

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 93

van **NADIA SMINATE**

datum: 19 december 2022

aan **BART SOMERS**

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

Sollicitatieproces Vlaamse overheid - Diversiteitsonderzoek

De administratie van de minister heeft een opdracht uitbesteed aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB) om een diversiteitsonderzoek uit te voeren naar de sollicitatieprocedure voor jobs bij de Vlaamse overheid. Personen die gedurende de voorbije drie jaar gesolliciteerd hebben voor een functie bij de Vlaamse overheid kregen hiervoor een uitnodiging. Het doel is het sollicitatieproces te verbeteren.

Aansluitend had ik graag een stand van zaken ontvangen over de correspondentietesten bij de Vlaamse overheid. De minister gaf in de begrotingsbesprekingen van 2022 aan dat ten laatste in december 2022 een nulmeting in dit verband zou worden uitgevoerd.

1. Over het onderzoek:

- a) Wat is de geplande opleverdatum van een dergelijke studie?
- b) Hoeveel personen dient men te bereiken om de representativiteit van deze studie te bewerkstelligen?
- c) Wat is de kostprijs van deze studie, gelet op de vergoeding voor deelnemers?
- d) Waarom werd een dergelijke overheidsopdracht uitgeschreven? Wat is de beoogde meerwaarde van deze studie?

2. Wat betreft de klachten over de selectieprocedures:

- a) Hoeveel klachten werden jaarlijks sinds 2019 ingediend m.b.t. de selectieprocedure bij de diensten van de Vlaamse overheid? Hoeveel klachten werden als ontvankelijk verklaard? Gelieve ook de redenen van voornoemde klachten weer te geven. In hoeveel gevallen betrof het een klacht over vermeende discriminatie?
- b) In hoeveel gevallen werd een klacht als gegrond verklaard? Welke acties werden ondernomen om nieuwe klachten te voorkomen?
- c) Kan de minister exhaustief het proces van klachtenbehandeling over de selectieprocedure bij de diensten van de Vlaamse overheid toelichten? Op welke decretale rechtsgrond en/of besluit van de Vlaamse Regering (BVR) baseert hij zich om de huidige manier van werken te verantwoorden? Acht hij in dit verband de huidige klachtenbehandeling als voldoende performant en kwaliteitsvol?

3. Over de nulmeting inzake correspondentietesten:

- a) Werd de nulmeting betreffende correspondentietesten bij de diensten van de Vlaamse overheid al uitgevoerd?
- b) Wat is de huidige stand van zaken van dit proces?
- c) Wanneer worden de finale resultaten van deze nulmeting opgeleverd?

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 93 van 19 december 2022

van **NADIA SMINATE**

De Vlaamse overheid voerde binnen zijn eigen aanwervingsbeleid een nulmeting uit via sensibiliserende correspondentietesten. Hiervoor werd een overheidsopdracht aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB) gegund. De nulmeting bevat daarnaast ook een kwalitatief onderzoeksluik dat momenteel nog lopende is en waarbij 1) via focusgroepen selectieverantwoordelijken en sollicitanten van de voorbije drie jaar worden bevraagd én 2) een analyse wordt verricht van de door de Vlaamse overheid gebruikte selectie- en rekruteringsinstrumenten.

1. a) Het eindrapport met de resultaten van de nulmeting en de kwalitatieve analyse wordt door de VUB opgeleverd uiterlijk in juni 2023.
- b) Voor het kwalitatief onderzoeksluik wordt gestreefd naar 4 focusgroepen met sollicitanten en één met selectieverantwoordelijken. Een focusgroep bestaat uit 5 à 10 personen.
- c) De onderzoeksopdracht voor het ontwikkelen van de vereiste methodieken, analyses, uitvoering van de nulmeting en het kwalitatief onderzoeksluik werd aan de VUB gegund voor een bedrag ten belope van 108.272,74 euro (incl. BTW).
- d) Op basis van de aanbevelingen in het eindrapport van 9 december 2020 van het academisch Centraal Expertencomité Discriminatie, heeft de Vlaamse Regering beslist om een nulmeting te laten uitvoeren bij de Vlaamse overheid als werkgever. In het kader van een duurzaam HR-beleid is het belangrijk om de selectieprocessen en -instrumenten regelmatig tegen het licht te houden en ze te verbeteren indien nodig. De Vlaamse overheid heeft immers een voorbeeldfunctie op het vlak van inclusie en gelijke kansen naar het eigen personeel, de burgers en de bedrijven toe. Als de nulmeting vaststelt dat het aanwervingsbeleid van de Vlaamse overheid correct en objectief is, dan versterkt dit de positie van de Vlaamse overheid als inclusieve werkgever. Als deze objectieve nulmeting toch aandachtspunten aan het licht brengt, dan kan het eindrapport verbeterpunten opleveren voor het aanwervingsbeleid van de Vlaamse overheid.

De nulmeting via correspondentietesten zal enkel inzicht bieden in de allereerste fase van de sollicitatieprocedure. De kwalitatieve analyse kan de nodige wetenschappelijke inzichten opleveren en verdiepen waarom kandidaten uit kansengroepen minder slagen om succesvol de eindmeet van een aanwervingsprocedure te behalen. De VUB zal een analyse uitvoeren van de door de Vlaamse overheid gebruikte selectie- en rekruteringsinstrumenten, zoals de samenstelling van de selectiejury, de geschiktheid en toegankelijkheid van selectietesten en de gebruikte rekruteringskanalen. Ook worden de ervaringen van sollicitanten en selectieverantwoordelijken met het selectieproces van de Vlaamse overheid bevraagd via focusgroepen.

