Vlaams Parlement

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 63
van **BRECHT WARNEZ**
datum: 16 november 2020

---

aan **JAN JAMBON**
MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN, CULTUUR, ICT EN FACILITAIR MANAGEMENT

Beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media - 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 de beleidsdomeinen van het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media (de Vlaamse Regulator voor de Media (VRM), de Strategische Adviesraad voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media (SARC), Sport Vlaanderen enzovoort) die onder het toepassingsgebied van het VPS vallen.

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 hij 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 (graag een overzicht per jaar)? Indien van toepassing: wat is de reden daartoe? Hoe apprecieert de minister die praktijk en hoe zal hij dat aanpakken?

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Jan Jambon (63), Ben Weyts (142) en Benjamin Dalle (25)

JAN JAMBON
MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN, CULTUUR, DIGITALISERING EN FACILITAIR MANAGEMENT

GECOÖRDINEERD ANTWOORD
op vraag nr. 63 van 16 november 2020
van **BRECHT WARNEZ**

Voor het Departement Cultuur, Jeugd en Media, SARC en VRM gaat hieronder het antwoord op de gestelde vragen.

1. Zie de cijfers in tabel in bijlage; deze omvatten de nieuwe instroom van zowel kortlopende contracten en contracten van onbepaalde duur of statutaire aanwervingen.

2. a) Voor de invulling van contracten van bepaalde en onbepaalde duur of statutaire aanwervingen doet het Departement CJM, SARC en VRM beroep op de selectieverantwoordelijken van het departement of wordt samengewerkt met AgO. Voor statutaire aanwervingen wordt altijd beroep gedaan op Ago als verplichte selector.

   b) In bijgevoegde tabel zijn de gemiddelde cijfers opgenomen, die afhankelijk van de procedure wel sterk kunnen schommelen. Voor een aantal jaartallen hebben wij de doorlooptijd van de vacatures niet kunnen reconstrueren.

3. a) Zie bijgevoegde tabel. Bij het departement CJM werd enkel beroep gedaan op de uitzonderingscategorie 'tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst van maximaal 1 jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal 1 jaar'.
   Voor de VRM waren er de afgelopen vijf jaar geen aanwervingen die niet via een objectief wervingssysteem zijn verlopen.
   Voor de SARC waren er de afgelopen vijf jaar geen aanwervingen die niet via een objectief wervingssysteem zijn verlopen.

   b) Nihil. De secretaris-generaal staat in voor de operationele organisatie van het departement en de inzet van personeel volgens de personeelsregelgeving van de Vlaamse overheid.

4. Voor het departement werden de afgelopen vijf jaar tijdelijke arbeidsovereenkomsten verlengd, een aantal via een objectief wervingssysteem en een aantal buiten het objectief wervingssysteem. Deze laatste vallen onder de uitzondering 'tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst van maximaal 1 jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal 1 jaar'.
   Voor de VRM waren er de afgelopen vijf jaar geen tijdelijke arbeidsovereenkomsten.
   Voor de SARC waren er de afgelopen vijf jaar geen tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

   a-b) Zie bijgevoegde tabel.

   c) Nihil. De secretaris-generaal staat in voor de operationele organisatie van het departement en de inzet van personeel volgens de personeelsregelgeving van de Vlaamse overheid.

Voor Sport Vlaanderen, intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid, gaat hieronder het antwoord op de gestelde vragen.

1. Zie de cijfers in onderstaande tabel; deze omvatten de nieuwe instroom van zowel kortlopende contracten, contracten van onbepaalde duur of statutaire aanwervingen als topsportcontracten

2. a) Voor contracten van onbepaalde duur of statutaire aanwervingen doet Sport Vlaanderen altijd een beroep op Ascento; enkel voor wervingen in het middenkader vervult AgO de rol van selector.

   b) In bijgevoegde tabel zijn de gemiddelde cijfers opgenomen, die afhankelijk van de procedure wel sterk kunnen schommelen. Deze omvatten niet de topsporters en de kortlopende contracten van bepaalde duur waarbij Sport Vlaanderen zelf de rol opneemt van selector en die veelal kortere doorlooptijden hebben.

3. a) Zie bijgevoegde tabel. Bij Sport Vlaanderen vallen heel wat wervingen onder de uitzonderingscategorieën: naast de gebruikelijke vervangingscontracten om tijdelijk afwezige personeelsleden op te vangen, zijn dit in de eerste plaats de topsporters, maar ook de kortlopende contracten (*tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften*) om de piekperioden in de centra op te vangen. In deze gevallen treedt Sport Vlaanderen op als selector volgens de bepalingen van het VPS.

   b) Nihil.

4. De contracten van topsporters worden toegekend op jaarlijkse basis en bijgevolg regelmatig verlengd. In de tabel in bijlage zijn enkel de cijfers met de nieuwe instroom in de gevraagde periode vervat en niet de verlengingen. Tijdelijke contracten (*tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften*) worden soms verlengd in functie van de noden van dat moment. Soms via een andere vervangingsopdracht, soms via een nieuw contract van bepaalde duur. Het gaat dan doorgaans over het inzetten van extra ondersteunend personeel in onze sportcentra tijdens het seizoen. De wijze waarop deze geregistreerd worden in het personeelssysteem laat momenteel niet toe om hierover te rapporteren. De regelgeving (maximaal één jaar en voor maximaal één jaar verlengbaar) wordt hierbij gerespecteerd. Doorstroom naar een contract van onbepaalde duur of een statutaire aanstelling is enkel mogelijk via een objectieve wervingsprocedure.

BIJLAGEN

1. Excel overzicht aanwerving via een objectief aanwervingssysteem CJM
2. Overzicht aanwervingen Sport Vlaanderen