

**SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 177

van **TOM ONGENA**

datum: 5 december 2019

---

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

---

*VDAB - Evolutie personeelsbestand en -verloop*

Ten gevolge van de zesde staatshervorming werden bevoegdheden rond werk en werkloosheidsbeleid overgeheveld naar de regio's. Ook de hervorming van wijk-werken zorgde voor een instroom van PWA-beambten (plaatselijk werkgelegenheidsagentschap) bij VDAB. Daarnaast was er de aanwerving van 35 vte (voltijdsequivalenten) naar aanleiding van de vluchtelingencrisis die nadien een andere functie kregen. Dit had als gevolg dat nieuwe opdrachten van VDAB voor een nieuw personeelskader zorgden. Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 voorziet in een uitbreiding van de regisseursrol en een herdefiniëring van de actorrol van VDAB. Daarnaast staat VDAB voor een grote pensioneringsgolf waarbij de uitstroom niet volledig zal worden vervangen door nieuwe werknemers.

Ik kreeg graag een antwoord op de volgende vragen, telkens voor het jaar 2019.

1. a) Hoeveel personeelsleden, in vte en absoluut aantal, zijn momenteel actief binnen VDAB in zijn geheel? Graag opdeling per geslacht.
- b) Hoeveel van die personeelsleden zijn tewerkgesteld bij het centraal bestuur in Brussel, de dienst controle en sanctionering en de provinciale/lokale diensten?
- c) Hoeveel personeelsleden (in vte en absoluut aantal) zijn statutair, respectievelijk contractueel en eventueel uitzendkracht? Graag opdeling per geslacht.
- d) Hoeveel personeelsleden (in vte en absoluut aantal) zijn personen met een arbeidshandicap of een chronische ziekte?
- e) Graag ook een opdeling van het aantal personeelsleden volgens leeftijdspiramide (-25, 25-50, 50-59, 60+).
- f) Graag ook een opdeling van het aantal personeelsleden (vte en absoluut aantal) volgens functie en niveau.
2. Hoeveel personeelsleden
  - a) gingen met pensioen;
  - b) werden ontslagen of namen vrijwillig ontslag;

- c) hadden een tijdelijk contract dat niet werd verlengd;
  - d) waren tewerkgesteld als uitzendkracht en zijn inmiddels opnieuw uitgestroomd;
  - e) zijn overleden?
3. Hoeveel mensen traden in dienst bij VDAB? Graag opsplitsing naar geslacht, leeftijd, niveau, statuut (statutair, contractueel, interim) en herkomst (autochtoon-migratieachtergrond)?
4. a) Werden er gelet op de grotere digitalisering bij VDAB meer mensen met een ICT-profiel aangeworven?
- b) Zo ja, hoeveel?
- c) Op hoeveel ICT'ers die door derden ter beschikking worden gesteld, doet VDAB een beroep?
- d) Hoeveel ICT-opdrachten worden geoutsourcet?
- e) Naar welke firma's?
- f) Hoeveel bedraagt de kostprijs van die outsourcing?
5. a) Hoeveel werknemers vielen uit wegens ziekte?
- b) In hoeveel gevallen ging het om langdurige ziekte?
6. a) Hoe groot was de uitval ten gevolge van burn-out?
- b) Zijn er specifieke vaststellingen te maken over personeelsleden die het slachtoffer zijn van burn-out op basis van criteria als leeftijd, geslacht, anciënniteit, functieniveau, statuut, werkplaats...?
- c) Wordt het welzijnsbeleid binnen VDAB bijgestuurd en zo ja, in welke zin, om burn-out bij het eigen personeel te voorkomen en om mensen die met een burn-out kampen na hun terugkeer op een passende manier te begeleiden op de werkvloer om een terugval te voorkomen?

**HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

**ANTWOORD**

op vraag nr. 177 van 5 december 2019

van **TOM ONGENA**

1. De meest recente cijfers die mij door VDAB hieromtrent werden aangeleverd zijn:

|                                                                                | Aantal werknemers<br>op 30/09/2019 |         | In VTE<br>3 <sup>de</sup> kwartaal 2019 |         |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------|-----------------------------------------|---------|
| Totaal                                                                         | 5076                               |         | 4380,14                                 |         |
| a) Geslacht                                                                    |                                    |         |                                         |         |
| - mannen                                                                       | 1422                               |         | 1325,15                                 |         |
| - vrouwen                                                                      | 3654                               |         | 3054,99                                 |         |
| b) Tewerkgesteld bij de                                                        |                                    |         |                                         |         |
| - centrale diensten<br>Brussel                                                 | 1701                               |         |                                         |         |
| - dienst controle en<br>sanctionering                                          | 56                                 |         |                                         |         |
| - provinciale/lokale<br>diensten<br>(Opdeling volgens<br>organisatiestructuur) | 3319                               |         |                                         |         |
| c) Statuut                                                                     | mannen                             | vrouwen | mannen                                  | vrouwen |
| - statutair                                                                    | 502                                | 1949    | 462,43                                  | 1649,34 |
| - contractueel                                                                 | 920                                | 1705    | 862,72                                  | 1405,65 |
| - interim                                                                      | (*)                                | (*)     | (*)                                     | (*)     |
| d) Personeelsleden met<br>een handicap of chronische<br>ziekte                 | Niet beschikbaar                   |         | Niet beschikbaar                        |         |
| Leeftijdscategorie                                                             |                                    |         |                                         |         |
| - <= 34                                                                        | 723                                |         | 652,35                                  |         |
| - 35 - 44                                                                      | 1391                               |         | 1186,79                                 |         |
| - 45 - 54                                                                      | 1570                               |         | 1343,60                                 |         |
| - >= 55                                                                        | 1392                               |         | 1197,40                                 |         |

|                                                    |      |         |
|----------------------------------------------------|------|---------|
| f) Functiegroepen                                  |      |         |
| - consultants                                      | 2080 | 1798,86 |
| - instructeur                                      | 768  | 675,82  |
| - administratief medewerker                        | 544  | 453,81  |
| - kader/leidinggevend/teamleider                   | 376  | 353,69  |
| - deskundigen (expert, ICT, stafmedewerker, regie) | 991  | 876,67  |
| - kantine, schoonmaak, logistiek                   | 317  | 221,29  |
| Niveau                                             |      |         |
| - Niveau A                                         | 819  | 742,80  |
| - Niveau B                                         | 3247 | 2836,24 |
| - Niveau C                                         | 552  | 464,35  |
| - Niveau D                                         | 458  | 336,75  |

(\*) Interims worden beschouwd als leveranciers van diensten en maken bijgevolg geen deel uit van het personeelsaantal.

2. De meest recente cijfers die mij door VDAB hieromtrent werden aangeleverd zijn:

- a) In de periode van 01/01/2019 t.e.m. 30/09/2019 gingen 127 personeelsleden met pensioen.
- b) Totaal aantal personeelsleden dat in de periode van 01/01/2019 t.e.m. 30/09/2019 werden ontslagen of vrijwillig ontslag namen: 82
- c) In de periode van 01/01/2019 t.e.m. 30/09/2019 hadden 16 personeelsleden een tijdelijk contract dat niet werd verlengd.
- d) In de periode van 01/01/2019 t.e.m. 30/11/2019 werden 78 uitzendkrachten tewerkgesteld. Daarvan stroomden er 49 inmiddels opnieuw uit. 22 uitzendkrachten kregen, na het volgen van de sollicitatieprocedure, een contract bij VDAB. De 7 resterende uitzendkrachten zijn nog aan het werk op het moment van de rapportering.  
De rapportering over uitzendkrachten komt van de interim sector zelf. Daarom wijkt de periode waarover VDAB rapporteert af van de periode voor de personeelsaantallen.
- e) In de periode van 01/01/2019 t.e.m. 30/09/2019 zijn 4 personeelsleden overleden.

3. De meest recente cijfers die mij door VDAB hieromtrent werden aangeleverd zijn:

| Indiensttredingen<br>periode 01/01/2019 – 30/09/2019 | Aantal<br>werknemers |
|------------------------------------------------------|----------------------|
| Totaal                                               | 212                  |
| a) Geslacht                                          |                      |
| - mannen                                             | 80                   |
| - vrouwen                                            | 132                  |

|                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| b) Leeftijdscategorie |                  |
| - <= 34               | 113              |
| - 35 - 44             | 53               |
| - 45 - 54             | 34               |
| - >= 55               | 12               |
| c) Niveau             |                  |
| - niveau A            | 32               |
| - niveau B            | 157              |
| - niveau C            | 8                |
| - niveau D            | 15               |
| d) Statuut            |                  |
| - statutair           | 7                |
| - contractueel        | 205              |
| - interim             | (*)              |
| e) Herkomst           | Niet beschikbaar |

(\*) Interims worden beschouwd als leveranciers van diensten en maken bijgevolg geen deel uit van het personeelsaantal.

