

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 142

van **BRECHT WARNEZ**

datum: 12 februari 2024

aan **GWENDOLYN RUTTEN**

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

Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie (KBBJ) - 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 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 die selectieprocedures voldoen aan de nodige kwaliteitsvereisten.

De Vlaamse overheid gaat het rekruteren en selecteren van nieuwe medewerkers gemeenschappelijk aanpakken. Het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) wordt daarom vanaf 2024 bevoegd voor alle selectieprocedures van alle entiteiten.

Graag de gevraagde data weergeven in Excel.

Hierover de volgende vragen voor elke entiteit afzonderlijk binnen het beleidsdomein Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie (KBBJ): het Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB), het Agentschap Overheidspersoneel (AgO), het Agentschap Toegankelijk Vlaanderen, Informatie Vlaanderen, Het Facilitair Bedrijf (HFB), het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken (DKBUZA), Audit Vlaanderen, Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen (Flanders Investment and Trade - FIT), Toerisme Vlaanderen (TVL) enzovoort.

1. Hoeveel personeelsleden werden in 2023 aangeworven? Graag een overzicht per entiteit.

2. Hoeveel personeelsleden werden in 2023 aangeworven volgens een objectief wervingssysteem? Graag een overzicht per entiteit.
 - a) Betreffende de selector.
 - i. Door welke selector werden de aanwervingen uitgevoerd? Graag aantallen per entiteit per selector.
 - ii. In hoeverre is de entiteit al ingestapt in het project 'Gemeenschappelijke dienstverlening rekrutering en selectie'?
 - iii. Hoe evalueert de minister de stand van zaken?
 - 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 2023 niet aangeworven via het objectief wervingssysteem?
 - a) Hoeveel daarvan vallen onder elk van de zes bovengenoemde 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 de minister dat aanpakken?
4. Bij hoeveel personeelsleden werd in 2023 de tijdelijke arbeidsovereenkomst verlengd? Graag een overzicht per entiteit.
 - a) Hoeveel daarvan verliepen via het objectief wervingssysteem? Graag een overzicht per entiteit.
 - 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 2023 de tijdelijke arbeidsovereenkomst verlengd buiten het objectief wervingssysteem en vallen niet onder voornoemde uitzonderingscategorie? Graag een overzicht per entiteit. Indien van toepassing, wat is de reden daartoe? Hoe apprecieert de minister die praktijk en hoe zal de minister dat aanpakken?
5. Zijn er binnen het beleidsdomein van de minister nog entiteiten die personeel aanwerven en vallen onder het Vlaams personeelsstatuut? Graag een opsomming.

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Jan Jambon (138), Gwendolyn Rutten (142), Zuhair Demir (346)

GWENDOLYN RUTTEN

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

GECOÖRDINEERD ANTWOORD

op vraag nr. 142 van 12 februari 2024

van **BRECHT WARNEZ**

1. Als bijlage vindt u het aantal in dienst getreden personeelsleden in 2023 bij de entiteiten die ressorteren onder het Vlaams Personeelsstatuut, exclusief buitenland personeel van lokaal recht. De gegevens omvatten enkel instroom van buiten de diensten van de Vlaamse overheid. Interne doorstroombewegingen tussen entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid worden niet meegenomen in de gegevens. Jobstudenten zijn evenmin meegenomen.
2. a) Als bijlage vindt u een overzicht van het aantal aangeworven personeelsleden via objectief wervingssysteem in 2023, opgedeeld per selector. Dit betreffen externe procedures en oproepen uit werfreserves. Om het jaar te bepalen waarop het personeelslid werd aangeworven, werd gekeken naar de datum waarop het proces-verbaal van de selectieprocedure werd ondertekend. Hierdoor kan het aantal aangeworven personeelsleden afwijken van het aantal in dienst getreden personeelsleden in datzelfde jaar (cf. vraag 1).

