVEAU	29
C.	RANG.....	33
D.	TAALROL	36
E.	ANCIËNNITEIT.....	37
8.	MONITORING HR.....	43
A.	MANAGEMENT	43
B.	TELEWERK	48
C.	OPLEIDINGSUREN.....	57
D.	ARBEIDSREGELING	60
E.	STUDENTEN	64
F.	DYNAMIEK VAN DE MEDEWERKERS.....	65
9.	CONCLUSIE.....	79
10.	BIJLAGEN	81
A.	PERCENTAGE BRUIKBARE GEGEVENS, PER VARIABLE	81
B.	METHODOLOGIE SORTERING DEELTIJDSE WERKNEMERS	86

2. Lijst van de grafieken en tabellen

Tabellen

Tabel 1: Evolutie van het personeelsbestand in de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op 31 december 2024.....	14
Tabel 2: Vergelijking personeelsbestand verschillende gewesten en federaal op 31 december 2022, 2023 & 2024.....	16
Tabel 3: Verdeling van de banen per niveau per jaar (2015 - 2024).....	30
Tabel 4: Dynamiek van de medewerkers in het Brusselse openbaar ambt in 2024 naar leeftijd en anciënniteit.	68
Tabel 5: Verdeling van de aanwervingsredenen bij de instellingen van het Brusselse openbaar ambt in 2024 . n=561	71
Tabel 6: Uitgaande stroom van medewerkers per instelling van het Brusselse openbaar ambt in 2023 en 2024	73
Tabel 7: Reden voor vertrek van de medewerkers van het Brusselse openbaar ambt in 2024. n=700 ..	75
Tabel 8: Anciënniteit volgens Reden voor vertrek van de medewerkers van het Brusselse openbaar ambt in 2024	77
Tabel 9: Pensionering van de medewerkers van het Brusselse openbaar ambt in 2024	78

Grafieken

Grafiek 1: Beschikbare percentage gegevens van de totale gevraagde gegevens per organisatie.	9
Grafiek 2: Aandeel personeelsleden van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op 31 december 2024. n=12000	13
Grafiek 3: Evolutie van het aantal medewerkers in het Brusselse openbaar ambt tussen 2015 en 2024, 23 organisaties uit tabel 1	15
Grafiek 4: Relatieve evolutie van het aantal medewerkers in het Brusselse openbaar ambt tussen 2015 en 2024, jaar-op-jaar	16
Grafiek 5: Verdeling van de personeelsleden volgens geslacht, per instelling, op 31 december 2024. n=7704.....	17
Grafiek 6: Gemiddelde leeftijd per instelling, op 31 december 2024. n=7704	18
Grafiek 7: Verdeling van het personeelsbestand volgens leeftijdsgroep en geslacht, op 31 december 2024. n=7704	19
Grafiek 8: Aandeel van jonge leeftijdsgroepen per instelling, op 31 december 2024. n=7704.....	20
Grafiek 9: Percentage mensen met een handicap per instelling, op 31 december 2024. n=6159.....	21
Grafiek 10: Verdeling van het personeelsbestand volgens opleidingsniveau, op 31 december 2024. n=6736.....	23
Grafiek 11: Verdeling van het personeelsbestand volgens opleidingsniveau en geslacht, op 31 december 2024. n=6736	24
Grafiek 12: Verdeling van het personeelsbestand volgens opleidingsniveau en leeftijd, op 31 december 2024. n=6736	24
Grafiek 13: Verdeling van het personeelsbestand volgens de juridische situatie voor elke instelling, op 31 december 2024. n=7704	27
Grafiek 14: Verhouding van de niveaus in de instellingen, op 31 december 2024. n=6719	30
Grafiek 15: Verdeling van het personeelsbestand volgens geslacht, voor elk van de niveaus, op 31 december 2024. n=6719	31
Grafiek 16: Verdeling van het personeelsbestand volgens leeftijd, voor elk niveau, op 31 december 2024. n=6719	32
Grafiek 17: Verdeling van het personeelsbestand volgens geslacht voor elke rang, op 31 december 2024. n=6719	34

Grafiek 18: Verdeling van het personeelsbestand volgens juridische situatie voor elke rang, op 31 december 2024. n=6719	35
Grafiek 19: Verdeling van het personeelsbestand volgens taalsysteem voor elke instelling, op 31 december 2024. n=7704	36
Grafiek 20: Dienstanciënniteit volgens juridische situatie, op 31 december 2024. n=7704	38
Grafiek 21: Geldelijke anciënniteit volgens juridische situatie, op 31 december 2024. n=5200	40
Grafiek 22: Dienstanciënniteit volgens niveau, op 31 december 2024. n=6719	41
Grafiek 23: Vergelijking van dienstanciënniteit en geldelijke anciënniteit per niveau, op 31 december 2024. n=5200	42
Grafiek 24: Verdeling van de rollen van leidinggevende in het Brusselse openbaar ambt, op 31 december 2024. n= 7703	43
Grafiek 25: Verdeling van de rollen van leidinggevende in het Brusselse openbaar ambt per instelling, op 31 december 2024. n= 7703	44
Grafiek 26: Werknemer / manager ratio in het Brusselse openbaar ambt per instelling, op 31 december 2024. n= 7703	45
Grafiek 27: Verhouding van de juridische situatie voor leidinggevende rollen, op 31 december 2024. n= 7703	45
Grafiek 28: Verdeling van de rollen van leidinggevende volgens geslacht, op 31 december 2024. n= 7703	46
Grafiek 29: Verdeling van de rollen van leidinggevende volgens leeftijdsgroep, op 31 december 2024. n= 7703	46
Grafiek 30: Verdeling van de rollen van leidinggevende volgens rang, op 31 december 2024. n= 7703	47
Grafiek 31: Verdeling van de rollen van leidinggevende volgens taalrol, op 31 december 2024. n= 7703	47
Grafiek 32: Verdeling van het telewerk in het Brusselse openbaar ambt, op 31 december 2024. N= 7703	49
Grafiek 33: Verdeling van het telewerk in het Brusselse openbaar ambt per instelling, op 31 december 2024. N= 7703	50
Grafiek 34: Verdeling van het telewerk in het Brusselse openbaar ambt volgens geslacht, op 31 december 2024. N= 7703	50
Grafiek 35: Verdeling van het telewerk in het Brusselse openbaar ambt volgens leeftijdscategorie, op 31 december 2024. N= 7703	51
Grafiek 36: Verdeling van het telewerk in het Brusselse openbaar ambt, volgens niveau op 31 december 2024. N= 7703	52
Grafiek 37: Verdeling van het telewerk in het Brusselse openbaar ambt volgens leidinggevend, op 31 december 2024. n= 7703	52
Grafiek 38: Gemiddeld aantal telewerkdagen per maand van structurele telewerkers, op 31 december 2024. n=5855	53
Grafiek 39: Gemiddeld aantal telewerkdagen per maand van structurele telewerkers, per organisatie op 31 december 2024. n=5855	54
Grafiek 40: Gemiddeld aantal telewerkdagen per maand van structurele telewerkers, per geslacht op 31 december 2024. n=5855	54
Grafiek 41: Gemiddeld aantal telewerkdagen per maand van structurele telewerkers, per leeftijdscategorie op 31 december 2024. n=5855	55
Grafiek 42: Verdeling van medewerkers van het Brusselse openbaar ambt die een opleiding hebben gevolgd in 2024. n=4170	57
Grafiek 43: Aantal opleidingsuren gevolgd door de medewerkers van de instellingen van het Brusselse openbaar ambt in 2024. n=4170	58
Grafiek 44: Aantal gevolgde opleidingsuren per niveau, leeftijdscategorie en geslacht, in 2024. n=4170	59

Grafiek 45: Verdeling van de voltijdse en deeltijdse arbeidsregeling van de medewerkers van het Brusselse openbaar ambt, op 31 december 2024. n=7184	61
Grafiek 46: Verdeling van de deeltijdse arbeidsregeling van de medewerkers van het Brusselse openbaar ambt, op 31 december 2024. n=7184	61
Grafiek 47: Relatief aantal deeltijdse medewerkers van het Brusselse openbaar ambt, op 31 december 2024. n=7184	62
Grafiek 48: Percentage deeltijds personeel volgens niveau, leeftijdscategorie en geslacht in het Brussels openbaar ambt op 31 december 2024, n=7184.....	63
Grafiek 49: Studenten per instelling in het Brusselse openbaar ambt in 2024. n=104	64
Grafiek 50: Geslacht en taalrol van studenten in het Brusselse openbaar ambt in 2024. Studenten n=104 & Actief in dienst personeel n=7704	64
Grafiek 51: Dynamiek van de medewerkers per instelling in het Brusselse openbaar ambt in 2024. n=8362	66
Grafiek 52: Dynamiek van de medewerkers volgens leeftijdscategorie in het Brusselse openbaar ambt in 2024. n=8353	67
Grafiek 53: Dynamiek van de medewerkers volgens niveau in het Brusselse openbaar ambt in 2024. n=8353.....	68
Grafiek 54: Dynamiek van de medewerkers: verdeling van de medewerkers volgens profiel in 2024. n=8362	69
Grafiek 55: Verdeling van de inkomende stroom volgens leeftijdscategorie en juridische situatie in 2024. n=561.....	70
Grafiek 56: Verdeling van de aanwervingsredenen volgens leeftijdscategorie, geslacht & niveau bij de instellingen van het Brusselse openbaar ambt in 2024 . n=561	72
Grafiek 57: Personeelsverloop in de instellingen van het Brusselse openbaar ambt in 2024.....	74
Grafiek 58: Reden voor vertrek van de medewerkers volgens leeftijdscategorie, geslacht & niveau in 2024. n=700.....	76
Grafiek 59: Profiel van de gepensioneerden van het Brusselse openbaar ambt in 2024. Gepensioneerden n=79 & Personeel in dienst n=7704	78

Kaarten

Kaart 1: Aantal medewerkers volgens woonplaats, op 31 december 2024. n=7665.....	25
Kaart 2: Aantal medewerkers volgens woonplaats, op 31 december 2024. n=4033.....	26
Kaart 3: Gemiddeld aantal telewerkdagen per maand van structurele telewerkers, per provincie op 31 december 2024. n=5855	56

3. Woord vooraf

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 juli 2017 tot oprichting van Brussel Openbaar Ambt vertrouwt aan talent.brussels de opdracht toe, om het Observatorium voor de werkgelegenheid van het gewestelijk openbaar ambt te coördineren onder de naam talentAnalytics.brussels. Dit observatorium verstrekt informatie aan de Regering over de situatie van de werkgelegenheid bij de Brusselse overheidsinstellingen ter ondersteuning van, meer bepaald, haar beleid inzake het openbaar ambt.

Als vervolg op het besluit van 2017 werd de nieuwe ordonnantie van 21 maart 2024, betreffende de oprichting van een databank genaamd talentAnalytics.brussels, het leven in geroepen. talent.brussels is de door de regering aangewezen administratie die belast is met de implementatie en exploitatie van deze databank. In dit kader verzamelen wij, zoals elk jaar, de essentiële gegevens voor de voorbereiding van ons jaarlijkse rapport talentAnalytics.brussels, dat de regering waardevolle informatie verschaft over de arbeidsmarkt binnen de Brusselse openbare instanties, met name om het beleid op het gebied van het openbaar ambt te ondersteunen.

De ordonnantie van 21 maart 2024 maakt een meer gedetailleerde en frequente gegevensverzameling mogelijk, versterkt de naleving van de AVG-normen en helpt ons de regering beter te laten begrijpen hoe personeelsbeheer, het budget en diversiteit binnen het openbaar ambt worden beheerd.

Echter, de overdracht van gegevens via de regionale dienstenintegrator naar de tool talentAnalytics.brussels is nog niet operationeel. Om deze reden werd de inzameling van de in de nieuwe ordonnantie genoemde gegevens, dit jaar wederom handmatig gedaan.

Dit verslag werpt een analytische blik op het Brusselse openbaar ambt, waarbij de analyse wordt toegespitst op drie hoofdlijnen: analyse van de sociodemografische gegevens, monitoring van de werkgelegenheid in de publieke sector en HR-monitoring, onder meer van de indicatoren met betrekking tot de diversiteit.

De analyse van de sociodemografische gegevens levert een gedetailleerd overzicht op van de diversiteit en samenstelling van de Brusselse gewestelijke publieke sector. Aan de hand van de demografische en sociale kenmerken van de medewerkers kan van de beroepsbevolking een identiteitskaart worden opgemaakt.

Bij de monitoring van de werkgelegenheid in de publieke sector wordt gekeken naar de structuren en statuten bij de overheidsinstellingen en worden de verschillende juridische en organisatorische aspecten van de loopbaan van de medewerkers onder de loop genomen. Dit gedeelte is bedoeld om een duidelijk inzicht te geven in de verdeling en hiërarchie van het personeel.

De HR-monitoring onderzoekt de praktijken van human resources management en werpt licht op de huidige stand van zaken. Inhoudelijk neemt deze analyse elementen zoals telewerk, opleiding, arbeidsregeling en mobiliteit van de medewerkers onder de loop. Het overzicht dat deze analyse genereert, levert waardevolle inzichten op voor beleidsmakers.

De bedoeling van dit verslag is om kwaliteitsvolle gegevens op een geëngageerde en informatieve wijze in beeld te brengen voor het publiek en voor de verschillende leidinggevendenden (al dan niet van HR) van de gewestelijke instellingen.

4. Methodologie

Voor de opstelling van dit rapport werd een gegevensverzameling gestart in december 2024. 23 partnerinstellingen werden in dat verband via e-mail gecontacteerd. De e-mails bevatten drie bijlagen: een woordenlijst, een Excel-bestand met vooraf gedefinieerde kolommen om de gevraagde gegevens in te vullen, en een handleiding met de modaliteiten om de ad-hoc gegevens op een veilige manier aan talent.brussels te bezorgen. Net zoals in voorgaande jaren hebben de gegevens betrekking op de situatie van het personeelsbestand op 31 december van het bestudeerde jaar.

Dit jaar werd gekozen om de dataverzameling voor het talentAnalytics.brussels rapport en de monitoring van de personeelsplannen te combineren. Organisaties waarvan enkel deelname aan het talentAnalytics.brussels rapport werd verwacht, kregen enkel een aanvraag hiervoor. Het idee achter de gecombineerde dataverzameling was enerzijds om de organisaties minder dubbel werk te laten doen, en anderzijds om meer consistentie te krijgen tussen deze twee inzamelingen.

Omwillen van de verhoogde werklast door deze dubbele data aanvraag, werd de opleverdatum van de gevraagde gegevens opgeschoven naar een latere datum dan andere jaren, namelijk op 28 februari 2025. Indien de instellingen konden aantonen dat ze moeilijkheden hadden om deze timing te respecteren, kregen ze extra tijd. Uiteindelijk werd de inzameling van de gegevens voor alle instellingen afgesloten op 22 april 2024.

Sinds de ordonnantie tot oprichting van een gegevensbank genaamd talentAnalytics.brussels op 28 maart 2024 van kracht werd en om de overgang naar een continue datatoevoer aan deze gegevensdatabank te stroomlijnen, werden de indicatoren van deze dataverzameling uitgebreid. Het totaal aan variabelen is nu 29, wat er vier meer zijn dan vorig jaar. De stijging van het aantal variabelen komt door een uitbreiding van variabelen omtrent telewerkdagen, er werd gevraagd om een onderscheid te maken tussen telewerkdagen gepresteerd in België, binnen de Europese Unie en buiten de Europese Unie, gezien er een wettelijk kader werd voorzien om in het buitenland te kunnen telewerken. Ten slotte werden een unieke identificator, schaalanciënniteit en een extra variabele voor de arbeidsregeling gevraagd aan de partners. Anderzijds werd dit jaar geopteerd om geen variabelen rond absentisme meer op te vragen omdat het om zeer gevoelige informatie gaat en dit een aparte vorm van gegevensverzameling vereist. Wanneer talentAnalytics.brussels via de gegevensdatabank de nodige data ontvangt, zal het hoofdstuk absentisme wederom terugkeren in dit rapport.

Bij onduidelijkheden of ontbrekende gegevens werd initieel contact opgenomen met de betreffende partnerinstellingen. Vervolgens zijn de datasets systematisch opgeschoond. Deze cruciale fase behelsde het opsporen, corrigeren en verwijderen van fouten en inconsistenties, essentieel voor betrouwbare analyses en statistische modellering. De oorspronkelijke data van partnerinstellingen zijn hierbij omgezet naar bruikbare, geanalyseerde gegevens en datastromen. Een gedetailleerd overzicht van de beschikbare variabelen en hun bruikbaarheid is opgenomen in bijlage 10a.

Tijdens het opschoningsproces zijn diverse variabelen gehercodeerd om de analyse en visualisatie voor het gehele team te vereenvoudigen en te verduidelijken. Een specifiek voorbeeld hiervan is de gelijkstelling van niveau E en S (stewards) aan niveau D. Eventuele bijzondere gevallen die tijdens de analyses naar voren kwamen, worden per hoofdstuk nader toegelicht.

Voor het opschonen en analyseren van de gegevens is gebruikgemaakt van de programmeertaal Python. De keuze voor Python biedt significante voordelen. Zo kunnen repetitieve taken worden geautomatiseerd, wat de kans op menselijke fouten reduceert en waardevolle tijd vrijmaakt voor kwalitatief diepgaandere analyses. Bovendien stellen geavanceerde bibliotheken zoals Pandas en NumPy complexere en krachtigere analyses in staat dan bijvoorbeeld mogelijk is met Excel. Wat

betreft betrouwbaarheid en reproduceerbaarheid dragen goed gedocumenteerde code en versiebeheer bij aan het effectief opsporen van fouten, wat de geloofwaardigheid van talentAnalytics.brussels verhoogt. Python is tevens bij uitstek geschikt voor de integratie van kunstmatige intelligentie, waardoor nieuwe perspectieven voor innovatieve analyses worden geopend. Ten slotte is Python schaalbaar, wat op termijn complexere analyses mogelijk maakt, en kunnen de in Python gecentraliseerde data moeiteloos geïntegreerd worden met andere systemen, zoals de in ontwikkeling zijnde tool talentAnalytics.brussels. Dit faciliteert directe data-extractie bij instellingen en vereenvoudigt het analyseproces voor het jaarverslag.

Dit verslag beoogt de meest significante resultaten en relevante datatrends te presenteren. De analyses zijn gebaseerd op de personeelsgegevens van 31 december 2024. Medewerkers die de organisatie in de loop van 2024 hebben verlaten, worden niet als 'in dienst' beschouwd op de peildatum en zijn niet meegenomen in de analyses. Medewerkers die de organisatie verlaten hebben op 31/12/2024 worden als "in dienst" beschouwd, aangezien dit normaal gezien de laatste werkdag is. Deze personen worden wel in acht genomen in het hoofdstuk werknemersdynamiek aangezien ze anders het personeelsbestand zouden verlaten zonder enige invloed te hebben op de turnovercijfers.

Hierna volgt een opsomming van de partners die ons hun gegevens hebben bezorgd en dus bij de analyse van dit verslag betrokken zijn:

- Actiris (Actiris)
- Brussels Agentschap voor Toerisme (visit.brussels)
- Parkeeragentschap van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (parking.brussels)
- Leefmilieu Brussel (environnement.brussels) (LB)
- De Brusselse regulerende instantie voor elektriciteit, gas en controle van de waterprijzen (brugel.brussels)
- Brussel Preventie en Veiligheid (safe.brussels)
- Brussels Planningsbureau (perspective.brussels)
- Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (paradigm.brussels)
- Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (brupartners.brussels)
- Instituut ter Bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en Innovatie van Brussel (innoviris.brussels)
- Brusselse Maatschappij voor Waterbeheer (HYDRIA)
- Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven (hub.brussels)
- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (SPRB - GOB)
- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Openbaar Ambt (talent.brussels)
- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit (fiscalite(it).brussels)
- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Stedenbouw en Erfgoed (urban.brussels)
- Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (citydev.brussels);
- Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (SLRB - BGHM)
- Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel (port.brussels)
- Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (fonds.brussels)
- Iristeam (IRISTeam)

Deze partners slaagden er niet in om hun gegevens te verstrekken:

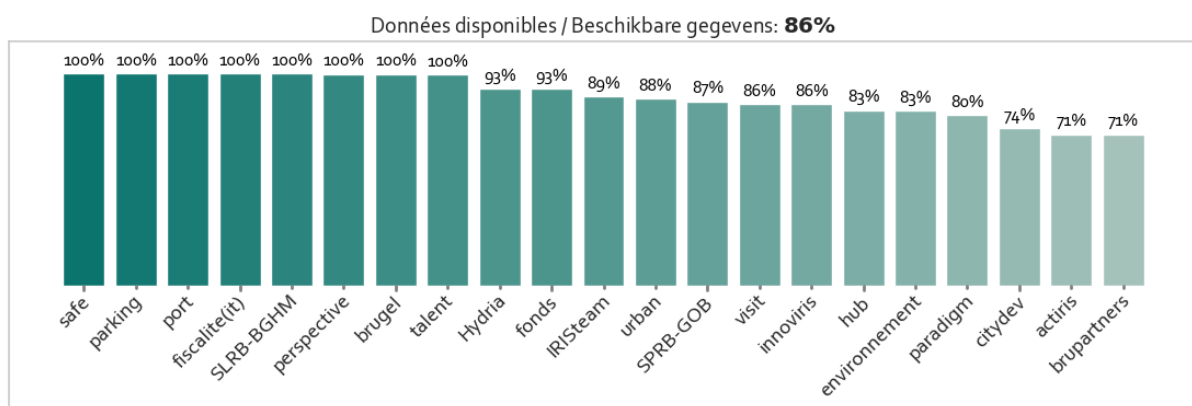
- Net Brussel (Propreté - Net)
- Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (SIAMU - DBDMH)

Net Brussel en SIAMU slaagden er niet in tijdig de gevraagde gegevens door te sturen. Er werd hen wel gevraagd om alsnog de gegevens te bezorgen zodat er in de toekomst wel een volledige historiek is en de jaarlijkse vergelijkingen correcter weergegeven kunnen worden. Ondertussen werden de gegevens van Net Brussel doorgestuurd maar te laat om nog te verwerken in het huidige rapport.

Door de afwezigheid van Net Brussel en DBDMH, bestaat er een grote impact op vele cijfers in dit jaarverslag gezien hun omvang in personeelsaantallen. Bijgevolg gaan in een aantal hoofdstukken grote verschillen zitten in de tabellen en grafieken ten opzichte van vorige jaren. De totale beschikbare data ligt op 57% wanneer er rekening gehouden wordt met alle 23 organisaties, zijnde de 21 organisaties aanwezig in het rapport en de 2 afwezigen Net Brussel en DBDMH. Als er enkel naar de 21 organisaties in het rapport gekeken wordt, wordt een datakwaliteit van 86% vastgesteld.

In grafiek 1 wordt deze 86% getoond aan de hand van de percentages beschikbare data per organisatie. Er zijn 8 organisaties met 100% beschikbare gegevens, de laagste percentages liggen net boven de 70%.

Grafiek 1: Beschikbare percentage gegevens van de totale gevraagde gegevens per organisatie.



De drie nieuwe variabelen rond telewerk waar onderscheid gemaakt wordt over de plaatst van telewerk (België, in EU, Buiten EU) zijn vaak afwezig aangezien meerdere organisaties dit onderscheid (nog) niet coderen. Daarnaast kampt de variabele 'opleidingsuren' met een lage datakwaliteit, dat bij verschillende organisaties ook niet gecapteerd wordt.

5. Trends en algemene waarnemingen

- **Taalrol:** In hoofdstuk taalrol in grafiek 18 wordt de verdeling van de taalrol vergeleken tussen de deelnemende organisaties. Hier worden grote verschillen vastgesteld van 69% Franstalige medewerkers, tot 92%.
- **Management:** Het aandeel leidinggevendenden steeg van 12,3% in 2022 naar 14% in 2024. De ratio werknemers per manager verschilt echter sterk per instelling (van 3,2 tot 9,1 in 2024), wat duidt op een gebrek aan uniforme organisatiestructuren. Mannen blijven oververtegenwoordigd in leidinggevende rollen (17% vs. 12% voor vrouwen), en het 'glazen plafond' is nog steeds een aandachtspunt. De kans op een managementfunctie stijgt met de leeftijd, en statutairen bekleden deze posities vaker (69% in 2024). De groei van het aantal managers en de demografische verschillen vragen om een strategische focus op leiderschapsontwikkeling en diversiteit.
- **Telewerk:** Structureel telewerk is de norm geworden; het aandeel steeg van 39,8% in 2021 naar 82% in 2024, wat wijst op een duidelijke voorkeur voor een hybride model. Het gemiddeld aantal effectieve telewerkdagen per maand daalde in 2024 echter naar 7 (minder dan 2 per week), wat kan duiden op een groeiende behoefte aan fysieke samenwerking. Vrouwen, oudere medewerkers en personeel dat verder van Brussel woont, maken het meest gebruik van telewerk. Hoewel telewerk stevig is verankerd, wordt er een nieuw evenwicht gezocht tussen flexibiliteit en fysieke aanwezigheid.
- **Opleidingsuren:** De investering in opleidingen vertoont een positieve trend. De deelname is met 77% in 2024 hoog en stabiel, en het gemiddeld aantal uren steeg van 20 in 2022 naar 29 in 2024. Jongere medewerkers krijgen de meeste initiële training, maar de focus verschuift naar continue professionele ontwikkeling voor alle medewerkers. Grote verschillen tussen instellingen blijven echter bestaan, wat een harmonisering van het aanbod noodzakelijk maakt.
- **Arbeidsregeling:** Dankzij een verbeterde meetmethode steeg het aandeel deeltijdse werknemers significant naar 11% in 2024, hoewel dit lager blijft dan het nationaal gemiddelde. De meerderheid (65%) werkt 4/5e. Vrouwen, vooral tussen 35 en 50 jaar, werken aanzienlijk vaker deeltijds. Deeltijds werk neemt toe met de leeftijd en komt het vaakst voor in niveau A.
- **Studenten:** Er werd maar bij zes organisaties aangegeven dat er in de loop van het jaar studenten geholpen hebben. Zeker in tijden van het moratorium kan het voor sommige organisaties een hulp zijn om op een budget neutrale manier toch versterking te krijgen op bepaalde afdelingen.
- **Absenteïsme:** Grote afwezigheid in dit rapport is het hoofdstuk Absenteïsme. Dit jaar werden er geen gegevens opgevraagd rond absenteïsme omdat het om zeer gevoelige informatie gaat die een aparte vorm van gegevensverzameling vereist. Via de gegevensdatabank van talentAnalytics.brussels zullen deze gegevens ons wel bereiken, waarmee diepgaande en correctere analyses gemaakt kunnen worden.
- **Werknemersdynamiek:** Ondanks het moratorium zijn er in 2024 561 personen in dienst getreden. Dit kan te wijten zijn aan procedures die zijn nog mogen doorgaan indien ze gecodeerd werden voor de start van het moratorium. Daarnaast zijn er nog organisaties die

operationeel personeel mogen aanwerven. En tot slot mogen organisaties steeds procedures aanvragen voor kritieke functies. Daar tegenover zijn er 701 personen die uit dienst gegaan zijn in 2024. De vergelijking van de instroom met de uitstroom brengt ons op een netto van -140 personen.

6. Sociodemografische gegevens

a. Personeel

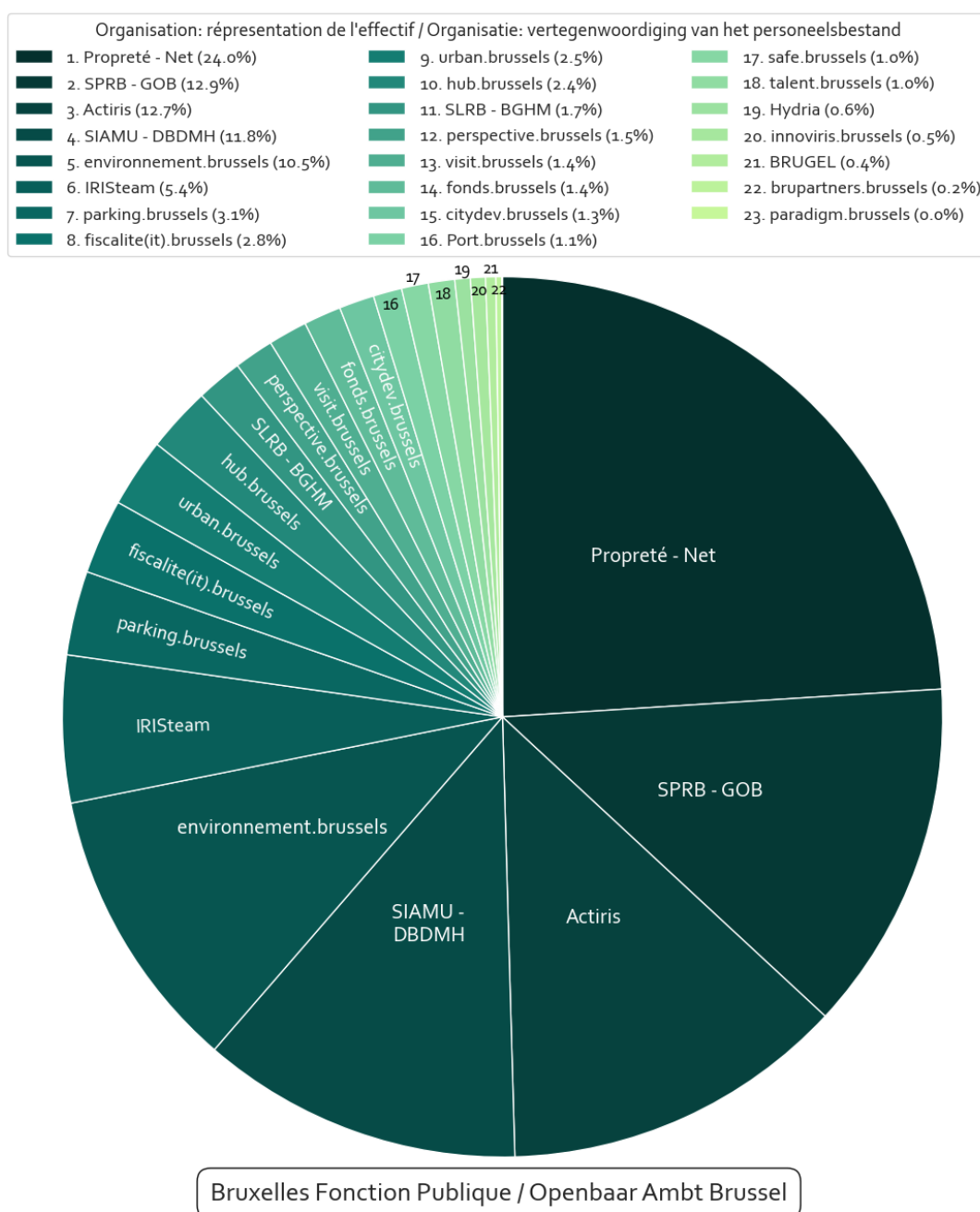
In dit deel wordt het profiel van het personeel van het Brusselse openbaar ambt onder de loep genomen.

Totaal personeelsbestand:

Op 31 december 2024 telde het totale personeelsbestand van het Brussels Gewest 12.000 personen, dit voor de vier Gewestelijke Overheidsdiensten Brussel (GOD), de negen Instellingen van openbaar nut (ION) en de overige tien instellingen samen. Het gaat in dit deel over het totaal personeelsbestand en er werd gekozen om ook Net Brussel en DBDMH in acht te nemen, dit om een zo volledig mogelijk overzicht te geven van het personeelsbestand. Het personeelsaantal op 31/12/2024 van Net Brussel en DBDMH werd verkregen via een eerdere collecte die gedaan werd in verband met het moratorium. Aangezien er geen gegevens ontvangen zijn van deze instellingen specifiek voor het talentAnalytics.brussels rapport, zullen deze in verdere analyses niet opgenomen worden.

Met het oog op meer coherentie en continuïteit met de analyses van de voorgaande jaren, bevat dit cijfer niet het personeel die de dienst in de loop van 2024 verlaten heeft. De personeelsstroom komt meer in detail aan bod in het gedeelte dat aan het personeelsverloop is gewijd.

Grafiek 2: Aandeel personeelsleden van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op 31 december 2024. n=12000



Evolutie van het personeelsbestand:

In tabel 1 wordt de situatie van het personeelsbestand van 2015-2024 getoond, met ontbrekende gegevens voor 2016 en 2017. Van 2015 tot 2023 wordt er elk jaar een stijging van het personeel vastgesteld. Op 31/12/2024 wordt voor het eerst een daling getoond van 93 personen of -0,8% ten opzichte van de situatie op 31/12/2023. Bij 15 van de 23 organisaties in de tabel wordt een daling vastgesteld. De grootste dalingen, in absolute cijfers, worden vastgesteld bij Actiris (-38 personen) en GOB (-26 personen). In relatieve termen wordt de grootste afname gezien bij brupartners.brussels (-10%) en talent.brussels (-9%), met een kleinere impact op het totale personeelsbestand gezien de grootte van deze organisaties. Bij safe.brussels (+28) en DBDMH (+26 personen) worden de grootste toenames van personeel vastgesteld in absolute getallen.

