

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 149

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

datum: 21 januari 2021

aan **BART SOMERS**

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

Vlaamse overheid - Vacatures en knelpuntfuncties

Vanaf 1 januari 2021 zijn er een aantal nieuwe/vernieuwde knelpuntfuncties:

- 1° ingenieursfuncties;
- 2° financiële functies;
- 3° IT-functies;
- 4° technische functies;
- 5° medische functies;
- 6° functies van preventieadviseur;
- 7° opvoeders;
- 8° vakleerkrachten;
- 9° nautische functies.

1. Hoeveel vacatures waren er bij de Vlaamse overheid in 2017-2018-2019-2020? Graag totaal aantal per jaar en opdeling naar:
 - a) functieomschrijving;
 - b) gender;
 - c) nationaliteit;
 - d) leeftijd.
2. Hoeveel vacatures werden er bij de Vlaamse overheid in 2017-2018-2019-2020 ingevuld? Graag totaal aantal per jaar en opdeling naar:
 - a) functieomschrijving;
 - b) gender;
 - c) nationaliteit;
 - d) leeftijd.
3. Hoeveel van de openstaande vacatures in 2017-2018-2019-2020 bleven open staan/werden niet ingevuld? Graag totaal aantal per jaar en opdeling naar:
 - a) functieomschrijving;
 - b) gender;
 - c) nationaliteit;
 - d) leeftijd.
4. Wat is de top 3 van redenen waarom een vacature niet ingevuld raakt?
5. Hoeveel van de openstaande vacatures waren er voor knelpuntfuncties bij de Vlaamse overheid in 2017-2018-2019-2020? Graag totaal aantal per jaar en opdeling naar:

- a) functieomschrijving;
 - b) gender;
 - c) nationaliteit;
 - d) leeftijd.
6. Hoeveel van de openstaande vacatures voor knelpuntfuncties bij de Vlaamse overheid werden er in 2017-2018-2019-2020 ingevuld? Graag totaalaantal per jaar en opdeling naar:
- a) functieomschrijving;
 - b) gender;
 - c) nationaliteit;
 - d) leeftijd.
7. Hoeveel van de openstaande vacatures voor knelpuntfuncties in 2017-2018-2019-2020 bleven open staan/werden niet ingevuld? Graag totaalaantal per jaar en opdeling naar:
- a) functieomschrijving;
 - b) gender;
 - c) nationaliteit;
 - d) leeftijd.
8. Via welke kanalen worden de vacatures bekengemaakt aan de werkzoekenden?
9. Op welke manier kunnen werkzoekenden (nog) efficiënter worden toegeleid naar de knelpuntfuncties binnen de Vlaamse overheid?
10. Hoe ziet de minister de evolutie sinds 2017 inzake het openstellen en invullen van vacatures bij de Vlaamse overheid en meer specifiek van het openstellen en invullen van de knelpuntfuncties?

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Hilde Crevits (404), Bart Somers (149)

BART SOMERS

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

GECOÖRDINEERD ANTWOORD

op vraag nr. 149 van 21 januari 2021

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

Het is niet mogelijk cijfers aan te leveren van 2017, 2018 en 2019. In de loop van 2020 zijn de laatste entiteiten aangesloten op Vlimpers module Rekrutering. Voorheen was er geen VO-brede rapportering. Hieronder geef ik u de gevraagde cijfers voor 2020. Deze geven een indicatie, maar zoals gezegd zijn ook deze niet volledig aangezien sommige entiteiten pas in het najaar zijn aangesloten op het nieuwe systeem.

De cijfers voor gender, nationaliteit en leeftijd zijn nog niet beschikbaar voor 2020 en heb ik dus niet kunnen opnemen in het antwoord.

1. In 2020 werden 1313 vacatures geregistreerd in Vlimpers als opengesteld voor de externe arbeidsmarkt. De vacatures die enkel opengesteld werden voor de interne arbeidsmarkt laten we hier buiten beschouwing.
Het aantal functieomschrijvingen is te talrijk en de benamingen van functietitels te divers om vraag a) voldoende overzichtelijk te kunnen beantwoorden. Ook bij de volgende vragen laat ik om deze reden vraag a) onbeantwoord.
2. In 2020 werden 670 vacatures ingevuld. Vacatures die werden opgestart in 2020, maar waarvan de selectieprocedure nog loopt in 2021, werden niet meegerekend. Dit verklaart waarom er het verschil tussen de openstaande vacatures en ingevulde vacature zo groot is.
3. In 2020 werden 203 vacatures niet ingevuld.
4. Ik beschik niet over de nodige gegevens om deze vraag te kunnen beantwoorden. In de gevraagde jaartallen werd de reden waarom een kandidaat niet inging op een aanbod niet geregistreerd.
5. In 2020 was het vorige MB voor knelpuntfuncties nog van toepassing. Alleen functies die aan dit MB voldeden, werden geregistreerd als knelpuntfuncties. In 2020 werden 42 vacatures als knelpuntfunctie geregistreerd. Dit komt neer op 6,2% van de geregistreerde vacatures.
6. In 2020 werden 31 vacatures voor knelpuntfuncties ingevuld. Vacatures die werden opgestart in 2020, maar waarvan de selectieprocedure nog loopt in 2021, werden niet meegerekend.
7. In 2020 werden 8 vacatures voor knelpuntfuncties niet ingevuld.

