

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 133
van **WARD KENNES**
datum: 29 november 2017

aan **LIESBETH HOMANS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR,
INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

HR-beleid Vlaamse overheid - Interne arbeidsmarkt

De minister stelt in haar beleidsbrief Bestuurszaken 2017-2018 dat ze de interne arbeidsmarkt meer liet meespelen bij personeelsbewegingen. Een voorbeeld daarvan is de website 'werkenvoorvlaanderen.be'.

1. Welke resultaten levert die interne procedure op?
2. Is er een toename van interne kandidaten bij vacatures voor bepaalde functies?

LIESBETH HOMANS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR,
INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

ANTWOORD

op vraag nr. 133 van 29 november 2017

van **WARD KENNES**

1. De website www.werkenvoorvlaanderen.be voorziet sinds 1 februari 2017 in een nichesite voor interne vacatures.

Uit cijfers blijkt dat een beperkt deel van de vacatures binnen de Vlaamse overheid ingevuld wordt via horizontale doorstroom op de interne arbeidsmarkt. In 2012 ging het om 7,3% van de vacatures. In 2016 ging het om 7% van de vacatures. Cijfers voor 2017 zijn nog niet beschikbaar. Ik wil hierbij vermelden dat mijn administratie in 2018 verder werk maakt van het op punt stellen van rapporteringsdefinities, zodat een correcter beeld kan gegeven worden over de werking van de interne arbeidsmarkt.

2. Er is momenteel geen organisatiebrede registratie van het gegeven of een kandidaat al dan niet bij de Vlaamse overheid werkt of gewerkt heeft, waardoor geen antwoord kan gegeven worden op de vraag. Momenteel loopt wel een procedure om een nieuwe applicatie voor talentmanagement in gebruik te nemen. Eens deze applicatie geïmplementeerd zal zijn, zal deze registratie wel gebeuren en zal er dus over kunnen gerapporteerd worden.

Wel kan ik vaststellen dat de wervingsprocedure die het agentschap Overheidspersoneel in het najaar van 2017 organiseerde voor de functie van dossierbeheerder en beleidsmedewerker heel wat interne kandidaten telde, met name respectievelijk 90% en 40%. Bij de wervingsprocedure van jurist ging het om 19% van de kandidaten. Deze cijfers zijn bijgehouden, omdat deze wervingen 3 pilootprocedures zijn in het kader van onze strategie inzake instroom. Het doel van deze pilootprocedures is enerzijds het aanleggen van VO-brede werfreserves van veelvoorkomende profielen, en anderzijds het korter op de bal kunnen spelen bij wervingsbehoeften van entiteiten van de Vlaamse overheid, waardoor doorlooptijden verkort worden en de klantentevredenheid toeneemt.