2. a) De klachtencoördinator van het Agentschap Overheidspersoneel (hierna: AgO) heeft sinds 2019 één klacht van een sollicitant over vermeende discriminatie ontvangen. Deze klacht werd ontvankelijk bevonden. De klacht ging over het gebruik van

telefonische screening in een sollicitatieprocedure door een sollicitant van buitenlandse herkomst die meende hierdoor benadeeld te zijn geweest.

Daarnaast ontving de klachtencoördinator van AgO volgende klachten m.b.t. selectie- en rekruteringsprocedures waarvoor AgO verantwoordelijk is:

- In 2019:
 - ☐ 1 ontvankelijke klacht over de wijze van communicatie van de selectieverantwoordelijke;
 - ☐ 1 onontvankelijke klacht over een selectieprocedure bij een gemeente;
 - ☐ 1 onontvankelijke klacht over een Vlaams Agentschap dat zelf volledig de selectieprocedure uitvoerde.
- In 2020:
 - ☐ 1 ontvankelijke klacht over een feedbackmail na sollicitatie;
 - ☐ 1 ontvankelijke klacht over een assessmentrapport en de feedback nadien;
 - ☐ 1 ontvankelijke klacht over gepubliceerde vacatures die enkel open stonden voor personeelsleden van de Vlaamse overheid.
- In 2021:
 - ☐ 1 ontvankelijke klacht over het verloop van de proef Engels in een selectieprocedure;
 - ☐ 1 ontvankelijke klacht over een feedbackgesprek na een assessment;
 - ☐ 1 ontvankelijke klacht over de beslissing en motivering van niet-geschiktheid;
 - ☐ 1 ontvankelijke klacht over het krijgen van een negatieve uitslag van een selectieprocedure op een late vrijdagmiddag, waarna de selectieverantwoordelijke niet meer bereikbaar was;
 - ☐ 1 ontvankelijke klacht omdat de selectiejury de motivatie van een sollicitant tijdens de eliminerende voorselectie als onvoldoende beschouwde.
- In 2022:
 - ☐ 2 ontvankelijke klachten over de eliminerende voorselectietesten;
 - ☐ 1 ontvankelijke klacht over de gehanteerde criteria m.b.t. vereiste ervaring;
 - ☐ 1 ontvankelijke klacht over de bekendmaking van een bevorderingsfunctie;
 - ☐ 1 ontvankelijke klacht over de beslissing van de selectiejury tot niet-selectie;
 - ☐ 1 onontvankelijke klacht over een selectieprocedure bij een gemeente.

- b) Bij de behandeling van klachten staat een klantvriendelijke klachtenprocedure centraal. Het doel is om via interactie met de klager tot een oplossing te komen. Met het oog op een grotere klantvriendelijkheid en een niet al te formalistische invulling van het begrip klacht worden conform het Bestuursdecreet van 7 december 2018 en de Omzendbrief VR/2020/20 betreffende de klachtenbehandeling bij de Vlaamse overheidsinstanties ontvankelijke klachten niet als gegrond of ongegrond beoordeeld.

Het Selectiecentrum van AgO zet sterk in op feedback voor iedere sollicitant na iedere selectiefase. Om klachten te voorkomen krijgt iedere selectieverantwoordelijke een opleiding rond de motivering van selectiebeslissingen en het geven van feedback aan sollicitanten. De selectieverantwoordelijken worden op dit vlak ook gecoacht door hun leidinggevendenden. Verder worden de selectieprocedures regelmatig intern binnen AgO besproken voor mogelijke verbeterpunten. Indien sollicitanten niet akkoord gaan met de feedback van de selectieverantwoordelijke over hun selectieprocedure, kunnen ze bijkomend een persoonlijk gesprek aanvragen met de directeur van het Selectiecentrum van AgO.

- c) Op de vacaturewebsite van de Vlaamse overheid wordt de klachtenprocedure voor sollicitanten toegelicht. Een sollicitant kan een klacht neerleggen bij de klachtenvoorziening van de Vlaamse overheidsinstantie die de selectieprocedure heeft uitgeschreven of bij AgO als die als selector optreedt. In tweede lijn kan een sollicitant een klacht indienen bij de Vlaamse Ombudsdienst. De klachtenvoorziening behandelt de klacht conform de klachtenprocedure vermeld in de artikelen II.74 tot

en met II.87 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018 en de Omzendbrief VR/2020/20 betreffende de klachtenbehandeling. Deze klachtenprocedure is van toepassing op alle overheidsinstanties die onder het toepassingsgebied van het Bestuursdecreet ressorteren. Meer informatie over het proces van klachtenbehandeling is terug te vinden op de volgende webpagina: <https://www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen/klachten-over-je-sollicitatie>.

Ik heb geen indicaties ontvangen dat de huidige klachtenbehandeling onvoldoende performant of kwaliteitsvol zou zijn. Ik geef ook mee dat de Omzendbrief VR/2020/20 betreffende de klachtenbehandeling niet valt onder mijn bevoegdheid maar onder deze van de minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management.

3. a) In de periode december 2021 - januari 2022 werd de academische methodiek voor de nulmeting ontwikkeld en waarbij vervolgens op basis van deze methodiek van februari 2022 tot en met 15 januari 2023 de nulmeting effectief door de VUB werd uitgevoerd.
- b) De resultaten van de nulmeting, die inmiddels is afgerond, worden momenteel volop geanalyseerd en verwerkt door de VUB. Het kwalitatief onderzoeksluik is nog lopende.
- c) Zie antwoord op vraag 1.a).