

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 327

van **KURT DE LOOR**

datum: 19 mei 2022

aan **BART SOMERS**

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

Vlaamse overheid - Aanwervingen

De Vlaamse overheid profileert zich als een sterke, aantrekkelijke werkgever. Toch moet ze hetzelfde werk met steeds minder ambtenaren doen. In het regeerakkoord 2019-2024 werd overeengekomen dat de overheidsdiensten in 5 jaar ongeveer 5 procent moesten afslanken. Tegelijkertijd wordt ook de overheid in toenemende mate geconfronteerd met de schaarste op de arbeidsmarkt en de zogenaamde war on talent.

Om zicht te krijgen op de impact van beide tendensen op de aanwervingen van de Vlaamse overheid, heb ik volgende vragen.

1. Hoeveel vacatures heeft de Vlaamse overheid uitgeschreven in de afgelopen 5 jaar?
Graag daarbij een onderverdeling per jaar, per overheidsdienst, per standplaats.
2. Hoeveel kandidaten trokken die vacatures aan voor een job bij de Vlaamse overheid?
Graag daarbij een onderverdeling per jaar voor de afgelopen 5 jaar, volgens gender (m/v/x), per standplaats.
3. a) Graag een zicht in het verloop van de selectieprocedure.
b) Bij hoeveel vacatures werd gewerkt aan de hand van een werfreserve? Graag daarbij een onderverdeling per jaar voor de afgelopen 5 jaar.
4. Voor hoeveel vacatures werd een geschikte kandidaat gevonden en is de betrekking uiteindelijk ingevuld?
Graag daarbij een onderverdeling per jaar voor de afgelopen 5 jaar en volgens gender (m/v/x).
5. Graag een zicht op de gemiddelde doorlooptijd van een aanwervingsprocedure in de afgelopen 5 jaar, met onderverdeling per jaar.
6. Hoeveel vacatures waren er voor managementfuncties?
Graag een onderverdeling per jaar voor de afgelopen 5 jaar, volgens gender (m/v/x), per overheidsdienst.
7. Hoeveel kandidaten met een migratieachtergrond werden de afgelopen 5 jaar aangeworven?
Graag daarbij een onderverdeling per jaar, per overheidsdienst, per standplaats.
8. Hoeveel kandidaten met een handicap werden de afgelopen 5 jaar aangeworven?
Graag daarbij een onderverdeling per jaar, per overheidsdienst, per standplaats.

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 327 van 19 mei 2022

van **KURT DE LOOR**

De gegevens in het onderstaande antwoord hebben betrekking op de selectieprocedures uitgevoerd door het Selectiecentrum van het Agentschap Overheidspersoneel. Het Selectiecentrum werd op 1 mei 2015 opgericht en is sinds die dag de verplichte selector voor alle statutaire wervingen bij de ministeries van de Vlaamse Gemeenschap en voor mandaatfuncties (= top- en middenkader). Daarnaast zijn er ook entiteiten die voor contractuele wervingen en procedures van horizontale mobiliteit beroep doen op de dienstverlening van het Selectiecentrum.

1. Volgende tabel geeft een overzicht van het aantal vacatures dat de Vlaamse overheid de afgelopen 5 jaar heeft uitgeschreven, opgedeeld per jaar.

2017	2018	2019	2020	2021
656	970	1042	875	1290

Volgende tabel geeft een overzicht van het aantal selectieprocedures per overheidsdienst, opgedeeld per jaar.

	2017	2018	2019	2020	2021
Agentschap Binnenlands Bestuur	10	27	66	36	43
Agentschap Facilitair Bedrijf	55	139	86	89	111
Agentschap Informatie/Digitaal Vlaanderen	9	10	10	17	8
Agentschap Innoveren en Ondernemen	7	2	6	12	25
Agentschap Justitie en Handhaving	0	0	0	7	28
Agentschap Overheidspersoneel	23	32	63	56	74
Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen	1	8	10	2	1
Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs	3	1	0	0	2
Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust	32	26	45	24	39
Agentschap voor Natuur en Bos	3	7	1	21	4
Agentschap voor Onderwijsdiensten	8	11	3	9	1
Agentschap Wegen en Verkeer	29	6	20	7	31
Agentschap Zorg en Gezondheid	14	23	15	19	19
Audit Vlaanderen	5	4	4	5	7
De Vlaamse Waterweg	0	0	0	2	0
Departement Buitenlandse Zaken	11	23	17	18	0
Departement Cultuur, Jeugd en Media	2	4	8	20	10
Departement Economie, Wetenschap en Innovatie	1	8	0	1	1
Departement Financiën en Begroting	0	18	1	0	1

Departement Kanselarij en Bestuur	3	1	7	1	0
Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken	0	0	2	2	40
Departement Landbouw en Visserij	23	21	32	22	68
Departement Mobiliteit en Openbare Werken	7	3	3	5	1
Departement Omgeving	18	84	49	35	88
Departement Onderwijs en Vorming	7	1	0	0	2
Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	8	14	11	7	16
Departement Werk en Sociale Economie	1	11	5	7	6
Dienst van de Bestuursrechtscollages	7	6	9	4	17
GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	0	0	1	1	26
Flanders Investment and Trade	8	7	25	31	42
Instituut voor Landbouw- en Visserijonderzoek	4	9	6	22	7
Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek	0	13	12	14	11
Onderwijsinspectie	0	0	1	3	0
Onroerend Erfgoed	2	0	4	15	18
OVAM	0	0	0	1	0
Opgroeien	6	15	29	14	10
Sport Vlaanderen	1	1	1	1	1
Strategische adviesraad Ruimtelijke Ordening en Onroerend Erfgoed	0	0	1	0	0
Toerisme Vlaanderen	4	8	17	9	47
Vlaams Agentschap voor de Uitbetaling van Toelagen	0	0	14	12	16
Vlaamse Belastingdienst	3	48	29	6	21
Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap	0	0	1	1	1
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	1	6	31	24	23
Vlaams Agentschap voor de Uitbetaling van Toelagen	0	1	0	0	0
Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - Syntra	0	1	0	1	0
Vlaamse Landmaatschappij	0	1	1	29	63
Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen	0	0	4	4	3
Vlaams Energie en Klimaatagentschap	0	0	0	2	1
Wonen-Vlaanderen	9	2	5	9	1
VRT	0	0	0	1	0
De Lijn	0	0	0	1	0

Onderstaande tabel geeft de procentuele verdeling van het aantal vacatures per standplaats weer, opgedeeld per jaar.