De vacatures die niet ingevuld raakten waren:

- BI-specialist (Programmeur)
- Deskundige ICT-infrastructuur (Programmeur)
- Applicatiebeheerder Talent (Databaseheerder)
- Java Developer (Informaticus)
- Informaticabeheerders (2) (Informaticus)
- Tactisch inkoper
- Center of Excellence Procurement Officer

8. De vacatures worden gepubliceerd op de website Werken voor Vlaanderen en de website van de VDAB. Daarnaast wordt per vacature gekeken welke aanvullende kanalen een nuttige of noodzakelijke aanvulling zijn om de doelgroep te bereiken. Daarvoor wordt onder meer gekeken naar lessen uit het verleden wat betreft ingezette kanalen en hun succes. Het kan gaan om gratis of betalende kanalen (algemeen of vaksites), waarbij in hoofdzaak digitale of sociale mediakanalen ingezet worden. Zeker bij knelpuntfuncties wordt gekeken welke aanvullende kanalenmix wenselijk is. De Vlaamse overheid neemt ook jaarlijks deel aan enkele jobbeurzen en stagebeurzen, waarbij openstaande vacatures ook in de kijker gezet worden.
9. Via jobbeurzen en algemene campagnes wil de Vlaamse overheid het brede publiek, maar in het bijzonder ook de knelpuntprofielen, laten kennismaken met de Vlaamse overheid als werkgever. Dat gebeurt vandaag al met een algemeen verhaal, boven op de acties die specifiek voor de vacatures gebeuren.

Sinds 2018 is de Vlaamse overheid (VDAB) gestart met een jaarlijkse jobbeurs 'werken voor de overheid'. In 2018 en 2019 is een editie doorgegaan, in 2020 is de editie helaas niet kunnen doorgaan omwille van de COVID-pandemie. De jobbeurs kende in 2018 een 500-tal bezoekers en in 2019 een 350-tal. Op de jobbeurs zijn workshops doorgegaan over statuten en solliciteren bij de overheid, alsook gesprekken met de HR-diensten van de diverse Vlaamse overheden.

VDAB zet verder in op de versterking van de contacten met de aparte agentschappen van de verschillende Vlaamse overheden om beter in te spelen op specifieke vacatures, thematieken of noden in functie van een gerichtere sectorale matching van kandidaten naar de vacatures.

In 2021 herbekijkt de Vlaamse overheid haar werkgeversverhaal en bekijkt zij het verhaal ook vanuit de bril van haar doelpubliek zodat de Vlaamse overheid een gericht verhaal kan vertellen waarin ook zij zich herkennen. Die doorvertaling gebeurt vervolgens ook op de kanalen, in campagnes en getuigenissen, maar ook in de vacatures. We willen daarbij nog meer inzetten op een evidenced based kanalenmix. Zo kan de Vlaamse overheid werkzoekenden, en in het bijzonder knelpuntprofielen, nog efficiënter en gericht overtuigen van de Vlaamse overheid als werkgever.

Wie overtuigd is van het werkgeversverhaal, zal concrete vacatures en de bijhorende procedures bekijken. Daarbij vertrekt de Vlaamse overheid ook hier vanuit de doelgroep. We richten onze selectieprocedures voor knelpuntfuncties zo flexibel mogelijk in en houden de doorlooptijd zo beperkt mogelijk. We zetten vacatures permanent open en gaan bij een concrete sollicitatie meteen aan de slag om deze kandidaat te screenen en toe te leiden naar een job. Wat we leren uit onze kandidaatbevraging, nemen we ook mee in onze processen.

10. De Vlaamse overheid is een aantrekkelijke, stabiele werkgever. Veel werkzoekenden vinden de weg naar de Vlaamse overheid en we slagen erin kwalitatieve profielen te overtuigen om te solliciteren voor een functie binnen de administratie. Het invullen van knelpuntfuncties is natuurlijk niet alleen een probleem voor de Vlaamse overheid. Sommige profielen zijn ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Het is daarom belangrijk dat we met de Vlaamse overheid blijven inzetten op flexibele selectieprocedures, bestaande drempels zoveel mogelijk proberen weg te werken (zoals bijvoorbeeld met het nieuw MB knelpuntfuncties), blijven investeren in een goede kandidaatervaring en werken aan een werkgeversverhaal voor de Vlaamse overheid. Verder moeten we ook blijven inzetten op interne mobiliteit en medewerkers van de Vlaamse overheid de kans geven zich om te scholen om een bepaalde knelpuntfunctie op te nemen.