Sinds 1 januari 2024 zijn alle entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid (met uitzondering van de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen Geel en Rekem) aangesloten op de dienstverlening van het Selectiecentrum bij het Agentschap Overheidspersoneel (AgO). Zo is de doelstelling gerealiseerd waartoe de Vlaamse Regering zich engageerde in het kader van de uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR (VR 2020 3010 DOC.1196/1TER). Dit betekent een belangrijke kwaliteits- en efficiëntiewinst voor de diensten van de Vlaamse overheid. De entiteiten kunnen zich voortaan focussen op hun kerntaken, terwijl AgO hen maximaal ontzorgt als gespecialiseerde gemeenschappelijke dienstverlener.

- b) De gemiddelde doorlooptijden van het Selectiecentrum in 2023 zijn als volgt:

- vanaf aanvraag (aanmelding) tot invulling: 81 kalenderdagen
- vanaf intake tot invulling vacature: 63 kalenderdagen
- vanaf de eerste dag van de publicatie tot invulling van de vacature: 58 kalenderdagen

Voor de beschikbare doorlooptijden van de overige selectoren verwijs ik naar de bijlage.

3. Als bijlage vindt u een overzicht van het aantal personeelsleden dat in 2023 niet via het objectief wervingssysteem werd aangeworven, opgedeeld per uitzonderingscategorie. Ik stel vast dat er geen aanwervingen waren die onder geen van de uitzonderingscategorieën vallen.

Zoals vermeld, zijn sinds 1 januari 2024 alle entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid, met uitzondering van de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen Geel en Rekem, aangesloten op de volledige dienstverlening van het Selectiecentrum (AgO). De selectieprocedures die het Selectiecentrum uitvoert, verlopen altijd via het objectief wervingssysteem (ook indien een uitzonderingscategorie van toepassing is).

Met toepassing van artikel I 5, §2 VPS kan de lijnmanager nog altijd optreden als selector voor vervangingsopdrachten, tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar, startbanen, doctoraatsbeurzen, en topsporters en hun omkadering. Deze functies vallen niet onder het toepassingsgebied van omzendbrief BZ 2014/5 van 23 mei 2014 inzake de kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren, al stelt de omzendbrief wel dat het voor zich spreekt dat ook voor deze functies de kwaliteitscriteria zo veel mogelijk in acht worden genomen. Voor wat betreft de vervangingsopdrachten en tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften moedigt AgO de entiteiten maximaal aan om ook hiervoor een beroep te doen op de dienstverlening van het Selectiecentrum. In de nota aan de Vlaamse Regering over de uitbreiding van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening is verder bepaald dat de lijnmanager ook nog als selector kan optreden voor entiteitsspecifieke functies. Drie entiteiten, met name VDAB, Opgroeien en OVAM, hebben beslist om van deze uitzonderingsregel gebruik te maken.

4. Als bijlage vindt u een overzicht van de verlengingen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in 2023. Hierbij is gespecificeerd hoeveel verlengingen via objectief wervingssysteem, via de uitzondering 'voor tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar' of buiten het objectief wervingssysteem verliepen. Voor deze laatste categorie is ook de reden vermeld. Voor de gevraagde gegevens voor 2019, 2020, 2021 en 2022 (vraag 4b) verwijs ik naar de antwoorden op de voorgaande schriftelijke vragen aangaande dit thema (o.a. schriftelijke vraag 54 van 16 november 2020, schriftelijke vraag 306 van 3 mei 2022 en schriftelijke vraag 169 van 2 februari 2023). Voor wat betreft mijn appreciatie verwijs ik naar mijn antwoord op vraag 3.
5. De bijlage bevat de gegevens van alle entiteiten die personeel aanwerven en vallen onder het Vlaams personeelsstatuut.

BIJLAGE

Overzicht Diensten van de Vlaamse overheid m.b.t. indiensttredingen, objectieve en niet-objectieve aanwervingen en verlengingen.