4. a) VDAB stelde meer vacatures open voor ICT-profielen. Maar door de krapte op de arbeidsmarkt verliepen aanwervingen moeizaam. VDAB zoekt naar oplossingen via een mix van interne en externe ICT-profielen, waarbij de doelstelling is om een aantal kritische functies (sleutelfuncties) op langere termijn in te vullen door internen.
- b) Er werden twee interne ICT'ers aangeworven in 2019.
- c) VDAB doet een beroep op 22 ICT'ers via Vlaanderen Connect en 300 externen via een raamovereenkomst voor het inhuren van externen.
- d) VDAB maakt de keuze om alle IT-ontwikkelingen binnen VDAB te doen en besteedt bijgevolg geen projecten uit. Hiervoor huurt VDAB externe consultants in. Er is één raamovereenkomst dat gebruikt wordt om deze externe consultants te werven. Deze worden dan intern ingezet op projecten. Het totaal van de lopende projecten is 122.
- e) ICT-projecten worden niet geoutsourcet, zoals toegelicht bij vraag 4d. Via de hierna volgende externe partners huurt VDAB externe consultants in:

|             |
|-------------|
| • ATOS      |
| • Capgemini |
| • Cegeka    |
| • Centric   |
| • Cronos    |

|                    |
|--------------------|
| • Delaware         |
| • Deloitte         |
| • Econocom         |
| • Harvey Nash      |
| • iGuana NV        |
| • KU Leuven        |
| • Nalantis         |
| • NXO              |
| • Questio /RedTree |
| • RealDolmen       |

- f) Voor 2019 bedraagt de kostprijs van dit raamcontract 'inhuren externen' 29.919.445 euro.
5. a) In de eerste 9 maanden van 2019 hebben 3692 medewerkers zich minstens 1 keer ziek gemeld.  
b) In 960 gevallen ging het om langdurige afwezigheid (>30 kalenderdagen).
6. a-b) VDAB beschikt niet over een aparte rapportering over afwezigheid wegens burn-out.
- c) Eind 2016 werd een wettelijk verplichte psychosociale risicoanalyse uitgevoerd via een digitale bevraging. De resultaten van deze analyse werden vervolgens samengevoegd met deze van de personeelstevredenheidsenquête 2016 (AgO) en de 55+ bevraging 2015 (VDAB).

De resultaten van deze bevestigingen legden de verbeterthema's en aandachtspunten vast waar VDAB een antwoord op moet bieden.

Een concreet Psychosociaal Welzijnsplan 2017-2021 werd uitgewerkt in een gestructureerd plan. Dit vijfjarenplan is een kapstok waaraan alle welzijnsinitiatieven worden opgehangen (corporate en provinciale acties, opleidingen, communicatie,...). Het Directieteam bepaalt een jaarthema en de jaarlijkse prioritaire accenten. Het jaarthema voor 2019 en 2020 is: "Samen sterk in het team". Iedere provinciale en centrale directie maakt, in samenspraak met de sociale partners, een eigen jaaractieplan "psychosociaal welzijn" op, waarin het jaarthema in concrete acties vertaald wordt. De opvolging van het psychosociaal welzijnsbeleid (PDCA) wordt opgenomen in de centrale Expertisecel Psychosociaal Welzijn, waarin alle directies vertegenwoordigd zijn. Een coördinator Psychosociaal Welzijn zorgt voor samenhang.

Dit jaar werkte VDAB, onder begeleiding van Arteveldehogeschool, ook mee in een pilootproject om een innovatieve aanpak van burn-out uit te testen in de praktijk. De bedoeling is om goede tools te ontwikkelen die werkgevers, overheden, zorgverleners en individuen later kunnen gebruiken om burn-out te voorkomen. Concreet ging VDAB aan de slag met een innovatieve manier om stress en burn-out bespreekbaar te maken via een interventietheater. Op 11 oktober 2019 namen

een 100-tal medewerkers deel aan dit theater. De bedoeling is om met de output van de dag concrete aanbevelingen te formuleren.

Op dit ogenblik werkt VDAB aan een versterkt aanwezigheidsbeleid dat organisatiebreed wordt uitgerold. Het betreft een driesporenbeleid met een preventief, curatief en knipperlichtenspoor.