

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 325
van **NADIA SMINATE**
datum: 27 juni 2017

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Departement Cultuur, Jeugd en Media - Integratie van personeelsleden met een migratieachtergrond

Sinds 2014 wordt het aantal personeelsleden met een migratieachtergrond binnen de verschillende Vlaamse overheidsinstanties gemeten op basis van een automatische telmethode. Uit 'Het Gelijke kansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2017' blijkt dat het streefcijfer van 4% al in 2014 werd gehaald. De Vlaamse overheid toont zich ambitieuzer en heeft voor 2016 het streefcijfer opgetrokken naar 10% te behalen tegen 2020.

Vermits Vlaanderen ook volop inzet op de integratie van mensen met een migratieachtergrond, graag volgende vragen aan de minister.

1. Zijn er binnen het departement Cultuur, Jeugd en Media werknemers die baat zouden hebben bij het aanbieden van leer- en oefenkansen Nederlands? Indien wel, om hoeveel procent van het totaal aantal werknemers gaat het?
2. Worden er binnen de eigen entiteit leer- en oefenkansen Nederlands aangeboden? Zo niet worden deze medewerkers dan actief begeleid naar andere vormen van taalonderwijs?
3. Worden er binnen het departement nog andere initiatieven genomen om de integratie van medewerkers met een migratieachtergrond te bevorderen?

SVEN GATZ

VLAAMS MINISTER VAN CULTUUR, MEDIA, JEUGD EN BRUSSEL

ANTWOORD

op vraag nr. 325 van 27 juni 2017

van **NADIA SMINATE**

1. In het departement zijn op dit moment geen werknemers tewerkgesteld die baat zouden hebben bij het aanbieden van leer- en oefenkansen Nederlands om het voor de functie vereiste niveau van de werktaal te behalen.
2. Elke medewerker krijgt de kans om de werktaal (het Nederlands) op de werkvloer te oefenen. Bij eventuele hiaten in het niveau van de voor de functie gewenste taalvaardigheid, krijgt de medewerker de gelegenheid om zijn/haar kennis bij te werken. Vormingsnoden en -behoeften worden besproken met de departementale vormingsverantwoordelijke die hierover een advies opstelt en actief op zoek gaat naar de meest gepaste opleiding.
3. In het kader van het onthaalbeleid, gaat het departement uit van een individuele benadering en krijgt elke startende medewerker een peter/meter toegewezen die hem/haar begeleidt in zijn/haar integratie in het departement. Daarnaast hecht het departement veel belang aan de zorgtaak van leidinggevenden, wat borg moet staan voor het welzijn van de medewerker, waaronder zijn/haar integratie in de organisatie.