



Beeld: Stad Sint-Niklaas, fotograaf Femke Vercauteren

persdossier

Lokaal werkgeverschap

Werken bij lokale besturen: een job met meerwaarde!

vvsG



Beeld: Stad Sint-Niklaas, fotograaf Femke Vercauteren

Heel wat sectoren ondervinden de gevolgen van de krappe arbeidsmarkt. Volgens de VDAB zijn er momenteel 234 knelpuntfuncties op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit zijn allemaal functies die moeilijk invulbaar zijn. Het gaat over ongeveer één functie op drie. Die krappe arbeidsmarkt laat zich ook voelen bij de lokale besturen, die in de 300 Vlaamse steden en gemeenten een belangrijke werkgever zijn.

INHOUD

Een variëteit aan functies.....	3
Van 'werk zoeken voor mensen' naar 'mensen zoeken voor werk'	3
Maatschappelijk werkers meest gezocht.....	3
Oorzaken	4
Gevolgen	4
Troeven	4
Actieplan #Lokaalwerkt!	5
Getuigenissen gedreven medewerkers.....	6
Getuigenissen van lokale besturen	10
Bijlage infographic	11
Bijlage: de cijfers in detail	12
Meer info.....	16

Een variëteit aan functies

In totaal werken er 193.549 medewerkers bij de Vlaamse lokale besturen, goed voor 150.755 voltijdse equivalenten. Ze werken bij gemeenten, autonome gemeentebedrijven, OCMW's, welzijnsverenigingen, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, politiezones, hulpverleningszones en in het gemeentelijk onderwijs. De dienstverlening is heel divers: zorgvoorzieningen zoals woonzorgcentra, thuiszorgdiensten en kinderopvang, sociale dienst- en hulpverlening, vrijetijdsdiensten (culturele centra, bibliotheken, musea, jeugd- en sportdiensten), allerlei technische diensten zoals groendiensten, containerparken, afvalophaling, politie en brandweer, scholen, loketdiensten (bevolking, burgerlijke stand), ondersteunende diensten (personeelsdiensten financiële diensten, IT-ondersteuning). De lokale besturen zijn al lang geen stoffige kantoren meer, ze leveren broodnodige diensten aan de bevolking. Ze zorgen voor maatschappelijke meerwaarde en bieden aantrekkelijke jobs aan.

Van 'werk zoeken voor mensen' naar 'mensen zoeken voor werk'

Toch is het ook voor lokale besturen een hele uitdaging om voor al die diensten de nodige personeelsleden te vinden. Voor heel wat functies blijven de vacatures lang openstaan. Uit een eigen VVSG-bevraging bij de lokale besturen blijkt dat het moeilijk wordt om de volgende vacatures ingevuld te krijgen:

- Alle functies in de ouderenzorg, thuiszorg en kinderopvang, van laag tot hoog, met inbegrip van leidinggevende functies (verpleegkundigen, verzorgenden/zorgkundigen, kinderbegeleiders, kinesisten, ergotherapeuten, keukenpersoneel, poetshulpen aan huis, centrumleiders in de dienstencentra, directeurs in de woonzorgcentra, verantwoordelijken thuiszorgdiensten en kinderdagverblijven,...)
- Maatschappelijk werkers in de sociale diensten
- Specifieke functies die je enkel bij lokale besturen vindt zoals omgevings- en mobiliteitsambtenaren
- Veiligheidsdiensten: politie, brandweer, gemeenschapswachten, redders
- Leerkrachten in de gemeentescholen
- Alle financiële profielen, technische profielen (ingenieurs, geschoolde werklui zoals metselaars, schrijnwerkers, onderhoudstechniekers en chauffeurs, groenarbeiders), IT-functies (netwerkbeheerder, helpdeskfuncties)
- HR-medewerkers, management- en leidinggevende functies