Tabel 1: Evolutie van het personeelsbestand in de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op 31 december 2024

Instelling	2015	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
SPRB - GOB	1.746	1.399	1.450	1.452	1.465	1.519	1.575	1.549
fiscalite(it).brussels		223	253	306	339	351	344	330
urban.brussels		249	250	285	300	287	304	304
talent.brussels		44	68	71	77	104	127	116
Totaal GOD's	1.746	1.915	2.021	2.114	2.181	2.261	2.350	2.299
paradigm.brussels	5	4	4	4	4	2	2	2
environnement.brussels	1.063	1.166	1.199	1.215	1.222	1.238	1.274	1.260
net.brussels	2.436	2.926	2.959	2.882	2.809	2.846	2.867	2.879
SIAMU - DBDMH	1.225	1.327	1.374	1.352	1.324	1.354	1.391	1.417
port.brussels	132	126	136	130	129	128	131	126
actiris.brussels	1.180	1.486	1.611	1.582	1.637	1.584	1.556	1.518
SLRB - BGHM	128	134	147	163	170	191	201	203
innoviris.brussels	38	60	58	64	66	65	68	66
perspective.brussels		132	148	154	164	168	173	174
Totaal ION	6.207	7.361	7.636	7.546	7.525	7.576	7.663	7.645
brupartners.brussels	23	29	29	29	31	29	30	27
citydev.brussels	132	137	144	151	153	151	155	155
visit.brussels	107	173	172	177	186	188	187	172
Hydria	40	47	52	56	63	68	69	68
brugel.brussels		25	31	36	37	39	39	45
parking.brussels	67	196	231	285	316	333	375	371
safe.brussels		44	54	52	68	91	90	118
hub.brussels		248	272	270	276	292	304	287
Fonds.brussels	164	172	166	174	169	168	167	165
IRISteam	300	418	443	503	555	633	664	648
Totaal andere instellingen	833	1.489	1.594	1.733	1.854	1.992	2.080	2.056
Totaal 23 organisaties	8.786	10.765	11.251	11.393	11.560	11.829	12.093	12.000

Moratorium:

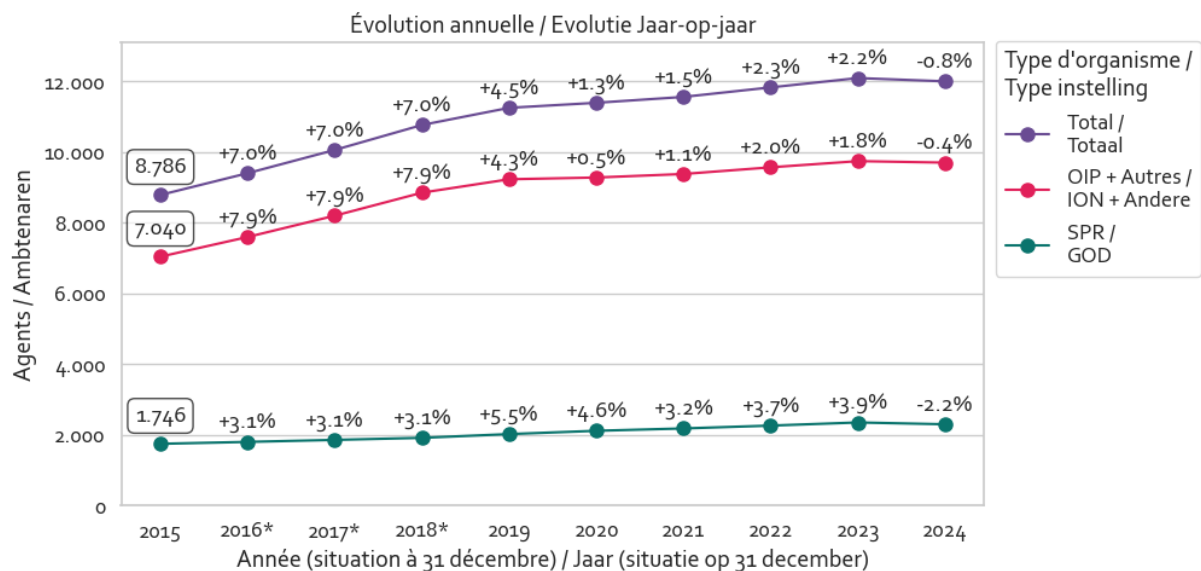
Sinds 1/12/2023 is er een wervingsstop of zogenaamd moratorium in voege bij de organisaties van het Brussels Openbaar Ambt. Zoals aangehaald in de vorige paragraaf wordt een toename van personeel vastgesteld bij safe.brussels en DBDMH. Niet toevallig zijn dit twee organisaties die onder het moratorium nog operationeel personeel mogen aanwerven. Daarnaast wordt bij enkele andere organisaties, die in feite geen aanwervingen meer mogen doen onder de restricties van het moratorium, toch nog een toename van personeel vastgesteld. Dit kan verklaard worden door het feit dat lopende aanwervingsprocedures nog afgewerkt mogen worden. Daarnaast hebben de organisaties de optie om in speciale gevallen, een procedure voor een kritieke functie aan te vragen bij de inspecteur van Financiën en/of de minister van Budget. En tot slot zijn er ook enkele organisaties die niet onder het moratorium vallen, dit kan bijvoorbeeld de stijging van het personeel bij brugel.brussels verklaren.

Maar ondanks deze lopende procedures en aanvragen voor kritieke functies wordt bij het totale personeelsbestand toch een kleine daling vastgesteld van -0,8% zoals te zien in grafiek 2. Voor de jaren 2020-2023 is er jaarlijks een toename van 1,3%-2,3% gerealiseerd. Wat cumulatief gezien ten opzichte van 2019 een toename in personeel van 7,5% opleverde op 31/12/2023. De daling van 0,8% in 2024 ten opzichte van 2023 leidt ertoe dat de stijging vanaf 2019-2024 in totaal 6,7% is.

Aangezien er geen gegevens zijn voor 2016 en 2017 werd er een gemiddeld jaarlijks percentage genomen op basis van de groei 2015-2018. Dit levert voor 2016, 2017 en 2018 een toename van 7% op voor het totale personeel.

In grafiek 3 wordt ook een onderscheid gemaakt tussen de GOD's en de ION's + Andere organisaties samen. De grootste daling in 2024 wordt vastgesteld bij de GOD's. Enkel bij urban.brussels is er een stagnatie van het personeelsaantal. Gezien het kleinere aandeel van de GOD's, in het totale personeelsbestand, ten opzichte van de ION's en andere organisaties is de totale afname van het personeelsbestand lager (-0,8%). In het hoofdstuk werknemersdynamiek zal er dieper ingegaan worden op de in- en uitstroom van medewerkers in 2024.

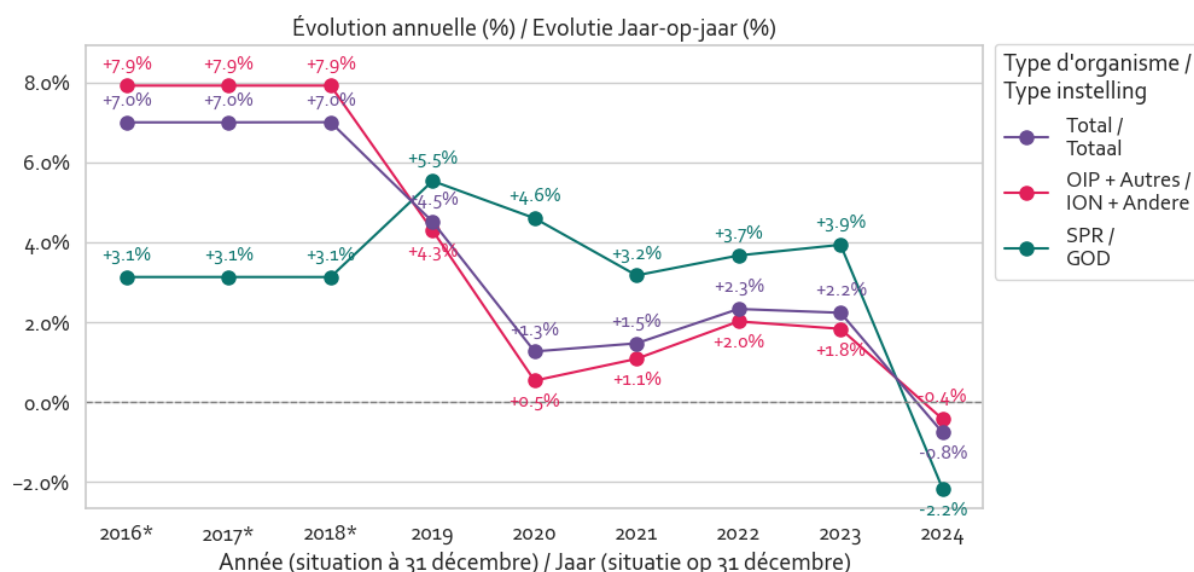
Grafiek 3: Evolutie van het aantal medewerkers in het Brusselse openbaar ambt tussen 2015 en 2024, 23 organisaties uit tabel 1



*Geen gegevens in 2016-2017

Grafiek 4 toont de jaarlijkse stijgingen nogmaals maar nu zonder impact van de personeelsaantallen op de Y-as. Hier wordt duidelijk vastgesteld dat er van 2018 naar 2019 een omgekeerde beweging zichtbaar was bij GOD's enerzijds, en ION + Andere anderzijds. Bij de GOD's is er een nog grotere stijging in 2019 dan de jaren ervoor, bij de ION + Andere is er nog steeds een stijging maar deze is kleiner dan de jaren ervoor. Vanaf 2020-2023 zijn er stijgingen van 3,2%-4,6% bij de GOD's, terwijl bij de ION + Andere kleinere toenames worden vastgesteld van 0,5%-2%. Van 2019-2024 leidt dit tot een stijging van 14% van personeel bij de GOD's ten opzichte van een stijging van 5% bij de ION + Andere. De stijging van de personeelsaantallen kan in het licht gezien worden van de 5^e en 6^e staatshervorming. Waarbij federale bevoegdheden doorgeschoven werden naar het regionale niveau. Na 13 maanden moratorium wordt een kleine daling vastgesteld van het personeel, die een einde maakt aan een periode van constante groei van personeelsleden.

Grafiek 4: Relatieve evolutie van het aantal medewerkers in het Brusselse openbaar ambt tussen 2015 en 2024, jaar-op-jaar



*2016-2018: Geen gegevens beschikbaar voor 2016 en 2017, de groei 2016-2017-2018 gemiddelde van groei 2015-2018

Vergelijking tussen gewesten:

In tabel 2 worden de verschillende overheden in België vergeleken op basis van personeel dat in dienst is op 31 december. Op Federaal niveau wordt een kleine toename in personeel vastgesteld van 2023-2024 met +1,29%, of 932 personen. Het Vlaamse Gewest toont een significante daling van -5,15%, of 1519 medewerkers minder. Zoals eerder gezien valt de kleine daling van het personeelsaantal in het Brussels Hoofdstedelijk gewest op -0,77%, en bevindt het zich tussen de Federale en Vlaamse personeelsevolutie voor 2023 versus 2024. Voor het Waals Gewest zijn er geen gegevens gevonden over de personeelssituatie op 31/12/2024.

Tabel 2: Vergelijking personeelsbestand verschillende gewesten en federaal op 31 december 2022, 2023 & 2024

	2022	2023	2024	Evolutie 2023-2024
Brussels Hoofdstedelijk Gewest¹	11.819	12.093	12.000	-0,77%
Federaal niveau²	70.440	72.315	73.247	1,29%
Vlaams Gewest³	29.002	29.491	27.972	-5,15%
Waals Gewest⁴	10.522	10.472	n.b.	n.b.
Totaal	121.783	124.371	xx	xx%

[1] 23 organisaties (zoals in tabel 1)

[2] <https://infocenter.belgium.be/nl/statistieken/federaal-administratief-openbaar-ambt/tewerkstelling/personeelsbestand>

[3] <https://www.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie-vlaamse-overheid/statistieken/personeelsaantal>

[4] <https://www.wallonie.be/nl/actoren-en-instellingen/wallonie/service-public-de-wallonie>

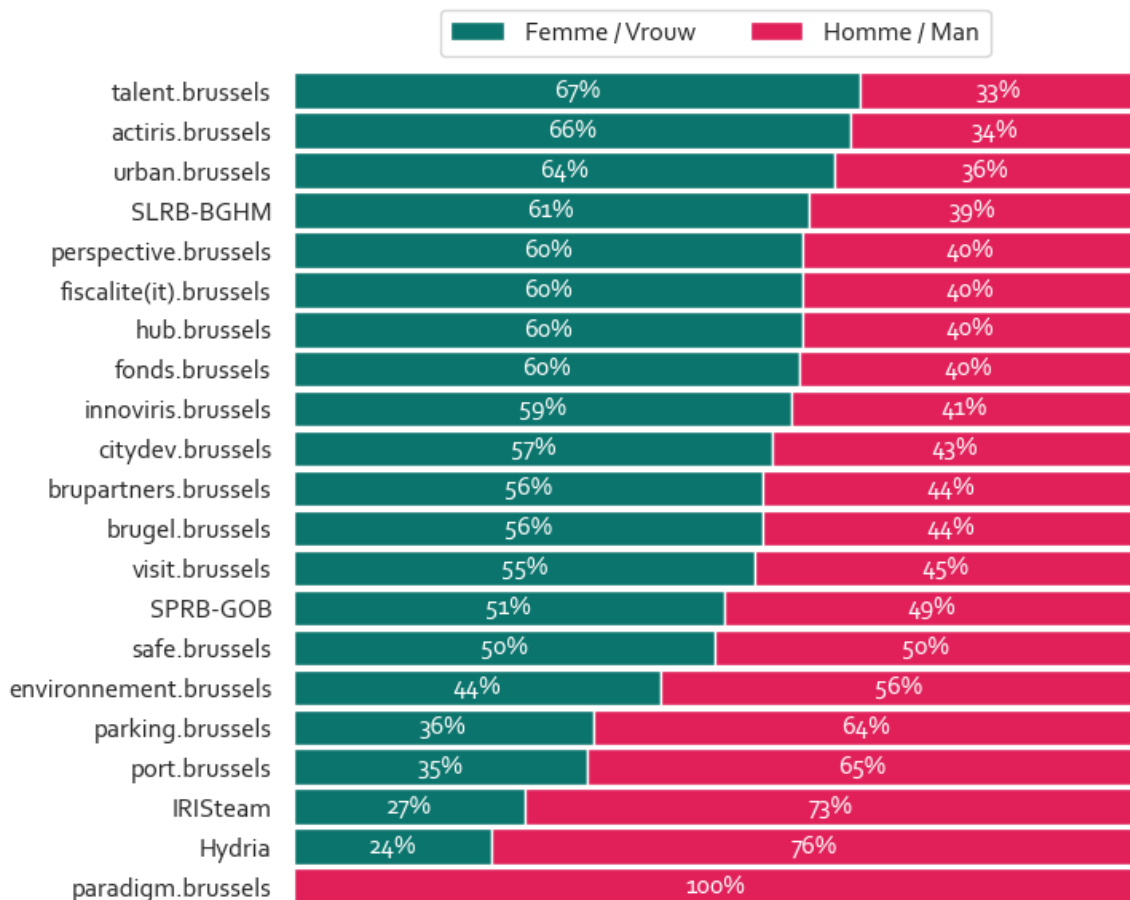
b. Geslacht

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande geslacht, werden alle 21 organisaties betrokken.

Als eerste socio-demografische variabele wordt geslacht nader bekeken. Het volledige personeelsbestand in dienst toont een gelijke verdeling tussen vrouwen (52%) en mannen (48%). De voorbije jaren werd in het rapport een overwegend mannelijke populatie gezien (63% in 2023). De gelijke verdeling van geslacht is dit jaar vooral te wijten aan de afwezigheid van DBDMH en Net Brussel. Het toetreden van IRISteam als nieuwkomer anderzijds zorgt er voor dat er een organisatie bij komt die ook een groot aandeel mannen heeft.

Grafiek 5 toont de geslachtsverdeling binnen de verschillende organisaties. Bij 14 van de 21 organisaties is er een groter aandeel vrouwen aanwezig. Vooral bij talent.brussels (67%), actiris.brussels (66%) en urban.brussels (64%) zijn vrouwen sterker vertegenwoordigd. Onderaan grafiek 5 staan de organisaties waar mannen beter vertegenwoordigd zijn zoals Hydria (76%), IRISteam (73%), port.brussels (65%) en parking.brussels (64%). Deze ongelijke verhoudingen kunnen een weerspiegeling zijn van een geslachtspecifieke specialisatie van tewerkstelling per sector, die deels toe te schrijven is aan de arbeidsomstandigheden maar ook aan geslachtstereotypen die met sommige beroepen worden geassocieerd.¹

Grafiek 5: Verdeling van de personeelsleden volgens geslacht, per instelling, op 31 december 2024. n=7704



¹ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, januari 2023, hrw_arbeidsmarktparticipatie_van_vrouwen_20230123.pdf (belgie.be)

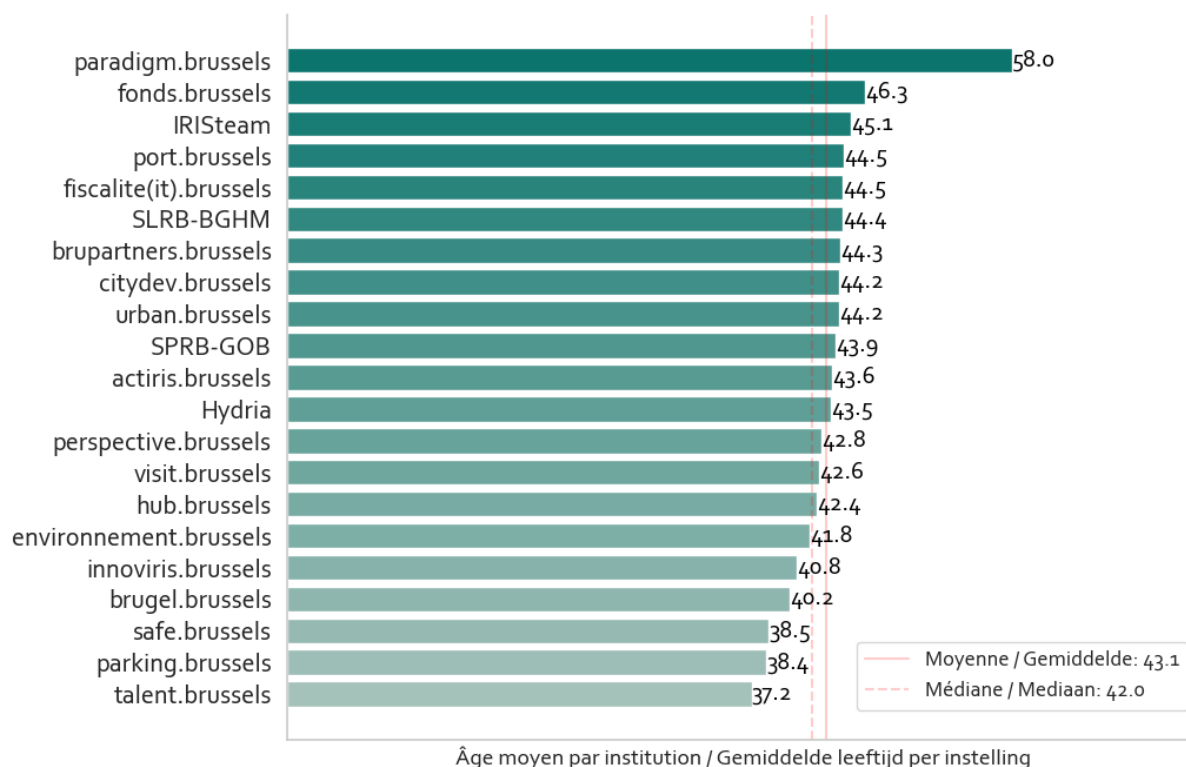
c. Leeftijd

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande leeftijd, werden alle 21 organisaties betrokken.

Leeftijdsdiversiteit is een belangrijk aandachtspunt binnen organisaties van de publieke sector. De vergrijzing van de beroepsbevolking, in combinatie met een afname van instroom van jongere werknemers, zorgt voor nieuwe uitdagingen én kansen op de werkvloer. Organisaties worden steeds vaker geconfronteerd met vraagstukken rond kennisoverdracht, duurzame inzetbaarheid en leeftijdsgebonden behoeften en verwachtingen.

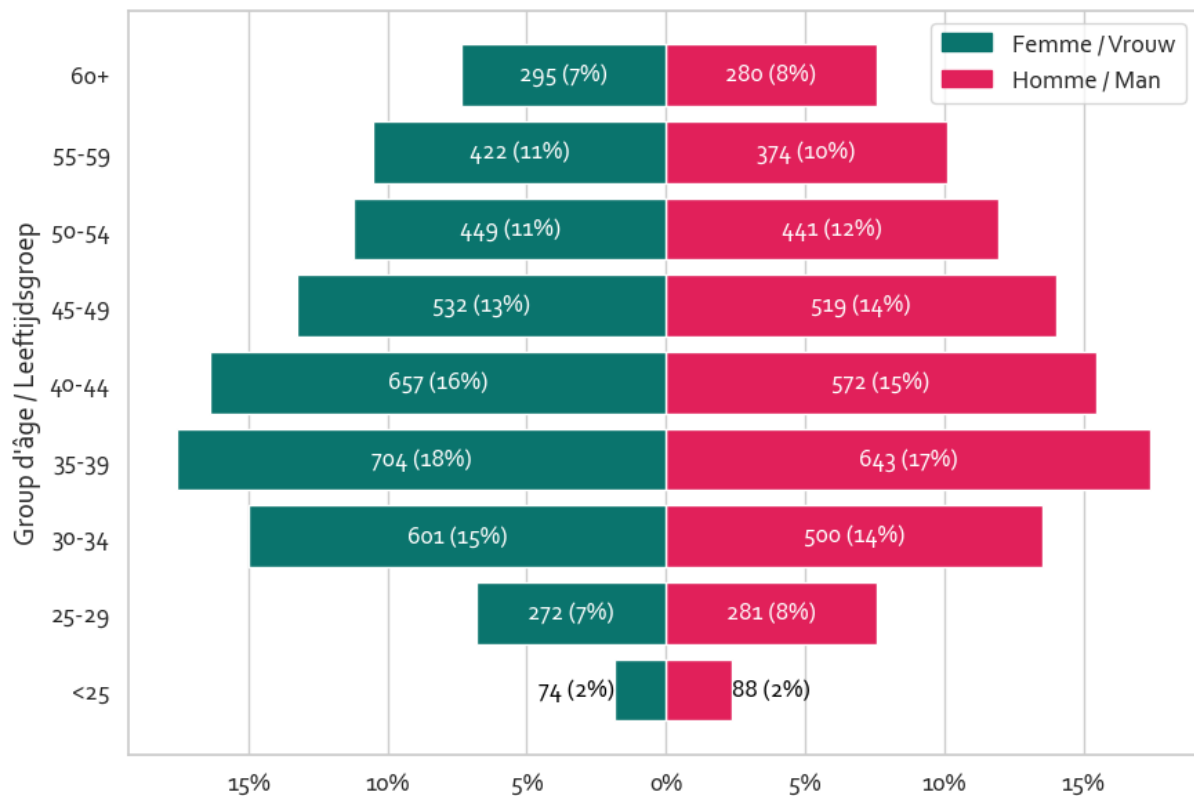
De gemiddelde leeftijd van medewerkers in de 21 deelnemende organisaties is 43,1 jaar, de mediaanleeftijd ligt iets lager met 42 jaar. Het grootste deel van de partners nestelt zich niet te ver van dit gemiddelde, zoals getoond wordt in grafiek 6. Er is één absolute uitschieter naar boven toe waar de gemiddelde leeftijd 58,0 jaar is, dit is te wijten aan het feit dat er maar twee personen in het personeelsbestand van paradigm.brussels zitten. Nieuwkomer in het talentAnalytics.brussels rapport fonds.brussels (46,3 jaar) trekt de gemiddelde leeftijd ook naar boven. Aan de andere kant van het spectrum tonen zich drie organisaties die een beduidend jonger personeel hebben: talent.brussels (37,2 jaar), parking.brussels (38,4 jaar) en safe.brussels (38,5 jaar). Het feit dat talent.brussels en safe.brussels relatief jonge organisaties zijn die de laatste jaren veel aanwervingen gedaan hebben, kan een oorzaak zijn van de iets jongere populatie.

Grafiek 6: Gemiddelde leeftijd per instelling, op 31 december 2024. n=7704



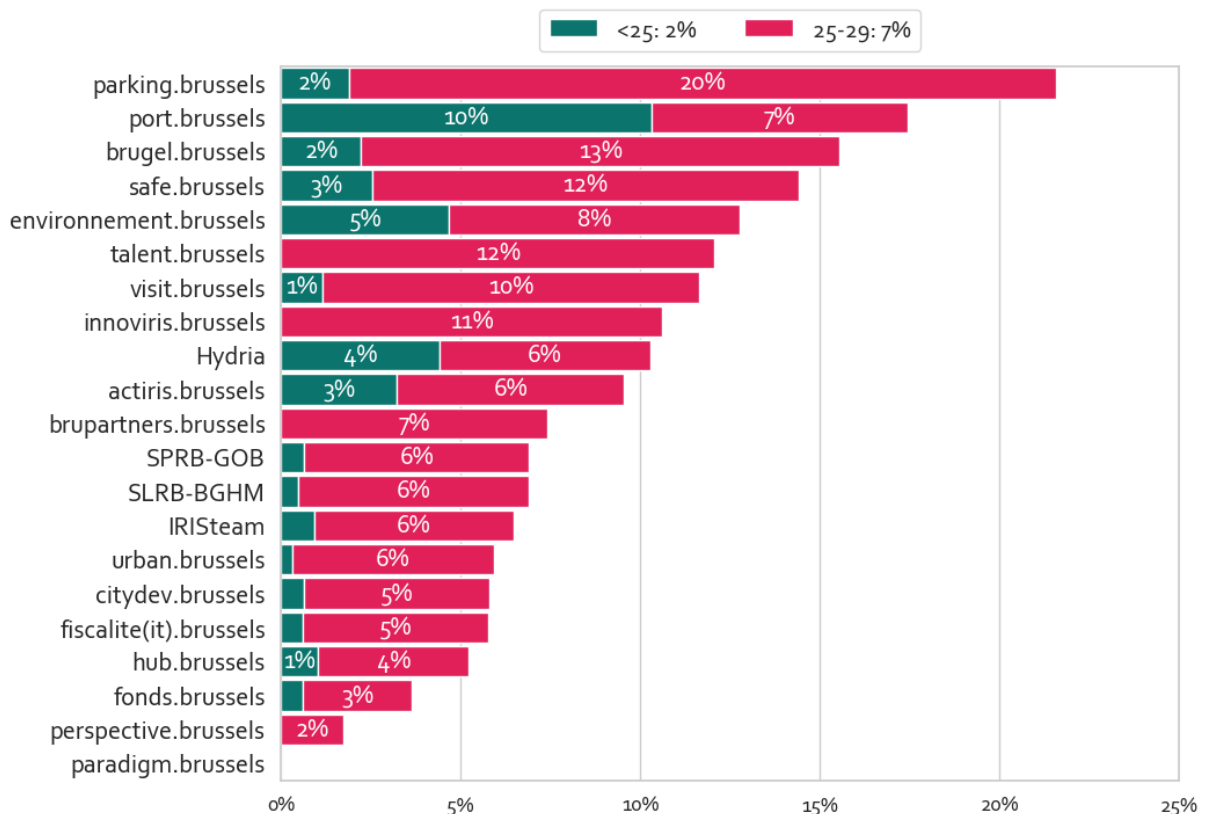
In grafiek 7 wordt de leeftidspyramide van het Brussels Openbaar Ambt bekeken. Zoals elk jaar valt helaas meteen op dat de basis zeer smal is, amper 2% van zowel mannen als vrouwen zijn jonger dan 25 jaar. De afwezigheid van Net Brussel zorgt ervoor dat er een groot deel mannen jonger dan 25 jaar wegvallen. Daarnaast wijst het brede midden voor de groepen van 30- tot 44-jarigen op een relatief stabiel en ervaren personeelsbestand. Over het algemeen is er wel een zeer gelijke verdeling van de leeftijdsgroepen per geslacht, wat gezien kan worden aan de hand van de symmetrische samenstelling van de grafiek.

Grafiek 7: Verdeling van het personeelsbestand volgens leeftijdsgroep en geslacht, op 31 december 2024. n=7704



In grafiek 8 wordt gefocust op de twee jongste leeftijdsgroepen, jonger dan 25 jaar en 25 tot en met 29 jaar oftewel personen jonger dan 30 jaar. Parking.brussels heeft het grootste aandeel medewerkers onder de 30 jaar met 22%. Vervuit het grootste aandeel -25-jarigen wordt gezien bij port.brussels (10%), dubbel zo veel als de eerstvolgende organisatie. Toch werd gezien in grafiek 6 dat port.brussels bij de organisaties met een oudere gemiddelde leeftijd zat. Dit is te verklaren omdat de organisatie ook een zeer groot deel 50-plussers in dienst heeft (38%). Fonds.brussels en perspective.brussels hebben het kleinste aandeel medewerkers jonger dan 30 met respectievelijk 4% en 2%.

Grafiek 8: Aandeel van jonge leeftijdsgroepen per instelling, op 31 december 2024. n=7704



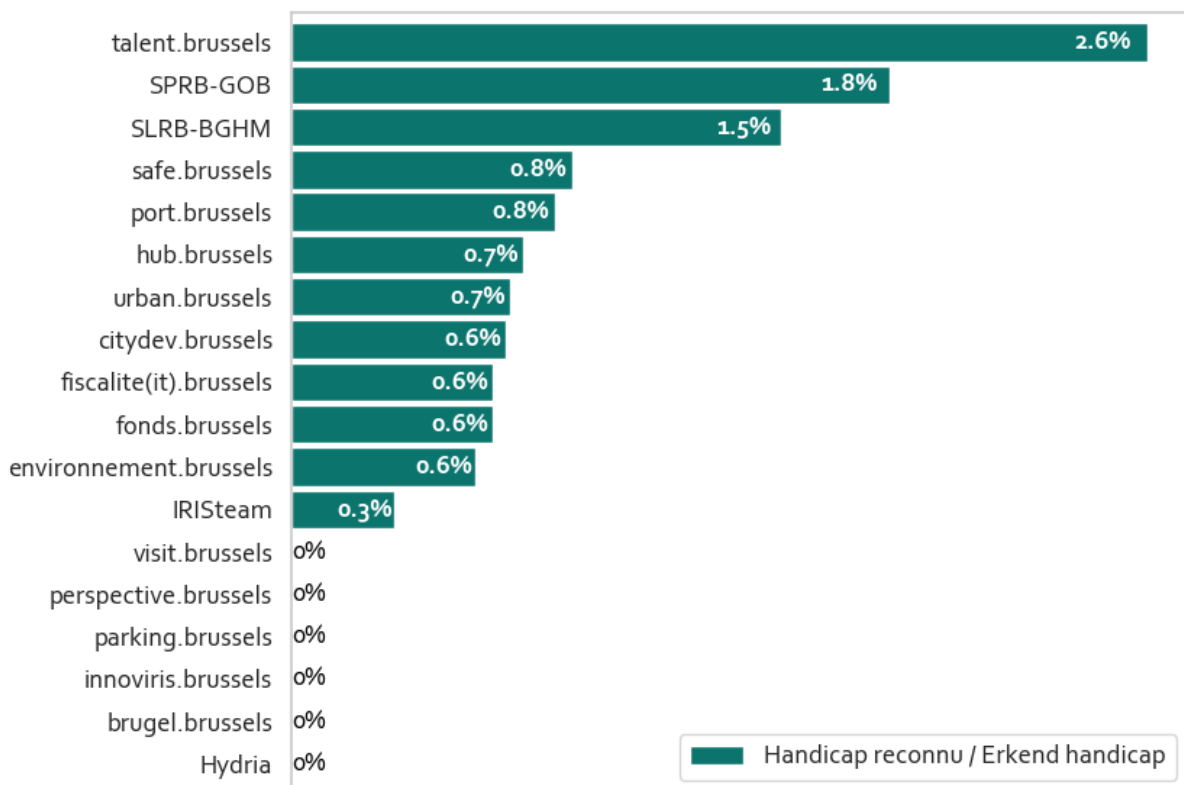
d. Handicap

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande handicap, werden volgende organisaties niet betrokken wegens ontbrekende data: actiris.brussels, brupartners.brussels

In dit hoofdstuk wordt de variabele handicap besproken. Een statuut voor een handicap erkend door de FOD Sociale zekerheid is de indicator die gebruikt werd om medewerkers met een handicap te registreren. De onderstaande grafiek geeft alleen de cijfers weer van instellingen waarvoor er gegevens ontvangen werden, Actiris en Brupartners ontbreken in dit overzicht. Daarnaast zijn hoogstwaarschijnlijk de cijfers rond handicap een onderschatting, aangezien medewerkers hun handicap op vrijwillige basis registreren.

Overeenkomstig artikel 332 tot 335 van het besluit van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, moet bij de 13 partners die aan dit statuut onderworpen zijn, minstens 2% van de in het personeelsplan voorziene personeelsleden een geregistreerde handicap hebben. Het gemiddelde over het hele personeelsbestand ligt op 0,9%. Enkel talent.brussels haalt de doelstelling van 2%, zoals te zien in grafiek 9. GOB en BGHM komen met respectievelijk 1,8% en 1,5% aardig in de buurt. Bij 6 organisaties werden geen personen met een handicap geregistreerd. Het gemiddelde van de instellingen zichtbaar in grafiek 9 ligt op 0,6%.

Grafiek 9: Percentage mensen met een handicap per instelling, op 31 december 2024. n=6159



e. Opleidingsniveau

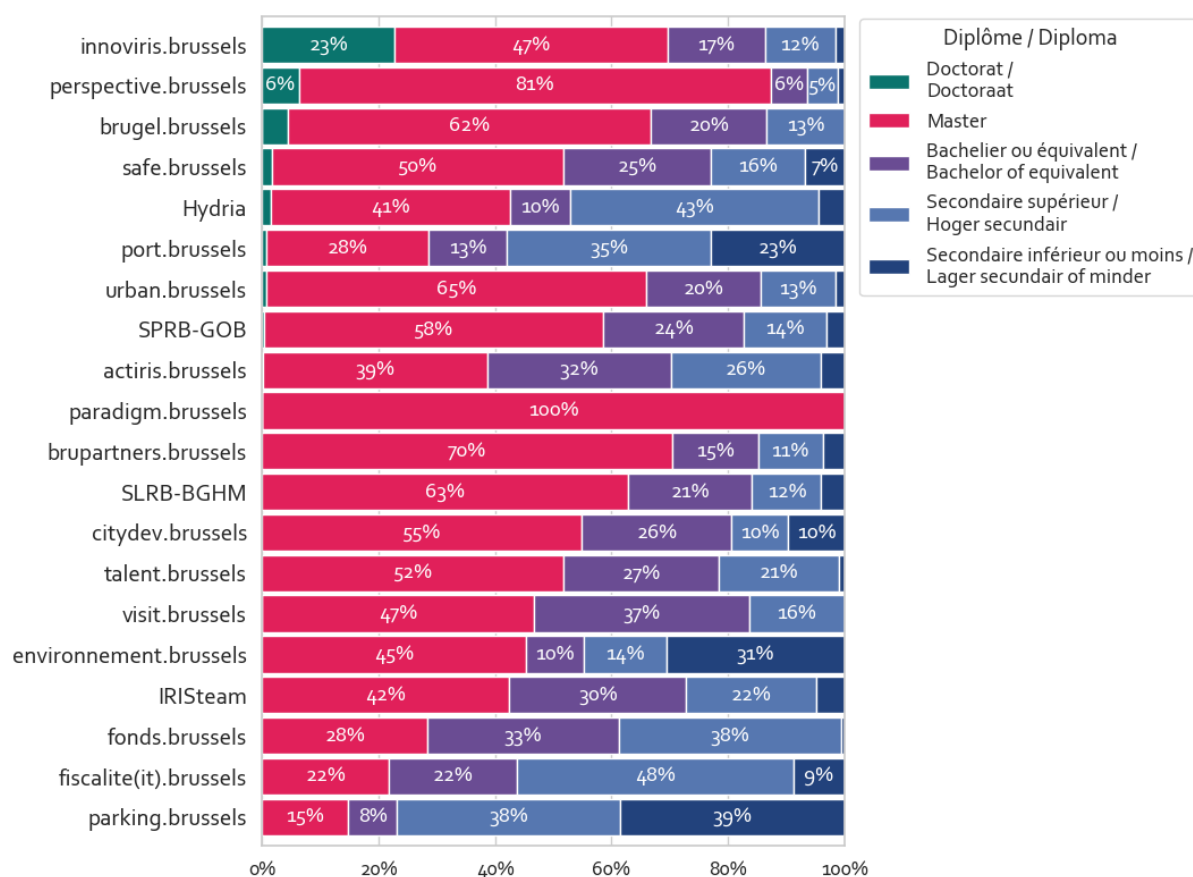
Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande opleidingsniveau, werden volgende organisaties niet betrokken wegens ontbrekende data: hub.brussels

Bij de inzameling van gegevens om het opleidingsniveau van de Brusselse gewestelijke ambtenaren te beoordelen, werd gevraagd naar het hoogste diploma dat de medewerker heeft opgegeven aan de organisatie. Er werd geopteerd om het dit jaar op deze manier te vragen aangezien de organisaties vaak alleen beschikken over het diplomaniveau dat vereist is voor de functie die de medewerker bekleedt. Dit is niet noodzakelijk het hoogst behaalde diploma aangezien sommige personen solliciteren voor een functie met een diploma van een lager niveau. Het is anderzijds ook mogelijk dat medewerkers na een procedure van interne groei op basis van beroepservaring, verworven vaardigheden en met succes afgelegde examens een hogere functie bekleden.

