



GEMEENTERAAD

STAD MECHELEN

**SCHRIFTELIJK ANTWOORD OP SCHRIFTELIJKE VRAAG BUITEN DE
GEMEENTERAADSZITTING**

2019/57

Indiener: Marc Hendrickx

Datum indiening: 14 augustus 2019

Vraag: Diversiteit ambtenarenkorps

Coördinator: Directie Algemene Ondersteuning - Personeel

Andere : Afdeling Strategie en Ontwikkeling

Antwoord college

**een stand van zaken m.b.t. de samenstelling van het ambtenarenkorps,
de diversiteit daarin,**

De stad Mechelen heeft zich recent geconnecteerd met de Kruispuntbank, dit om cijfers te krijgen die gebaseerd zijn op de objectieve definitie van "personen van buitenlandse herkomst" zoals opgenomen in het integratiedecreet van de Vlaamse Overheid. Van zodra deze cijfers in ons bezit zijn, kunnen we deze bezorgen.

Tot nu toe bepaalden we dit cijfer op basis van de achternaam van de medewerker, maar dit stemt niet overeen met de definitie uit het decreet.

**hoe bepaalde drempels in de loop van het jaar 2019 werden of worden
weggewerkt,**

In 2019 heeft de personeelsdienst een brugfigurenavond georganiseerd, d.i. een focusgroep met sleutelfiguren uit diverse Mechelse (deel)gemeenschappen mbt werken bij de stad Mechelen: Zijn we wel aantrekkelijk genoeg als werkgever voor elke Mechelaar? Bereiken we wel iedereen met onze vacatures? Schrikken we talent af door onze sollicitatieprocedure? Communiceren we duidelijk genoeg naar toekomstige kandidaten?

In 2019 heeft de personeelsdienst geëxperimenteerd met "job speeddaten", waarbij alle kandidaten die een CV en motivatiebrief instuurden, werden uitgenodigd en in gesprek konden gaan met een account van de personeelsdienst. De output van dit gesprek werd meegenomen bij de uiteindelijke CV-screening. Deze aanpak werd positief geëvalueerd door de kandidaten en door de personeelsdienst. De personeelsdienst wil hier verder rond experimenteren. In dit verband hebben we een projectdossier ingediend (en dit werd goedgekeurd) in het kader van de projectoproep LaboLokaal van Diverscity (VVSG). We willen graag drie innovatieve pistes uitproberen: open sollicitaties, job speeddating en video-sollicitatie.

Een tweede dossier in het kader van LaboLokaal (dat ook werd goedgekeurd) heeft betrekking op het opleiden van interne taalcoaches ter ondersteuning van laagtaalkundige of anderstalige medewerkers. Hiernaast willen we intern expertise opbouwen om taalniveau van functieniveaus/functieprofielen correct in te schalen & om het groei- en leerpotentieel van anderstalige kandidaten te leren inschatten.
Opstart van beide projecten is voorzien midden september 2019.

De accounts van de personeelsdienst hebben in 2019 een vorming rond duidelijke taal gevolgd (in functie van opmaak vacatureberichten in duidelijke taal).

De website werd herzien en aangepast, met meer informatie over de (verschillende onderdelen van de) selectieprocedure: <https://www.mechelen.be/solliciteren>

hoeveel in de loop van het jaar werd of wordt geïnvesteerd in interculturaliteit,
Jaarlijks bieden we vormingen duidelijke taal aan en sensibiliseren we rond het taalleerproces van anderstalige nieuwkomers.

In het kader van het Europees project "de mensen maken de stad" hebben we in 2019 vorming en training aangeboden rond "deep democracy" (erkennen en luisteren naar de minderheidsstem) en "liberating structures" (o.a. inclusief leiderschap en participatieve vergadertechnieken). We starten dit najaar een lerend netwerk op voor medewerkers. Eind 2018 werd een interne (en dienstoverschrijdende) werkgroep taalbeleid opgericht met een signaalfunctie rond taaltoegankelijkheid en taalbeleid binnen de organisatie. Deze werkgroep komt gemiddeld 2 à 3 keer per jaar samen.

Het project samen lopen (anderstaligen en Nederlandstaligen lopen 2x per week samen in het Vrijbroekpark en oefenen ondertussen het NL) wordt ook in 2019 georganiseerd tijdens de zomerperiode. Medewerkers van Groep Mechelen krijgen hiervoor dienstvrijstelling.

wanneer er zgn. "gemengde jury's" werden aangesteld en aanwervings- & bevorderingstesten op hun cultuurneutraal karakter werden gescreend

Er werd in 2019 een olijsting gemaakt van interessante externe jury profielen. Deze lijst werd gebruikt voor de selectieprocedure "projectmedewerker vadergroepen" en projectmedewerker "online weerbaarheid". Het is de bedoeling hier meer en meer op in te zetten.

De personeelsdienst werkt met erkende Cebir-testen, dit zijn psychotechnische proeven die gescreend zijn op cultuurneutraliteit.

en, tenslotte, hoe en wanneer er in de loop van het jaar 2019 met "Elders Verworven Competenties" werd gewerkt.

De rechtspositieregeling voorziet de mogelijkheid om, voor vacatures op niveau C, B en A, waar normaal gezien een diplomavooraarde aan gekoppeld is, van deze voorwaarde af te wijken. Er wordt dan ter vervanging van het diploma een aantal jaren relevante ervaring of een bewijs van EVC (elders verworven competenties) gevraagd. Van deze mogelijkheid wordt frequent gebruik gemaakt, met die beperking dat bepaalde functies uiteraard omwille van hun aard diplomagebonden zijn (omgevingsambtenaar, maatschappelijk werker, ingenieur, ...).

In een bevraging bij de centrumsteden bleek Mechelen de stad te zijn die van deze mogelijkheid om af te wijken van de diplomavooraarden het meest gebruik maakt.

Mechelen, 22 augustus 2019

Oprichting burgemeester
van 2.01.2019, in toepassing
van artikel 280 decreet lokaal bestuur



Jan Bal
Adjunct-algemeendirecteur



G. Geypen
Schepen