Maatschappelijk werkers meest gezocht

In 2022 waren er 14.380 vacatures bij de lokale besturen. Het ging in totaal over 5.655 verschillende functies of 273 unieke beroepen. De top 5 van de meest gevraagde functies wordt aangevoerd door de functie maatschappelijk werker. Ze zijn vooral actief in de sociale diensten, maar ook bij de politiediensten en de zorg- en welzijnsdiensten. Deze functie komt dit jaar voor het eerst voor op de lijst van de VDAB-knelpuntberoepen. Daarnaast zijn medewerkers in de administratie en de schoonmaak veel gevraagd. En zoals te verwachten zit begeleider in de kinderopvang ook in de top 5. Verder zijn ook

volgende functies veel gevraagd: medewerker groendiensten, verpleegkundige en zorgkundige, beleidsverantwoordelijke en onderhoudsvakman voor de gebouwen. De top 5 van de meest gevraagde functies is wel verschillend per type van voorziening of dienst. Zo is het niet verwonderlijk dat men in de zorgvoorzieningen vooral op zoek is naar verpleegkundigen en verzorgenden, terwijl de hulpverleningszones en politiezones vooral veiligheidsmedewerkers zoeken.

Er zijn ook provinciale verschillen, maar die zijn eerder beperkt.

Interessant is de vraag hoelang vacatures open staan bij de lokale besturen. Bij een gemeentebestuur is dat gemiddeld 56 dagen, maar bij een zorgvoorziening van een lokaal bestuur loopt dat op tot 112 dagen.

Oorzaken

Er komen veel vacatures vrij en daar zijn diverse redenen voor. We bewegen ons in een meer dynamische arbeidsmarkt, waardoor werkgevers actiever op zoek gaan naar medewerkers en deze rekruteren bij andere werkgevers. Bovendien gaan er meer medewerkers bij lokale besturen op pensioen. We weten dat de komende tien jaar 35.000 medewerkers of bijna 1 op 4 op pensioen gaan; die moeten vervangen worden. Lokale besturen rekruteren nog sterk diplomagericht, er is te weinig zij-instroom van kandidaten die niet over het juiste diploma beschikken maar wel voldoende competent zijn. Kleinere lokale besturen hebben het extra lastig omdat ze weinig interne carrièremogelijkheden kunnen aanbieden. Er is daarnaast de algemene trend bij medewerkers om frequenter te wisselen van werk. De tijd dat mensen in dienst kwamen en hun volledige loopbaan bij dezelfde werkgever volbrachten, is voorbij. Dat maakt dat werkgevers vaker nieuwe medewerkers moeten rekruteren. Tot slot torsen lokale besturen af en toe nog het imago van een stoffige bureaucratie. Dit is meer perceptie dan werkelijkheid, zoals blijkt uit de talrijke getuigenissen in dit dossier, maar het spelt ons wel parten.

Gevolgen

Als vacatures niet ingevuld geraken vallen er gaten in de dienstverlening. Hier en daar merken we dat besturen beginnen te knippen in de openingsuren van de loketten. Of diensten en voorzieningen tijdelijk sluiten bij gebrek aan voldoende personeel. Dat is vaak het allerlaatste redmiddel; besturen zullen er alles aan doen om de dienstverlening zo bereikbaar en laagdrempelig mogelijk te houden.

Dit is geen gunstige evolutie die we lijdzaam moeten ondergaan. We geloven heel sterk in goed bereikbare diensten van hoge kwaliteit. Lokale besturen beschikken over flink wat troeven die ze beter in de verf kunnen zeten.

Troeven

Lokale besturen zijn zich bewust van de krapte op de arbeidsmarkt en positioneren zich meer en meer als aantrekkelijke werkgevers. Ze bieden jobs dicht bij huis zonder lange verplaatsingstijd of file. Dat is voor vele mensen tijdens de coronaperiode duidelijk geworden. Het gaat over lokale jobs met een grote maatschappelijk waarde, waar je het verschil kan maken voor een betere samenleving. Medewerkers bij de lokale besturen doen

niet zomaar een job maar werken voor hun lokale gemeenschap. Lokale besturen bieden ook werkzekerheid met een marktconforme verloning, veel opleidingsmogelijkheden en een gezonde werk-privé balans. Dat slaat aan bij de jongeren. Uit een loopbaanstudie uitgevoerd door Jan Denys in 2021 in opdracht van Randstad blijkt dat werknemers van hun werkgever vooral een inhoudelijk interessante job verwachten met verantwoordelijkheden en uitdagingen, een goed team van collega's, jobzekerheid en een goede combinatie werk-gezin. Troeven dus voor het lokaal bestuur.

Actieplan #Lokaalwerkt!

Lokale besturen moeten hun troeven als werkgever meer in de verf te zetten. De VVSG werkt daarom aan een actieplan #Lokaalwerkt! dat de lokale besturen wil sensibiliseren en ondersteunen in hun rol als aantrekkelijke werkgevers. Het plan bevat tien vuistregels voor lokale besturen.