Het opleidingsniveau werd bevraagd volgens de indeling van de ISCED². In de grafiek worden de 5 categorieën van opleidingsniveau getoond volgens organisatie. GOB is betrokken in de grafiek maar een groot aandeel van hun gegevens zijn niet beschikbaar. Bij Innoviris.brussels heeft bijna een kwart van de medewerkers een doctoraatsdiploma. Naast paradigm.brussels is het grootste aandeel hoger opgeleiden zichtbaar bij perspective.brussels met 94% die een bachelor of hoger diploma hebben. Bijna 50% van het personeel bij fiscaliteit.brussels heeft een diploma hoger secundair, het is de uitzondering op dit vlak ten opzichte van de andere Gewestelijke Overheidsdiensten waar het aandeel hoger opgeleiden groter is. Bij parking.brussels wordt het grootste aandeel personen met een diploma lager secundair of minder vastgesteld. Het is logisch dat de verdeling per instelling zo verschilt door de verschillende type organisaties in het rapport, met uiteenlopende functies van administratieve functies tot werk op het terrein.

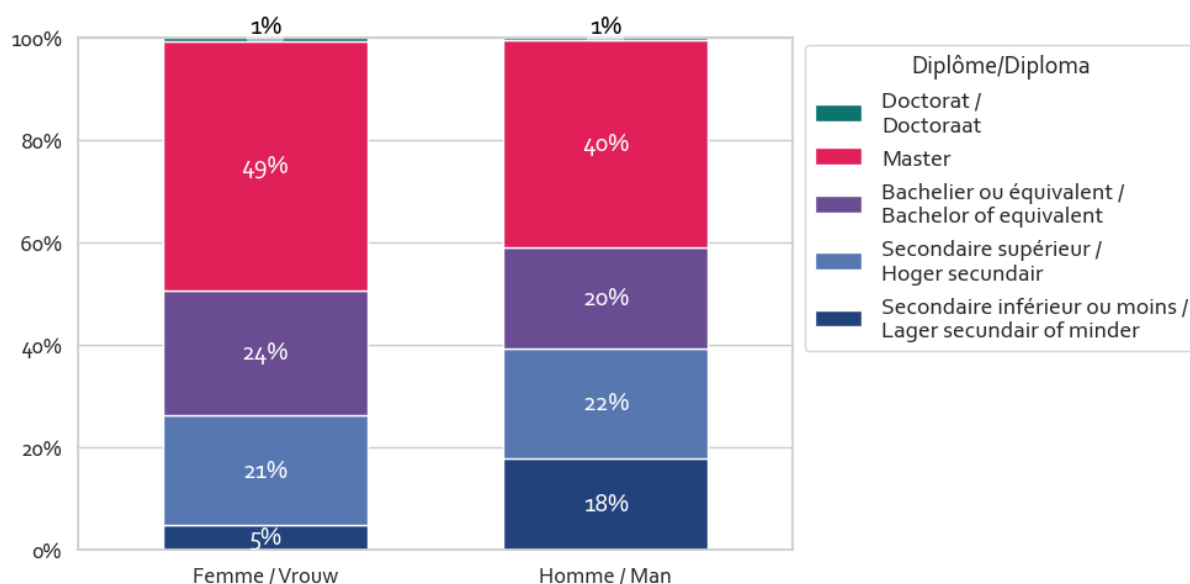
² [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_\(ISCED\)&action=statexp-seat&lang=nl](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED)&action=statexp-seat&lang=nl)

Grafiek 10: Verdeling van het personeelsbestand volgens opleidingsniveau, op 31 december 2024. n=6736



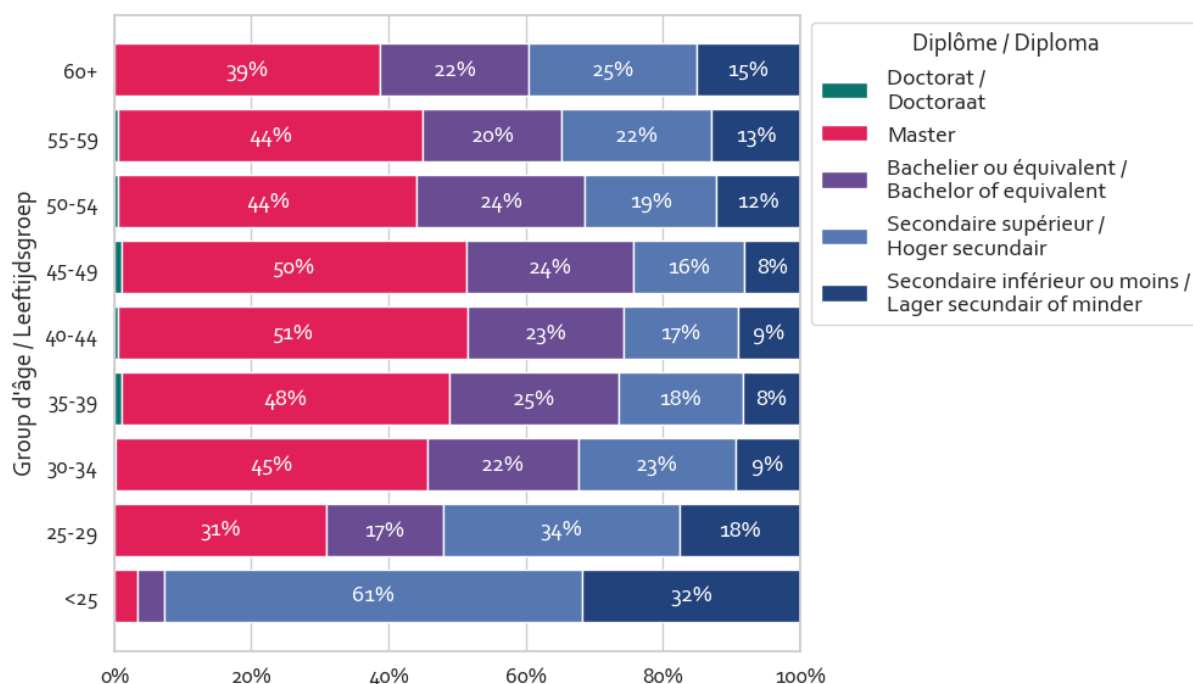
Het ontbreken van Net Brussel en SIAMU, waar veel laaggeschoolde mannen werken, zorgt ervoor dat de verdeling van opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen er evenwichtiger uitziet dit jaar. Het percentage vrouwen met een master ligt nog steeds hoger dan bij mannen, respectievelijk 49% tegenover 40%. Aan de andere zijde is het aandeel mannen met een lager secundair diploma (18%) hoger dan bij vrouwen (5%). De groepen bachelor of equivalent en hoger secundair hebben een gelijkaardig aandeel bij beide geslachtsgroepen.

Grafiek 11: Verdeling van het personeelsbestand volgens opleidingsniveau en geslacht, op 31 december 2024. n=6736



Wanneer het opleidingsniveau per leeftijdsgroep bekeken wordt, is er maar één groep die volledig afwijkt van de andere leeftijden. Medewerkers jonger dan 25 hebben bijna steeds een hoger secundair diploma of lager (93%). Logisch gezien moeten jongeren met een master of bachelor langer studeren, waardoor ze later op de arbeidsmarkt komen. Verder is er een oplopend aandeel hoger opgeleiden te zien, en dalend aandeel laagopgeleiden, tot de groep 35-tot 39-jarigen. De drie leeftijdsgroepen van 35- tot 49-jarigen hebben een zeer gelijkaardige constellatie op basis van opleidingsniveau. Waarna vanaf de 50-jarigen er terug een trend is naar een kleiner aandeel hoogopgeleiden en een hoger aandeel laagopgeleiden, weliswaar minder frappant dan bij de jongere doelgroepen.

Grafiek 12: Verdeling van het personeelsbestand volgens opleidingsniveau en leeftijd, op 31 december 2024. n=6736

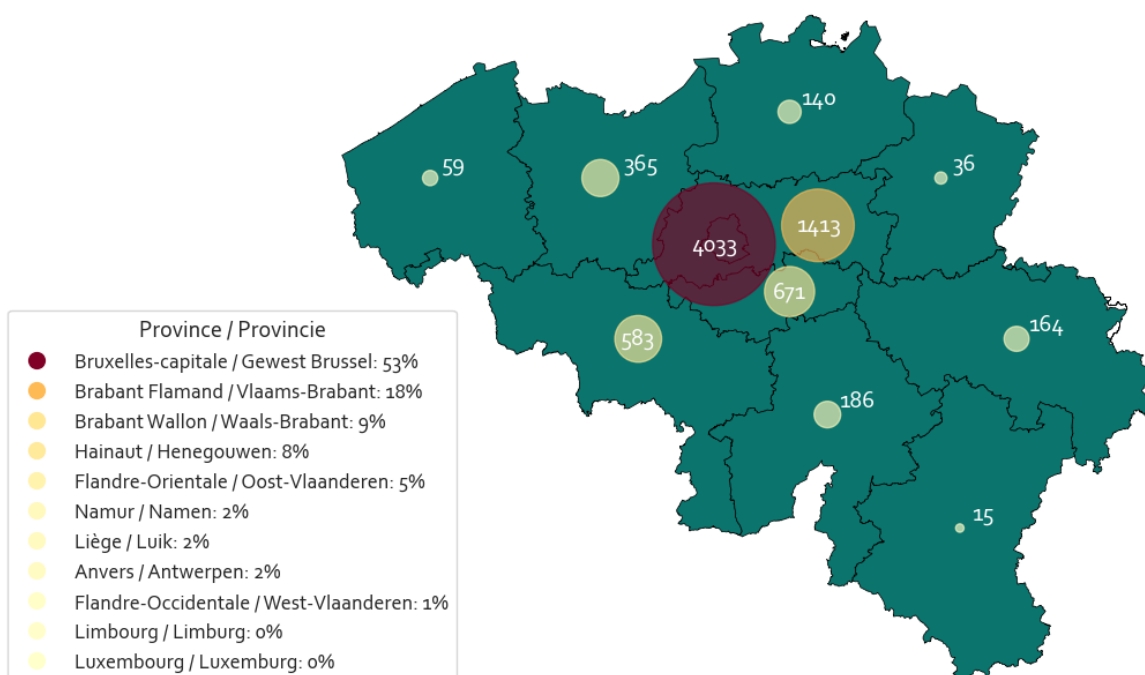


f. Woonplaats

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande woonplaats, werden alle 21 organisaties betrokken.

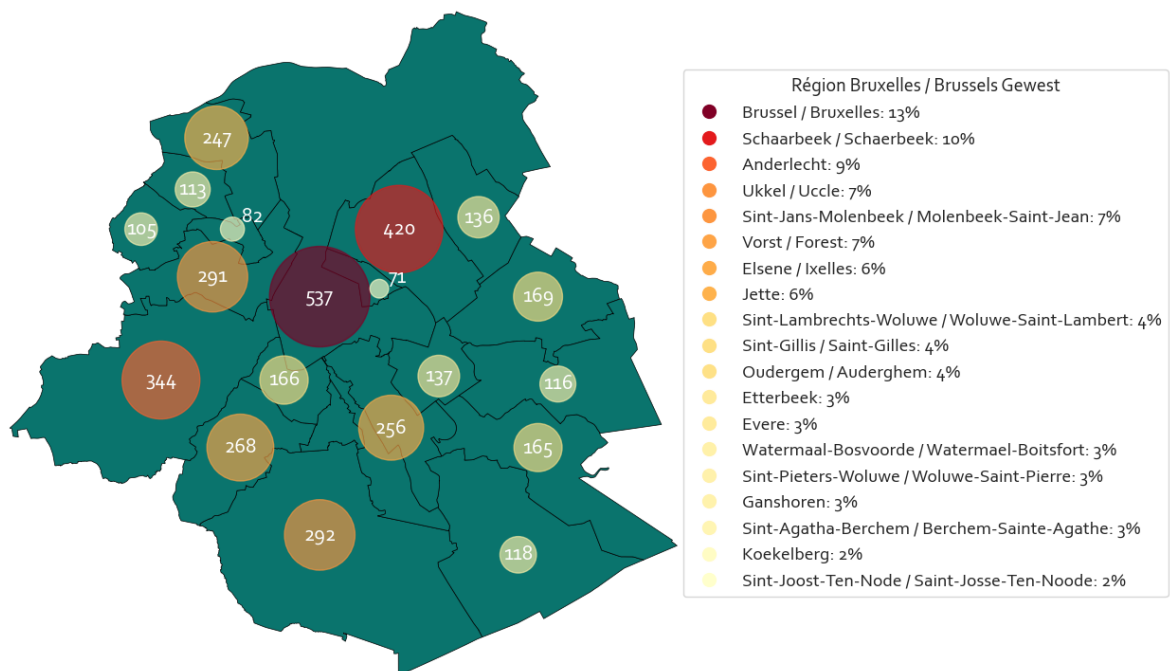
De woonplaats van de ambtenaren werd bevraagd via de postcode van de officiële woonplaats. 53% van de medewerkers van de deelgenomen instellingen woont in het Brussels Hoofdstedelijk gewest, 26% in Vlaanderen en 21% in Wallonië. Op kaart 1 wordt het aantal medewerkers per provincie getoond. Er wonen 4033 medewerkers in het Brussels Gewest. De tweede grootste provincie is Vlaams-Brabant (18%) en als derde volgt Waals-Brabant (9%). In West-Vlaanderen, Limburg en Luxemburg wonen er minder dan 100 ambtenaren.

Kaart 1: Aantal medewerkers volgens woonplaats, op 31 december 2024. n=7665



Op kaart 2 wordt de verdeling van de 4033 personen over het Brussels Gewest gepresenteerd aan de hand van de 19 Brusselse gemeenten. Wanneer de vergelijking gemaakt wordt tussen het aandeel inwoners van de gemeenten in het Brussels Gewest³ en het aandeel ambtenaren in de gemeenten binnen het gewest, worden geen al te grote verschillen vastgesteld. De laagste vertegenwoordiging van ambtenaren volgens inwonersaantal is te zien in Sint-Joost-Ten-Node, Sint-Pieters-Woluwe, Anderlecht en Brussel-Stad. De grootste oververtegenwoordiging van ambtenaren volgens inwonersaantallen worden geconstateerd in Oudergem, Watermaal-Bosvoorde en Vorst. Ondanks deze, niet problematische, onder- en over vertegenwoordigingen kan er gesteld worden dat de ambtenaren aanwezig in de gegevens evenwichtig verspreid zijn over de verschillende Brusselse gemeenten.

Kaart 2: Aantal medewerkers volgens woonplaats, op 31 december 2024. n=4033



³ Bron: <https://bisa.brussels/cijfers/kerncijfers-van-het-gewest>

7. Monitoring van de werkgelegenheid in het Brussels openbaar ambt

a. Juridische situatie

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande juridische situatie, werden alle 21 organisaties betrokken.

Op 31 december 2024 zijn de medewerkers van de verschillende openbare entiteiten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tewerkgesteld onder twee soorten statuten: contractueel of statutair. De verdeling tussen deze statuten varieert sterk naargelang het type organisatie.

Grafiek 13: Verdeling van het personeelsbestand volgens de juridische situatie voor elke instelling, op 31 december 2024. n=7704



Bij de gewestelijke overheidsdiensten (GOD) is de meerderheid van de medewerkers statutair. Bij talent.brussels bijvoorbeeld, stemt deze categorie overeen met 97% van het personeel. Dit is ook het geval bij de GOB (76%) en bij urban.brussels (71%). Enkel fiscaliteit.brussels heeft een iets hoger aandeel contractuelen (30%).

Bij de instellingen van openbaar nut (ION) is de situatie anders. Gemiddeld zijn bijna 7 op de 10 medewerkers er contractueel. Sommige organismen werken bijna uitsluitend met dit statuut, zoals IRISteam (100% contractuelen) en actiris.brussels (73%). Andere hebben een meer evenwichtige verdeling, zoals perspective.brussels (47% contractuelen, 53% statutairen). Er zijn ook bijzondere gevallen zoals innoviris.brussels, waar 83% van het personeel statutair is. Globaal gezien maken de ION's meer gebruik van de arbeidsovereenkomst dan van de benoeming.

Tot slot werken de andere aan het Gewest verbonden organismen bijna uitsluitend met contractuele medewerkers. Dit is het geval voor visit.brussels, fonds.brussels en parking.brussels, die 100% contractuelen tellen. Gemiddeld heeft 97% van de medewerkers in deze groep een contractueel statuut. Brugel.brussels en brupartners.brussels vormen een uitzondering omdat zij een groter aandeel statutairen tewerkstellen (respectievelijk 27% en 30%).

Samengevat stellen de GOD's voornamelijk statutaire medewerkers tewerk, doen de ION's meer een beroep op contractuelen, en werken de andere entiteiten bijna uitsluitend met contractueel personeel.

b. Niveau

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande niveau, werden alle 21 organisaties betrokken.

Alvorens de verdeling van de medewerkers per hiërarchisch niveau (A, B, C of D) te analyseren, moeten er enkele beperkingen met betrekking tot de beschikbare gegevens worden vermeld. De gegevens met betrekking tot de Brusselse Brandweer en Net Brussel werden niet of niet tijdig ontvangen. Deze twee organismen stellen echter een aanzienlijk deel van de medewerkers van niveau C en D tewerk. Hun afwezigheid beïnvloedt de globale verdeling aanzienlijk, met name voor niveau D, dat in 2023 41% van het personeelsbestand vertegenwoordigde (d.w.z. 4.430 medewerkers), tegenover slechts 13% in 2024 (884 medewerkers).

Bovendien gebruiken sommige organismen zoals IRISteam, het Woningfonds of Visit.brussels niet dezelfde hiërarchische indeling als de andere entiteiten van de Brusselse openbare dienst. Vanwege deze structurele onverenigbaarheid konden zij niet in de analyse worden opgenomen.

De verdeling van de medewerkers per hiërarchisch niveau (A, B, C of D) varieert sterk van de ene entiteit tot de andere. Globaal genomen is niveau A het meest vertegenwoordigd, met 44,5% van het personeelsbestand, gevolgd door niveau B (22%), niveau C (20,3%) en niveau D (13,2%).

Sommige entiteiten worden gekenmerkt door een hoge concentratie van personeel van niveau A. Dit is het geval bij perspective.brussels (86%), hub.brussels (72%) en brupartners.brussels (70%). In deze structuren zijn de niveaus B, C en D weinig aanwezig, wat kan worden verklaard door strategische, coördinerende of expertenopdrachten.

Andere entiteiten vertonen een meer evenwichtige verdeling, zoals de SLRB-BGHM (63% A), urban.brussels (61% A) of talent.brussels (53% A), die personeel van niveau A combineren met een niet-verwaarloosbaar aandeel medewerkers van niveau B en C.

Vanaf het midden van de rangschikking begint het aandeel van niveau A geleidelijk af te nemen. De GOB telt bijvoorbeeld 48% medewerkers van niveau A, 23% van niveau B, 21% van niveau C en 9% van niveau D. leefmilieu.brussels volgt een gelijkaardige logica, maar met een veel groter aandeel medewerkers van niveau D (31%), wat het samen met port.brussels tot een van de meest gediversifieerde entiteiten wat de niveaus betreft, maakt.

Sommige entiteiten onderscheiden zich door een meerderheid van medewerkers van tussen- of uitvoeringsniveaus. Dit is met name het geval voor Hydria, actiris.brussels en port.brussels, waar de niveaus B, C of D meer dan de helft van het personeelsbestand uitmaken. fiscaliteit.brussels vertoont een nog meer uitgesproken structuur met slechts 24% niveau A, tegenover 25% niveau B, 43% niveau C en 7% niveau D.

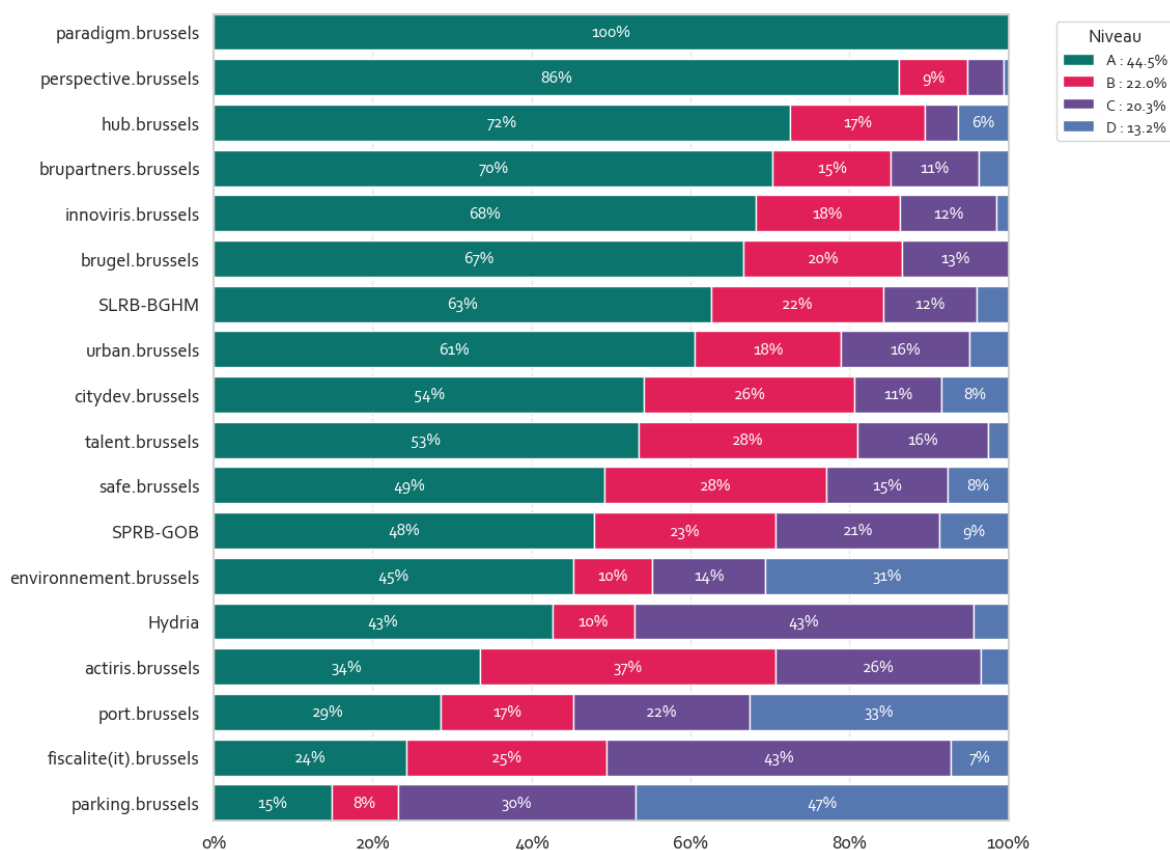
Tot slot is parking.brussels de entiteit waarvan de samenstelling het meest gericht is op de niveaus C (47%) en D (47%), met slechts 15% personeel van niveau A. Deze verdeling weerspiegelt een groot aantal terrein- of uitvoeringsfuncties.

Deze verschillen tonen aan dat de hiërarchische samenstelling van het personeel varieert naargelang de opdracht en de organisatie van elke entiteit. Sommige structuren concentreren sturings- en strategiefuncties, terwijl andere meer operationele opdrachten vervullen die meer uitvoerend personeel vereisen.

Tabel 3: Verdeling van de banen per niveau per jaar (2015 - 2024)

	2015		2021		2022		2023		2024	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Niveau A	1809	22%	2622	25%	2880	27%	3089	28%	2990	45%
Niveau B	1036	13%	1460	14%	1565	15%	1572	14%	1481	22%
Niveau C	1310	16%	1827	18%	1848	17%	1842	17%	1364	20%
Niveau D	3952	49%	4408	43%	4429	41%	4430	41%	884	13%
Totaal	8.107	100%	10.317	100%	10.722	100%	10.933	100%	6.719⁴	100%

Grafiek 14: Verhouding van de niveaus in de instellingen, op 31 december 2024. n=6719



De verdeling van vrouwen en mannen varieert aanzienlijk naargelang het hiërarchische niveau. Globaal genomen vertegenwoordigen vrouwen 54,1% van het totale personeelsbestand, tegenover 45,9% voor mannen. Deze algemene tendens van een lichte vrouwelijke meerderheid verbergt echter belangrijke verschillen tussen de niveaus.

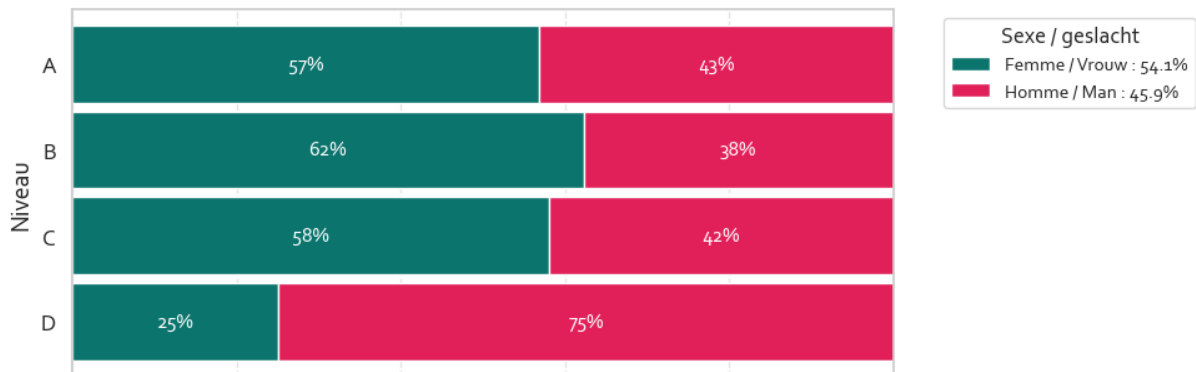
Op niveaus A, B en C zijn vrouwen in de meerderheid. Zij vertegenwoordigen 57% van het personeelsbestand op niveau A, 62% op niveau B en 58% op niveau C. De verdeling is dus relatief evenwichtig.

⁴ Geen niveaus bij IRISteam, fonds.brussels en visit.brussels, totaal 985 agenten.

De situatie is heel anders op niveau D, waar mannen ruim in de meerderheid zijn. Zij vertegenwoordigen 75% van de medewerkers van dit niveau, tegenover slechts 25% vrouwen. Dit betekent dat in uitvoerende functies of meer manuele beroepen, mannen duidelijk talrijker zijn.

Deze verschillen tonen aan dat de verdeling tussen geslachten gekenmerkt blijft door het type functie dat wordt uitgeoefend. Vrouwen zijn meer aanwezig in kader- of administratieve functies, terwijl mannen een grote meerderheid van de uitvoerende functies bekleden.

Grafiek 15: Verdeling van het personeelsbestand volgens geslacht, voor elk van de niveaus, op 31 december 2024. n=6719



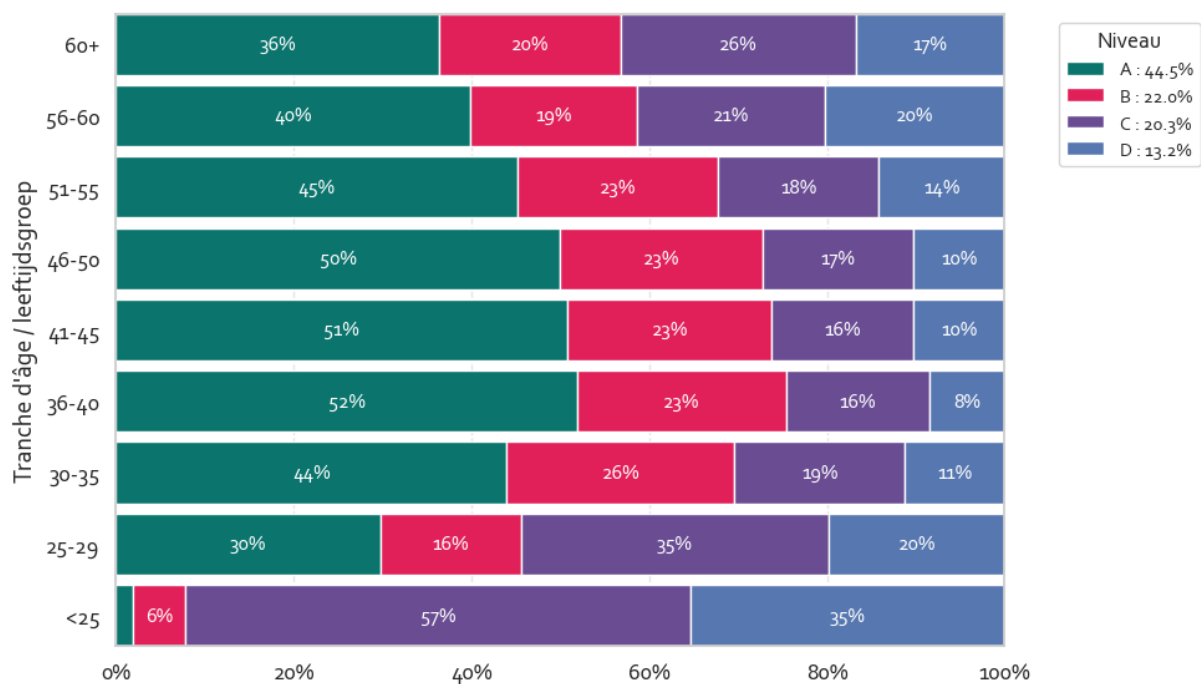
Bij medewerkers jonger dan 30 jaar zijn de niveaus C en D het meest vertegenwoordigd. Slechts 30% van de leeftijdscategorie 25-29 jaar heeft een niveau A. Samen met de medewerkers jonger dan 25 jaar is dit de leeftijdscategorie waar de diplomaniveaus het laagst zijn.

Tussen 36 en 55 jaar wordt niveau A de meerderheid. Het vertegenwoordigt ongeveer 50% van het personeelsbestand. Het hoogste percentage wordt waargenomen bij de 36-tot 40-jarigen (52%). In deze leeftijdscategorieën zijn de niveaus B, C en D op een meer evenwichtige manier aanwezig.

Na 50 jaar daalt het aandeel van de medewerkers van niveau A. Bij de 60-plussers is bijvoorbeeld 36% van de medewerkers van niveau A, 26% van niveau C en 17% van niveau D.

Deze grafiek toont duidelijk aan dat de niveaus die verband houden met het behaalde diploma sterk variëren naargelang de leeftijd van de medewerkers.

Grafiek 16: Verdeling van het personeelsbestand volgens leeftijd, voor elk niveau, op 31 december 2024. n=6719



c. Rang

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande rang, werden alle 21 organisaties betrokken.

De verdeling tussen vrouwen en mannen varieert naargelang de hiërarchische rangen. Over het algemeen zijn vrouwen licht in de meerderheid in het totale personeelsbestand (54%), maar deze tendens evolueert in functie van het verantwoordelijkheidsniveau en het type functie.

In de hoogste rangen (A4 tot A7), die overeenstemmen met directiefuncties of mandaten van beperkte duur, zijn de personeelsaantallen zeer beperkt, wat noopt tot voorzichtigheid bij de interpretatie. Er worden extreme gevallen waargenomen: A7 wordt bijvoorbeeld uitsluitend door een vrouw bezet, terwijl A6 twee mannen en geen enkele vrouw telt. Op de niveaus A5 en A4+ zijn mannen talrijker, met respectievelijk 75% en 43%. Dit wijst op een sterkere mannelijke vertegenwoordiging onder de mandaathouders.

In de meer courante A-niveaus is er een meer evenwichtige verdeling. In A1, de rang die functies groepeerde die toegankelijk zijn met een universitair masterdiploma, vertegenwoordigen vrouwen 59% van het personeelsbestand. In A2 (coördinatoren of experts) is de verdeling bijna gelijk, met 52% vrouwen. In A3, het niet-mandataris directieniveau, zijn mannen licht in de meerderheid (51%).

