

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 208.655



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN  
26 APRIL 2004 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE  
GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Maatregelen ter bevordering van een open interne arbeidsmarkt en  
herplaatsing

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Bart Somers, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Ruimtelijke Ordening, Wetenschappen en Technologische Innovatie.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

de heren Hilaire Berckmans  
Richard De Winter

- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerd, vertegenwoordigd door:

mevrouw Ann Vermorgen

- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

de heer Jos Mermans

anderzijds,



I Werd een eenparig akkoord afgeloten over bijgaande nota m.b.t. de maatregelen ter bevordering van een open interne arbeidsmarkt en herplaatsing mits noodzakelijke aanpassingen van de personeelsstatuten en procedures.

II Opmerkingen van de vakbonden

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten wenst volgende opmerkingen te maken:

- de personeelsstatuten vermelden de mogelijkheid van de spontane kandidaatstelling (zie VPS artikel IV.12). In de voorliggende nota ontbreekt dit aspect volledig;
- er is niet duidelijk opgenomen wat er gebeurt indien iemand langer dan 2 jaar in de herplaatsingspool zit (onder meer de financiering).

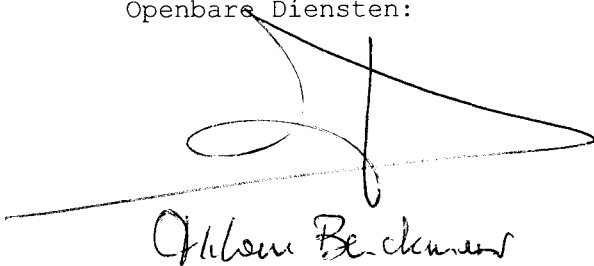
Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.



Brussel, **19 -05- 2004**

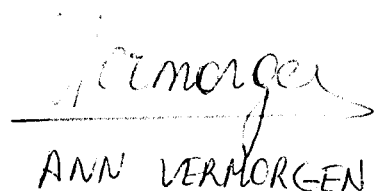
DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:



Willem Beckmans

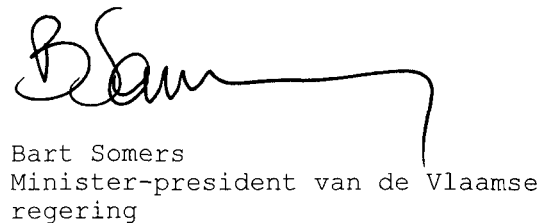
Voor de Federatie van de Chris-  
telijke Syndicaten der Openbare  
Diensten



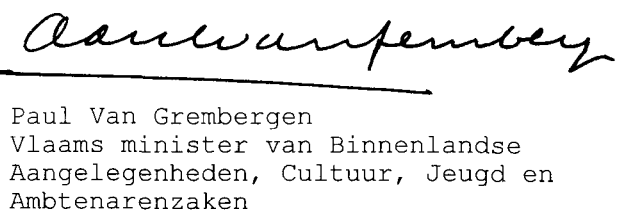
ANN VERMORGEN

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,



Bart Somers  
Minister-president van de Vlaamse  
regering



Paul Van Grembergen  
Vlaams minister van Binnenlandse  
Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en  
Ambtenarenzaken

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt

*Dirk Van Mechelen*  
*Vlaams minister van Financiën en*  
*Begroting, Ruimtelijke Ordening,*  
*Wetenschappen en Technologische*  
*Innovatie*

\_\_\_\_\_

Dirk Van Mechelen  
Vlaams minister van Financiën en  
Begroting, Ruimtelijke Ordening,  
Wetenschappen en Technologische  
Innovatie



NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft : **Maatregelen ter bevordering van een open interne arbeidsmarkt en herplaatsing**

1. INLEIDING

De Vlaamse regering wil een supplementaire impuls geven aan de interne doorstroming van personeelsleden. Op die manier kan invulling gegeven worden aan de uitdagingen die wijzigende maatschappelijke behoeften, taakherstellingen en proceshertekeningen aan de Vlaamse administratie stellen. Het speelt bovendien in op de behoefte van personeelsleden op meer loopbaanperspectieven.