1. Actieve & aantrekkelijke rekrutering

Publiceer innovatieve en aantrekkelijke vacatureberichten die opvallen tussen de vele jobaanbiedingen. Zowel de functie, de taal als de vorm van de vacature moeten potentiële sollicitanten aanspreken. Gebruik eigentijdse en resultaatgerichte kanalen en organiseer campagnes om de vacatures bij de beoogde doelgroep te krijgen.

2. Een kwalificatiebeleid op maat

Durf de traditionele diplomavooraarden en de aanvullende jobvereisten (taalkennis, mobiliteit, enz.) kritisch te bekijken en bij te sturen waar mogelijk. Kijk naast de wettelijke vereisten waaraan een sollicitant moet voldoen naar het potentieel bij kandidaten om hen zo alle kansen te geven op een job. Geef sollicitanten die nog niet voldoen aan alle verwachtingen een kans om aan de slag te gaan bij het lokaal bestuur.

3. Alternatieve selectieprocedures

Evalueer je huidige selectie- en sollicitatieprocedure en organiseer snelle en efficiënte selectieprocedures op maat van de verschillende (knelpunt)functies. Gebruik hedendaagse en innovatieve instrumenten om medewerkers te selecteren.

4. Modern werkgeversimago

Zorg ervoor dat sollicitanten, gaande van kortgeschoolden tot high potentials, allochtonen en autochtonen, ... je bestuur zien als een moderne werkgever die heel wat te bieden heeft: een stabiele werkgever met uitdagende functies en een fair verloningssysteem en een aangename werkomgeving. Zet je eigen medewerkers in als ambassadeurs om nieuwe medewerkers aan te trekken.

5. Interessante contracten en arbeidsvoorwaarden

Zorg voor een aantrekkelijke werkomgeving en voor uitdagende functies. Ga op een innovatieve manier om met bijvoorbeeld combinatie-jobs, contracten op maat, telewerken, verloning... en voorzie in de nodige arbeidsmiddelen en in een concurrentiële verloning voor je medewerkers.

6. Zij-instroom vergroten

Vergroot de groep van potentiële werknemers door de lokale inactieve arbeidsmarkt aan te spreken, bv heroriëntering of activering van werkkrachten, werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt of asielzoekers... Lokale besturen staan het dichtst bij deze mensen. Investeer maximaal in interne opleidingskansen om deze kandidaten te laten proeven van een job bij het lokaal bestuur met het oog op een duurzame tewerkstelling.

7. Sterke samenwerking met onderwijs/scholen

Werk samen met (hoge)scholen en universiteiten in de buurt om zo je jobs bekend te maken bij de studenten. Bouw een sterk beleid rond werkplekieren uit en maak jongeren warm om bij je bestuur te werken.

8. Ondersteuning nieuwe medewerkers

Zorg voor een degelijk onthaalbeleid zodat nieuwe medewerkers zich welkom voelen, informatie op maat krijgen en snel optimaal functioneren. Ondersteun medewerkers bijvoorbeeld met jobcoaches (bv. taal, re-integratie, onthaal nieuwe medewerkers...).

9. Retentiebeleid

Zet actief in op de ondersteuning van medewerkers en streef naar werkbaar werk doorheen de ganse loopbaan. Zorg ervoor dat medewerkers tevreden zijn en voelen dat zij samen het verschil maken voor de inwoners van hun gemeente. Zet actief in op vorming, coaching en ondersteuning op maat van de medewerkers.

10. Organisatie dienstverlening

Zet je personeel slim en flexibel in, zowel in één dienst maar ook over verschillende diensten heen. Organiseer de dienstverlening in samenspraak met je medewerkers op zo'n manier dat bijvoorbeeld andere profielen deeltaken op zich kunnen nemen of combinatiejobs mogelijk zijn. Hou hierbij rekening met de competenties en de verwachtingen van medewerkers.

De VVSG wil besturen ondersteunen om deze vuistregels toe te kunnen passen. Besturen kunnen hiervoor gebruik maken van de nieuwe mogelijkheden en de extra beleidsruimte die het nieuwe rechtspositiebesluit hen biedt.