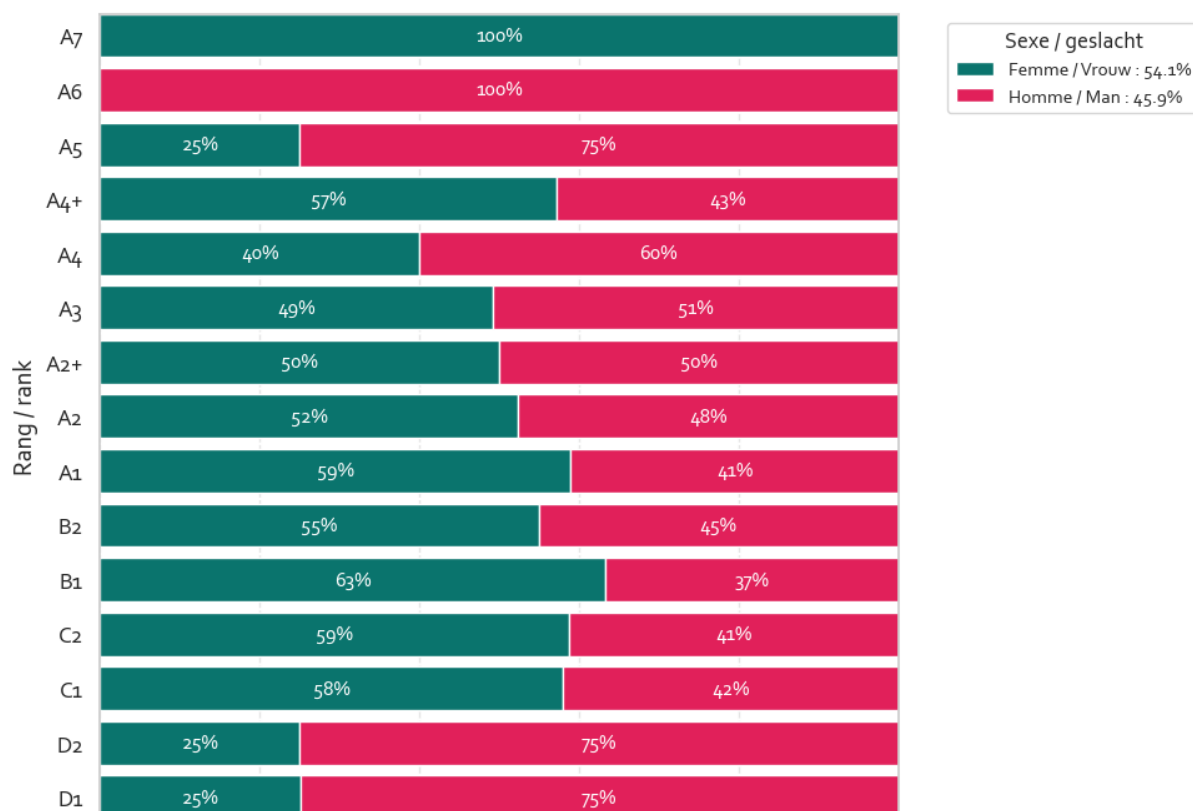
Voor de B-niveaus, toegankelijk met een bachelordiploma (hoger onderwijs van het korte type), zijn vrouwen eveneens goed vertegenwoordigd: 55% in B2 en 63% in B1. Dit toont een belangrijke vrouwelijke aanwezigheid in de middenkaderfuncties.

De C-niveaus, die overeenstemmen met een diploma hoger secundair onderwijs, vertonen eveneens een meerderheid van vrouwen: 59% in C2 en 58% in C1.

De situatie is daarentegen anders in de D-rangen, die geen specifiek diploma of slechts een diploma hoger secundair onderwijs vereisen. In D1 en D2 zijn mannen in grote meerderheid, met 75% van het personeelsbestand. Dit weerspiegelt een meer uitgesproken geslachtverdeling in de uitvoerende functies of manuele beroepen, die vaak door mannen worden bezet.

Zo zijn vrouwen in de meeste rangen in de meerderheid, vooral in de functies van niveau B en C, alsook aan het begin van hun carrière op niveau A. Echter, hoe hoger men in de hiërarchie stijgt of hoe lager men in de uitvoerende niveaus daalt, des te meer de mannelijke aanwezigheid toeneemt.

Grafiek 17: Verdeling van het personeelsbestand volgens geslacht voor elke rang, op 31 december 2024. n=6719



De verdeling tussen contractuele en statutaire medewerkers varieert sterk naargelang de rang. Globaal genomen zijn contractuelen licht in de meerderheid (53,9%), maar dit aandeel evolueert op een uitgesproken manier naargelang het hiërarchische niveau.

In de hoogste rangen (A4 tot A7), die overeenkomen met directiefuncties of mandaten, is de overgrote meerderheid van de medewerkers statutair. Zo zijn alle medewerkers in A6 en A7 statutair. In A5 is 60% statutair, net als 71% in A4+ en 87% in A4. Dit weerspiegelt het feit dat directiefuncties in principe voorbehouden zijn voor statutaire medewerkers die benoemd of aangewezen zijn voor specifieke mandaten.

De rangen A3 en A2, die directie-, expertise- of coördinatiefuncties groeperen, zijn ook in overgrote meerderheid statutair: respectievelijk 91% en 81%. Daarentegen vertoont rang A1, die vaak het instapniveau is voor medewerkers met een universitair masterdiploma, een bijna evenwichtige verdeling: 51% contractuelen en 49% statutairen. Dit toont aan dat nieuwe rekruten van dit niveau onder het ene of het andere statuut kunnen worden aangeworven.

In niveau B, toegankelijk met een bachelor (korte type of academische bachelor), keert de trend licht om: rang B1 telt 60% contractuelen. Daarentegen zijn in rang B2, de hogere trap, de statuten in overgrote meerderheid statutair (92%), en dus vaker bezet door benoemde personeelsleden.

Een gelijkaardige dynamiek is zichtbaar in niveau C, dat overeenkomt met een diploma hoger secundair onderwijs. Rang C1 wordt voornamelijk bezet door contractuelen (66%), terwijl de hogere trap, rang C2, bijna uitsluitend statutair is (96%).

Tot slot, in niveau D, waarvoor geen specifiek diploma of slechts een diploma hoger secundair onderwijs vereist is, worden beide rangen (D1 en D2) in grote meerderheid door contractuelen bezet. In D1 is 89% van de medewerkers contractueel, en in D2, 98%. In tegenstelling tot de voorgaande niveaus blijft zelfs de hogere trap (D2) bijna uitsluitend contractueel, wat verklaard kan worden door de aard van de uitvoeringsfuncties die met dit niveau gepaard gaan.

Samengevat, hoe hoger men in de hiërarchie binnen eenzelfde niveau opklimt, hoe groter het aandeel statutairen wordt, behalve in niveau D waar de functies hoofdzakelijk contractueel blijven, ongeacht de rang. Dit kan een loopbaanlogica weerspiegelen: medewerkers beginnen vaak als contractueel en worden vervolgens benoemd in hogere functies, met name in de niveaus A, B en C.

Grafiek 18: Verdeling van het personeelsbestand volgens juridische situatie voor elke rang, op 31 december 2024. n=6719



d. Taalrol

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande taalrol, werden alle 21 organisaties betrokken.

De taalverdeling van het personeel in de Brusselse openbare entiteiten toont een duidelijke meerderheid van Franstaligen. Gemiddeld behoort 81,2% van de medewerkers tot het Franstalige taalsysteem, tegenover 18,8% Nederlandstaligen. Dit aandeel varieert echter naargelang de instellingen. Sommige instellingen vertonen evenwel een meer evenwichtige verdeling, met een aandeel Nederlandstaligen dat hoger ligt dan het gemiddelde. Dit is het geval voor talent.brussels (31%), fiscaliteit.brussels (29%), innoviris.brussels (27%) of Hydria (25%), wat kan wijzen op een meer gemengd aanwervingsbeleid of een opdracht die een actieve tweetalige dienstverlening vereist.

Grafiek 19: Verdeling van het personeelsbestand volgens taalsysteem voor elke instelling, op 31 december 2024. n=7704



De grote besturen zoals GOB, urban.brussels, actiris.brussels of perspective.brussels tellen doorgaans tussen 20 en 23% Nederlandstaligen, wat dicht bij het gewestelijk gemiddelde in de openbare dienst ligt. Omgekeerd vertonen verschillende entiteiten een zeer ruime Franstalige samenstelling, met minder dan 10% Nederlandstaligen. Dit is met name het geval voor de SLRB-BGHM (10%), fonds.brussels (9%), hub.brussels en parking.brussels (8%).

e. Anciënniteit

Binnen de gestructureerde wereld van de overheid, en specifiek binnen de Brusselse openbare sector, is anciënniteit een hoeksteen van de loopbaanontwikkeling en verloning van ambtenaren. Het is een concept dat de opgebouwde ervaring en de duur van de tewerkstelling formaliseert, maar het is geen eenduidig begrip. Voor een correct begrip van de eigen loopbaan en rechten is het cruciaal om het onderscheid te maken tussen twee fundamentele vormen: dienstanciënniteit en geldelijke anciënniteit.

Hoewel beide termen verwijzen naar de 'ouderdom' van een medewerker in zijn of haar carrière, hebben ze verschillende definities, berekeningswijzen en, belangrijker nog, verschillende gevolgen. De dienstanciënniteit bepaalt voornamelijk de administratieve status en bepaalde rechten die verband houden met de duur van de functie, terwijl de geldelijke anciënniteit rechtstreeks de evolutie van het salaris binnen een specifieke loonschaal beïnvloedt. Het begrijpen van dit verschil is essentieel voor elke ambtenaar die zijn of haar professionele en financiële traject binnen de Brusselse overheid wil doorgronden en plannen. In deze tekst worden beide begrippen ontleed en hun unieke rol en impact verduidelijkt.

Dienstanciënniteit

Dienstanciënniteit, ook wel administratieve anciënniteit genoemd, verwijst naar de totale duur dat een ambtenaar in dienst is bij een of meerdere openbare besturen. Het is de meest letterlijke interpretatie van 'jaren dienst'. Deze anciënniteit wordt berekend vanaf de datum van indiensttreding en omvat de periodes van effectieve prestaties.

Door een technische beperking is het niet mogelijk de loopbaan van een ambtenaar bij verschillende instellingen te volgen. Daarom moet dienstanciënniteit worden geïnterpreteerd als de anciënniteit binnen de huidige organisatie, en niet als de anciënniteit binnen het openbaar ambt in zijn geheel.

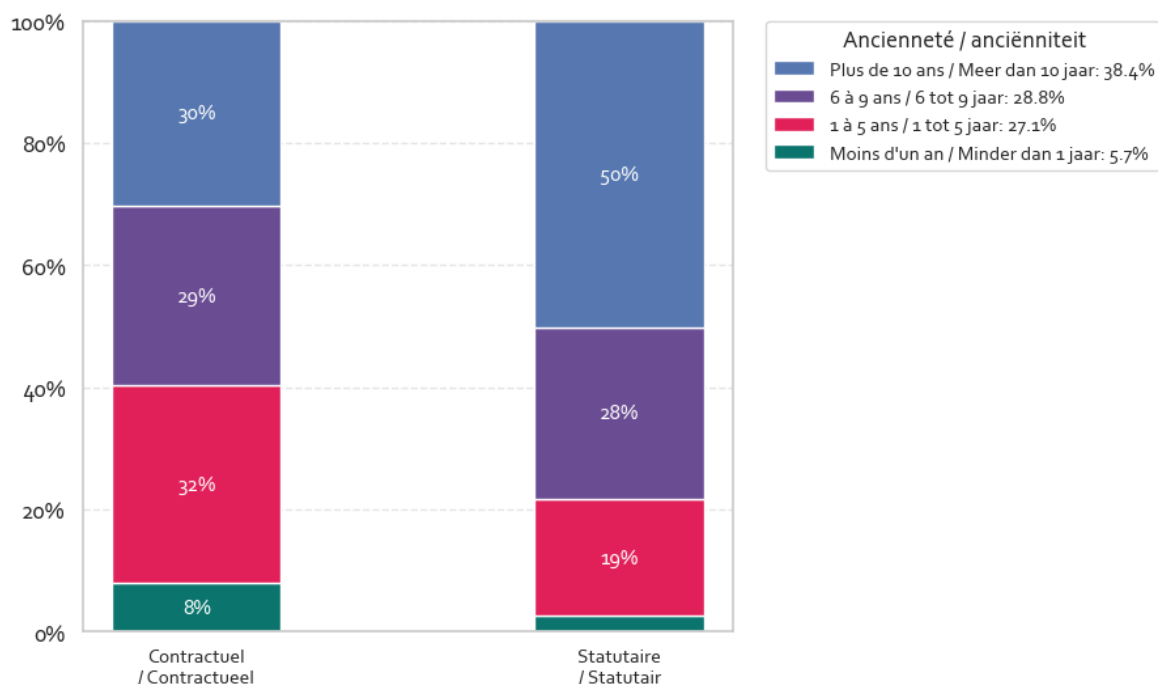
Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande dienstanciënniteit, werden alle 21 organisaties betrokken.

De dienstanciënniteit van de medewerkers varieert sterk naargelang ze contractueel of statutair zijn. Globaal genomen vertonen statutaire medewerkers een veel hogere anciënniteit dan contractuelen, wat de logica van de statuten zelf weerspiegelt: contractuelen worden vaker aangeworven voor bepaalde duur of op korte termijn, terwijl statutairen benoemd worden voor vaste functies.

Om deze te bekomen, wordt deze anciënniteit berekend vanaf de indiensttredingsdatum zoals vermeld in de databank, en dit tot 31 december 2024.

Onder de contractuele medewerkers is een derde (32%) 1 tot 5 jaar in dienst, en bijna 30% heeft tussen 6 en 9 jaar anciënniteit. Zij bevinden zich dus hoofdzakelijk in een relatief recent tewerkstellingstraject. Slechts 8% van hen werkt minder dan een jaar bij het bestuur, en 30% meer dan 10 jaar, wat aantoont dat een deel van de contractuelen toch al meerdere jaren aanwezig is, zonder evenwel benoemd te zijn.

Grafiek 20: Dienstanciënniteit volgens juridische situatie, op 31 december 2024. n=7704



Omgekeerd zijn statutaire medewerkers veel vaker al lang in dienst: 50% van hen heeft meer dan 10 jaar anciënniteit. Minder dan 20% bevindt zich in de categorie "1 tot 5 jaar", en slechts 2% is minder dan een jaar in dienst. Dit bevestigt dat de statutaire benoeming doorgaans gepaard gaat met loopbaanstabieliteit op lange termijn.

De gegevens tonen dus een duidelijk onderscheid tussen de twee statuten: contractuelen zijn talrijker in de categorieën met een korte of middellange anciënniteit, terwijl statutairen zich concentreren in de categorieën met een langere anciënniteit.

Deze verdeling laat ook toe om verschillende aanvullende vaststellingen te doen over de dynamieken van het personeelsbeheer. Ten eerste suggereert de aanzienlijke aanwezigheid van contractuelen met meer dan 5 of 10 jaar anciënniteit dat de overeenkomst van onbepaalde duur gebruikelijk is in de openbare dienst, zonder noodzakelijkerwijs te leiden tot een benoeming. Dit roept de vraag op van de statutaire billijkheid, met name voor de medewerkers die hun functie duurzaam uitoefenen zonder het statuut van titularis te genieten.

Vervolgens wijst het zeer lage aandeel recente statutairen erop dat benoemingen zeldzaam zijn, en waarschijnlijk worden toegekend aan medewerkers die al lange tijd in dienst zijn.

Tot slot roept het hoge aandeel statutairen met meer dan tien jaar anciënniteit belangrijke vragen op inzake personeelsvernieuwing. Een aanzienlijk deel van deze medewerkers zou in de komende jaren met pensioen kunnen gaan, wat verschillende uitdagingen met zich meebrengt: anticiperen op de vertrekken om een plotseling verlies van competenties te vermijden, de overdracht van de opgebouwde kennis organiseren, en de aanwervingen dienovereenkomstig aanpassen. Dit vereist een proactief beheer van de human resources, om de continuïteit van de diensten, het behoud van de expertise en een geleidelijke overgang naar een nieuwe generatie medewerkers te garanderen.

Geldelijke anciënniteit

Geldelijke anciënniteit, ook wel baremieke anciënniteit genoemd, is de anciënniteit die specifiek wordt erkend voor de berekening van het loon. Het bepaalt de periodieke verhoging van het salaris binnen een vastgelegde loonschaal (barema). Elke loonschaal heeft verschillende 'trappen' die doorgaans overeenkomen met jaren geldelijke anciënniteit.

Het cruciale verschil is dat de geldelijke anciënniteit niet noodzakelijk gelijk is aan de dienstanciënniteit. Relevante werkervaring die werd opgedaan buiten de overheid (in de privésector, als zelfstandige, etc.) kan onder bepaalde voorwaarden worden meegerekend. Dit proces, bekend als de validering van eerdere beroepservaring, zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers met relevante expertise niet op de laagste salaristrap hoeven te beginnen.

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande geldelijke anciënniteit, werden volgende organisaties niet betrokken wegens ontbrekende data: IRISteam, actiris.brussels, fonds.brussels en visit.brussels.

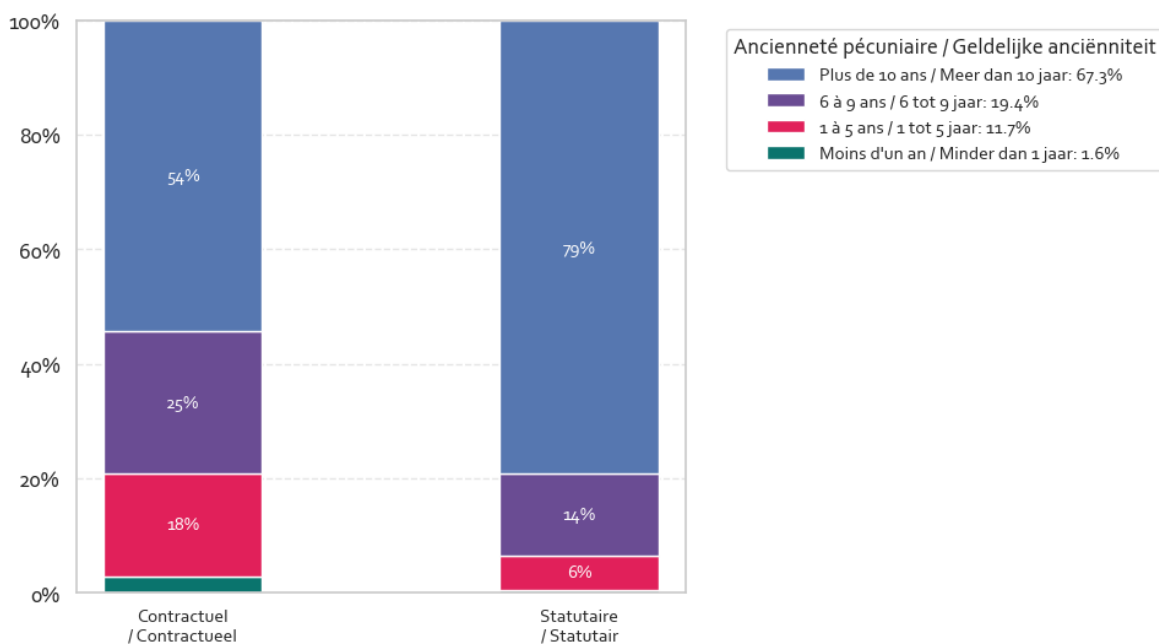
De geldelijke anciënniteit varieert sterk naargelang het statuut van de medewerkers. Bij de statutaire medewerkers is de situatie zeer uitgesproken: 79% van hen heeft meer dan 10 jaar geldelijke anciënniteit. Dit wijst op stabiele en duurzame loopbanen binnen de openbare dienst, met een regelmatige valorisatie van de ervaring in de bezoldiging. De andere anciënniteitsklassen zijn weinig vertegenwoordigd: 14% heeft tussen 6 en 9 jaar, 6% tussen 1 en 5 jaar, en slechts 1% minder dan een jaar.

Bij de contractuelen is de verdeling meer gespreid. Iets meer dan de helft (54%) heeft meer dan 10 jaar geldelijke anciënniteit, wat aantoont dat een belangrijk deel hun functies al lang uitoefent en geniet van een gedeeltelijke erkenning van hun ervaring. Echter, 25% heeft tussen 6 en 9 jaar, 18% tussen 1 en 5 jaar, en 3% minder dan een jaar. Deze diversiteit weerspiegelt minder lineaire loopbanen en meer heterogene administratieve situaties.

Deze structuur laat toe verschillende vaststellingen te doen:

- De meerderheid van de medewerkers, alle statuten samen, beschikt over een aanzienlijke geldelijke anciënniteit, wat een zekere werkzekerheid in de Brusselse openbare sector weerspiegelt.
- Bij de statutairen toont de sterke concentratie in de klasse "meer dan 10 jaar" een gevestigde anciënniteit, vaak gelinkt aan ononderbroken loopbanen in dezelfde instelling of in vergelijkbare functies.
- Bij de contractuelen is de geldelijke anciënniteit meer gefragmenteerd, wat zowel de diversiteit van de aanwervingsmodaliteiten, loopbaanonderbrekingen, als verschillen in de erkenning van de voorgaande jaren kan weerspiegelen.

Grafiek 21: Geldelijke anciënniteit volgens juridische situatie, op 31 december 2024. n=5200



De anciënniteit varieert aanzienlijk naargelang het functieniveau. In de niveaus A1 tot A3 is de verdeling evenwichtig: 36% van de medewerkers heeft meer dan 10 jaar anciënniteit, 31% tussen 6 en 9 jaar, 27% tussen 1 en 5 jaar, en 6% minder dan een jaar. Dit weerspiegelt een combinatie van ervaren profielen en recentere aanwervingen.

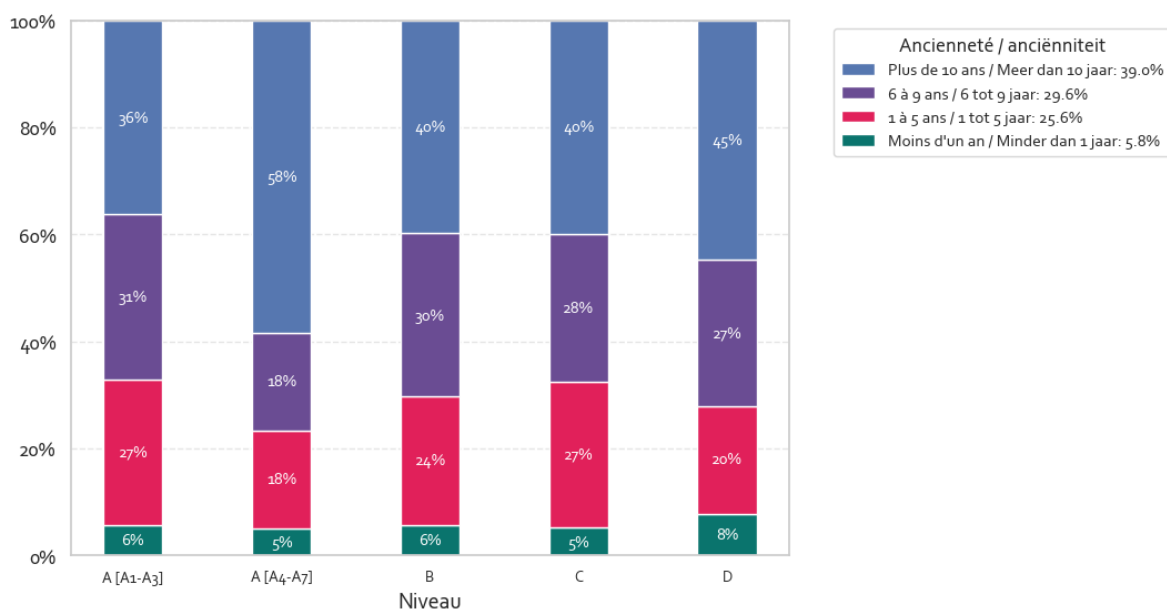
De functies van niveau A4 tot A7, bezet door mandatarissen, zijn duidelijk meer geconcentreerd in de hoge anciënniteitsklassen: 58% heeft meer dan 10 jaar anciënniteit, en slechts 5% is minder dan een jaar in dienst. Dit wordt verklaard door de ervaringsvereisten voor deze directiefuncties.

De niveaus B en C vertonen gelijkaardige profielen: 40% van de medewerkers heeft meer dan 10 jaar anciënniteit, en ongeveer een derde tussen 6 en 9 jaar. Deze niveaus combineren stabiliteit en geleidelijke vernieuwing.

Tot slot, in niveau D, waarvoor geen specifiek diploma vereist is, heeft 45% van de medewerkers meer dan 10 jaar anciënniteit. Dit maakt het de meest stabiele categorie van het bestuur in termen van duurzaamheid. De andere klassen zijn evenwichtig verdeeld: 27% heeft tussen 6 en 9 jaar, 20% tussen 1 en 5 jaar, en 8% minder dan een jaar. Dit zou verklaard kunnen worden door functies die minder onderhevig zijn aan mobiliteit en een directere toegang tot de loopbaan zonder voorafgaand academisch traject.

Deze gegevens tonen aan dat de anciënniteit toeneemt met de hiërarchie, maar dat ze zelfs in de laagst gekwalificeerde functies hoog blijft. Ze illustreren de werkzekerheid in de Brusselse openbare dienst en het belang van ervaring voor de toegang tot verantwoordelijke functies.

Grafiek 22: Dienstanciënniteit volgens niveau, op 31 december 2024. n=6719



Deze grafiek vergelijkt, voor elk functieniveau, de gemiddelde anciënniteit in jaren volgens twee benaderingen: de dienstanciënniteit, berekend vanaf de datum van indiensttreding bij de instelling, en de geldelijke anciënniteit, die overeenkomt met het aantal jaren dat wordt meegerekend voor de berekening van de bezoldiging.

In alle niveaus is de geldelijke anciënniteit hoger dan de dienstanciënniteit, wat wordt verklaard door het feit dat jaren van vroegere ervaring gedeeltelijk of volledig kunnen worden erkend in de wedde, zelfs als de medewerker recenter bij het bestuur in dienst is getreden.

De kloof is bijzonder groot bij de A4 tot A7 (mandatarissen), wier gemiddelde geldelijke anciënniteit 24,9 jaar bedraagt, tegenover 13,1 jaar dienstanciënniteit. Dit weerspiegelt het zeer ervaren profiel van deze medewerkers, vaak aangeworven na een loopbaan in andere openbare structuren, met een belangrijke valorisatie van hun vroegere loopbaan.

Bij de A1-A3 is de kloof eveneens aanzienlijk: gemiddeld 14,9 jaar geldelijke anciënniteit, voor 9 jaar aanwezigheid in de instelling. Dit getuigt van een frequente erkenning van de beroepservaring bij de toekenning van barema's vanaf de aanwerving.

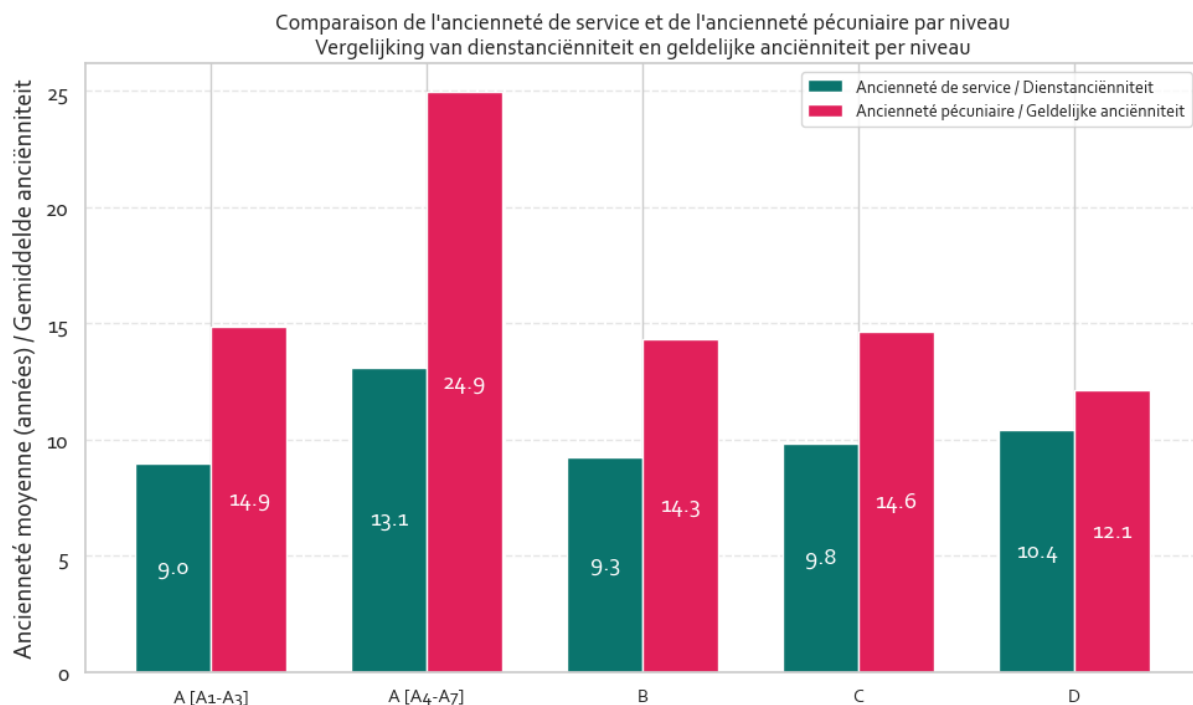
In de niveaus B, C en D is de kloof gematigder, maar blijft constant. De geldelijke anciënniteit ligt rond de 14 à 15 jaar, terwijl de dienstanciënniteit tussen 9 en 10 jaar ligt. Dit toont aan dat zelfs in technische of uitvoerende functies een deel van de vroegere loopbaan wordt gevaloriseerd, maar waarschijnlijk op een minder systematische of minder volledige manier dan voor de functies van niveau A.

Deze vergelijking brengt twee realiteiten aan het licht:

- Enerzijds is de beroepsmobiliteit tussen instellingen relatief frequent, vooral op de hogere niveaus, en deze mobiliteit wordt vaak erkend in de barema's.
- Anderzijds toont het aan dat de administratieve anciënniteit niet altijd de gevaloriseerde globale ervaring weerspiegelt, wat belangrijke verschillen kan creëren tussen de werkelijke ervaring van de medewerkers en hun loopbaan in de huidige structuur.

Deze vaststelling noopt tot voorzichtigheid bij de interpretatie van de anciënniteitscijfers en onderstreept het belang van het in overweging nemen van beide dimensies — dienst en geldelijk — om de samenstelling van het personeelsbestand en de loopbaandynamieken te begrijpen.

Grafiek 23: Vergelijking van dienstanciënniteit en geldelijke anciënniteit per niveau, op 31 december 2024. n=5200



8. Monitoring HR

a. Management

Inleiding

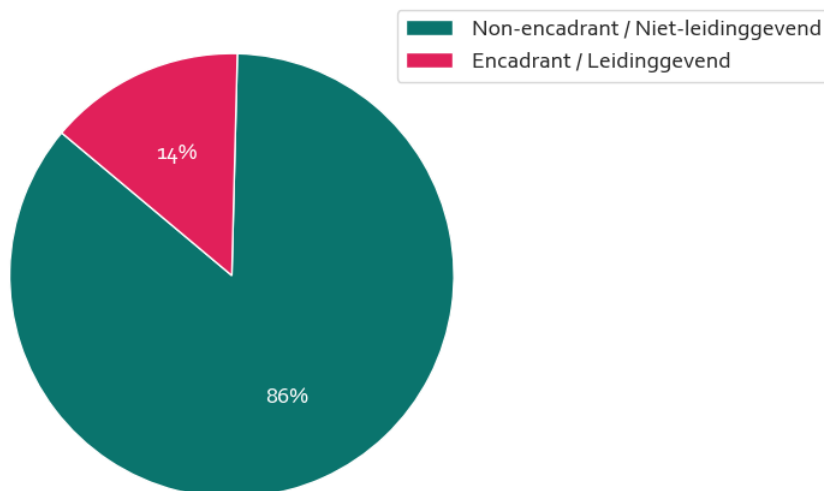
Als eerste invalshoek van HR-monitoring indicatoren wordt er ingezoomd op het aantal leidinggevenden binnen het openbaar ambt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Volgens de woordenlijst wordt een medewerker als een leidinggevende beschouwd vanaf het moment dat er aan één andere persoon leiding wordt gegeven. Dit hoofdstuk biedt een brede kijk op de kenmerken van de leidinggevenden zoals geslacht, leeftijd en rang. Door de hoge datakwaliteit van de ingestuurde gegevens (90%), zijn de voorgestelde cijfers zeer betrouwbaar te noemen. In toekomstige iteraties van dit jaarverslag, bestaat de ambitie om begrippen zoals span of control ook in het openbaar ambt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te becijferen.

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande management, werden volgende organisaties niet betrokken wegens ontbrekende data: IRISteam en citydev.brussels.

Percentage leidinggevenden

Het meest uitgezoomde cijfer is die van de algemene percentage van leidinggevenden. 14% van de geobserveerde medewerkers binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bekleedt een leidinggevende rol.

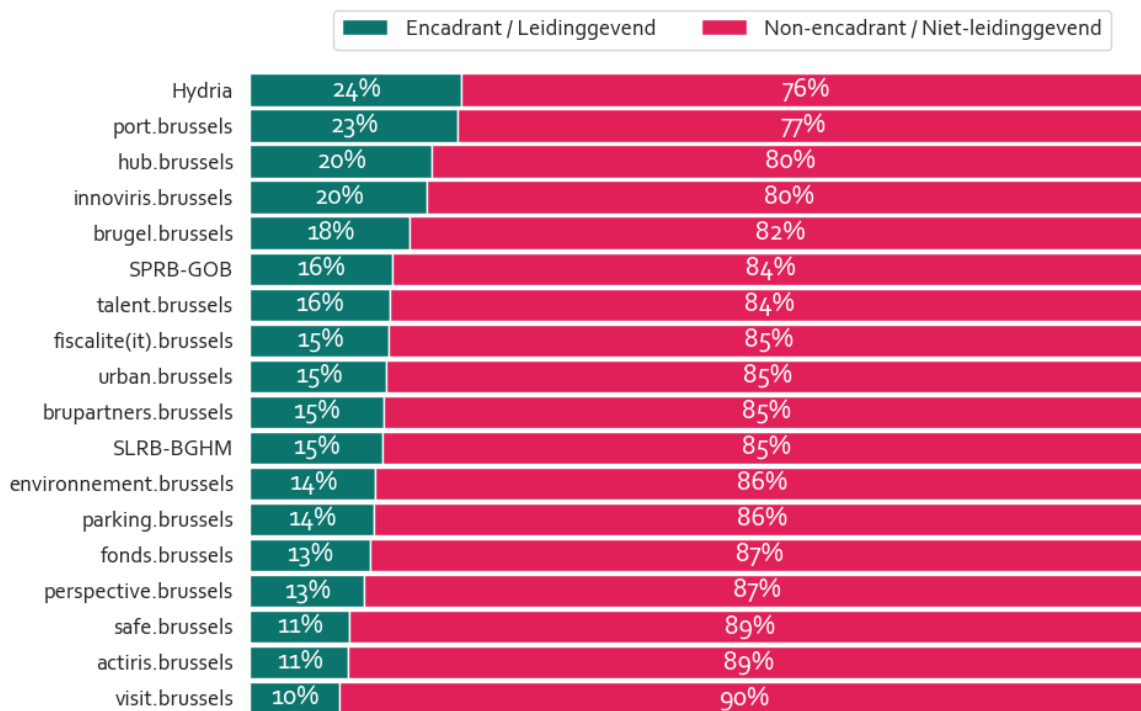
Grafiek 24: Verdeling van de rollen van leidinggevende in het Brusselse openbaar ambt, op 31 december 2024. n= 7703



Leidinggevende volgens instelling

Grafiek 25 stelt het proportioneel aantal leidinggevenden voor, per instelling. Daarbij bestaan er toch sterke verschillen: Bij Hydria is net geen één op vier werknemers een leidinggevende. Bij visit.brussels is dat slechts één op de tien. Paradigm.brussels is in deze grafiek uitgesloten wegens hun speciale structuur met IRISteam.

