SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 377
van **BRECHT WARNEZ**
datum: 3 mei 2022

---

aan **MATTHIAS DIEPENDAELE**
VLAAMS MINISTER VAN FINANCIËN EN BEGROTING, WONEN EN ONROEREND ERFGOED

Personeel Financiën en Begroting (FB) - Aanwerving via objectief wervingssysteem

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

Deze verplichting geldt niet voor contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden en vallen onder één van de 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 wat betreft elke entiteit afzonderlijk binnen het beleidsdomein Financiën en Begroting (FB) (Departement Financiën en Begroting (DFB), Vlaamse Belastingdienst (VLABEL),):

1. Hoeveel personeelsleden werden in 2020 en 2021 aangeworven? Graag een overzicht per jaar.
2. Hoeveel personeelsleden werden in 2020 en 2021 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 in 2020 en 2021 niet aangeworven via het objectief wervingssysteem?
   a) Hoeveel van hen vallen onder elk van de zes bovenvermelde uitzonderingscategorieën? Graag een overzicht per jaar.
   b) Hoeveel van hen vallen onder geen van de uitzonderingscategorie? Graag een overzicht per jaar. Indien van toepassing: wat is de reden daarvoor? Hoe apprecieert de minister deze praktijk en hoe zal de minister dit aanpakken?
4. Bij hoeveel personeelsleden werd in 2020 en 2021 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 in 2020 en 2021 de tijdelijke arbeidsovereenkomst verlengd buiten het objectief wervingssysteem en vallen niet onder voornoemde uitzonderingscategorie (graag een overzicht per jaar)? Indien van toepassing: wat is de reden daarvoor? Hoe apprecieert de minister deze praktijk en hoe zal de minister dit aanpakken?

MATTHIAS DIEPENDAELE
VLAAMS MINISTER VAN FINANCIËN EN BEGROTING, WONEN EN ONROEREND ERFGOED

ANTWOORD
op vraag nr. 377 van 3 mei 2022
van **BRECHT WARNEZ**

Een gecoördineerd antwoord zal verstrekt worden door de heer Bart Somers, Vlaams minister, bevoegd voor de human resources (vraag nr. 306).