Getuigenissen gedreven medewerkers

Werken bij een lokaal bestuur is top! We laten enkele medewerkers aan het woord die actief zijn in een verscheidenheid aan diensten en voorzieningen. Ze hebben bijna allemaal de overstap gemaakt vanuit de commerciële sector naar een lokaal bestuur.

Gauthier Renard (38) werkt sinds 2016 als marketingcoördinator stadsmarketing & toerisme Kortrijk.

'Op het moment dat ik in aanmerking kwam voor een promotie bij een groot bedrijf, heb ik beslist om voor de stad Kortrijk te gaan werken. Ik wilde die verandering, voordat ik het gevoel zou hebben in een gouden kooi te zitten. Financieel zette ik een stap terug, maar de uitdagingen en het maatschappelijk engagement wogen voor mij zwaarder door.

In mijn vorige job moest ik voldoening halen uit de besparingen die ik voor het bedrijf realiseerde. Nu zie ik de positieve impact van mijn werk: een marketingcampagne die aanslaat, meer toeristen in de stad. Dat vormt voor mij een veel grotere drijfveer. En mijn competitieve ingesteldheid kan ik hier ook perfect kwijt. Terechtkomen in een dynamisch team met collega's die heel gedreven zijn, draagt zeker bij aan mijn positieve werkervaring. Net als de nabijheid; de korte reistijd laat nu eenmaal een veel betere combinatie met je privéleven toe.'

Yoeri Paesschesoone (53) werkt sinds maart 2023 als directeur Ruimte & Omgeving voor het lokaal bestuur van Zwevegem, na een carrière van bijna 30 jaar in de bankwereld.

'Het was een weloverwogen keuze om de bankwereld vaarwel te zeggen. Ik was op zoek naar een job die maatschappelijk meer een verschil kon maken en waar een betere work-lifebalance te vinden was. Mijn nieuwe functie sluit nagenoeg perfect aan bij wat ik voor ogen heb. In plaats van diverse veranderingstrajecten bij de bank mee vorm te geven en commerciële resultaten na te streven, houd ik me nu bezig met lokale impactvolle en duurzame zaken zoals zorgen dat de natuur zich makkelijk kan ontwikkelen, het optimaliseren van ons patrimonium, mee werken aan de verkeersveiligheid, waken over nieuwe stadsontwikkelingsprojecten En in plaats van vele uren fileleed geniet ik nu van een dagelijkse fietstocht van twintig minuten.'

De lokale overheid is bijzonder goed georganiseerd en het is een warm nest om in te werken. Dat het een complexere omgeving is waar beslissingen een langere doorlooptijd kennen is logisch; we volgen een duidelijk democratisch beslissingsproces en we werken met overheidsgeld. Het is een andere manier van denken voor mij. De bankwereld is en blijft een profitorganisatie waar rendement op kapitaal één van de belangrijke parameters is. Bij een non-profitorganisatie werken we aan een hoger maatschappelijk doel, meer specifiek de tevredenheid van de bevolking, een ander soort rendement op menselijk kapitaal. Dat is voor mij veel nobeler en schenkt me oprecht meer voldoening en geluk.'

'Na mijn selectietraject en alvorens de knoop definitief door te hakken, had ik een aantal gesprekken met toekomstige collega's om een heel duidelijk beeld te krijgen van de werkomgeving en de jobinhoud. Dat gaf me veel comfort om een goede beslissing te nemen. Wanneer ik het totaalplaatje opmaak is het voor mij geen financiële achteruitgang. Vroeger was het niet ongebruikelijk om in het weekend en 's avonds werken, nu is het veel beter beheersbaar. Het is een andere manier van denken en leven wat mijn persoonlijk & familiaal welzijn echt ten goede komt. Na 3 maand is het verschil echt merkbaar zegt mijn directe omgeving.'

Femke Coussement (26) is maatschappelijk werker voor het Huis van Welzijn van de stad Harelbeke. Ze werkt voor het team schuldbemiddeling en het team wonen.

'De vooroordelen die mensen hebben over maatschappelijk werk binnen een lokaal bestuur kloppen helemaal niet. Het werk is absoluut niet saai maar juist heel afwisselend. Iedere situatie is uniek en moet op een unieke manier benaderd worden. Ik heb als maatschappelijk werker echt het gevoel dat ik het verschil maak en bijdraag aan het welzijn in mijn eigen stad.'