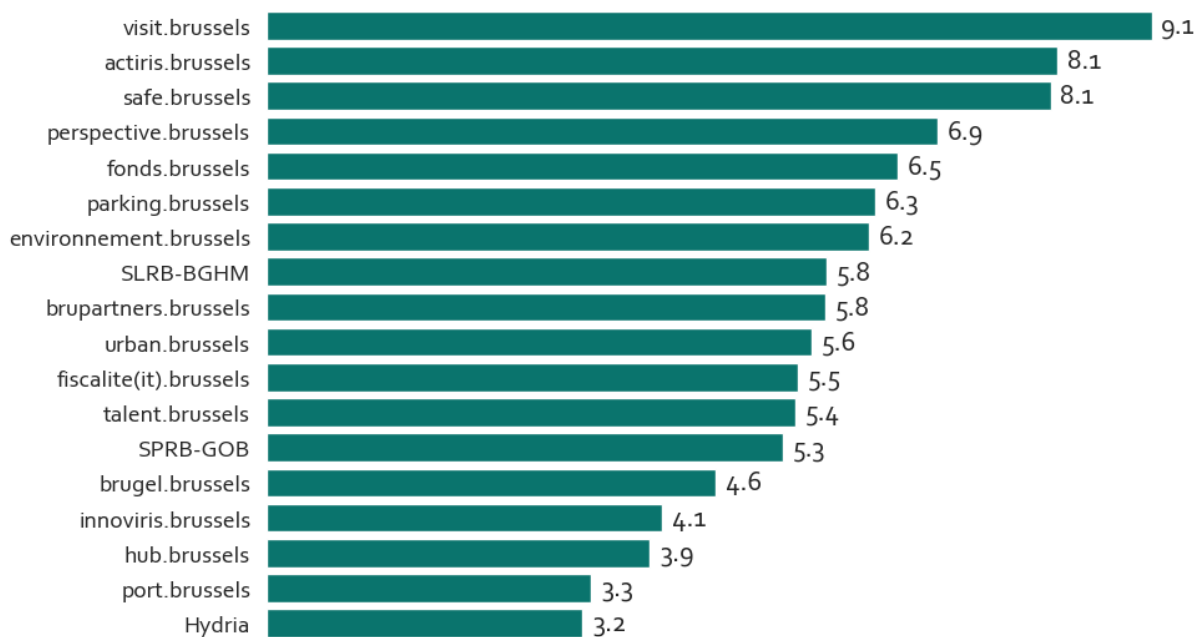
Grafiek 25: Verdeling van de rollen van leidinggevende in het Brusselse openbaar ambt per instelling, op 31 december 2024. n= 7703



Werknemer / manager ratio

Verdere analyse leert ons dat er bij visit.brussels, de instelling met het laagste aandeel leidinggevend, er gemiddeld negen personen worden aangestuurd per leidinggevende. De meeste organisaties zitten rond gemiddeld vijf à zes werknemers per leidinggevende. Bij port.brussels en Hydria daalt dit cijfer naar ongeveer 3 werknemers per leidinggevende.

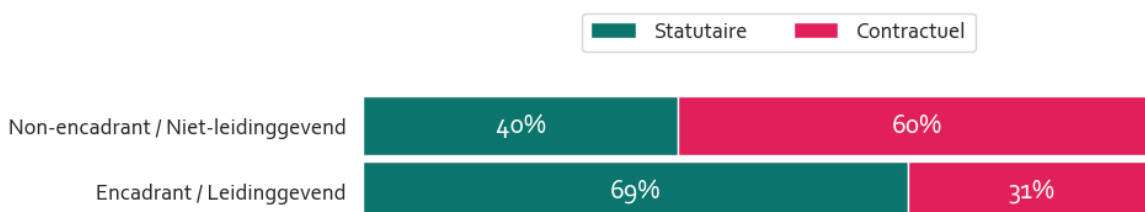
Grafiek 26: Werknemer / manager ratio in het Brusselse openbaar ambt per instelling, op 31 december 2024. n= 7703



Leidinggevende volgens de juridische situatie

Bij deze volgende vergelijking, valt er een aanzienlijk verschil op te merken tussen statutairen en contractuelen binnen het Brussels gewestelijk openbare ambt. De groep leidinggevend wordt voor bijna 70% vertegenwoordigd door statutairen. Dit kan verklaard worden door het feit dat een hogere rang vaker wordt bekleedt door een statutair (zie deel 1 van dit rapport).

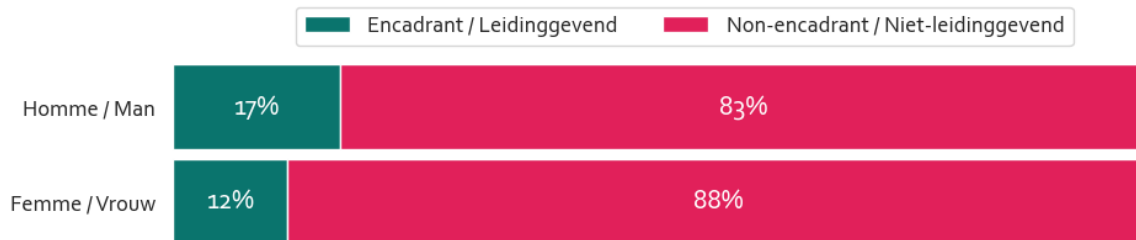
Grafiek 27: Verhouding van de juridische situatie voor leidinggevende rollen, op 31 december 2024. n= 7703



Leidinggevende volgens geslacht

Volgens grafiek 28 bestaat er een klein maar significant verschil tussen beide geslachten wat betreft het aantal leidinggevendenden. Mannen zijn meer vertegenwoordigd in leidinggevende rollen dan vrouwen.

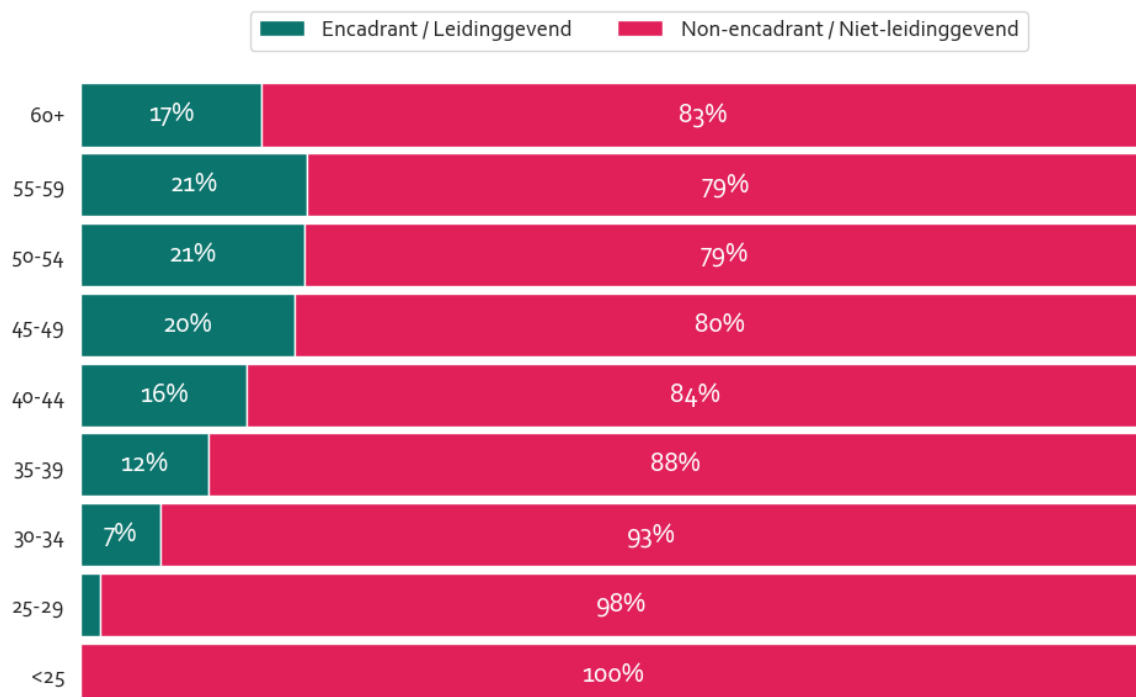
Grafiek 28: Verdeling van de rollen van leidinggevende volgens geslacht, op 31 december 2024. n= 7703



Leidinggevende volgens leeftijdsgroep

Onderstaande grafiek 29 geeft per leeftijdsgroep het aandeel leidinggevendenden weer. Er is een duidelijke correlatie. Hoe ouder de leeftijdscategorie, hoe groter de groep leidinggevendenden. Dit is een logisch verband aangezien ervaring en senioriteit traditioneel een vereiste is om in aanmerking te kunnen komen voor een leidinggevende rol. Wel bestaat er een kleine terugval wanneer de leeftijd van 60+ wordt bereikt.

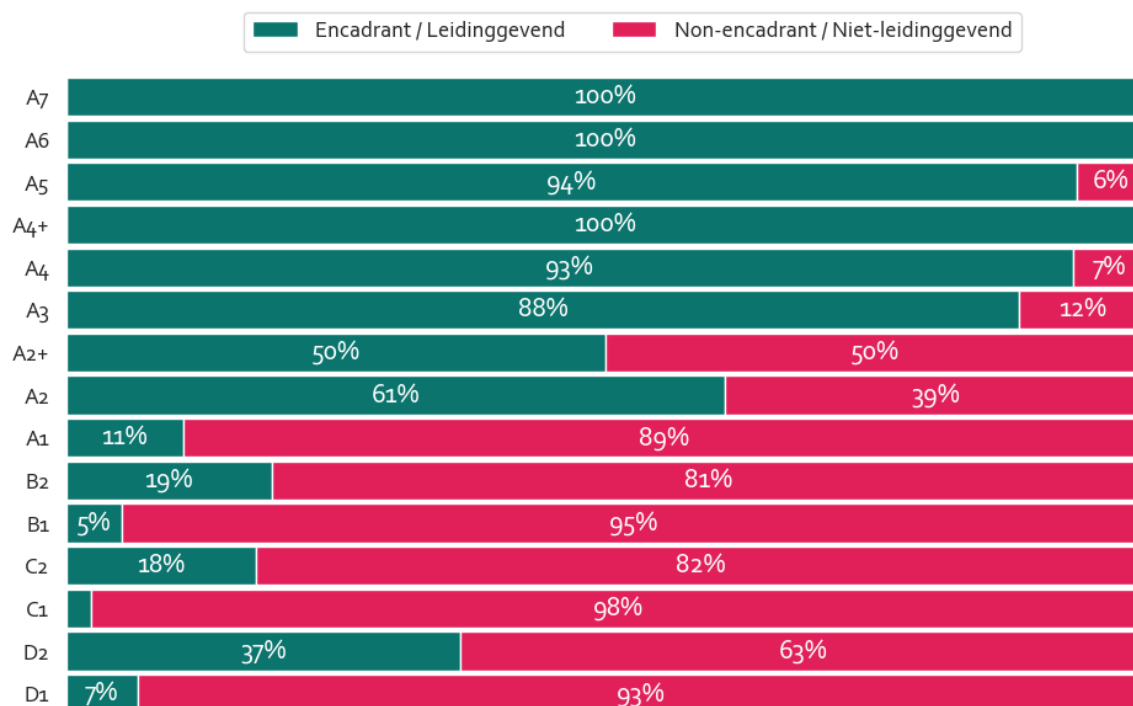
Grafiek 29: Verdeling van de rollen van leidinggevende volgens leeftijdsgroep, op 31 december 2024. n= 7703



Leidinggevende volgens rang

Grafiek 30 geeft weer hoe het aandeel leidinggevende is verdeeld binnen elke rang. Er zijn twee grote lijnen te schetsen. Eerst worden de hoogste rangen bijna allemaal bekleed door leidinggevers. Ten tweede zijn de posten op niveau X2 vaker vertegenwoordigd door leidinggevers.

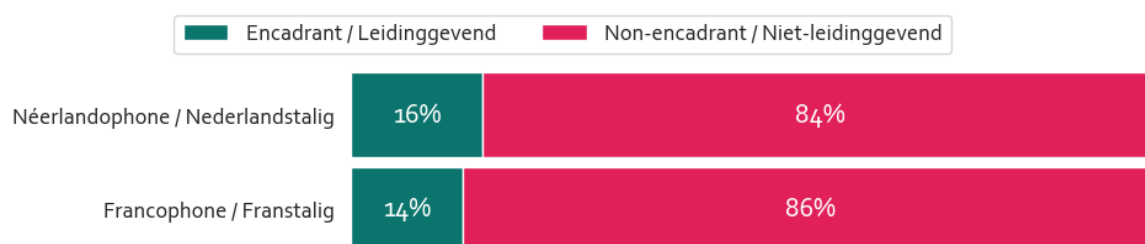
Grafiek 30: Verdeling van de rollen van leidinggevende volgens rang, op 31 december 2024. n= 7703



Leidinggevende volgens taalrol

Bij de taalrol bestaat er een miniem verschil van 2 procentpunten tussen de Nederlandstaligen en Franstaligen.

Grafiek 31: Verdeling van de rollen van leidinggevende volgens taalrol, op 31 december 2024. n= 7703



b. Telewerk

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt er van nader gekeken naar de modaliteiten van telewerk binnen het Brussels openbaar ambt alsook de concrete invulling hiervan. Het eerste deel van dit hoofdstuk wordt het theoretisch luik van telewerk geanalyseerd. Voor dit deel geldt zoals vorig jaar een vrij hoge datakwaliteit.

Vanaf het besluit van 22 september 2023 werden nieuwe regels van kracht voor het Brussels openbaar ambt. Naast het aanpassen van een wekelijkse naar een maandelijks quotum van telewerkbare dagen, werd het ook mogelijk om meer dan één vaste telewerkplaats te hebben en werd het ook mogelijk om in het buitenland te telewerken.

Om dit zo goed mogelijk in kaart te brengen, werden een aantal variabelen in de gegevensverzameling voor dit rapport toegevoegd. De variabele om het aantal gewerkte telewerkdagen te meten werd verder verfijnd door het verder op te splitsen naar het aantal telewerkdagen gewerkt in België, in Europa (exclusief België) en buiten Europa. De datakwaliteit van deze nieuwe variabelen is echter ondermaats. Daar waar de kwaliteit van de variabele van het totaal aantal telewerkdagen nog 94% is, daalt het naar een geringe 31% wat betreft de variabelen gewerkte dagen in Europa en buiten Europa. Vermoedelijk zijn de systemen nog niet voldoende aangepast bij de partnerinstellingen om in de dataverzameling op te nemen.

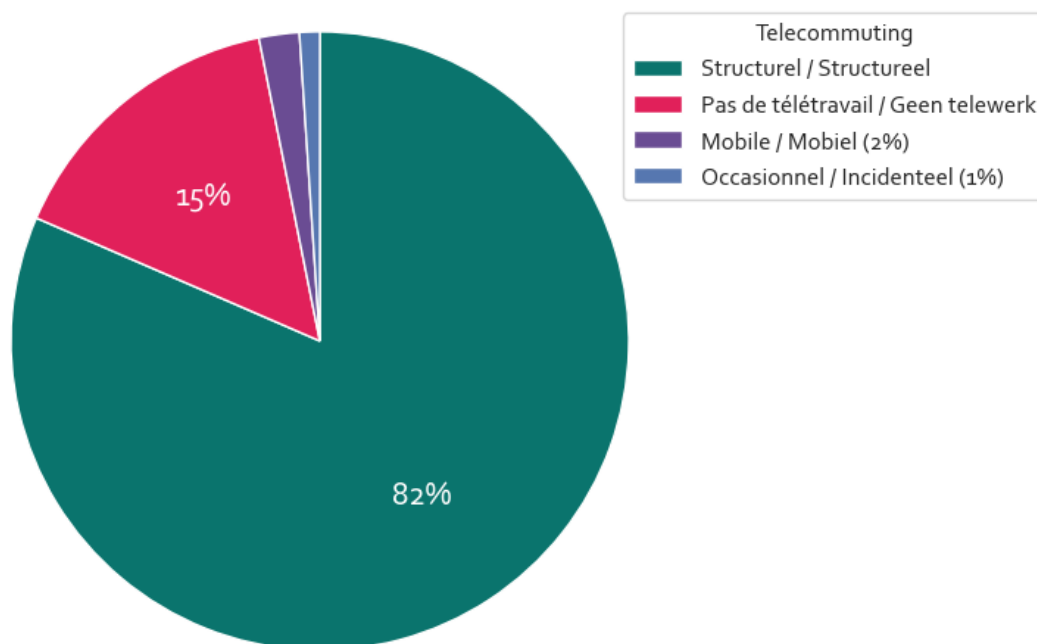
Bijgevolg wordt er in het tweede deel van dit hoofdstuk enkel gerapporteerd zoals het rapport van vorig jaar, met een focus op de gewerkte telewerkdagen in haar totaliteit. Indien de datakwaliteit toeneemt, wordt het interessanter om een analyse uit te oefenen op het aantal dagen telewerk dat in het buitenland wordt uitgevoerd.

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande telewerk, werden volgende organisaties niet betrokken wegens ontbrekende data: brupartners.brussels, citydev.brussels, hub.brussels en paradigm.brussels.

Algemeen overzicht

Dit jaar ontbreken twee organisaties die een grote impact hadden op de cijfers van het theoretisch telewerk, nl. Net.brussels en DBDMH. Bijgevolg is er maar één taartdiagram nodig om het globaal overzicht weer te geven. Met toevoeging van IRISteam en fonds.brussels, stijgt het aantal structurele telewerkers. Toch is het percentage niet-telewerkbaar functies niet te verwaarlozen, met 15%. Mobiel en occasioneel telewerk, eerder relieken van het vorig telewerksysteem, zijn nog steeds te bespeuren maar vertegenwoordigen slechts een miniem aantal ambtenaren.

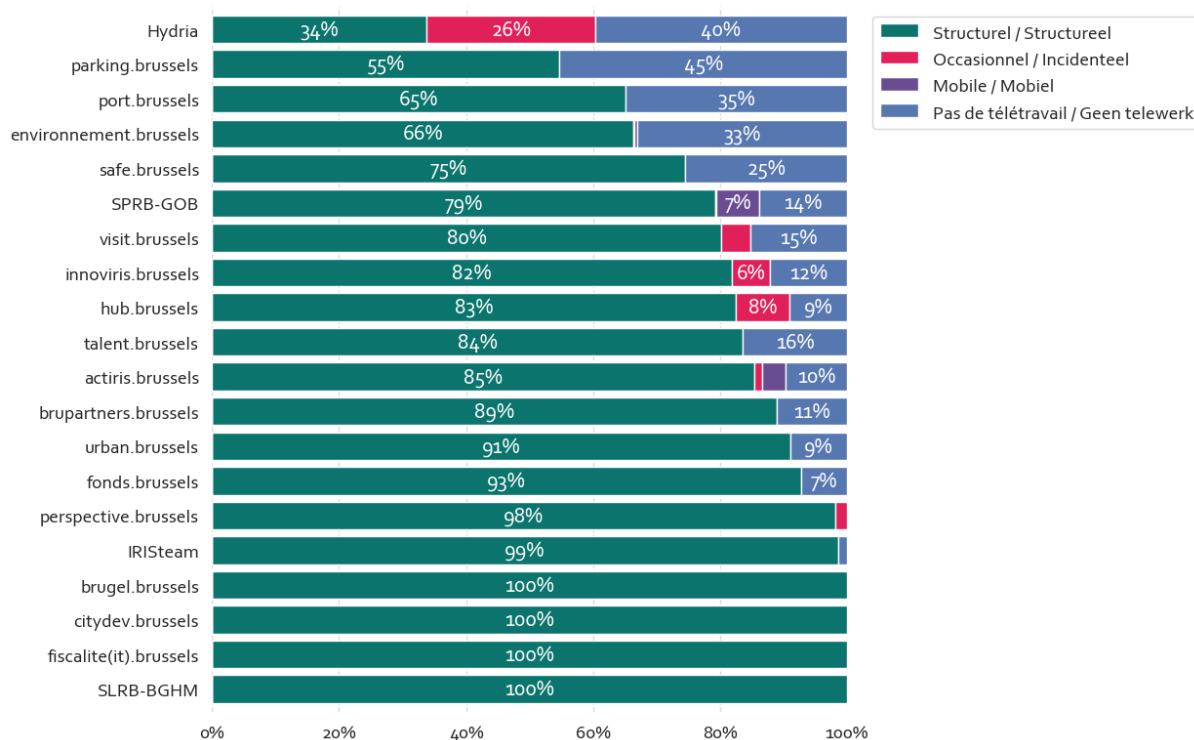
Grafiek 32: Verdeling van het telewerk in het Brusselse openbaar ambt, op 31 december 2024. N= 7703



Verdeling volgens organisatie

De spreiding van het telewerkregime bij alle organisaties bij grafiek 33 vertelt een makkelijk te volgen verhaal. Bij een aantal organisaties zoals IRISteam en fiscaliteit.brussels vallen er bijna geen niet-telewerkers te bespeuren. Het gaat om organisaties waarbij elke functie telewerkbaar is. Aan het ander uiteinde zijn er organisaties waarbij nog veel op het terrein wordt gewerkt. Het spreekt dan ook voor zich dat zij de grootste meerderheid aan personeel moeten aanwerven met functies die niet verenigbaar zijn met telewerk.

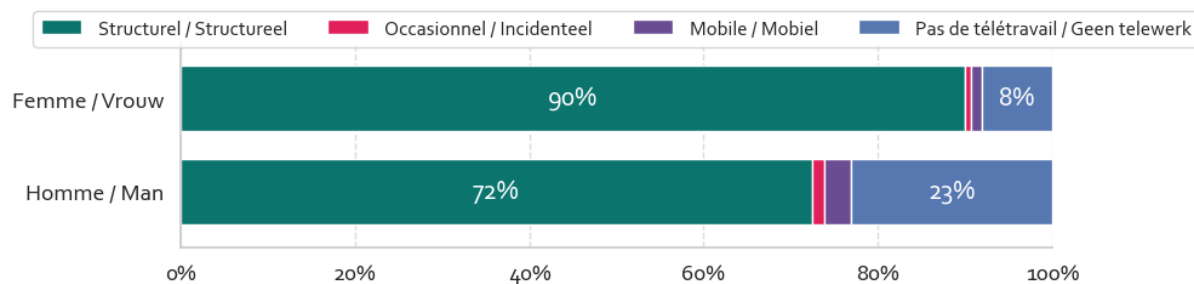
Grafiek 33: Verdeling van het telewerk in het Brusselse openbaar ambt per instelling, op 31 december 2024. N= 7703



Verdeling volgens geslacht

Grafiek 34 geeft ons een duidelijk beeld over het verschil in telewerkregime tussen de geslachten. Het valt immers op dat de vrouwelijke ambtenaren veel meer structureel telewerk doen dan hun mannelijke tegenhangers. Dit kan wel verklaard worden door het overgewicht van mannen in terreinfuncties.

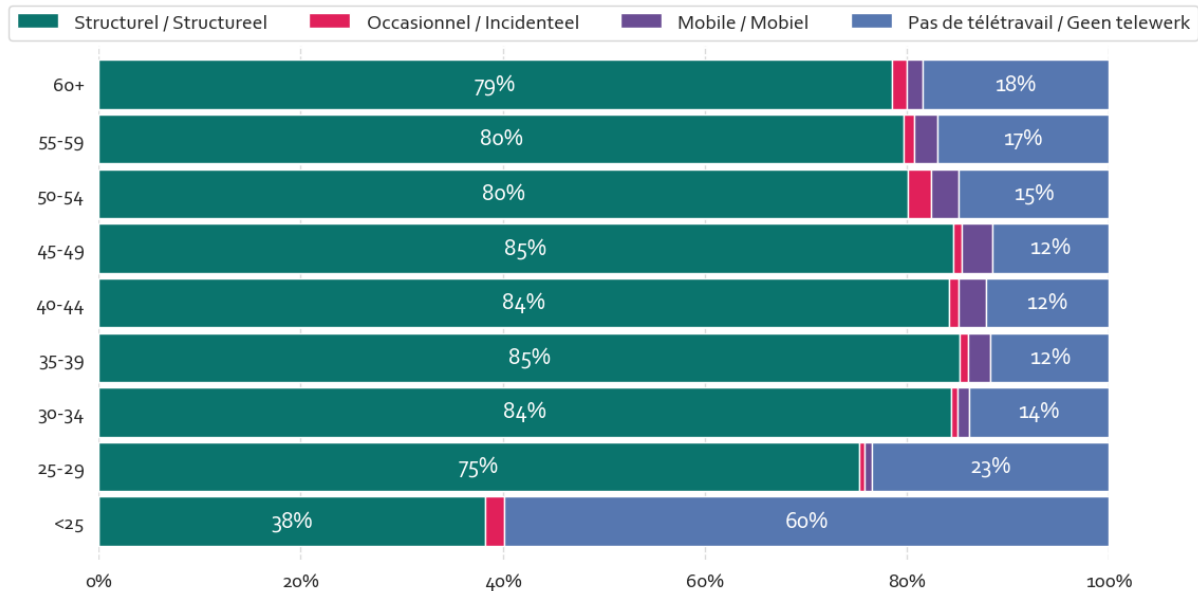
Grafiek 34: Verdeling van het telewerk in het Brusselse openbaar ambt volgens geslacht, op 31 december 2024. N= 7703



Verdeling volgens leeftijdscategorie

Grafiek 35 leert ons een vrij gelijklopend beeld tussen telewerkers en niet telewerkers bij 30-plussers. De leeftijdscategorieën onder 30 jaar vertonen veel minder structurele telewerkers, voornamelijk bij de allerjongsten.

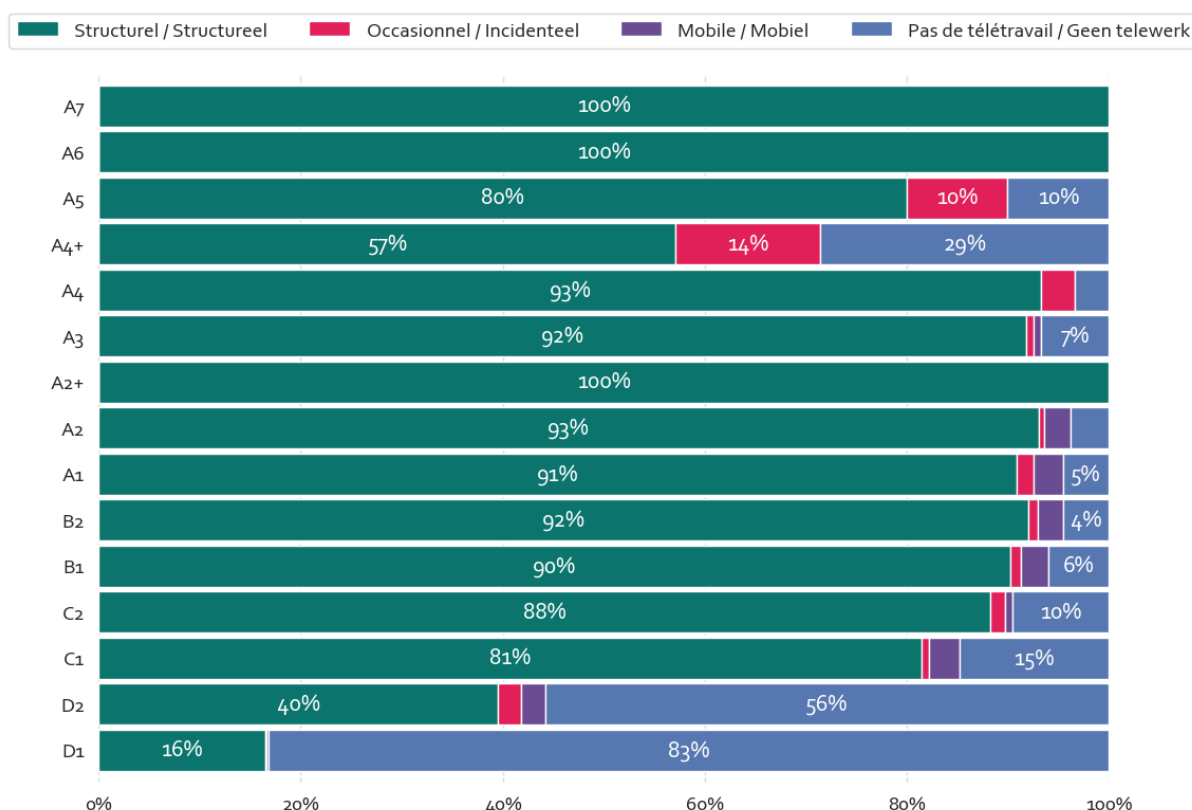
Grafiek 35: Verdeling van het telewerk in het Brusselse openbaar ambt volgens leeftijdscategorie, op 31 december 2024. N= 7703



Verdeling volgens rang

Onderstaande grafiek 36 geeft de verdeling van het telewerkregime weer per rang. Bijna elke rang van A7 tot en met C1 kent een groot overwicht aan structurele telewerkers. Voornamelijk bij niveau D bestaan er meer niet-telewerkbaar functies, wat logischerwijze ook te voorspellen valt.

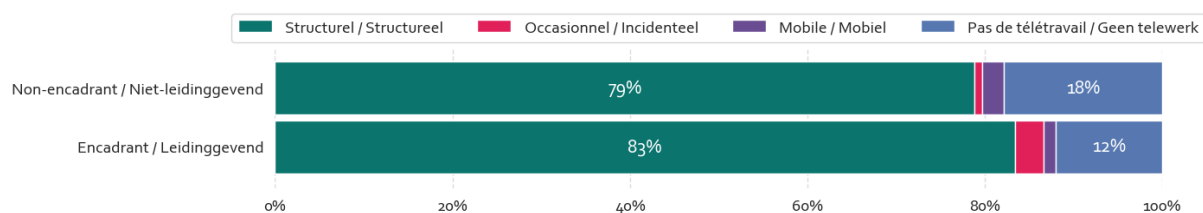
Grafiek 36: Verdeling van het telewerk in het Brusselse openbaar ambt, volgens niveau op 31 december 2024. N= 7703



Verdeling volgens leidinggevenden

Er bestaat meer structureel telewerk bij leidinggevende functies dan bij niet-leidinggevende functies. Het verschil is echter niet zo groot, met vier procentpunten. Algemeen gezien kan men spreken over een zeer grote meerderheid aan structurele telewerkers bij beide groepen en bepaalt het al dan niet bekleden van een leidinggevende positie niet of er kan getelewerkt worden.

Grafiek 37: Verdeling van het telewerk in het Brusselse openbaar ambt volgens leidinggevenden, op 31 december 2024. n= 7703



Structureel telewerk

Na de analyse van de theoretische telewerkregimes, gaat deze analyse een stap verder. Hier wordt de scope beperkt tot de ambtenaren die een structureel telewerkregime hebben, zodat er op een correcte manier analyses en vergelijkingen kunnen gemaakt worden van de werkelijk genomen telewerkdagen.

Zoals eerder vermeld, werden de nieuwe opgevraagde variabelen omtrent de locatie van de gewerkte telewerkdagen niet door elke organisatie doorgestuurd, wat leidde tot een ondermaatse datakwaliteit. Dit deel beschrijft daarom enkel de algemene gewerkte telewerkdagen. Verschillend met vorig jaar is de manier waarop de gewerkte telewerkdagen worden gemeten. Vanaf dit jaar zullen de analyses het maandelijks quotum van 14 dagen in acht nemen. Alle analyses zullen dan ook cijfers tonen die met dit maandelijks quotum vergeleken worden.

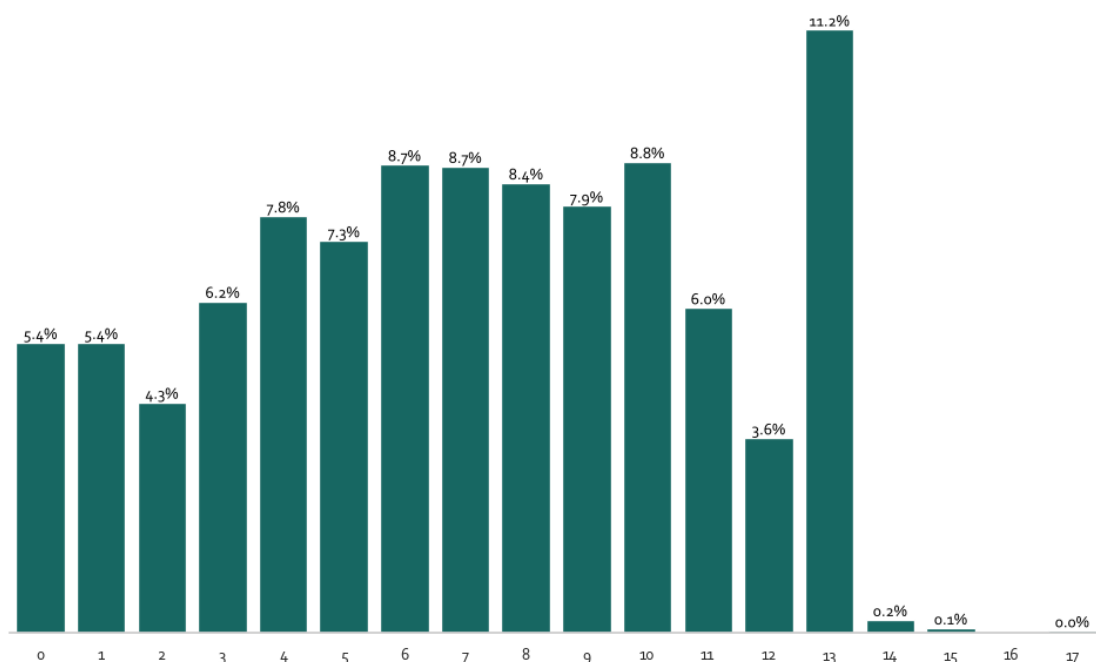
Om de analyses uit te voeren voor dit deel, wordt enkel rekening gehouden met de actieve agenten die structureel telewerken en geen ontbrekende gegevens hebben voor het aantal gewerkte telewerkdagen. Na filtering bedraagt het aantal ambtenaren 5855.