	2017	2018	2019	2020	2021
Antwerpen	6%	7%	6%	6%	6%
Brussel	80%	73%	72%	56%	68%
Limburg	2%	4%	3%	4%	2%
Oost-Vlaanderen	4%	9%	9%	10%	6%

Vlaams-Brabant	2%	3%	2%	7%	2%
West-Vlaanderen	6%	4%	8%	3%	8%
Buitenland	0%	0%	0%	1%	1%
Niet-geregistreerd	0%	0%	0%	13%	7%

2. Volgende tabel geeft een overzicht van het aantal kandidaten, opgedeeld per jaar.

2017	2018	2019	2020	2021
4052	6356	4997	7933	8603

In het kader van een objectieve beoordeling wordt er aan de kandidaten noch bij hun sollicitatie, noch bij het doorlopen van de selectieprocedure gevraagd naar hun gender.

Het aantal kandidaten per standplaats wordt niet afzonderlijk geregistreerd. Enkel het aantal selectieprocedures per standplaats wordt geregistreerd (cf. vraag 1).

3. a) Een selectieprocedure wordt op maat gemaakt van het te zoeken profiel en zal er dus telkens anders uitzien. Onderstaande stappen vormen de standaardprocedure. Hier wordt vervolgens maatwerk op toegepast.

- Kandidaatstelling
- CV-screening op formele deelnemingsvoorwaarden
- Voorselectie op basis van computergestuurde testen, telefonische screenings, verkennende gesprekken, etc.
- Competentiegericht interview
- Functiegericht interview, vaak in combinatie met een schriftelijke proef om de technische competenties te testen
- Afronding en indienstreding
- Aanleg werfreserve

b) Een werfreserve wordt aangelegd op basis van een selectieprocedure. Een selectieprocedure kan opgestart worden voor meerdere vacatures. Volgende tabel geeft een overzicht van het aantal selectieprocedures waarvoor een werfreserve werd aangelegd, in absolute cijfers en procentueel, opgedeeld per jaar.

2017	2018	2019	2020	2021
264	459	444	494	605
52%	58%	58%	75%	66%

4. Volgende tabel geeft een overzicht van de invullingsgraad van de vacatures, opgedeeld per jaar.

2017	2018	2019	2020	2021
590	776	875	726	993
90%	80%	84%	83%	77%

Zoals hierboven aangegeven, wordt in het kader van een objectieve beoordeling aan de kandidaten noch bij hun sollicitatie, noch bij het doorlopen van de selectieprocedure gevraagd naar hun gender.

5. Volgende tabel geeft een overzicht van de gemiddelde doorlooptijd in kalenderdagen vanaf het moment dat een procedure wordt aangevraagd bij AgO tot de afronding, opgedeeld per jaar.

2017	2018	2019	2020	2021
91	86	86	88	86

6. Volgende tabel geeft een overzicht van aantal selectieprocedures voor functies van het top- en middenkader, opgedeeld per jaar.

2017	2018	2019	2020	2021
23	22	21	18	22

Zoals hierboven aangegeven, wordt in het kader van een objectieve beoordeling aan de kandidaten noch bij hun sollicitatie, noch bij het doorlopen van de selectieprocedure gevraagd naar hun gender.

De registratie van de selectieprocedures van top- en middenkader bevat geen informatie over de overheidsdienst.

- 7-8. Het absolute aantal en het procentuele aandeel van personeelsleden van buitenlandse herkomst of met een handicap of chronische ziekte is de afgelopen vijf jaar effectief gestegen. De registratie van alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte is momenteel niet mogelijk omwille van een aantal drempels inzake de verwerking van persoonsgegevens conform de GDPR-regelgeving. Hierdoor is er voor deze doelgroep mogelijks sprake van onderrapportering en is het werkelijke aandeel personeelsleden met een handicap of chronische ziekte vermoedelijk hoger. Bovendien kan een handicap of een chronische ziekte ook tijdens de loopbaan van een personeelslid zich voordoen en is het groeiend aandeel van deze personeelsleden geen sluitende indicatie voor een verhoogde instroom van deze doelgroep.

De stijging van het absolute aantal personeelsleden van buitenlandse herkomst is een aanwijzing van de verhoogde instroom van personeelsleden uit deze doelgroep. Deze stijging is indicatief omdat onderstaande diversiteitscijfers geaggregeerd zijn en niet kunnen worden herleid tot individuele personeelsleden of bepaalde aanwervingsprocedures.

	2017	2018	2019	2020	2021
Aandeel personeelsleden van buitenlandse herkomst	9,6% (n=4294)*	10,2% (n=3912)	10,7% (n=4173)	11,5% (n=4488)	12,1% (n=4719)
Aandeel personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	1,4% (n=634)	1,8% (n=678)	2,0% (n=781)	2,3% (n=897)	2,4% (n=930)

*aandeel personeelsleden in absolute aantal