'De voordelen zijn het flexibel werkrooster waarbij we geen weekendwerk hebben, de ruime verlofregeling, dichtbij huis kunnen werken en de fietslease.'

Bart Kerckhoven (41) werkt als eindredacteur/storyteller voor de stad Halle. Hij maakte de overstap begin 2023 na een carrière van ruim twintig jaar in de journalistiek.

‘Als geboren en getogen Hallenaar volgde ik de communicatie van de stad al van dichtbij. De moderne aanpak en de goed uitgebouwde communicatiekanalen spraken me aan. Rond mijn veertigste vroeg ik me af of ik wel verder wou in de media. Ik stelde me vragen bij de evolutie van steeds sneller en oppervlakkig nieuws. Toen ik voor de tweede keer de vacature voorbij zag komen, heb ik gesolliciteerd en haalde de job binnen.’

‘De drijfveer waarom ik destijds voor journalistiek koos, kan ik in deze job perfect verderzetten. Ik zoek naar verhalen, redigeer alle teksten van bewonersbrieven tot persberichten en ben verantwoordelijk voor het stadsmagazine. Ik draag mijn eigen métier bij maar heb ook al ongelooflijk veel bijgeleerd. We zijn een jong team met gedreven collega’s. Het gaat er heel professioneel en veelzijdig aan toe, bijvoorbeeld op het vlak van participatie, sociale media, digitale communicatie.’

Machteld De Kegel is hoofdmaatschappelijk werker bij het OCMW van Lennik.

‘Er is geen enkele dag dat ik voor niets gewerkt heb en dat vind ik heel fijn. Het saaie imago van een OCMW is echt niet meer van deze tijd. Het is zo uitdagend en gevarieerd. Het is veel meer dan een leefloon uitkeren; je legt met je cliënten een traject af en zo kun je echt het verschil maken voor mensen. Er komt wel wat administratie bij kijken maar die dient een hoger doel.’

‘Na mijn studie maatschappelijk werk liep ik stage op een klein OCMW en dat was meteen een goeie match. Ik woon hier niet zover vandaan, en zo ben ik bij het lokaal bestuur van Lennik terecht gekomen.’

Sarah Willems (37) is sinds maart 2023 deskundige communicatie bij de gemeente Grimbergen. Ze heeft ruim vijftien jaar ervaring in marketing in de commerciële sector.

‘Het is een uitdagende functie in een moderne organisatie die mij de zingeving geeft die ik miste in mijn vorige jobs. Ik vond ook eindelijk een betere balans tussen mijn professioneel en gezinsleven; ik geniet nu zowel van mijn gezin als van mijn job.’

‘Ik merk zowel bij mijn eigen collega’s als bij andere lokale besturen een sterke goesting om de dingen goed te doen. Het is een grote familie en dat werkt aanstekelijk. We wisselen kennis en ervaring uit, zoals onlangs op een vorming van het Nationaal Crisiscentrum.’

Aurélië Sijmens werkt sinds januari 2022 voor de dienst burgerzaken van het lokaal bestuur Hoegaarden. Voordien werkte ze zeven jaar als business development administrator voor een groot consultingbureau.

‘Ik kom uit een wereld waar cijfers en targets belangrijk waren, nu kan ik echt mensen helpen. Dat verlangen gaf voor mij de doorslag om voor een job bij een lokaal bestuur te kiezen.’

‘Elke werkdag dag is anders. Het is veel ruimer dan identiteitskaarten en huwelijkscontracten. We krijgen hier dezelfde dossiers als in de grotere steden maar dan op een kleinere schaal. Dat maakt het boeiend en leerrijk.’

‘Na zeven jaar dagelijks pendelen naar Brussel, sta ik nu op drie minuten op mijn werk. Ook nu blijven soms bepaalde dossiers na het werk in mijn hoofd hangen, maar ik moet niet meer constant stand-by staan voor collega’s; dat geeft ademruimte.’

Jolien Claeys is sinds 2020 omgevingsambtenaar voor de dienst stedenbouw bij de stad Gent. Na haar studies architectuur werkte ze eerst zeven jaar als architect.

‘Ik was op zoek naar een betere work-lifebalance, had genoeg van het statuut van schijnzelfstandige en de vooral uitvoerende rol om voor architectenbureaus te werken. Ik woon zelf in Gent en wou heel graag voor de stad werken. Toen ik aan de slag kon met een tijdelijk contract heb ik de sprong gewaagd. Mijn enige bezorgdheid dat er minder creativiteit in de job schuilt, werd al snel ontkracht. Ik kom dagelijks in contact met architecten en particulieren en word heel nauw betrokken bij het ontwerpproces. Tegelijk geeft het me net meer ruimte om me op persoonlijk vlak te ontplooiën.’