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande structureel telewerk, werden volgende organisaties niet betrokken wegens ontbrekende data: brupartners.brussels, citydev.brussels, hub.brussels en paradigm.brussels.

Algemeen overzicht

Beginnend met dit overzicht van het gemiddeld aantal telewerkdagen met maand op grafiek 38, kunnen een aantal opmerkelijke observaties gemaakt worden. Van de structurele telewerkers, zijn er quasi geen ambtenaren die elke maand gemiddeld 14 dagen telewerken. De grootste groep van 11% werkt 13 dagen per maand van thuis. Er zijn ook ongeveer 5% personeelsleden, die ondanks een regime van structureel telewerk hebben, nul dagen telewerk in 2024 verricht hebben. De overige personeelsleden vallen er wat tussenin.

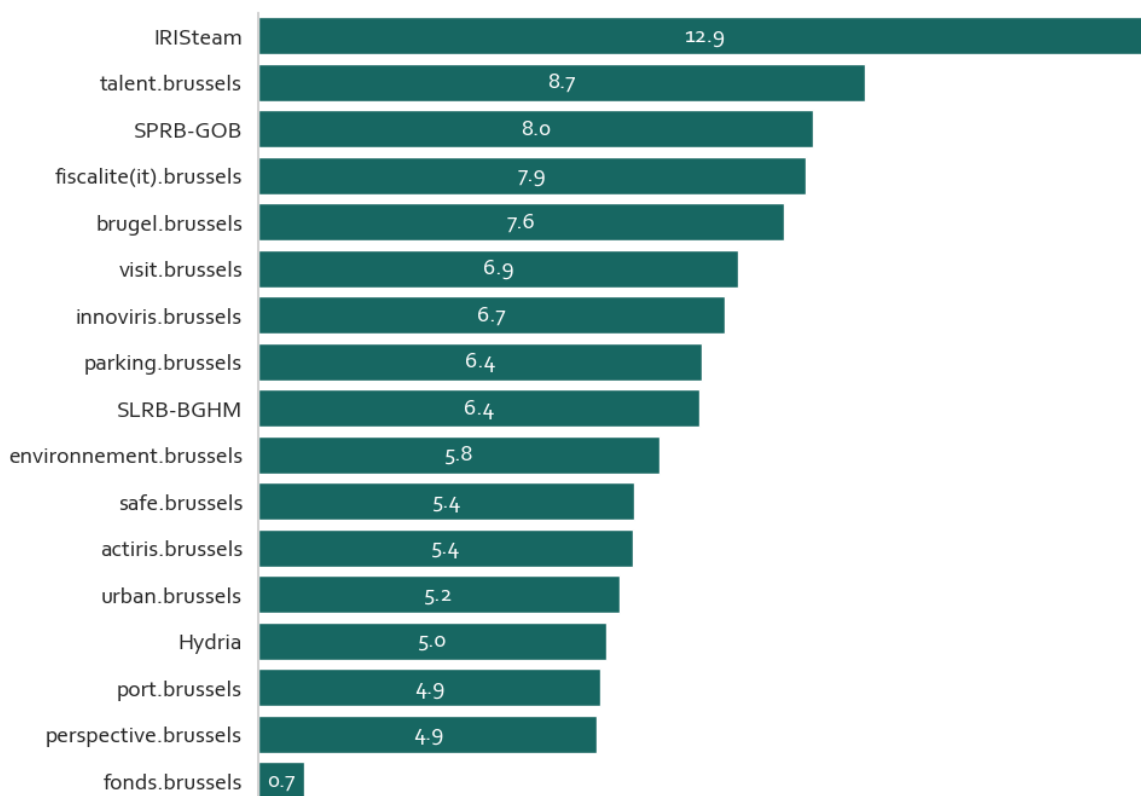
Grafiek 38: Gemiddeld aantal telewerkdagen per maand van structurele telewerkers, op 31 december 2024. n=5855



Per organisatie

Op grafiek 39 is het gemiddeld aantal telewerkdagen per maand te zien, verdeeld per organisatie. IRISteam is hierbij koploper met bijna 13 dagen gemiddeld per maand. De andere organisaties variëren tussen de 5 à 9 dagen gemiddeld per maand.

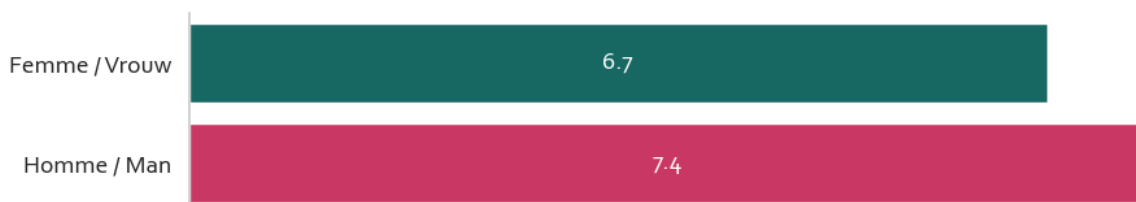
Grafiek 39: Gemiddeld aantal telewerkdagen per maand van structurele telewerkers, per organisatie op 31 december 2024. n=5855



Volgens geslacht

Grafiek 40 toont op het eerste zicht een interessant verschil tussen de opgenomen telewerkdagen bij beide geslachten. Zo zouden de mannen ongeveer een halve dag gemiddeld per maand meer telewerken dan de vrouwen. Wellicht heeft IRISteam hier een grote invloed op, aangezien zij een grote meerderheid mannen in dienst hebben en uit voorgaande grafiek blijkt dat ze significant meer telewerk per maand uitvoeren dan de andere organisaties.

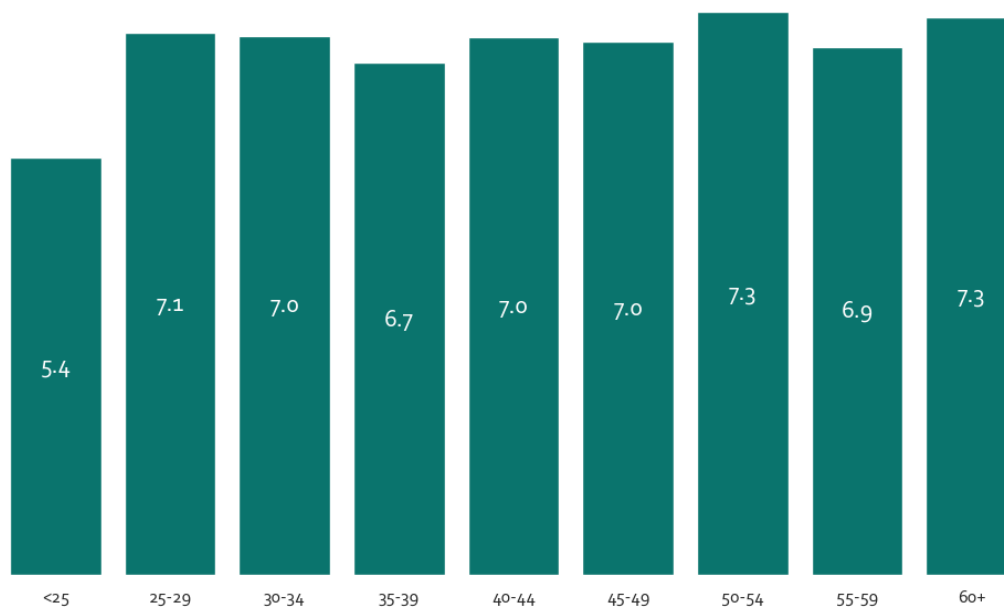
Grafiek 40: Gemiddeld aantal telewerkdagen per maand van structurele telewerkers, per geslacht op 31 december 2024. n=5855



Volgens leeftijdscategorie

Wanneer de leeftijdscategorieën betrokken worden, zijn er weinig verschillen op te merken tussen de verschillende leeftijden. Enkel onder 25 jaar wordt er minder getelewerkt dan bij de andere groepen. De verklaring ligt bij de aard van het werk zoals in voorgaande analyses al werd besproken.

Grafiek 4.1: Gemiddeld aantal telewerkdagen per maand van structurele telewerkers, per leeftijdscategorie op 31 december 2024.
n=5855

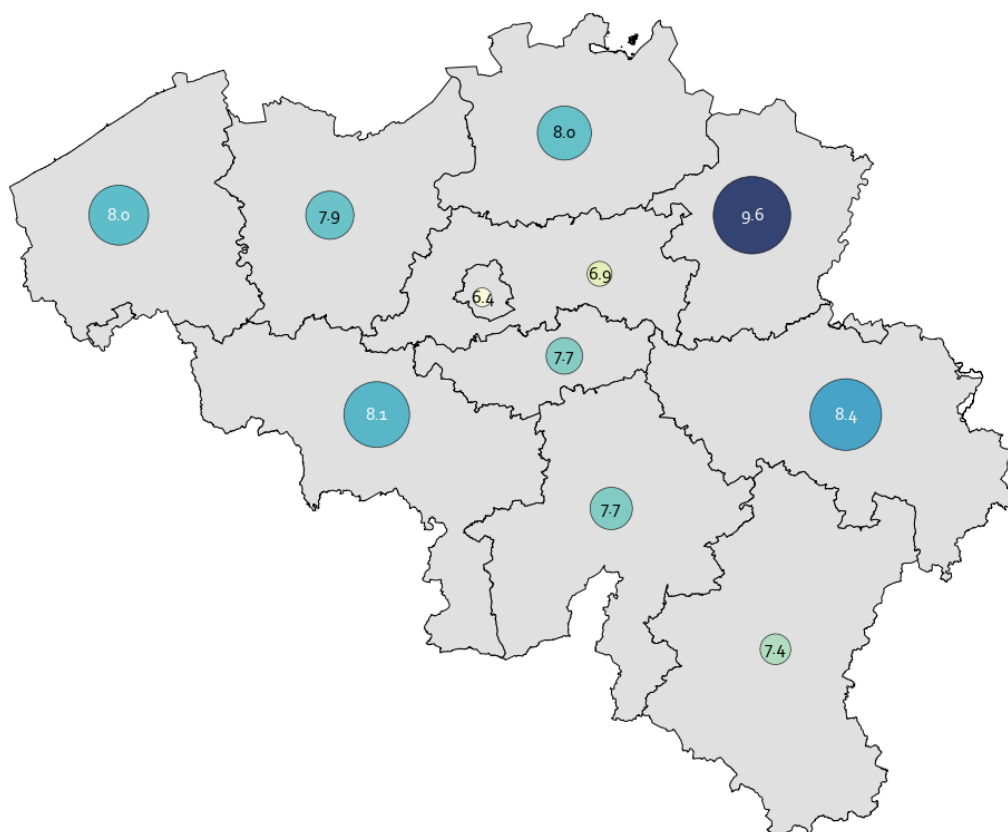


Per provincie

Onderstaande kaart 3 geeft weer hoeveel dagen gemiddeld per maand een inwoner van een bepaalde provincie van thuis werkt. Doorgaans geldt dat inwoners die verder wonen, gemiddeld meer dagen per week telewerken dan zij die dichterbij Brussel wonen.

Kaart 3: Gemiddeld aantal telewerkdagen per maand van structurele telewerkers, per provincie op 31 december 2024. n=5855

● Limbourg / Limburg: 9.6	● Anvers / Antwerpen: 8.0	● Luxembourg / Luxemburg: 7.4
● Liège / Luik: 8.4	● Flandre-Orientale / Oost-Vlaanderen: 7.9	● Brabant Flamand / Vlaams-Brabant: 6.9
● Hainaut / Henegouwen: 8.1	● Namur / Namen: 7.7	● Bruxelles-capitale / Gewest Brussel: 6.4
● Flandre-Occidentale / West-Vlaanderen: 8.0	● Brabant Wallon / Waals-Brabant: 7.7	



c. Opleidingsuren

Inleiding

Opleiding en vorming op het werk is een cruciaal aspect van professionele ontwikkeling en organisatiegroei in de hedendaagse dynamische arbeidsmarkt. Het stelt werknemers in staat om hun vaardigheden te verbeteren, nieuwe kennis op te doen en zich aan te passen aan veranderende technologieën en markteisen. Voor organisaties biedt het een strategisch voordeel door de productiviteit te verhogen, innovatie te stimuleren en de retentie van talent te verbeteren. Deze investering in menselijk kapitaal is niet alleen een teken van een vooruitstrevende werkgever, maar ook een noodzaak om relevant en concurrerend te blijven in een steeds evoluerende economie. Federaal worden er vijf opleidingsdagen per jaar gehanteerd als recht voor iedere werknemer. Dit komt overeen met ongeveer 37 uren per kalenderjaar.

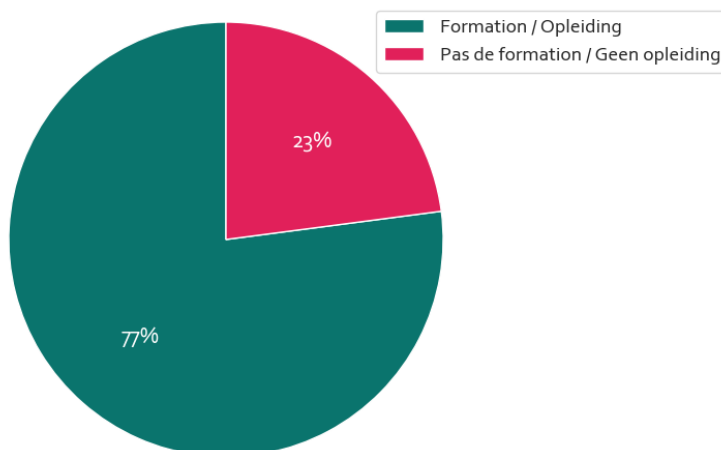
Dit jaar is de datakwaliteit er iets op vooruitgegaan en zijn er gegevens beschikbaar voor iets meer dan de helft van het personeel. Toch blijft er een grote lacune en dienen de cijfers in dit hoofdstuk met voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande opleidingsuren, werden volgende organisaties niet betrokken wegens ontbrekende data: actiris.brussels, brupartners.brussels, Hydria, innoviris.brussels, SPRB-GOB, paradigm.brussels en urban.brussels.

Algemeen overzicht

Algemeen heeft een driekwart van de personeelsleden een opleiding gevolgd in 2024, een lichte daling ten opzichte van vorig jaar.

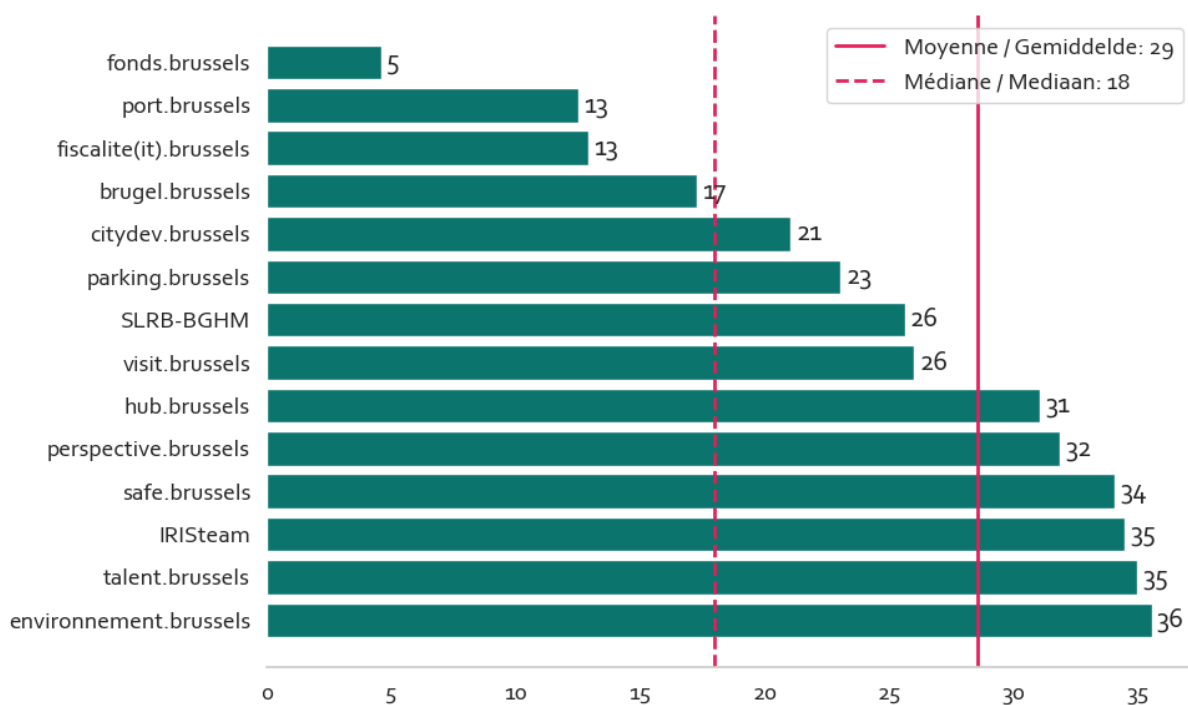
Grafiek 42: Verdeling van medewerkers van het Brusselse openbaar ambt die een opleiding hebben gevolgd in 2024. n=4170



Per organisatie

Er wordt gemiddeld 29 uur aan opleiding in 2024 gevolgd. De mediaan is echter maar 18 uur, wat duidt op een groep ambtenaren die veel bijscholen en zo het gemiddelde naar boven trekt. Onderstaande grafiek 43 toont dat een zestal organisaties bijna aan vijf dagen opleiding per jaar geraken. Er is echter een groot deel dat eronder zit, met sommige organisaties met maar anderhalve dag per jaar. De mediaan van 18 uren per jaar duidt ook dat 50% van de werknemers zelfs geen twee dagen per jaar een opleiding volgt.

Grafiek 43: Aantal opleidingsuren gevolgd door de medewerkers van de instellingen van het Brusselse openbaar ambt in 2024.
n=4170



Volgens leeftijd, niveau en geslacht

Grafiek 44 combineert drie variabelen met het aantal gevolgde opleidingsuren in 2024 door de personeelsleden van het Brussels Gewestelijk Ambt. Elk kwadrant vertegenwoordigt een niveau. Op de x-as zijn de leeftijdscategorieën en de lijnen in de grafiek tonen het verschil tussen mannen en vrouwen.

Over het algemeen zijn de niveaus A, B en C zeer gelijklopend voor zowel mannen als vrouwen tussen 25 en 65 jaar wat betreft opleidingsuren, met een kleine afname naarmate men een oudere leeftijd bereikt. Gemiddeld gezien wordt het meest aantal opleidingsuren genoten door de jongere werkrachten onder 25 jaar en in niveau D. Binnen niveau D zijn er ook grote verschillen. Daar zijn het vooral de vrouwen die meer opleiding volgen, behalve in de <25 categorie.

Grafiek 44: Aantal gevolgde opleidingsuren per niveau, leeftijdscategorie en geslacht, in 2024. n=4170



d. Arbeidsregeling

Inleiding

Met de introductie van een tweede variabele, Effectieve Voltijdsequivalent (VTE), was het mogelijk om een correcter beeld te verkrijgen over de arbeidsregeling bij de Brusselse ambtenaren. De effectieve VTE wordt immers verminderd ingeval van deeltijds werken, terwijl er voorgaande jaren enkel een theoretische VTE werd opgevraagd, wat voornamelijk een grote onderschatting van deeltijds werken bij statutairen teweeg bracht. Cijfers van 2024 van Statbel ⁵ tonen aan dat 73,6% van de loontrekkenden voltijds werken. Ongeveer één op vier werkt dus deeltijds.

Toch zijn de berekende cijfers in dit hoofdstuk bij benadering. Enerzijds wordt de effectieve VTE ook verminderd met een aantal thematische afwezigheden, zoals zwangerschap- / ouderschapsverlof en een eindeloopbaanregeling. Anderzijds bestaat er ook de beperking van de manier waarop de dataverzameling wordt uitgevoerd, nl. een momentopname op het einde van het jaar 2024.

Om zo goed mogelijk in te spelen op deze beperkingen, werden een reeks regels bedacht om de agenten zo goed mogelijk onder te verdelen in een bepaalde categorie van arbeidsregeling naargelang het cijfer dat werd aangeleverd door hun organisatie. De volledige methodologie wordt beschreven in bijlage 10b.

Na het toepassen van deze sorteerregels, bleven er van de 7704 actieve agenten, 7184 over die gesorteerd werden in één van de categorieën met betrekking tot voltijds of deeltijds werk. De overige behoren tot de uitgesloten of 'onbekend' categorie, van wie er een vermoeden van thematisch verlof bestaat die de effectieve FTE deed dalen, in plaats van een deeltijdse arbeidsregeling.

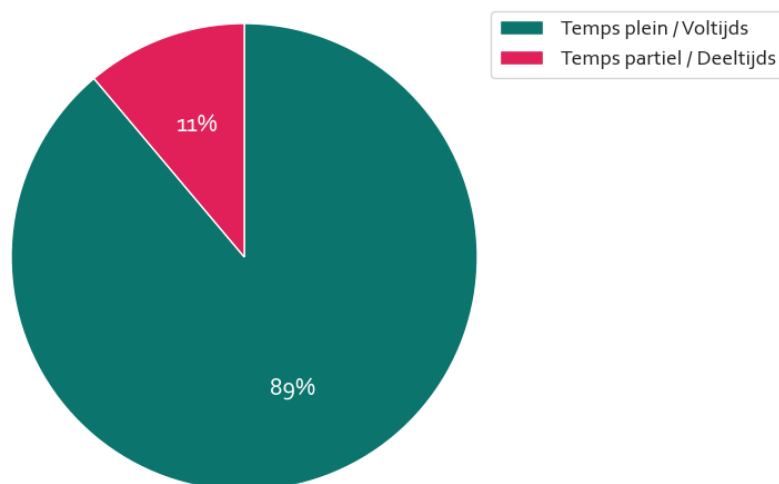
Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande arbeidsregeling, werd volgende organisatie niet betrokken wegens ontbrekende data: brupartners.brussels.

⁵ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#figures>

Arbeidsregeling overzicht

Dankzij de nieuwe dataverzameling en analyse van de effectieve VTE, zijn er een stuk meer deeltijdse personeelsleden gedetecteerd, die nu in deze analyse betrokken kunnen worden, nl. 11 %. Dit is een stuk minder dan het nationaal gemiddelde maar wel een stuk meer dan cijfers van voorbije jaren.

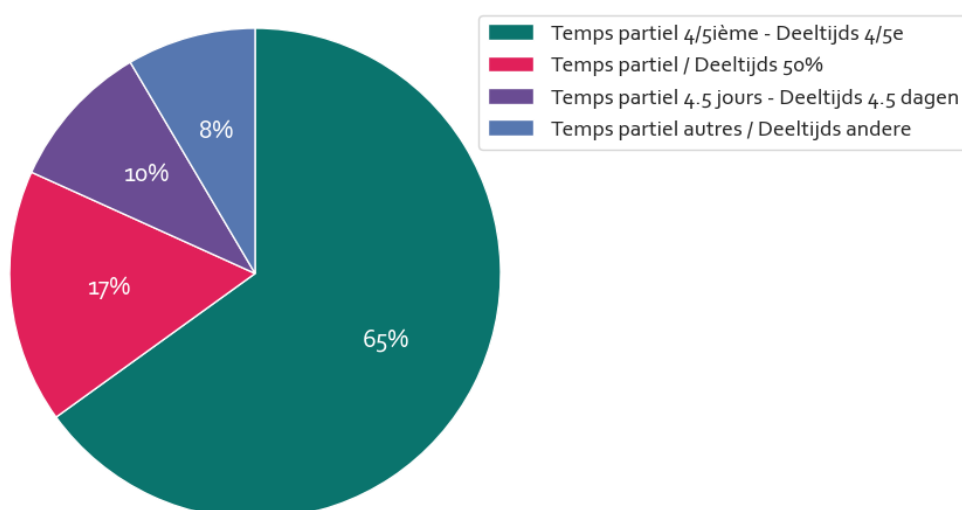
Grafiek 45: Verdeling van de voltijdse en deeltijdse arbeidsregeling van de medewerkers van het Brusselse openbaar ambt, op 31 december 2024. n=7184



Deeltijdswork overzicht

Binnen de deeltijdse arbeidsregimes, wordt er ook een verschil gemaakt. Uit de huidige gegevens, zoals weergegeven op grafiek 46, werkt het merendeel van de deeltijdse personeelsleden 4/5^e. Een kwart werkt halftijds en 1 op de 10 werkt een halve dag per week niet, wat overeenkomt met 4.5 dagen.

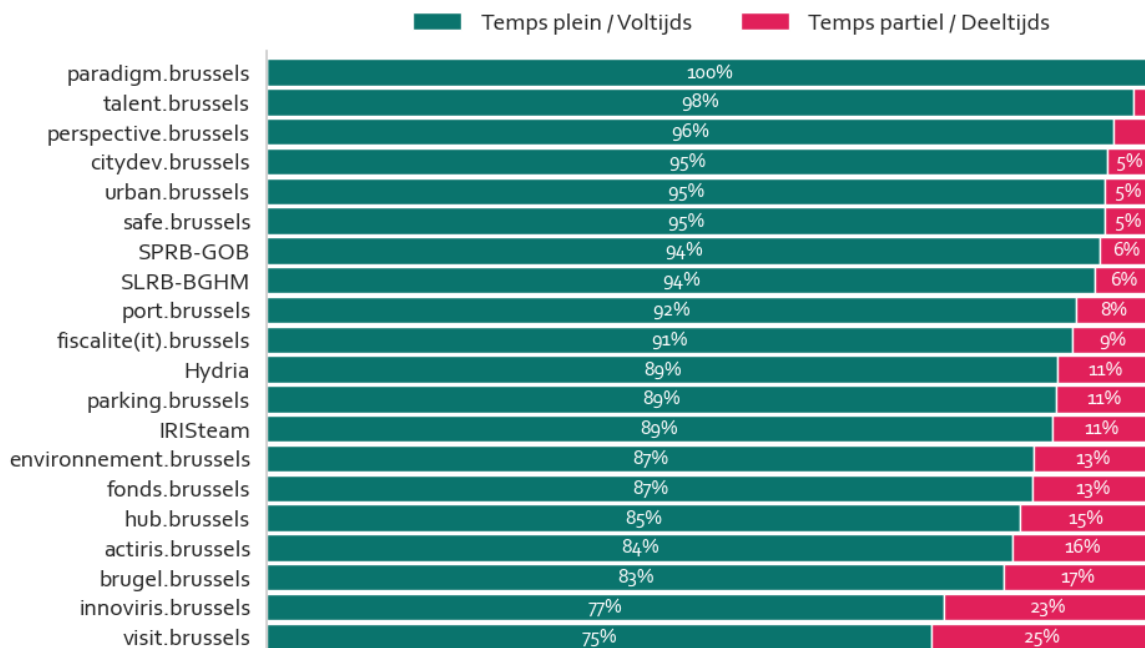
Grafiek 46: Verdeling van de deeltijdse arbeidsregeling van de medewerkers van het Brusselse openbaar ambt, op 31 december 2024. n=7184



Arbeidsregeling volgens instelling

Op grafiek 47 wordt een overzicht getoond van deeltijds werk binnen alle betrokken organisaties. Hierbij zijn een aantal grote verschillen op te merken. Paradigm.brussels buiten beschouwing gelaten, is er bijzonder weinig deeltijds personeel te vinden bij een aantal organisaties, waaronder talent.brussels, perspective.brussels en GOB. Aan het ander uiteinde worden visit.brussels en innoviris.brussels met cijfers die gelijkaardig zijn met het nationaal gemiddelde waargenomen.

Grafiek 47: Relatief aantal deeltijdse medewerkers van het Brusselse openbaar ambt, op 31 december 2024. n=7184



Deeltijdse arbeidsregeling per niveau, leeftijdscategorie en geslacht

Op grafiek 48 worden een aantal kenmerken van het personeel gecombineerd om een aantal waarnemingen en trends te kunnen ontdekken. Elk kwadrant geeft de situatie weer van deeltijds werk per niveau, met indeling naar leeftijdscategorie en geslacht. Op de horizontale as staan de leeftijdscategorieën van jong naar oud. De verticale as stelt het percentage deeltijdse werkers voor. De groene kleur wordt voor vrouwen gebruikt en de rode voor mannen. Ten laatste stelt de grootte van de stip een hoeveelheid aan personeel voor.

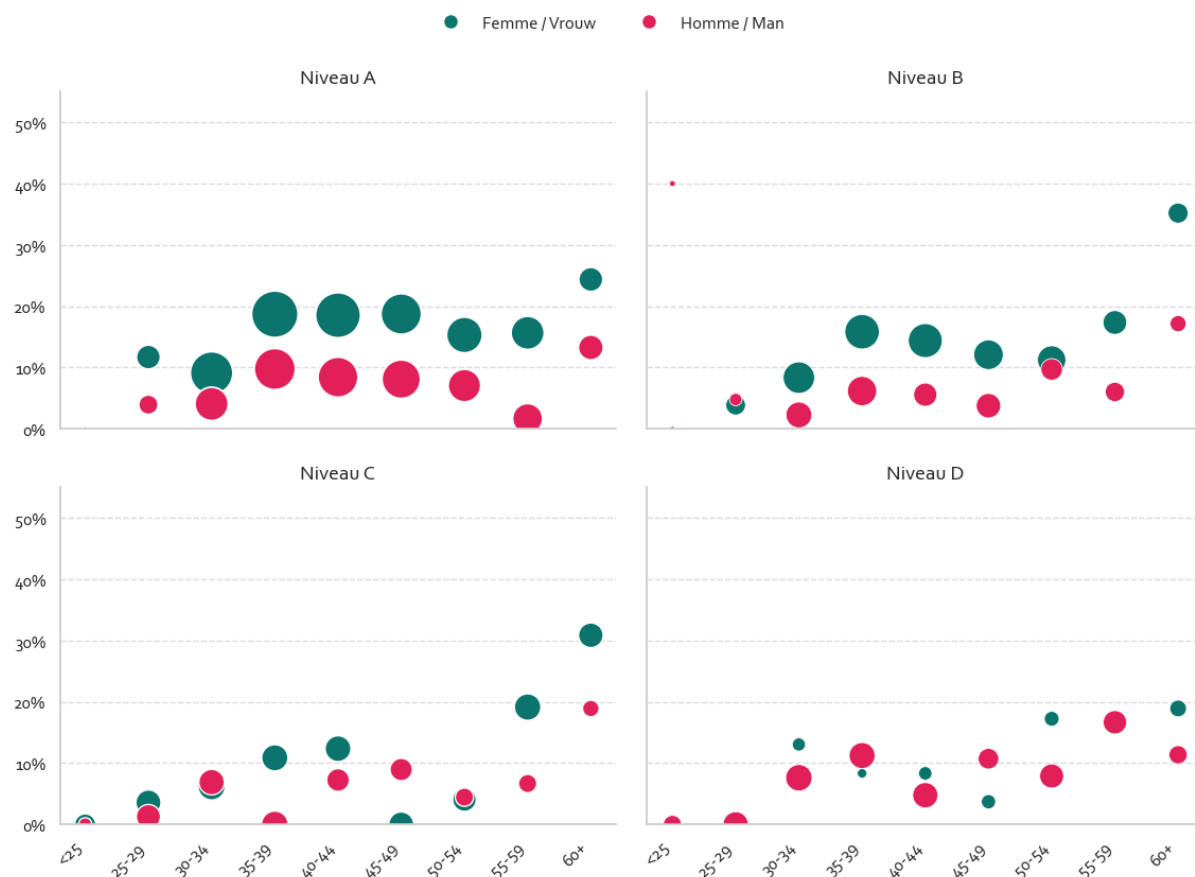
Aan de hand van deze parameters, kunnen een aantal trends opgemerkt worden. Allereerst is het bij personeelsleden met niveau A, B en C heel duidelijk dat vrouwen meer deeltijds werk verrichten dan mannen. Bij niveau D schommelen mannen en vrouwen rond hetzelfde percentage deeltijdswerk tussen 30 en 44 jaar. Nadien worden de verschillen groter maar is er geen geslacht die telkens de overhand neemt. Wel is het duidelijk dat er proportioneel meer mannen in niveau D deeltijds werken maar dat kan verklaard worden door het overwicht aan mannen die een functie in niveau D bekleden.

Daarnaast is het grootste aantal deeltijdse werkers te vinden in niveau A. Dit valt af te leiden uit de grootte van de stippen. Uit voorgaande analyse van de niveaus, is dat ook ergens logisch aangezien niveau A het meest vertegenwoordigd is van alle niveaus in onze gegevens.

Ten slotte speelt leeftijd ook een grote rol voor het deeltijds arbeidsregime. Er kunnen immers twee grote sprongen opgemerkt worden. Vanaf de leeftijd van 30 jaar bij niveau B, C en D en 35 jaar bij

niveau A, is er een eerste verhoging van het percentage deeltijdse personeelsleden. Dit valt samen met de leeftijd waarbij een gemiddelde Belg aan gezinsuitbreiding doet⁶. Bij de mannen bestaat er ook een stijging in deeltijds werken vanaf die leeftijd maar wel in mindere mate dan bij de vrouwen.