Bij de invulling van vacatures wordt in overgrote mate beroep gedaan op externe werving, dit ten nadele van interne werving. Illustratief hiervoor zijn de cijfers van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap met betrekking tot het jaar 2002: 80% van de vacatures werd exclusief aangeboden aan de externe markt en slechts 20 % van de vacatures was beschikbaar voor interne doorstroming.

In opeenvolgende personeelsbevragingen binnen het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap werd het gebrek aan loopbaanmogelijkheden door de personeelsleden als een probleem aangestipt. Het gebrek aan interne vacatures heeft als gevolg dat het lijnmanagement weinig mogelijkheden heeft tot herplaatsing van personeelsleden, bijvoorbeeld bij proceshertekeningen.

Een betere doorstroming begint bij het bieden van méér doorstromingsmogelijkheden. Concreet betekent dit dat er voldoende vacatures toegankelijk moeten zijn voor personeelsleden die willen of moeten doorstromen. Dit kan mee gerealiseerd worden door alle vacatures die op de externe arbeidsmarkt worden aangeboden ook intern toegankelijk te maken. Deze maatregel om de interne doorstroming te bevorderen heeft uiteraard gevolgen voor de instroom. Alleen al om die reden is het noodzakelijk om het beleid rond in- en doorstroom van personeelsleden te integreren.

2. VISIE

De Vlaamse overheid gaat met haar personeel engagementen op lange termijn aan. Zij hecht groot belang aan een zorgvuldige selectie en aan een evenwichtige balans tussen de in- en de doorstroming van personeelsleden.

Om die doorstroming te optimaliseren wil zij de interne arbeidsmarkt open, efficiënt en aantrekkelijk maken. Een dergelijke markt is niet bureaucratisch, is gemakkelijk toegankelijk, kent duidelijke en objectieve spelregels en heeft een voldoende hoog volume van vraag en aanbod.

Een geïntegreerd in- en doorstroombeleid is hiervoor een voorwaarde en moet daartoe uitgewerkt worden. Dit beleid biedt ruimte en mogelijkheden voor het geresponsabiliseerd lijnmanagement én de personeelsleden.

### **3. PRINCIPES en PRAKTISCHE CONSEQUENTIES van de OPEN INTERNE ARBEIDSMARKT**

De open interne arbeidsmarkt wordt volgens de volgende principes georganiseerd:

#### **3.1. Maximale doorstroming en responsabilisering**

De Vlaamse overheid wil haar personeelsleden maximale kansen en mogelijkheden bieden tot doorstroming, dit met maximaal respect voor de responsabilisering van het lijnmanagement. Dit betekent dat enerzijds de loopbaanmogelijkheden voor de personeelsleden niet beperkt worden tot de vacante functies binnen de eigen entiteit. Anderzijds kan het lijnmanagement van een entiteit (departement, IVA, EVA of beleidsdomein) het eigen personeel inzetten waar nodig voor een optimale werking en dienstverlening, d.w.z. dat het lijnmanagement de interne dienstaanwijzing van een personeelslid kan wijzigen en in beperkte mate (cfr. raamstatuut) kan bevorderen.

#### **3.2. Een grote, open markt**

Alle vacatures van onbepaalde duur, zowel van contractuele als statutaire aard, vallen onder de toepassing van het geïntegreerd in- en doorstroombeleid.

#### **3.3. Externe en interne werving gaan samen**

Raadpleging van de externe arbeidsmarkt is mogelijk indien parallel ook de globale interne arbeidsmarkt (= volledige Vlaamse overheid) wordt geraadpleegd. Alle functies die extern vacant worden verklaard dienen bijgevolg ook open te staan voor de huidige personeelsleden van de Vlaamse overheid. Het lijnmanagement staat daarbij in voor de basiskeuzes en de eindbeslissing.

#### **3.4. Korte doorlooptijden**

Het parallel intern en extern aanbieden van een vacature mag niet leiden tot langere doorlooptijden.

#### **3.5. Objectieve selectie**

De functiespecifieke selectie moet voor interne en externe kandidaten dezelfde zijn.