‘Er gebeurt veel meer achter de schermen van een lokaal bestuur dan burgers vaak denken. Dat komt omdat we met een gedragen mening naar buiten moeten komen en zo is er meer interne aftoetsing nodig.’

Marie De Trogh, is sinds 1 maart 2023 diensthoofd Personeel voor het lokaal bestuur Lede. De voorbije vijftien jaar werkte ze in een grote onderneming als leidinggevende.

‘In mijn vorige job waren de onderlinge relaties zeer competitief. Het menselijke aspect was onderhevig aan het afleveren van het product. Ik miste de connectie met mensen en het samenwerken. Ik ging daarom specifiek op zoek naar een job in HR in een kleinschalige omgeving. In een gemeente als Lede staan mensen nauw in contact met elkaar. Hier voel ik dat we samenwerken aan een geheel. Dat miste ik als kleine werknemer in groot bedrijf. De context is nog wat wennen door de vele specifieke procedures. Hier besteden we veel aandacht aan administratie en routines die een beslissing voorafgaan. In een onderneming kunnen beslissingen sneller worden genomen.’

Angelique Claes werkt al dertien jaar voor het Zorgbedrijf Sint-Truiden. Een aantal jaar geleden kreeg ze de kans om een intern traject naar jobcoach te volgen.

‘Het allerleukste aan mijn job is oplossingen bieden met raad en daad en het sociaal contact met gezinnen en collega’s. Mijn werkdagen zijn heel afwisselend, van administratie over vervangingen tot poetsen want ik poets ook nog halftijds. Ik geef nieuwe collega’s opleiding, ik ga bij de gezinnen op huisbezoek en ik ondersteun alle collega’s. Het is een heel fijne job.

Ik haal veel energie uit mijn werk en ga naar huis met een goed gevoel als mijn klanten tevreden zijn en als mijn collega’s appreciëren wat ik voor hen doe.

We zijn meer dan poetsvrouwen; we zijn de oren en ogen van onze dienst. Bij de minste verandering bij de cliënten, geven we dit door en kan de dienst de juiste hulp bieden die nodig is.’

Hilde Nys is data protection officer voor de stad Mechelen. Ze waakt over de informatieveiligheid en de gegevensbescherming. Ze volgde een grauaat informatica en begon haar carrière in de computerwereld.

‘Het cliché van de stoffige ambtenaar die ganse dagen aan zijn bureau zit, is totaal passé. Ik ben dagelijks in contact met mijn collega’s van verschillende diensten en geef opleidingen en workshops.

‘Ik vind het heel fijn om te werken voor de stad waar ik zelf woon. Het geeft mij voldoening dat ik zo mijn steentje bijdraag aan mijn eigen woonplaats.’

Chris Van Rompaey is marktmeester voor de stad Lier.

‘Al 25 jaar werk ik voor de stad Lier en ik ga nog altijd even graag werken als op de eerste dag. Ik vind het heel belangrijk dat ik een afwisselend takenpakket heb. Zo ben ik verantwoordelijk voor de organisatie van de zaterdagmarkt en het contact met de marktkramers. Tijdens de week rijd ik ook met de bus voor de buitenschoolse kinderopvang, spring bij in het magazijn en ben verantwoordelijk voor de kermissen. Ik hou van de vrijheid en zelfstandigheid van mijn job. Ik koppel in de week graag terug naar mijn collega’s, maar ben het liefst van al buiten op de markt. Het enige dat mij soms parten speelt, is de regen (lacht).

Gita Gils is sinds drie jaar coördinator burgerzaken en vrijwilligerswerk voor de gemeente Kasterlee. Ze stond voordien 28 jaar in het lager onderwijs.

‘Ik stond niet meer achter het huidig onderwijs en kon mijn energie er niet meer kwijt. Toch twijfelde ik heel sterk om de sprong te wagen want ik had fantastische collega’s en een gedreven directeur. Maar ik ben van het ene warme nest in het andere beland en heb nog geen moment spijt gehad van mijn beslissing.’