Grafiek 48: Percentage deeltijds personeel volgens niveau, leeftijdscategorie en geslacht in het Brussels openbaar ambt op 31 december 2024, n=7184

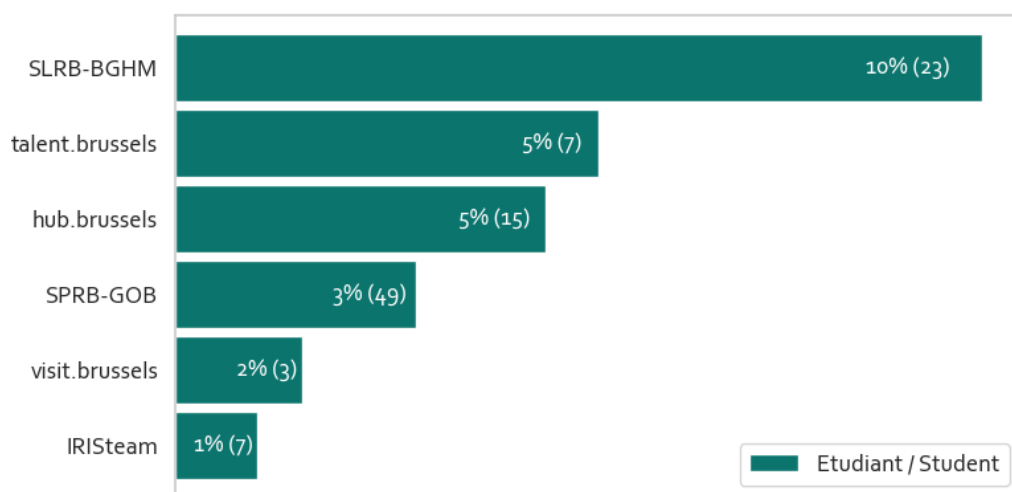


⁶ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/geboortecijfer-en-vruchtbaarheid>

e. Studenten

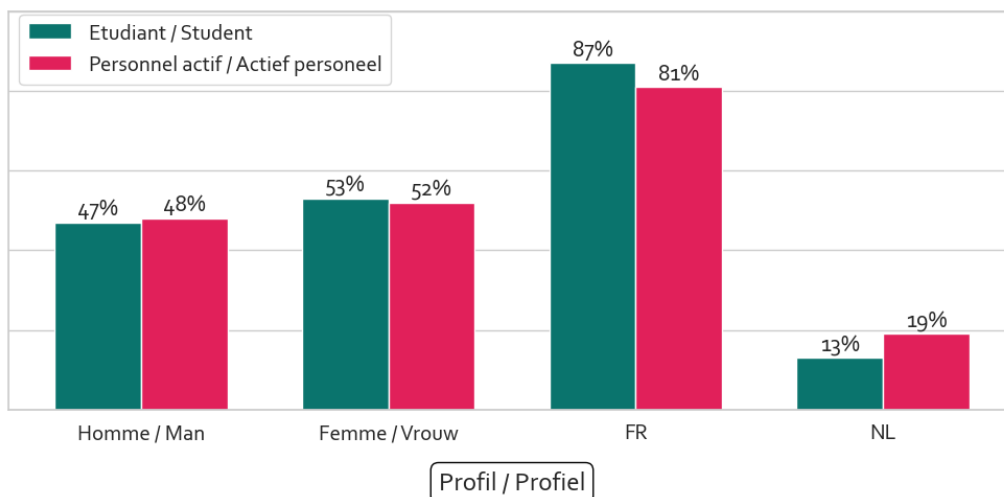
Dit jaar werd er ook aan de partners gevraagd om studenten toe te voegen aan de gegevens. Het volgende stuk behandelt alle studenten die voor een periode gewerkt hebben in 2024. In totaal worden er 104 studenten geteld in de gegevens. Studenten bleven gemiddeld voor een periode van 56 kalenderdagen. De leeftijden varieerden van 15 tot 41 jaar met een gemiddelde leeftijd van 22 jaar. Er werden studenten vermeld bij 6 organisaties, zie grafiek 49. Dat wil zeggen dat het grootste deel van de organisaties die aanwezig zijn in het rapport geen beleid hebben inzake studenten, of dat de studenten niet werden toegevoegd in de gegevens. Bij SLRB-BGHM hebben, in de loop van het jaar 2024, 23 studenten geholpen in de organisatie, dat is goed voor 10% van het totale personeelsbestand.

Grafiek 49: Studenten per instelling in het Brusselse openbaar ambt in 2024. n=104



Op basis van geslacht worden geen verschillen vastgesteld ten opzichte van het personeel binnen het BHG, 53% van de studenten zijn vrouwen en 47% mannen. Bij taalrol wordt een verschil geconstateerd, namelijk 13% Nederlandstalige studenten tegenover 19% Nederlandstalige personeelsleden in het personeelsbestand van dit rapport.

Grafiek 50: Geslacht en taalrol van studenten in het Brusselse openbaar ambt in 2024. Studenten n=104 & Actief in dienst personeel n=7704



f. Dynamiek van de medewerkers

Inleiding

In het laatste hoofdstuk van het rapport zal de dynamiek van het personeel bekeken worden, meer bepaald de in- en uitstroom van medewerkers. In dit deel, net als in de rest van het rapport, zijn studenten niet in de cijfers opgenomen, behalve in het specifieke studentengedeelte. Er werd in dit hoofdstuk de voorkeur gegeven om de cijfers in de grafieken te tonen in absolute getallen, aangezien ze maar over een klein deel van het personeelsbestand vertegenwoordigen. De horizontale X-as is nog steeds in percentages dus op basis van deze as kan een inschatting gemaakt worden van de verdelingen. Hierdoor kan het soms zijn dat staven met hetzelfde absolute getal, verschillende lengtes hebben. Of omgekeerd dat staven met helemaal verschillende absolute getallen dezelfde lengte hebben. De verklaring hiervoor is dus dat de grafiek nog steeds gebaseerd is op een relatieve procentuele verdeling. Met de combinatie van absolute getallen en relatieve verdeling, wordt er gemikt op een zo duidelijk mogelijk beeld van dit hoofdstuk.

In werknemersdynamiek wordt gesproken over 4 verschillende groepen; instroom, uitstroom, in en uit groep en stabiel personeel. De groep "in en uit" bestaat uit medewerkers die in 2024 bij de organisatie in dienst kwamen, maar ook in 2024 terug uit dienst traden. Stabiel personeel zijn medewerkers die het hele jaar 2024 in dienst zijn geweest. In de volgende grafieken wordt de focus gelegd op de 3 eerste dynamische groepen, weliswaar altijd in relatie tot het totale personeelsbestand dus inclusief het stabiele personeel.

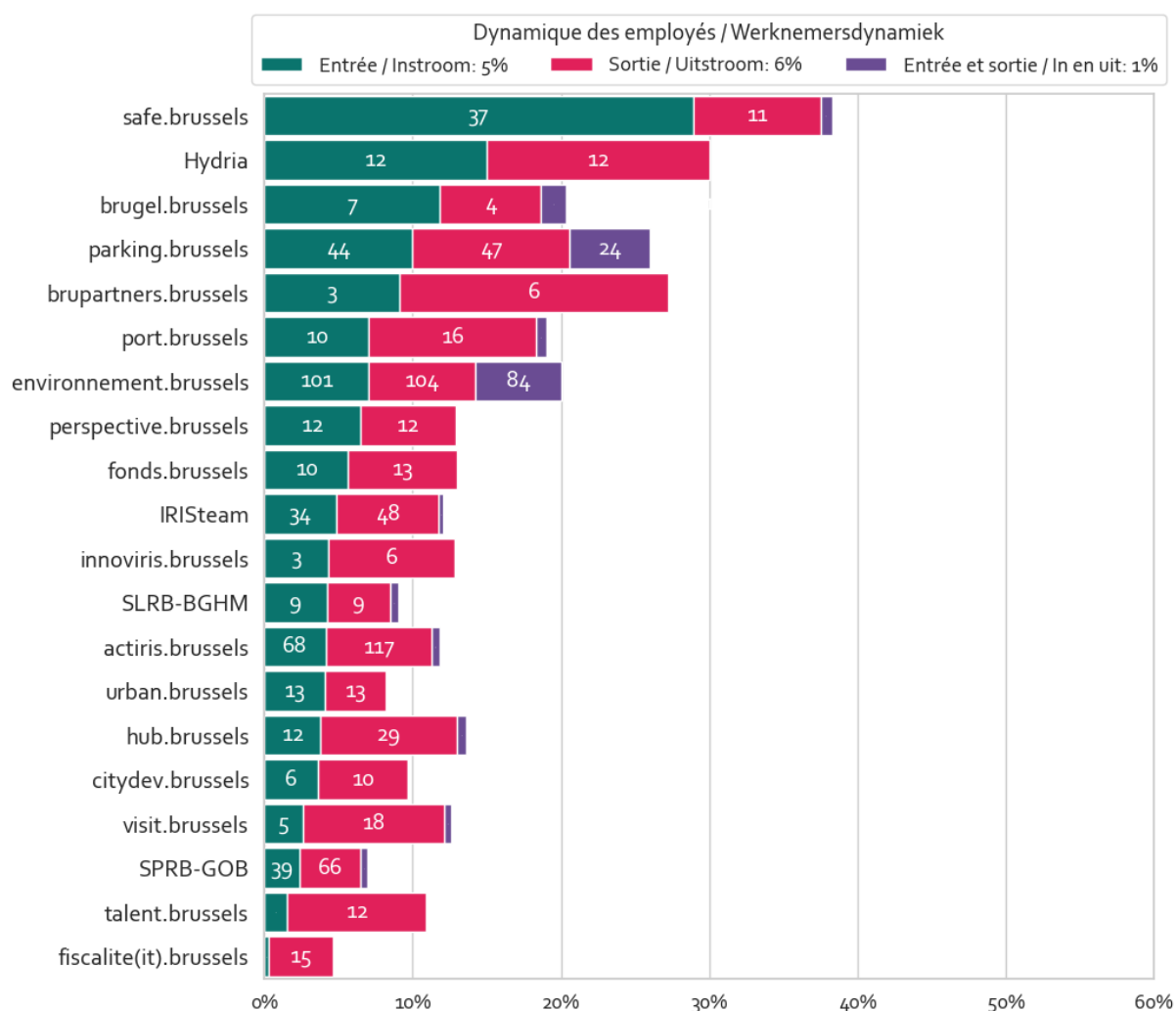
Voor de verwezenlijking van dit gedeelte aangaande dynamiek van de medewerkers, werden alle 21 organisaties betrokken.

Vergelijking inkomende en uitgaande stroom

In het eerste deel van werknemersdynamiek worden de 3 verschillende dynamische groepen geanalyseerd. In grafiek 51 wordt de dynamiek per organisatie bekeken. De instroom van het totale personeelsbestand ligt op 5% en de uitstroom op 6%. De gemiddelde instroom en uitstroom van de organisaties ligt iets hoger met respectievelijk 7% en 8%. Dit vertaald zich in een grotere rode balk voor uitstroom dan de groene instroom balk bij de meeste organisaties. Bij safe.brussels, dat een uitzondering is, zijn de drie dynamische groepen (Instroom, Uitstroom en In en uit) goed voor bijna 40% van het totale personeel. Vooral de instroom, goed voor bijna 30%, is bij safe.brussels sterk aanwezig. Safe.brussels is een jonge organisatie waar al jaren een exponentiële groei in personeel te zien is. Dit kan verklaard worden door hun missie, personeelsplannen en het feit dat ze nog operationeel personeel mogen aanwerven tijdens het moratorium. Onderaan de grafiek staan talent.brussels en fiscaliteit.brussels, met het kleinste aandeel instroom. Bij beide organisaties kan een veel grotere uitstroom gezien worden ten opzichte van de instroom.

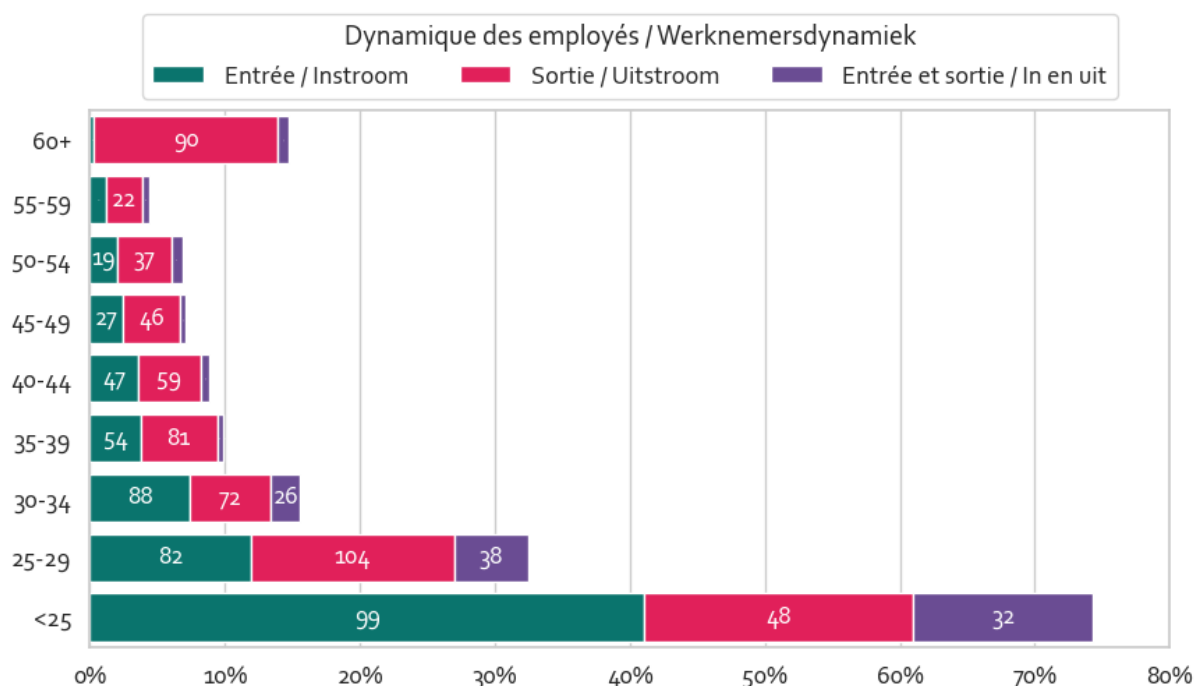
De In en uit categorie is sterk aanwezig in environnement.brussels en parking.brussels. Bij environnement.brussels bestaat deze groep uit seizoenarbeiders die een contract hebben voor een bepaalde periode in het jaar. Bij parking.brussels is de voornaamste reden van vertrek bij de in en uit groep "Einde overeenkomst". In de gegevens van brugel.brussels werd een zeer groot aantal toetreders en uitreders gezien. Bij nadere analyse werd gezien dat het ging over 11 statutarisaties. Er werd geopteerd om deze personen niet te zien als uitreders en toetreders, maar gewoon als stabiel personeel.

Grafiek 51: Dynamiek van de medewerkers per instelling in het Brusselse openbaar ambt in 2024. n=8362



In de volgende grafiek worden de drie dynamische groepen getoond per leeftijdsgroep. Veruit het grootste aandeel wordt gezien bij de jongste groep van jonger dan 25 jaar. Maar liefst 74% van de -25-jarigen zit in de instroom (41%), uitstroom (20%) of in en uit groep (13%). Positief is wel dat de instroom lichtjes groter is dan de combinatie van uitstroom en In en uit. Deze instroom wordt vooral vastgesteld bij environnement.brussels (47 personen) en actiris.brussels (26 personen) in de vorm van "Inleiding jonge werkzoekende op arbeidsmarkt"-aanwervingen. Verder wordt een geleidelijke trend vastgesteld van kleinere dynamische aandelen per oudere doelgroep tot en met 59-jarigen. De 60-plussers tonen opnieuw een hoger aandeel van uitstroom (14%), dat natuurlijk grotendeels uit pensioneringen bestaat.

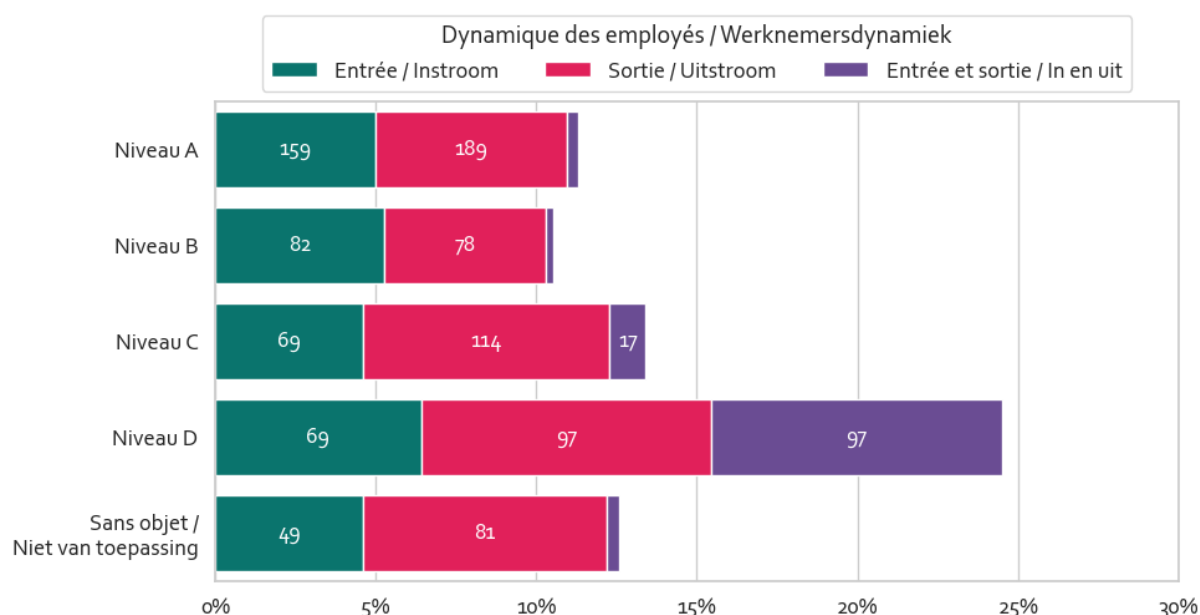
Grafiek 52: Dynamiek van de medewerkers volgens leeftijdscategorie in het Brusselse openbaar ambt in 2024. n=8353



De dynamische groepen worden in grafiek 53 getoond volgens niveau. Meteen valt op dat de staaf van de Niveau D's bijna dubbel zo lang is als de andere niveaus. Dit komt vooral door de In en Uit groep die, zoals eerder gezien in grafiek 51, grotendeels bestaat uit seizoenarbeiders bij *environnement.brussels*. De groepen instroom en uitstroom zijn iets groter bij niveau D, maar minder significant. Zowel de in- als uitstroom van niveau D bestaat grotendeels uit medewerkers bij *environnement.brussels* en *parking.brussels*.

Het aandeel uitstroom bij niveau C is een ander aandeel dat ook lichtjes groter is dan bij de andere niveaus. De cijfers worden hier vooral opgetrokken door vertekken bij *actiris.brussels*. Maar dit is op zich logisch gezien de grootte van de organisatie en de samenstelling op vlak van niveau zoals gezien in grafiek 14 (Grafiek hoofdstuk niveau). Daarnaast is er ook een categorie "Niet van toepassing". Deze categorie bestaat uit medewerkers van organisaties die geen niveau hanteren zoals gebruikelijk in het BHG. Het gaat op *fonds.brussels*, *IRISteam* en *visit.brussels*.

Grafiek 53: Dynamiek van de medewerkers volgens niveau in het Brusselse openbaar ambt in 2024. n=8353



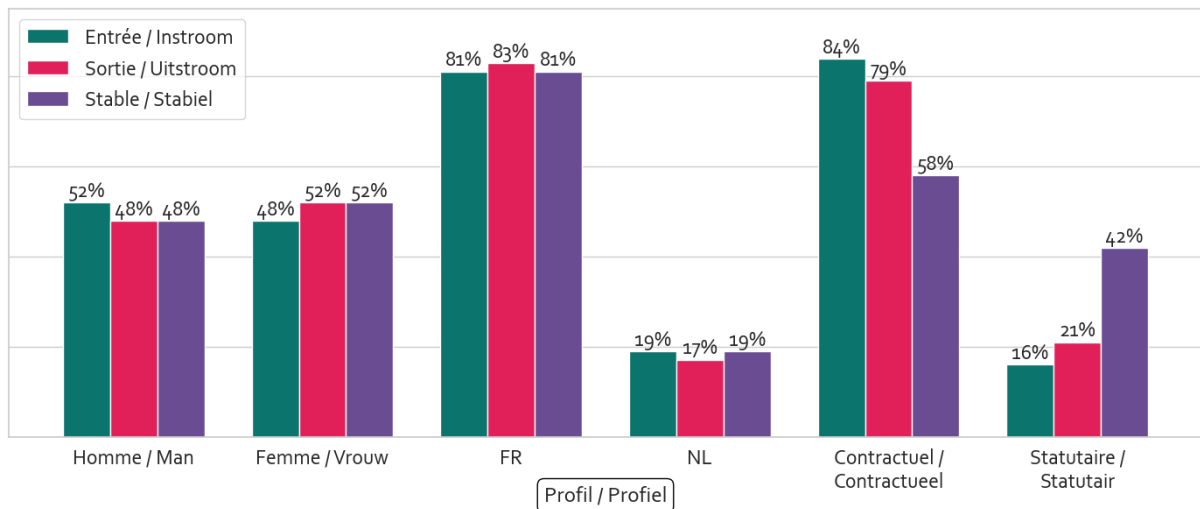
In tabel 4 worden enkele cijfers vergeleken op basis van leeftijd en anciënniteit tussen de vier verschillende groepen in werknemersdynamiek. Het stabiel personeel heeft de hoogste gemiddelde leeftijd met 44 jaar. De gemiddelde leeftijd van toetreders is 33 jaar, deze van uittrekters is 41 jaar. Er zou verwacht kunnen worden dat de uitgaande stroom een hogere leeftijd heeft door de pensioneringen, maar zoals gezien zal worden in het deel over de uitstroom (Tabel 7), maken pensioenen maar 11% van alle vertrekken uit. In tabel 4 worden ook de drie verschillende anciënniteitstypes vergeleken. Bij de drie types wordt een hogere gemiddelde anciënniteit vastgesteld bij het stabiele personeel ten opzichte van de uitgaande stroom. Iemand die in dienst gekomen is in 2024 heeft op 31/12/2024 gemiddeld 6 jaar geldelijke anciënniteit.

Tabel 4: Dynamiek van de medewerkers in het Brusselse openbaar ambt in 2024 naar leeftijd en anciënniteit.

	Inkomende stroom	Uitgaande stroom	Instromers en uittrekters in 2024	Aantal stabiele medewerkers	Totaal Gemiddelde	Totaal #
Aantal personen	428	568	133	7233	8353	8362
Gemiddelde leeftijd	33	41	33	44	43	8353
Gemiddeld aantal jaren geldelijke anciënniteit	6	12	2	15	14	5650
Gemiddeld aantal jaren dienstanciënniteit	1	8	1	11	10	8353
Gemiddeld aantal jaren schaalanciënniteit	1	6	1	7	6	3753

In grafiek 54 worden instroom, uitstroom en stabiel personeel verder vergeleken op basis van geslacht, taalrol en juridische situatie. Op basis van geslacht wordt een groter aandeel inkomende mannen vastgesteld (52%) ten opzichte van uitstroom (48%) en stabiel personeel (48%). Voor taalrol hebben de drie groepen een overeenkomstige verdeling. Bij juridische situatie worden de grootste verschillen opgemerkt. Het inkomende en uitgaande personeel heeft een significant groter aandeel contractuelen dan het stabiele personeel. Dit is logisch aangezien contractuelen vaak contracten hebben van bepaalde duur dus natuurlijkjerwijs een grotere in en uitstroom hebben.

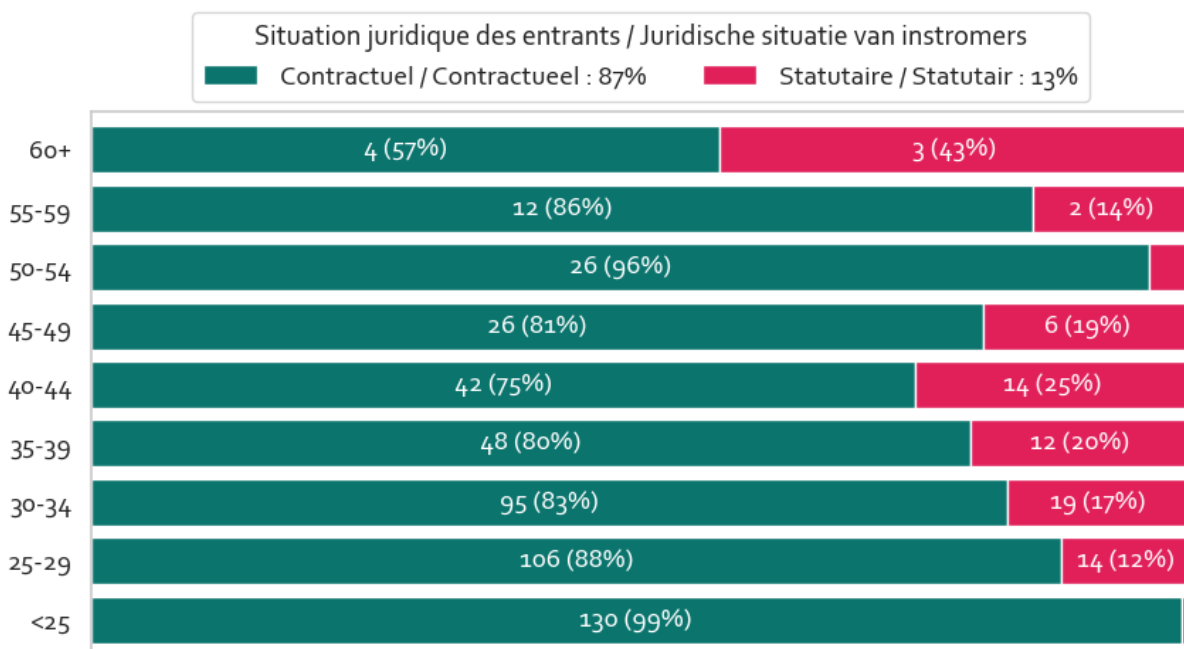
Grafiek 54: Dynamiek van de medewerkers: verdeling van de medewerkers volgens profiel in 2024. n=8362



Inkomende stroom

In dit deel van dynamiek van de medewerkers wordt dieper ingegaan op de inkomende stroom, of de medewerkers die in 2024 in dienst gekomen zijn. De inkomende stroom bestaat uit de personen in de instroom groep en de "in en uit" groep. Samen vormt de totale instroom een groep van 561 personen. Als eerste toont grafiek 54 de verdeling van toetreders op basis van juridische situatie per leeftijdsgroep. De algemene verdeling ligt op 87% contractuelen en 13% statutairen voor de toetreders. Twee groepen hebben een significant groter aandeel contractuelen ten opzichte van de andere leeftijdsgroepen, namelijk personen jonger dan 25 (99%) en de groep 50- tot 54-jarigen (96%). In beide groepen werd telkens maar één statutair persoon aangeworven. In de groep 60-plussers wordt het grootste aandeel toetredende statutairen vastgesteld met 43%. Er moet op gewezen worden dat de 60-plussers een zeer kleine groep is van 7 personen, elke persoon heeft dus een grote invloed op de verdeling.

Grafiek 55: Verdeling van de inkomende stroom volgens leeftijdscategorie en juridische situatie in 2024. n=561



In tabel 5 wordt gefocust op de reden voor aanwerving van de 561 toetreders in 2024. Reden voor aanwerving werd bevraagd als "Reden voor de aanwerving of voor de beweging naar het huidige statuut". De grootste categorie is deze van "Uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften" met 40,3%. Eerder in grafiek 52 werd de toestroom van personen jonger dan 25 toegewezen aan "Inleiding jonge werkzoekende op arbeidsmarkt". Deze groep is goed voor 17,6% van de totale instroom. Slechts 2,9% werd aangegeven als vervangingscontract. De derde grootste categorie "Niet van toepassing" bestaat uit medewerkers van organisaties die geen gebruik maken van de voorgeschreven standaard categorieën (fonds.brussels, hub.brussels, Hydria en IRISteam).

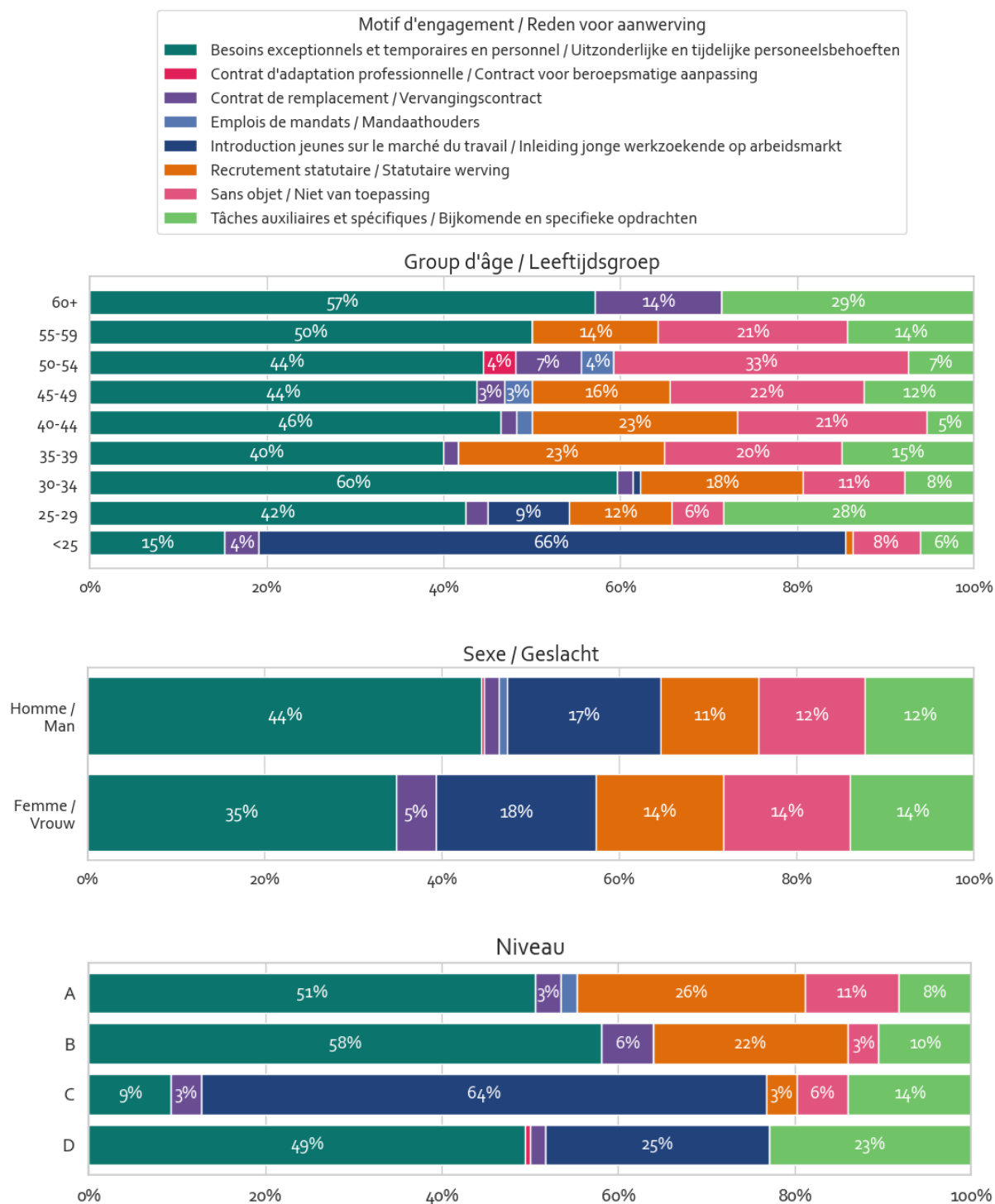
Tabel 5: Verdeling van de aanwervingsredenen bij de instellingen van het Brusselse openbaar ambt in 2024. n=561

Reden voor aanwerving (Instroom 2024)	Aantal	%
Uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften	226	40,3%
Inleiding jonge werkzoekende op arbeidsmarkt	99	17,6%
Niet van toepassing	73	13,0%
Bijkomende en specifieke opdrachten	73	13,0%
Statutaire werving	70	12,5%
Vervangingscontract	16	2,9%
Mandaathouders	3	0,5%
Contract voor beroepsmatige aanpassing	1	0,2%
Totaal	561	100,0%

In grafiek 56 worden leeftijdsgroep, geslacht en niveau bekeken volgens reden voor aanwerving. Enkele opvallende cijfers voor leeftijdsgroep zijn het groot aandeel "Bijkomende en specifieke opdrachten" bij de 25- tot 29-jarigen en 60-plussers (28% en 29%) en het groot aandeel "Uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften" bij 30- tot 34-jarigen (60%). Volgens geslacht wordt een relatief gelijke verdeling gezien op basis van reden voor aanwerving.

Opvallendste verschil is het aandeel "Uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften" dat groter is bij mannen dan bij vrouwen, respectievelijk 44% tegenover 35%. Daarnaast is het aandeel van "Vervangingscontract" drie keer zo groot bij vrouwen (5%) als bij mannen (2%), maar bij beide geslachten toch maar een kleine minderheid. Op basis van niveau wordt vastgesteld dat de groep "Inleiding jonge werkzoekende op arbeidsmarkt" grotendeels voorkomt bij niveau C (64%). Een andere vaststelling is het minieme aandeel "Statutaire werving" bij de niveau C en D. Daarnaast is er een trend die toont hoe hoger het niveau is, hoe kleiner het aandeel "Bijkomende en specifieke opdrachten" is.

Grafiek 56: Verdeling van de aanwervingsredenen volgens leeftijdscategorie, geslacht & niveau bij de instellingen van het Brusselse openbaar ambt in 2024 . n=561



Uitgaande stroom

Er wordt verder gegaan met een diepgaande analyse van de uitgaande stroom, oftewel personen die uit dienst gegaan zijn in 2024. De uitgaande stroom bevat, net zoals in het gedeelte inkomende stroom, de groep "in en uit" aangezien deze zowel als inkomend als uitgaand personeel kunnen beschouwd worden in 2024. Er wordt een totale uitgaande stroom van 701 medewerkers vastgesteld, waarvan een overlap van 133 personen met het gedeelte inkomende stroom (In en uit groep).

