

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 326
van **NADIA SMINATE**
datum: 21 juni 2017

aan **BART TOMMELEIN**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BEGROTING, FINANCIËN EN ENERGIE

Vlaams Energieagentschap (VEA) - 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, wens ik aan de minister volgende vragen voor te leggen.

1. Zijn er binnen het Vlaams Energieagentschap werknemers die baat zouden hebben bij het aanbieden van leer- en oefenkansen Nederlands? Indien wel, om hoeveel percent 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 agentschap nog andere initiatieven genomen om de integratie van medewerkers met een migratieachtergrond te bevorderen?

BART TOMMELEIN

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BEGROTING, FINANCIËN EN ENERGIE

ANTWOORD

op vraag nr. 326 van 21 juni 2017
van **NADIA SMINATE**

1. Het VEA heeft geen werknemers die baat zouden hebben bij het aanbieden van leer- en oefenkansen Nederlands.
2. Zie antwoord op vraag 1.
3. Het VEA voert een duurzaam personeelsbeleid dat verschillen waardeert en werkt aan gelijke kansen voor iedereen. Eind 2016 telde het agentschap 8,6% personeelsleden met een buitenlandse herkomst. Alle personeelsleden met een migratieachtergrond zijn goed geïntegreerd en volledig aanvaard door de collega's. Het VEA heeft nog nooit intern problemen rond racisme of discriminatie vastgesteld en zou dat ook niet tolereren. Hierdoor is er nog geen noodzaak geweest aan bijkomende initiatieven om de integratie van medewerkers met een migratieachtergrond te bevorderen. De diversiteitsambtenaar legt met nieuwe medewerkers in hun eerste werkweek contact om uitleg te verstrekken over gelijke kansen en diversiteit. Zij ontvangen een welkomstbrochure waarin wordt verwezen naar de HRM-verantwoordelijke en de vertrouwenspersoon die graag helpen als er vragen of problemen zijn. Zij krijgen ook een meter of peter toegewezen die hun wegwijs maakt. Bijkomende specifieke acties kunnen desgevallend worden opgenomen in het jaarlijks ondernemingsplan van het agentschap maar tot op heden is het dus niet nodig gebleken specifieke initiatieven uit te werken om de integratie van werknemers met een migratieachtergrond te bevorderen.