‘Met een jobcoach ging ik op zoek naar een uitdaging die me beter lag. De eerste vacature die paste in dat profiel was meteen hier bij de gemeente Kasterlee.’

‘Hier kan ik mijn ideeën kwijt en ben ik goed omringd met geëngageerde collega’s die me helpen bij de uitwerking ervan. Er is veel ruimte voor vernieuwing en opleiding. Het gaat er bovendien heel professioneel aan toe en er is een goeie interne structuur.’

Getuigenissen van lokale besturen

Stad Gent	Hafsa El-Bazioui , schepen voor personeelsbeleid	0484 18 64 61
Stad Kortrijk	Nele Hofman , personeelsdirecteur	0473 86 26 31
Stad Tienen	Ine Tombeur , schepen van sociaal beleid	0476 32 55 81
Gemeente Kasterlee	Tom De Munter , algemeen directeur	0498 92 03 00
Gemeente Pelt	Raf Drieskens , schepen lokaal werkgelegenheidsbeleid en voorzitter Poolstok	0479 94 72 37

Lokaal werkgeverschap: cijfers en troeven

De lokale besturen zijn de werkgevers van de 300 Vlaamse steden en gemeenten, met inbegrip van de OCMW's, de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, de autonome gemeentebedrijven, de welzijnsverenigingen, de politie- en hulpverleningszones en het gemeentelijk onderwijs.

#LokaalWerkt

Aantal medewerkers bij Vlaamse lokale besturen

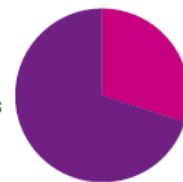
193.549

of 150.755 voltijdse equivalenten



residentiële ouderenzorg	18.655
thuiszorg en kinderopvang	10.399
vrije tijd (cultuur, jeugd, sport)	11.582
sociale diensten	5.000
administratieve en technische diensten	66.000
politie	13.932
brandweer	2.922
gemeentelijk onderwijs	22.265

70%
contractueel vs



30%
statutair



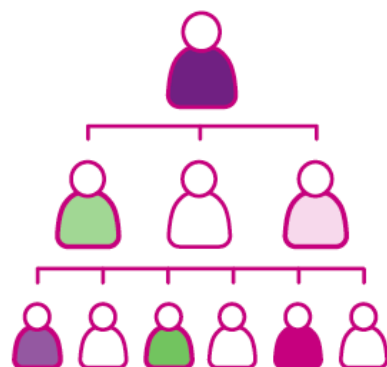
1/4

gaat binnen
de 10 jaar
met pensioen

Aantal vacatures per jaar

14.380

voor 273 unieke beroepen



5 meest gezochte profielen

- maatschappelijk werker
- administratief medewerker
- schoonmaker van ruimten en lokalen
- beleidsuitvoerend medewerker overheidsdienst
- begeleider kinderopvang

Troeven

work-lifebalance



lokaal het verschil maken



dichtbij



innovatief



Bijlage: de cijfers in detail

Tabel 1: totaal aantal gevraagde functies en vacatures bij lokale besturen, volgens type bestuur			
	Aantal	Gevraagde functies	Aantal vacatures
Gemeenten	300	3953	10467
OCMW	300	988	1873
Zelfstandige zorg- en welzijnsorganisaties	35	421	1487
Hulpverleningszones	20	79	276
Politiezones	110	214	277
Totaal		5655	14380

Tabel 2: top 5 meest gevraagde functie in vacatures bij de lokale besturen			
Rangorde	Functie	Gevraagde functie	Aantal vacatures
1	Maatschappelijk werker	273	983
2	Administratief medewerker	267	797
3	Schoonmaker	215	553
4	Beleidsuitvoerend medewerker	207	737
5	Begeleider kinderopvang	177	788

Tabel 3: top 5 meest gevraagde functies in vacatures bij verzelfstandigde zorgvoorzieningen			
Rangorde	Functie	Gevraagde functie	Aantal vacatures
1	Zorgkundige	21	173
2	Verpleegkundige	20	116
3	Maatschappelijk werker	19	63
4	Ergotherapeut	17	82
5	Administratief medewerker	16	33

Tabel 4: top 5 meest gevraagde functies in vacatures bij politiezones			
Rangorde	Functie	Gevraagde functie	Aantal vacatures
1	Administratief medewerker	19	33
2	Schoonmaker	14	21
3	Medewerker personeel	12	16
4	Receptionist	12	24
5	Maatschappelijk werker	9	10