In tabel 6 wordt het personeelsverloop in 2024 berekend met de volgende formule:

$$\text{Personeelsverloop (\%)} = \left(\frac{\text{Aantal Vertrokken Werknemers in 2024}}{\text{Gemiddeld Aantal Werknemers in 2023-2024}} \right) * 100$$

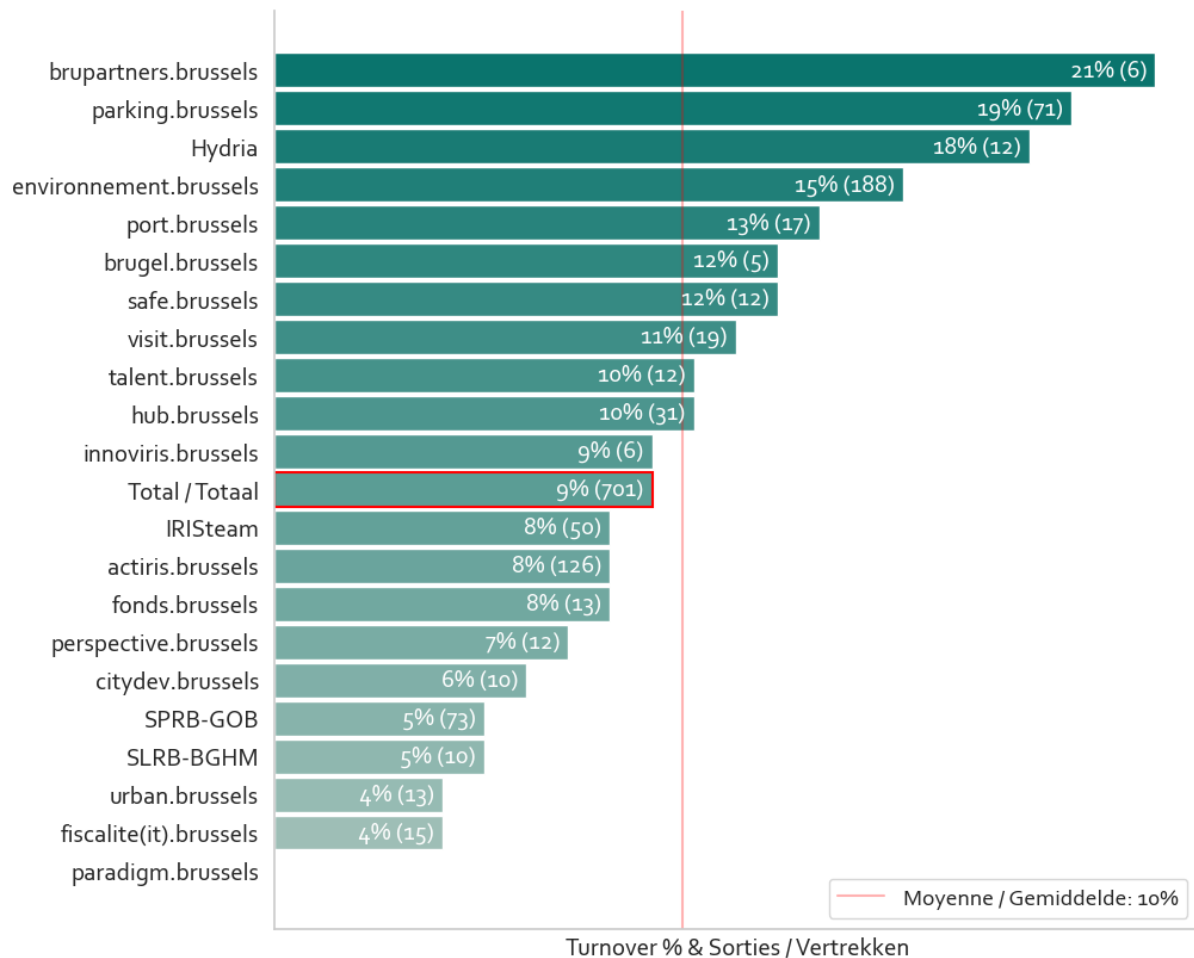
Het gemiddeld aantal werknemers werd berekend op basis van de personeelsaantallen op 31/12/2023 uit het vorige talentAnalytics.brussels rapport en de personeelsaantallen op 31/12/2024 uit dit rapport. In tabel 6 worden de gegevens van personeelsverloop getoond, met een vergelijking tussen 2023 en 2024. Het totale personeelsverloop in 2024 ligt op 9%. Dit is een kleine stijging van 2% tegenover 2023, maar gezien de afwezigheid van gegevens in enkele organisaties in 2023 is het moeilijk om een correcte vergelijking te maken. Bij brupartners.brussels en parking.brussels is er een sterke verhoging van personeelsverloop te zien in 2024 ten opzichte van 2023. De omgekeerde beweging, namelijk een lager personeelsverloop in 2024, word vastgesteld bij BGHM, fiscaliteit.brussels en visit.brussels.

Tabel 6: Uitgaande stroom van medewerkers per instelling van het Brusselse openbaar ambt in 2023 en 2024

Instelling	Mede- werkers 2023	Mede- werkers 2024	Gemiddelde 2023-2024	Aantal uit- treders	Personeels- verloop 2023	Personeels- verloop 2024
actiris.brussels	1.556	1.518	1.537	126	8%	8%
brugel.brussels	39	45	42	5	13%	12%
brupartners.brussels	30	27	29	6	7%	21%
citydev.brussels	155	155	155	10	-	6%
environnement.brussels	1.274	1.260	1.267	188	-	15%
fiscalite(it).brussels	344	330	337	15	8%	4%
fonds.brussels	167	165	166	13	-	8%
hub.brussels	304	287	296	31	10%	10%
Hydria	69	68	69	12	-	18%
innoviris.brussels	68	66	67	6	8%	9%
IRISteam	664	648	656	50	-	8%
paradigm.brussels	2	2	2	0	0%	0%
parking.brussels	375	371	373	71	5%	19%
perspective.brussels	173	174	174	12	8%	7%
port.brussels	131	126	129	17	15%	13%
safe.brussels	90	118	104	12	10%	12%
SLRB-BGHM	201	203	202	10	15%	5%
SPRB-GOB	1.575	1.549	1.562	73	-	5%
talent.brussels	127	116	122	12	10%	10%
urban.brussels	304	304	304	13	-	4%
visit.brussels	187	172	180	19	17%	11%
Totaal	7835	7704	7770	701	7%	9%

De personeelsverloopcijfers in 2024 worden visueel weergegeven in grafiek 57. Hoewel brupartners.brussels één van het minste uittrekters heeft met 6 medewerkers, heeft de organisatie toch het hoogste personeelsverloop met 21%. Dit toont de invloed dat elk vertrek heeft op personeelsverloop bij een kleine organisatie. Hydria en parking.brussels vervolledigen de top 3 van hoogste personeelsverloop. Onderaan de grafiek wordt geconstateerd dat drie van de vier organisaties met het laagste personeelsverloop Gewestelijke Overheidsdiensten zijn, namelijk GOB, urban.brussels en fiscaliteit.brussels. BGHM is de vierde instelling met een personeelsverloop lager dan 6%.

Grafiek 57: Personeelsverloop in de instellingen van het Brusselse openbaar ambt in 2024



In tabel 7 worden de redenen voor vertrek gerangschikt van meest voorkomende naar minst voorkomende reden. Bij één persoon werd als reden aangegeven "Geen vertrek", deze persoon werd niet betrokken in de volgende analyses. Veruit het grootste aandeel wordt toegewezen aan "Vertrek naar onbekende bestemming of onvrijwillig" met 36,7%. Er werd geen afzonderlijk onderscheid gemaakt voor onvrijwillige vertrekken aangezien dit gevoelige informatie is. Er kan dus niet gezegd worden hoeveel medewerkers ontslagen zijn. Op de tweede plek wordt "Einde overeenkomst" gemeld met 18,3%, gevolgd door vertrek naar "Naar overheidssector via interne mobiliteit" met 15,1%. Interne mobiliteit is veruit de populairste vorm van mobiliteit binnen overheidssectoren, zowel externe mobiliteit en zonder mobiliteit hebben een aandeel van rond de 4%. Nog uitzonderlijker zijn de redenen "Vertrek met wederzijds goedvinden" met 2,7% en, gelukkig maar, "Overlijden" met 1,3%.

Tabel 7: Reden voor vertrek van de medewerkers van het Brusselse openbaar ambt in 2024. n=700

Reden voor vertrek (Uitstroom 2024)	Aantal	%
Vertrek naar onbekende bestemming of onvrijwillig	257	36,7%
Einde overeenkomst	128	18,3%
Naar overheidssector via interne mobiliteit	106	15,1%
Pensionering	79	11,3%
Naar private sector	44	6,3%
Naar overheidssector via externe mobiliteit	31	4,4%
Naar overheidssector zonder mobiliteit	27	3,9%
Vertrek met wederzijds goedvinden	19	2,7%
Overlijden	9	1,3%
Totaal	700	100,0%

De verdeling volgens leeftijdsgroep, geslacht en niveau wordt bekeken in grafiek 58. Vooraleer de grafiek in detail geanalyseerd wordt, moet gezegd worden dat de reden "Vertrek naar onbekende bestemming of onvrijwillig" overal sterk aanwezig is. Het kan dus zijn dat een groot deel van deze groep in één van de andere groepen thuishoort, maar dat de bestemming ongekend is.

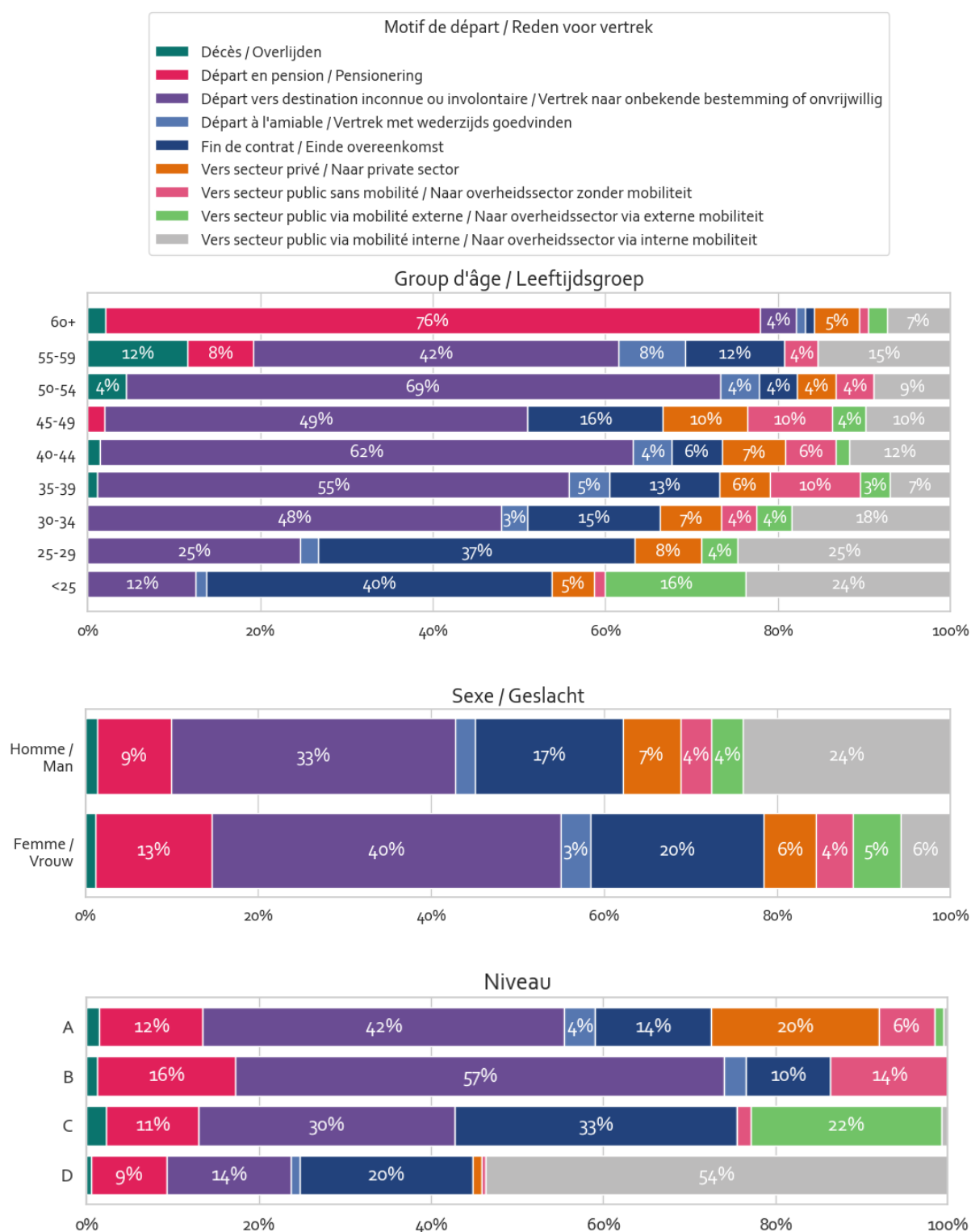
Als eerste kenmerk in grafiek 58 wordt leeftijd bekeken volgens reden voor vertrek. De behoorlijk populaire Interne mobiliteit heeft het grootste aandeel in de drie jongste leeftijdsgroepen. Bij medewerkers jonger dan 25 is het aandeel van de drie mobiliteitsredenen naar overheidssectoren iets meer dan 40%. Dit is een positief teken, zo blijven jongeren via mobiliteit aanwezig binnen de overheidssector. Aan de andere kant wordt ook in de twee jongste doelgroepen het grootste aandeel "Einde contract" vastgesteld.

Bij de verdeling van reden voor vertrek tussen vrouwen en mannen is er één categorie die sterk verschilt. Namelijk "Naar overheidssector via interne mobiliteit" heeft een aandeel dat wel vier keer groter is bij mannen (24% t.o.v. 6%). Vrouwen daarentegen vertrekken vaker naar een onbekende bestemming of onvrijwillig met een aandeel van 40%, tegenover 33% bij mannen.

In het derde deel van de grafiek worden de verschillende niveaus vergeleken. Elk niveau lijkt zijn eigen specifieke categorie van mobiliteit/vertrek te hebben naast pensionering, onbekende bestemming of onvrijwillig en einde contract. Interne mobiliteit is goed voor meer dan de helft van het aandeel bij de niveau D groep. Bij niveau C wordt een groot aandeel externe mobiliteit geconstateerd, bij niveau B is zonder mobiliteit naar een overheidssector de populairste vorm.

Tot slot is vertrek naar de private sector sterk aanwezig bij de niveau A groep. Dit toont aan dat het moeilijk lijkt om personen van niveau A binnen een overheidssector te houden.

Grafiek 58: Reden voor vertrek van de medewerkers volgens leeftijdscategorie, geslacht & niveau in 2024. n=700



In tabel 8 worden twee vormen van anciënniteit bekeken voor de verschillende redenen voor vertrek. Het totaal aantal personen bij geldelijke anciënniteit ligt lager dan het totaal bij dienstanciënniteit wegens ontbrekende gegevens. Er wordt dus niet volledig dezelfde groep vergeleken. Logischerwijs ligt de anciënniteit van personen die vertrekken op pensioen een stuk hoger dan bij de andere redenen.

De gemiddelde geldelijke anciënniteit bij een pensionering ligt op 34 jaar, de gemiddelde dienstanciënniteit op 23 jaar. Daarnaast kunnen twee groepen onderscheiden worden, enerzijds vier redenen met een middelmatig gemiddelde anciënniteit en anderzijds drie redenen met een lage gemiddelde anciënniteit. "Naar overheidssector zonder mobiliteit", "Vertrek naar onbekende bestemming of onvrijwillig", "Naar private sector" en "Vertrek met wederzijds goedvinden" zijn de redenen met een gelijkaardige gematigde anciënniteit, zowel geldelijk als in dienstjaren. De andere groep met lage geldelijke en dienstanciënniteit bestaat uit "Einde overeenkomst", "Naar overheidssector via externe mobiliteit" en "Naar overheidssector via interne mobiliteit".

Tabel 8: Anciënniteit volgens Reden voor vertrek van de medewerkers van het Brusselse openbaar ambt in 2024

Reden voor vertrek (Uitstroom 2024)	Gemiddelde anciënniteit in jaren	
	Geldelijke anciënniteit	Dienst anciënniteit
Pensionering	34	23
Naar overheidssector zonder mobiliteit	13	6
Vertrek naar onbekende bestemming of onvrijwillig	10	6
Naar private sector	10	6
Vertrek met wederzijds goedvinden	10	7
Einde overeenkomst	4	2
Naar overheidssector via externe mobiliteit	3	3
Naar overheidssector via interne mobiliteit	2	2
Totaal personen	476	682

Pensionering

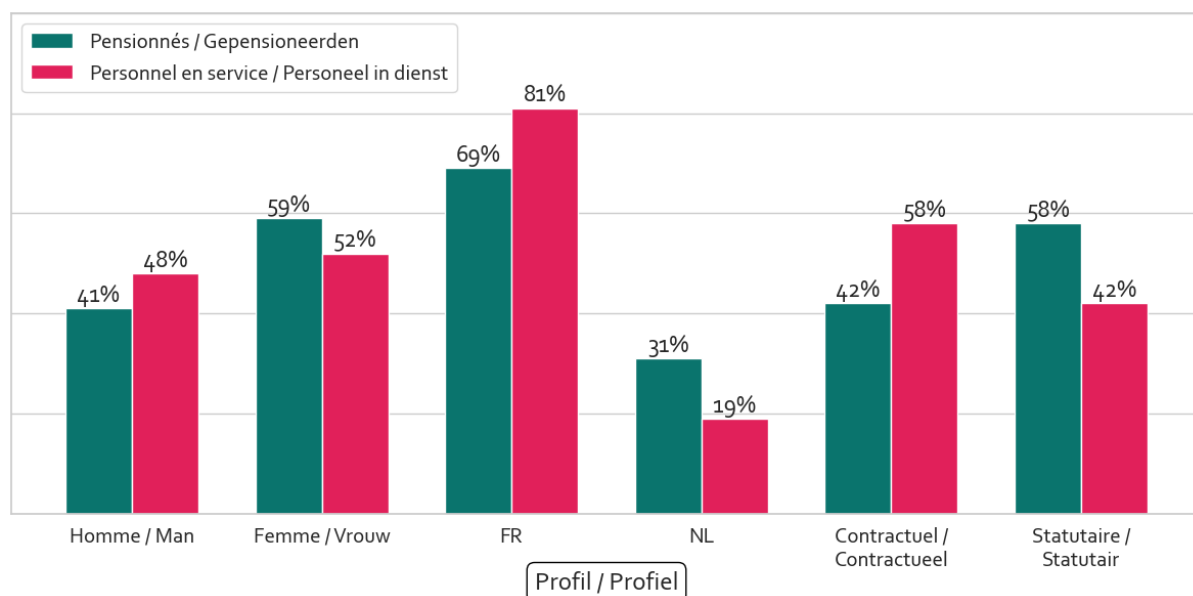
In het laatste deel van werknemersdynamiek wordt een kleine focus gelegd op de pensioneringen. Er werden in totaal 79 pensioneringen gemeld in 14 instellingen. De hoogste aantallen worden gezien bij actiris.brussels en GOB. Bij environnement.brussels, de derde grote organisatie met meer dan 1000 medewerkers, werd maar één pensionering gemeld. Bij zeven organisaties werden geen vertrekken op pensioen gerapporteerd.

Tabel 9: Pensionering van de medewerkers van het Brusselse openbaar ambt in 2024

Instelling	Gepensioneerden 2024
actiris.brussels	23
citydev.brussels	4
environnement.brussels	1
fiscalite(it).brussels	2
fonds.brussels	2
hub.brussels	2
Hydria	1
innovris.brussels	-
IRISteam	5
perspective.brussels	1
port.brussels	4
safe.brussels	2
SLRB-BGHH	3
SPRB-GOB	25
urban.brussels	4
Totaal	79

De laatste grafiek 59 toont het profiel van de gepensioneerden in vergelijking met het personeel in dienst. De gepensioneerde medewerkers hebben een groter aandeel vrouwen dan het personeel in dienst, respectievelijk 59% ten opzichte van 52%. Daarnaast wordt een hoger aandeel Nederlandstaligen gezien die op pensioen gaan. En tot slot zijn het overwegend statutairen (58%) die op pensioen gaan, een omgekeerd percentage wordt gezien bij het personeel in dienst waar 58% contractueel is.

Grafiek 59: Profiel van de gepensioneerden van het Brusselse openbaar ambt in 2024. Gepensioneerden n=79 & Personeel in dienst n=7704



9. Conclusie

Het jaar 2024 markeert een significant keerpunt voor de werkgelegenheid binnen het Brussels openbaar ambt. Voor het eerst in de recente geschiedenis werd een daling van het totale personeelsbestand vastgesteld, met een afname van 0,8% oftewel 93 personeelsleden. Deze trendbreuk, na jaren van gestage groei, is grotendeels toe te schrijven aan het wervingsmoratorium dat sinds eind 2023 van kracht is. Dit rapport, gebaseerd op de data van 21 deelnemende organisaties, biedt een gedetailleerd inzicht in de personeelsdynamiek, de sociodemografische samenstelling en de HR-praktijken die dit transitiejaar hebben gekenmerkt.

De personeelsdynamiek van 2024 wordt gekenmerkt door een negatieve netto stroom van 140 medewerkers, het resultaat van 701 uittrekters tegenover 561 instromers. De totale personeelsverloop (turnover) komt uit op 9%. Een diepere analyse van de uitstroom onthult strategische uitdagingen. Zo toont de mobiliteit van personeel op niveau A een zorgwekkende tendens om de openbare sector te verlaten ten voordele van de privésector. Dit signaleert een potentiële moeilijkheid in het behouden van hooggekwatificeerd talent. Tegelijkertijd blijft de dynamiek bij de jongste leeftijdscategorie (<25 jaar) zeer hoog, met een aanzienlijke in- en uitstroom, wat wijst op een precaire start van de loopbaan binnen de overheid, vaak via contracten van bepaalde duur.

Het sociodemografisch profiel van het Brusselse openbaar ambt toont een personeelsbestand met een gemiddelde leeftijd van 43,1 jaar. De leeftijds piramide met haar smalle basis (<25-jarigen vertegenwoordigen slechts 2%) benadrukt echter een acute uitdaging op het vlak van verjonging en kennisoverdracht. De algehele geslachtverdeling is met 52% vrouwen en 48% mannen relatief evenwichtig, hoewel er sterke verschillen per sector en functieniveau blijven bestaan. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de niveaus A, B en C, terwijl mannen 75% van de niveau D-functies bekleden. Wat diversiteit betreft, blijft het aandeel personen met een erkende handicap met 0,9% ver onder de wettelijke doelstelling van 2%, wat de noodzaak voor pro actievere inclusiemaatregelen onderstreept.

De structuur van de werkgelegenheid onthult een duidelijke tweedeling in de juridische statuten. De Gewestelijke Overheidsdiensten (GOD's) stellen voornamelijk statutairen tewerk (75%), terwijl de Instellingen van Openbaar Nut (ION's) en vooral de 'andere' organisaties overwegend met contractuelen werken (respectievelijk 69% en 97%). Dit weerspiegelt verschillende organisatorische modellen en HR-strategieën. De analyse van de rangen bevestigt een loopbaanlogica waarbij hogere, leidinggevende functies (vanaf A3) bijna exclusief door statutairen worden ingevuld, wat de benoeming als een sleutelement in de carrièreontwikkeling positioneert.

Op het vlak van HR-monitoring brengt 2024 belangrijke inzichten. Dankzij een verfijnde methodologie kon de deeltijdse tewerkstelling nauwkeuriger worden vastgesteld op 11% van het personeel. Dit cijfer, hoewel een betere afspiegeling, ligt nog steeds aanzienlijk lager dan het nationale gemiddelde. Deeltijds werk blijft een overwegend vrouwelijk gegeven, met een duidelijke toename rond de leeftijd van 30-35 jaar, wat samenvalt met de fase van gezinsuitbreiding. Wat telewerk betreft, is dit met 82% structurele telewerkers stevig verankerd, mede door het nieuwe, flexibelere kader met een maandelijks quotum. De daadwerkelijke toepassing ervan varieert echter sterk, waarbij geografische afstand tot de werkplek een bepalende factor blijkt. Een punt van zorg blijven de opleidingsuren: met een gemiddelde van 29 uur en een mediaan van slechts 18 uur per medewerker, wordt de federale aanbeveling van vijf dagen (ongeveer 37 uur) bijlange niet gehaald, met bovendien grote dispariteiten tussen de organisaties.

Tot slot onderstreept dit rapport de cruciale noodzaak van een betrouwbare en gecentraliseerde dataverzameling. De huidige manuele methode en de afwezigheid van sleutelorganisaties zoals Net.Brussel en DBDMH in de gedetailleerde analyses leiden onvermijdelijk tot beperkingen en vertekeningen. De aanstaande operationele fase van de talentAnalytics.brussels-databank vormt dé hefboom om deze uitdagingen te overwinnen. Het zal diepgaandere en frequentere analyses mogelijk maken – inclusief van kritieke indicatoren zoals absentieïsme, die dit jaar noodgedwongen ontbraken – en zo de Brusselse regering en haar instellingen voorzien van de strategische inzichten die nodig zijn om een modern, aantrekkelijk en efficiënt personeelsbeleid voor de toekomst vorm te geven.

Om af te sluiten wordt de ID-kaart van de Brusselse ambtenaar getoond voor de 21 organisaties aanwezig in het rapport. Deze ID-kaart geeft een visueel overzicht van een deel van de variabelen die aan bod zijn gekomen in het rapport.



10. Bijlagen

a. Percentage bruikbare gegevens, per variabele

Het volledigheidpercentage van de gegevens wordt berekend op basis van het aandeel beschikbare gegevens ten opzichte van niet beschikbare gegevens. Er wordt steeds gekeken naar het totale aantal medewerkers in dienst op 31/12/2024 – met name 7704. Indien er bij een bepaalde variabele 7704 geldige datapunten zijn, is de beschikbaarheid 100%. Stel dat er maar voor 6000 personen geldige gegevens zijn is het percentage beschikbare gegevens 78% ($= 6000 / 7704 = 0,78$). Eerst wordt het totale percentage gegeven per variabele, indien het volledigheidpercentage niet 100% is wordt er daarna per organisatie bekeken of er ontbrekende gegevens zijn.

Geslacht

Percentage bruikbare gegevens: 100%

Leeftijd

Percentage bruikbare gegevens: 100%

Handicap

Percentage bruikbare gegevens: 79,95%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
actiris.brussels	1518	100,00%
Brupartners.brussels	27	100,00%

Opleidingsniveau

Percentage bruikbare gegevens: 87,44%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
actiris.brussels	18	98,81%
fiscalite(it).brussels	8	97,58%
Hub.brussels	287	100,00%
paradigm.brussels	1	50,00%
SLRB-BGHM	1	99,51%
SPRB-GOB	621	59,91%
urban.brussels	25	91,78%
visit.brussels	7	95,93%

Postcode

Percentage bruikbare gegevens: 99,67%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
actiris.brussels	5	99,67%
citydev.brussels	2	98,71%
environnement.brussels	3	99,76%
hub.brussels	19	93,38%
IRISteam	1	99,85%
parking.brussels	1	99,73%
perspective.brussels	3	98,28%
port.brussels	1	99,21%
SLRB-BGHM	2	99,01%
SPRB-GOB	2	99,87%

Juridische situatie

Percentage bruikbare gegevens: 100%

Niveau

Percentage bruikbare gegevens: 100%

Rang

Percentage bruikbare gegevens: 100%

Taalrol

Percentage bruikbare gegevens: 100%

Dienstanciënniteit

Percentage bruikbare gegevens: 100%

Geldelijke anciënniteit

Percentage bruikbare gegevens: 67,51%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
actiris.brussels	1518	100%
visit.brussels	172	100%
Fonds.brussels	165 (SO)	100%
IRISteam	648 (SO)	100%

Schaalanciënniteit

Percentage bruikbare gegevens: 61,72%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
actiris.brussels	1518	100%
brupartners.brussels	27	100%
environnement.brussels	1260	100%
hub.brussels	10	3,48%
Hydria	68	100%
innoviris.brussels	66	100%

Management

Percentage bruikbare gegevens: 89,58%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
IRISteam	648	100.00%
citydev.brussels	155	100.00%

Type Telewerk

Percentage bruikbare gegevens: 99,68%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
actiris.brussels	6	0.40%
citydev.brussels	14	9.03%
perspective.brussels	5	2.87%

Aantal contractuele telewerkdagen

Percentage bruikbare gegevens: 80,18%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
actiris.brussels	1518	100.00%
citydev.brussels	9	5.81%

Reële gewerkte telewerk dagen

Percentage bruikbare gegevens: 94,20%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
brupartners.brussels	27	100.00%
citydev.brussels	155	100.00%
hub.brussels	261	90.94%
innoviris.brussels	2	3.03%
paradigm.brussels	2	100.00%

Reële gewerkte telewerk dagen in België

Percentage bruikbare gegevens: 55,91%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
actiris.brussels	1518	100.00%
brupartners.brussels	27	100.00%
citydev.brussels	155	100.00%
environnement.brussels	1260	100.00%
hub.brussels	261	90.94%
innoviris.brussels	2	3.03%
paradigm.brussels	2	100.00%
visit.brussels	172	100.00%

Reële gewerkte telewerk dagen in de EU

Percentage bruikbare gegevens: 31,02%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
SPRB-GOB	1549	100.00%
actiris.brussels	1518	100.00%
brupartners.brussels	27	100.00%
citydev.brussels	155	100.00%
environnement.brussels	1260	100.00%
hub.brussels	261	90.94%
innoviris.brussels	66	100.00%
paradigm.brussels	2	100.00%
urban.brussels	304	100.00%
visit.brussels	172	100.00%

Reële gewerkte telewerk dagen buiten de EU

Percentage bruikbare gegevens: 31,02%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
SPRB-GOB	1549	100.00%
actiris.brussels	1518	100.00%
brupartners.brussels	27	100.00%
citydev.brussels	155	100.00%
environnement.brussels	1260	100.00%
hub.brussels	261	90.94%
innoviris.brussels	66	100.00%
paradigm.brussels	2	100.00%
urban.brussels	304	100.00%
visit.brussels	172	100.00%

Opleidingsuren

Percentage bruikbare gegevens: 54,13%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
Hydria	68	100.00%
SPRB-GOB	1549	100.00%
actiris.brussels	1518	100.00%
brupartners.brussels	27	100.00%
innoviris.brussels	66	100.00%
paradigm.brussels	2	100.00%
urban.brussels	304	100.00%

Arbeidsregeling: Theoretische VTE

Percentage bruikbare gegevens: 100%

Arbeidsregeling Effectieve VTE

Percentage bruikbare gegevens: 99,65%

Organisatie	Absoluut aantal missings	Relatief aantal missings
brupartners.brussels	27	100.00%

Dynamiek van de medewerkers – inkomende stroom

Percentage bruikbare gegevens: 100%

Dynamiek van de medewerkers – Reden voor Aanwerving

Percentage bruikbare gegevens: 100%

Dynamiek van de medewerkers – uitgaande stroom

Percentage bruikbare gegevens: 100%

Dynamiek van de medewerkers – Reden voor vertrek

Percentage bruikbare gegevens: 100%

b. Methodologie sortering deeltijdse werknemers

Voorafgaand aan de categorisatie van het personeel werden twee voorbereidende stappen doorlopen. Ten eerste omvatte de analyse uitsluitend personeelsleden die momenteel actief in dienst zijn. Ten tweede werd, om kleine verschillen te neutraliseren, de Effectieve Voltijdsequivalent (VTE) afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal; zo werd bijvoorbeeld 80,5% afgerond naar 81%. Deze afgeronde waarde wordt in het vervolg aangeduid als 'Effectieve VTE (afgerond)', en een vergelijkbare afronding voor de theoretische VTE resulteert in 'Theoretische VTE (afgerond)'. Vervolgens werd elk personeelslid in één van de volgende categorieën ingedeeld, waarbij de criteria in de hieronder beschreven volgorde strikt werden toegepast.

Allereerst werden personeelsleden **uitgesloten** van deze analyse indien essentiële informatie over hun Theoretische VTE of Effectieve VTE ontbrak, of wanneer hun Theoretische VTE 0% bedroeg. Daarna werden personeelsleden gecategoriseerd als **"Onbekend"** indien hun Theoretische VTE niet 0% was, maar hun Effectieve VTE (afgerond) 0% bedroeg. Voor deze gevallen, heerste er een zeer sterk vermoeden dat het personeelslid door een thematisch verlof afwezig was.

Personeelsleden die niet in de voorgaande categorieën vielen, werden als **"Voltijds"** beschouwd indien zij een Theoretische VTE van 100% combineerden met een Effectieve VTE (afgerond) van meer dan 90% (dus variërend van 91% tot 100%). De ondergrens van 90% betekende immers het verschil tussen een halve dag per week deeltijds werk tegenover iemand die wegens thematisch verlof toch nog voltijd zou werken.

Voor de overige personeelsleden volgde een indeling in **specifieke deeltijdse categorieën**. De categorie **"Deeltijds (Halftijds)"** omvatte personeelsleden wiens Effectieve VTE (afgerond) 50% was, óf die een Theoretische VTE (afgerond) van 50% hadden gecombineerd met een Effectieve VTE (afgerond) van meer dan 90%. Analooq hieraan werden personen ingedeeld als **"Deeltijds (4,5de Werk)"** bij een Effectieve VTE (afgerond) van 80%, of bij een Theoretische VTE (afgerond) van 80% in combinatie met een Effectieve VTE (afgerond) van meer dan 90%. Op vergelijkbare wijze gold voor de categorie **"Deeltijds (4,5 Dagen)"** een Effectieve VTE (afgerond) van 90%, of een Theoretische VTE (afgerond) van 90% samen met een Effectieve VTE (afgerond) van meer dan 90%.

Personeelsleden die na deze stappen nog niet waren ingedeeld en een ander duidelijk deeltijds patroon vertoonden, kwamen in de categorie **"Deeltijds - Overig"**. Dit betrof personen met een Theoretische VTE (afgerond) van 10%, 20%, 30%, 40%, 60% of 70% die een Effectieve VTE (afgerond) van 100% hadden. Ook personeelsleden wier Effectieve VTE (afgerond) één van deze percentages (10%, 20%, 30%, 40%, 60% of 70%) was, vielen hieronder. Ten slotte werden hier ook personen aan toegewezen van wie de Theoretische VTE (afgerond) exact overeenkwam met hun Effectieve VTE (afgerond), mits deze Effectieve VTE (afgerond) tussen 1% en 90% lag en niet reeds onder een van de eerdergenoemde specifieke deeltijdse categorieën (50%, 80%, 90%) of de hierboven beschreven "Deeltijds - Overig" percentages viel. Dit dekt bijvoorbeeld een situatie waarbij iemand zowel een Theoretische als Effectieve VTE (afgerond) van 79% heeft.

Ten slotte werden alle overige actieve personeelsleden, die na toepassing van alle bovenstaande regels nog niet waren ingedeeld, in een finale categorie **"Onbekend"** geplaatst. Dit zijn typisch gevallen waar de combinatie van Theoretische VTE en Effectieve VTE (afgerond) niet past binnen de gedefinieerde voltijdse of specifieke deeltijdse patronen. Voorbeelden hiervan zijn een personeelslid met een Theoretische VTE van 100% en een Effectieve VTE (afgerond) van 77%, iemand met een Theoretische VTE van 70% en een Effectieve VTE (afgerond) van 95%, of een personeelslid met een Theoretische VTE van 65% en een Effectieve VTE (afgerond) van 60%.