

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 89

van **BRECHT WARNEZ**

datum: 5 november 2020

aan **HILDE CREVITS**

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

Beleidsdomein Werk en Sociale Economie - Aanwerving via objectief wervingssysteem

Krachtens artikel III.2 van het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) van 13 januari 2006 dient een personeelslid dat wordt aangeworven te slagen voor een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem.

Die verplichting geldt niet voor contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden en vallen onder één van de volgende zes uitzonderingscategorieën:

- voor vervangingsopdrachten die minder dan één jaar duren;
- voor tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar;
- in startbanen;
- met doctoraatsbeurzen;
- topsporters en hun omkadering;
- in het buitenland, ter ondersteuning van het personeel dat Vlaanderen in het buitenland vertegenwoordigt.

De selectie via een objectief wervingssysteem is uitgewerkt in Hoofdstuk II van Deel II van het Vlaams Personeelsstatuut. Het is belangrijk dat deze selectieprocedures voldoen aan de nodige kwaliteitsvereisten.

Hierover de volgende vragen voor wat betreft elke entiteit afzonderlijk binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie (Departement Werk en Sociale Economie (DWSE), Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen, Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB),...) die onder het toepassingsgebied van het VPS valt:

1. Hoeveel personeelsleden werden de afgelopen vijf jaar aangeworven? Graag een overzicht per jaar.
2. Hoeveel personeelsleden werden de afgelopen vijf jaar aangeworven volgens een objectief wervingssysteem? Graag een overzicht per jaar.
 - a. Door welke selector werden deze aanwervingen uitgevoerd? Graag aantallen per jaar per selector.

- b. Wat was de gemiddelde doorlooptijd bij elk van de onder a) vermelde selectoren:
 - i. vanaf aanvraag (aanmelding) tot invulling;
 - ii. vanaf de intake (gesprek tussen klant en dienstverlener om de vacature op te starten) tot invulling vacature;
 - iii. vanaf de eerste dag van de publicatie (kenbaarheid van vacature) tot invulling vacature?
- 3. Hoeveel personeelsleden werden de afgelopen vijf jaar niet aangeworven via het objectief wervingssysteem?
 - a. Hoeveel daarvan vallen onder elk van de zes bovenvermelde uitzonderingscategorieën? Graag een overzicht per jaar.
 - b. Hoeveel daarvan vallen onder geen van de uitzonderingscategorieën? Graag een overzicht per jaar. Indien van toepassing: wat is de reden daartoe? Hoe apprecieert de minister die praktijk en hoe zal zij dat aanpakken?
- 4. Bij hoeveel personeelsleden werd de afgelopen vijf jaar de tijdelijke arbeidsovereenkomst verlengd? Graag een overzicht per jaar.
 - a. Hoeveel daarvan verliepen via het objectief wervingssysteem? Graag een overzicht per jaar.
 - b. Bij hoeveel personeelsleden werd de afgelopen vijf jaar de tijdelijke arbeidsovereenkomst verlengd buiten het objectief wervingssysteem? Hoeveel daarvan vallen onder de uitzondering 'voor tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar'? Graag een overzicht per jaar.
 - c. Bij hoeveel personeelsleden werd de afgelopen vijf jaar de tijdelijke arbeidsovereenkomst verlengd buiten het objectief wervingssysteem en hoeveel vallen niet onder voornoemde uitzonderingscategorie (grag een overzicht per jaar)? Indien van toepassing: wat is de reden daartoe? Hoe apprecieert de minister die praktijk en hoe zal zij dat aanpakken?

HILDE CREVITS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 89 van 5 november 2020

van **BRECHT WARNEZ**

1.

Jaar	Aantal VDAB	Aantal DWSE	Aantal SVL
2015	149	Geen data	9
2016	193	5	7
2017	248	14	2
2018	342	20	8
2019	248	15	12
2020 (onvolledig)		8	0

2. **Antwoord VDAB :**

Alle laureaten van een externe vacature worden volgens een objectief wervingssysteem geworven. Eventuele uitzonderingen gaan altijd over tijdelijke functies en vervangingscontracten wanneer voor de invulling spoed vereist is, waardoor niet alle stappen van een objectief wervingssysteem gevolgd worden. VDAB heeft geen personeelsleden geworven in startbanen, met doctoraatsbeurzen, als topsporter of in het buitenland.

- a) VDAB is zelf selector voor alle vacatures behalve voor vacatures met bevordering naar hoger niveau en voor vacatures van N-1 en N-functies. Deze worden door Agentschap Overheidspersoneel (AgO) als selector uitgevoerd sinds het dienstencentrum selecties werd voorzien bij AgO. In 2015 werden deze opdrachten uitbesteed aan Jobpunt Vlaanderen tot de overgang naar AgO. In de periode van 2015 - 2019 werden een 18-tal vacatures uitgevoerd door Jobpunt Vlaanderen/AgO.
- b) Het systeem Peoplesoft dat VDAB gebruikte tot en met 31/12/2019 was een administratief systeem waarin de publicatie van vacatures gebeurde alsook het toekomen en opvolgen van de sollicitaties. Uit dit systeem kan enkel de datum van publicatie gehaald worden en de datum dat de vacature werd afgesloten. Dit levert een gemiddelde op van 103 dagen tussen publicatiedatum en afsluitdatum.