Tabel 5: top 5 meest gevraagde functies in vacatures bij hulpverleningszones			
---	--	--	--

Rangorde	Functie	Gevraagde functie	Aantal vacatures
1	Administratief medewerker	10	19
2	Medewerker civiele veiligheid	7	92
3	Hulpverlener-ambulancier	6	84
4	Administratief en financieel verantwoordelijke	4	4
5	Veiligheidscoördinator	4	6

Tabel 6: top 5 meest gevraagde functies en aantal vacatures bij lokale besturen in Antwerpen

Naar functie	
Maatschappelijk werker	57
Beleidsuitvoerend medewerker overheidsdienst	53
Administratief medewerker	51
Begeleider kinderopvang	43
Medewerker groene ruimtes	43
Naar aantal vacatures	
Maatschappelijk werker	258
Beleidsuitvoerend medewerker overheidsdienst	230
Administratief medewerker	211
Begeleider kinderopvang	203
Medewerker lokale veiligheid	174

Tabel 7: top 5 meest gevraagde functies en aantal vacatures bij lokale besturen in Limburg

naar functie	
Maatschappelijk werker	38
Beleidsuitvoerend medewerker overheidsdienst	30
Begeleider kinderopvang	34
Administratief medewerker	33
Schoonmaker van ruimten en lokalen	29
Naar aantal vacatures	
Maatschappelijk werker	128
Beleidsuitvoerend medewerker overheidsdienst	110
Begeleider kinderopvang	108
Administratief medewerker	91
Schoonmaker van ruimten en lokalen	69

Tabel 8: top 5 meest gevraagde functies en aantal vacatures bij lokale besturen in Oost-Vlaanderen

naar functie	
Maatschappelijk werker	49
Administratief medewerker	44
Schoonmaker van ruimten en lokalen	38
Begeleider kinderopvang	36
Leerkracht kleuter- of lager onderwijs	34
Naar aantal vacatures	
Leerkracht kleuter- of lager onderwijs	455
Leerkracht secundair onderwijs	223
Begeleider kinderopvang	197
Maatschappelijk werker	191
Administratief medewerker	162

Tabel 9: top 5 meest gevraagde functies en aantal vacatures bij lokale besturen in Vlaams-Brabant

naar functie	
Maatschappelijk werker	56
Administratief medewerker	46
Beleidsuitvoerend medewerker overheidsdienst	46
Leerkracht kleuter- of lager onderwijs	41
Schoonmaker van ruimten en lokalen	37
Naar aantal vacatures	
Leerkracht kleuter- of lager onderwijs	350
Maatschappelijk werker	178
Beleidsuitvoerend medewerker overheidsdienst	171
Administratief medewerker	134
Begeleider kinderopvang	94

Tabel 10: top 5 meest gevraagde functies en aantal vacatures bij lokale besturen in West-Vlaanderen

naar functie	
Administratief medewerker	48
Maatschappelijk werker	45
Schoonmaker van ruimten en lokalen	40
Beleidsuitvoerend medewerker overheidsdienst	39
Begeleider kinderopvang	30
Naar aantal vacatures	
Maatschappelijk werker	155
Administratief medewerker	114
Begeleider kinderopvang	114
Schoonmaker van ruimten en lokalen	111
Beleidsuitvoerend medewerker overheidsdienst	97

Tabel 11: evolutie van het aantal medewerkers van 55 jaar en ouder bij de lokale besturen

	Aantal personen 55 jaar en ouder	% totaal personeel
2009	19245	14,18%
2010	20478	15,14%
2011	22351	16,31%
2012	23467	17,17%
2013	25257	18,36%
2014	26764	19,72%
2015	28084	20,92%
2016	28401	21,89%
2017	29736	22,81%
2018	34949	22,58%
2019	34591	23,31%

Meer info

Nathalie Debast, woordvoerder VVSG
0497 31 80 77 | nathalie.debast@vvsg.be

Mike Deschamps, stafmedewerker personeel in de zorg
mike.deschamps@vvsg.be

Piet Van Schuylenbergh, gevolmachtigd onderhandelaar
piet.vanschuylenbergh@vvsg.be

[LokaalWerkt: lokale besturen profileren zich als sterke werkgevers \(vvsg.be\)](https://www.vvsg.be)

VVSG