



Opschrift

Vergadering van 19 januari 2021

Nummer: 2021_MV_00015

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Gert Robert: Vacatures waarbij de kennis van het Nederlands niet relevant is

Raadslid(-leden):

Gert Robert - N-VA

Bevoegd: Bram Van Braeckevelt

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

-

Vraag:

Het vorige maand voorgestelde ‘Strategisch kader voor een divers en inclusief personeelsbeleid 2021-25’ bevat onder meer de volgende actie (n° 13, p. 33): *“Eén van de structurele drempels voor instroom is de toegankelijkheid van vacatureberichten op genderneutraliteit en heldere taal. Departement HR ondersteunt leidinggevendenden binnen ieder departement om, in samenwerking met de taalcoach en/of partners-experten vanuit de doelgroepen zelf, bij iedere vacature de leesbaarheid en de genderneutraliteit te screenen. Indien bij bepaalde vacatures de kennis van het Nederlands niet of minder relevant is, vermelden we de mogelijkheid tot taallessen en -coaching op de werkvloer. We bekijken de mogelijkheden om in onze vacatureberichten sollicitanten meer info te geven over de verwachte kennis van het Nederlands en de (eventuele) mogelijkheid om on-the-job de kennis van het Nederlands te verbeteren.”*

Graag had ik een antwoord gekregen op volgende vragen:

1. Kan de schepen een ophijsting geven van de vacatures of functies waarvoor de kennis van het Nederlands niet relevant is?
2. Kan de schepen toelichten waarom de kennis van het Nederlands bij deze vacatures of functies niet relevant is?

Antwoord

Op de gemeenteraad van november stelde ik nav een vraag van uw collega Anneleen Van Bossuyt vast dat de actie rond relevante taalkennis in vacatures anders werd geïnterpreteerd. Daarom hebben we actie 13 waarnaar u verwijst, herformuleerd. We hebben aan de actie niets gewijzigd, maar als we semantische discussies kunnen vermijden door anders te verwoorden, mogen we dat niet nalaten.

Ik hoop dat het ook voor u en uw fractie wat duidelijker is.

De doelstelling van onze personeelsbeleid en strategisch kader is helder: als inclusieve werkgever kansen willen geven en drempels willen wegwerken. Ook willen we een kwalitatieve dienstverlening bieden. Voor ons sluit het ene het andere niet uit, in tegendeel.

Hoe we omgaan met taal is een goed voorbeeld van hoe we drempels willen wegwerken.

In de eerdere debatten hierover verwees ik al naar het onderzoek van de VDAB naar taalvereisten in vacatures en talenkennis van werkzoekenden waaruit blijkt dat het gevraagde niveau van kennis van het Nederlands in vacatures een belangrijke drempel is en dat de lat vaak hoog ligt en aanbeveelt om jobgerichte talenkennis te bevragen. Als werkgever onderschrijven we die visie en passen we dat ook toe.

Het is niet zo dat er lijst bestaat van vacatures waarvoor men aangeeft of de kennis van de Nederlandse taal al dan niet relevant is. Wat we wel doen is per functie specifiek bekijken wat het vereiste taalniveau moet zijn.

We passen de ‘taligheid’ van de selectie dan ook aan, aan het niveau van de functie, en dit voor alle kandidaten. Ik heb het al eerder gezegd maar wil het graag herhalen: Alle selectieprocedures bij Stad Gent worden, zonder uitzondering, in het Nederlands gevoerd. Wanneer een kandidaat iets niet begrijpt, wordt er niet naar een andere taal overgeschakeld. Op basis van de verschillende selectieonderdelen, die consequent in het Nederlands plaatsvinden, wordt dus ook de kennis van de Nederlandse taal van de sollicitanten getest. We testen de kennis van het Nederlands die vereist is om de job correct uit te voeren (de opdrachten begrijpen, goed en veilig kunnen uitvoeren en met de collega's en de leidinggevende kunnen communiceren)

Ik ben zelf opgegroeid in een gezin waar Nederlands niet de thuistaal is, ik ben daarom ook gevoelig voor helder en duidelijk taalgebruik. Anderstaligen en ook Nederlandstalige laagtaalvaardigen aanwerven zien wij als een belangrijke springplank naar nieuwe kansen voor de medewerker in kwestie en voor Stad Gent, als werkgever om geen talenten te missen. De beste kansen om zich de taal eigen te maken en desgevallend te integreren en bij te dragen tot de samenleving is via tewerkstelling.

Zo zie je maar dat een maatregel gericht naar een bepaalde groep, in dit geval anderstaligen, de organisatie voor veel meer potentiële medewerkers, en ook laagtaalvaardigen, toegankelijk maakt.

Dit is de doelstelling van deze specifieke actie maar ook van ons strategisch kader en ons personeelsbeleid.