Antwoord DWSE :

Alle laureaten van een externe vacature worden volgens een objectief wervingssysteem geworven. Eventuele uitzonderingen gaan altijd over tijdelijke functies en vervangingscontracten wanneer voor de invulling spoed vereist is, waardoor niet alle stappen van een objectief wervingssysteem gevolgd worden. DWSE heeft geen personeelsleden geworven in startbanen, met doctoraatsbeurzen, als topsporter of in het buitenland.

- a) DWSE doet een beroep op de selector van Dept EWI om vacatures in te vullen, uitgezonderd voor de procedures waar het Selectiecentrum (AgO) bevoegd voor is. Voor de periode van 2016 tot heden werden alle aanwervingen opgenomen door de eigen selector.
- b) Op basis van de geregistreerde datum van intake/aanvraag, publicatie, afronding dossier/datum in dienst, kunnen we stellen dat de gemiddelde doorlooptijd ongeveer
 - 174 dagen bedraagt van aanvraag/ intake tot in dienst/invulling vacature
 - 165 dagen bedraagt van publicatie tot in dienst/invulling vacature

Antwoord SVL :

Alle laureaten van een externe vacature worden volgens een objectief wervingssysteem geworven. Eventuele uitzonderingen gaan altijd over tijdelijke functies en vervangingscontracten wanneer voor de invulling spoed vereist is, waardoor niet alle stappen van een objectief wervingssysteem gevolgd worden. SYNTRA Vlaanderen heeft geen personeelsleden geworven in startbanen, met doctoraatsbeurzen, als topsporter of in het buitenland.

- a) SVL doet een beroep op een externe selector voor screening, objectieve selectieprocedure, assessment en jurering. De laatste 3 jaar was dat Ascento, aangevuld met advies vanuit AGO Recruitering en Selecties.
- b) Op basis van de geregistreerde datum van intake/aanvraag, publicatie, afronding dossier/datum in dienst, kunnen we stellen dat de gemiddelde doorlooptijd ongeveer
 - 105 dagen bedraagt van aanvraag/ intake tot in dienst/invulling vacature
 - 85 dagen bedraagt van publicatie tot in dienst/invulling vacature

3. **Antwoord VDAB :**

Per jaar heeft VDAB gemiddeld 34 contracten bepaalde duur of vervanging die zonder objectieve werving kunnen gebeuren, waarvan een aantal wel objectief werd geworven. Wanneer snelheid essentieel is, wordt de objectieve werving niet gevolgd. De vacatures die worden ingevuld zonder objectief wervingssysteem vallen onder de 2 uitzonderingscategorieën van vervanging of van tijdelijke personeelsbehoefte.

Antwoord DWSE :

DWSE heeft de betreffende periode slechts 7 vacatures van bepaalde duur of vervanging ingevuld. Voor de invulling van 4 ervan werd geput uit een wervingsreserve van een objectieve wervingsprocedure, voor de overige betrof het zonder objectieve werving, gezien geen beschikbare wervingsreserve vanuit een objectieve wervingsprocedure en de dringende noodzaak van invulling van deze vacatures (vervanging, opvang werkvermeerdering). Allen vallen onder de uitzonderingscategorieën van vervanging of van tijdelijke personeelsbehoefte.

Antwoord SVL :

SVL heeft in 2015, 8 aanwervingen bepaalde duur; in 2016, 4 aanwervingen bepaalde duur en in 2019, 1 aanwerving bepaalde duur gerealiseerd. Allen vallen onder de uitzonderingscategorieën van vervanging of van tijdelijke personeelsbehoefte. Principe is steeds objectieve werving en onbepaalde duur, tenzij zeer dringende vervanging noodzakelijk is.

4. **Antwoord VDAB**

- a) Deze rapportering is niet beschikbaar.
- b) Deze rapportering is niet beschikbaar.
- c) Deze rapportering is niet beschikbaar. In een audit van 2018 werd vastgesteld dat er binnen de VDAB in beperkte mate gewerkt wordt met tijdelijke- of

vervangingscontracten en dat VDAB beschikt over duidelijke afspraken voor de opvolging van tijdelijke- of vervangingscontracten.

Antwoord DWSE :

a-c) DWSE maakt bij uitzondering gebruik van tijdelijke contracten of vervangingscontracten. Enkel in geval van vervanging of tijdelijke werkvermeerdering (piekmomenten) en wegens dringende invulling wordt geopteerd voor tijdelijke contracten waarbij het objectief wervingssysteem niet dient toegepast te worden.

Tijdens deze periode werd voor 2 personeelsleden het tijdelijk contract verlengd wegens vervanging of tijdelijke opvang werkvermeerdering.

De personeelsleden die via tijdelijke overeenkomst werden geworven zijn allen intussen geworven voor onbepaalde duur volgens het objectief wervingssysteem.

Antwoord SVL :

a-c) SVL maakt bij uitzondering gebruik van tijdelijke contracten of vervangingscontracten. Enkel in geval van vervanging of tijdelijke werkvermeerdering (piekmomenten) en wegens dringende invulling wordt geopteerd voor tijdelijke contracten waarbij het objectief wervingssysteem niet dient toegepast te worden.

De personeelsleden die via tijdelijke overeenkomst werden geworven zijn, op 1 na, intussen geworven voor onbepaalde duur volgens het objectief wervingssysteem.