Dit betekent dat alle kandidaten die beschikken over de vereiste competenties en kwalificaties toegelaten worden tot de functiespecifieke selectie, waarbij interne en externe kandidaten dezelfde selectieprocedures dienen te doorlopen. Voor statutaire functies kunnen laureaten van de overgangsexamens, de algemene kwalificatie-examens en personeelsleden die reeds in een graad benoemd zijn dezelfde rechten laten gelden. D.w.z. dat ook zij rechtstreeks tot de functiespecifieke selectie toegelaten worden.

#### **3.6. Eén jobkanaal**

De personeelsleden van de Vlaamse overheid kunnen alle vacatures die aangeboden worden op de globale interne arbeidsmarkt raadplegen via één jobkanaal.

Dit betekent

- dat de nodige functionaliteiten in de informaticasystemen verder uitgebouwd moeten worden;
- dat arbeidsmarktbeheerders op een actieve en systematische wijze alle entiteiten van de Vlaamse overheid zullen contacteren met het oog op het in kaart brengen van alle vacatures.

#### **4. PRINCIPES en MODALITEITEN van HERPLAATSING**

Er bestaan situaties waarin personeelsleden van de Vlaamse overheid hun functie verliezen. In de gevallen waarin werkzekerheid gegarandeerd is\*, zullen zij herplaatst moeten worden in een nieuwe functie.

Het gaat om personeelsleden

- van wie de functie werd geschrapt of opgeheven als gevolg van een reorganisatie of proceshertekening.
- die omwille van medische redenen hun huidige functie niet meer kunnen of mogen uitoefenen
- voor wie er geen goede overeenstemming is tussen persoon en functie
- die na een langdurige gelegitimeerde afwezigheid terugkeren naar de administratie

##### **4.1. Lijnmanagement van de entiteit van herkomst beslist over herplaatsing**

De verantwoordelijkheid en het initiatief om een personeelslid te herplaatsen ligt bij het lijnmanagement van de entiteit van herkomst. Het lijnmanagement kan, in de gevallen zoals in punt 4 opgesomd, personeelsleden voor herplaatsing aanduiden. Aan de andere kant moet het lijnmanagement ook instrumenten en stimulansen aanbieden die de overgang naar een nieuwe functie kunnen versoepelen.

##### **4.2. Rol arbeidsmarkt bureau**

Het arbeidsmarkt bureau coördineert het herplaatsingsbeleid op een (pro)actieve, bemiddelende manier. Dit betekent onder andere:

- actief beheer van de pool van personeelsleden 'in herplaatsing'
- opsporen van personeelsbehoeften die mogelijks ingevuld zouden kunnen worden door personeelsleden 'in herplaatsing'
- organisatie van de ondersteuning van de mensen 'in herplaatsing';
- zoeken van alternatieve tewerkstellingsmogelijkheden;
- vraaggestuurde ondersteuning van het lijnmanagement en decentrale P&O professionals;
- regelmatig overleg met P&O professionals.

##### **4.3. Voorrang bij vacatures**

Bij vacatures moet eerst nagegaan worden of er personeelsleden 'in herplaatsing' zijn die over voldoende competenties beschikken om de vacature in te vullen. Het lijnmanagement van de aanvaardende entiteit en de verantwoordelijke van het arbeidsmarkt bureau beslissen gezamenlijk over de geschiktheid van een personeelslid 'in herplaatsing' voor de functie.

---

\* Voor statutairen is werkzekerheid altijd gegarandeerd. Contractuelen met werkzekerheid zijn :

1. die contractuelen aan wie ingevolge de bepalingen van de wet van 20 februari 1990 op het eenvormig statuut, respectievelijk het decreet van 12 december 1990 betreffende het bestuurlijk beleid, werkzekerheid werd gegarandeerd
2. die contractuelen aan wie op grond van of in toepassing van een specifieke decretale bepaling of een specifieke bepaling in een besluit van de Vlaamse regering, werkzekerheid werd gegarandeerd.

Is er geen eensgezindheid, dan wordt er een ad hoc herplaatsingscommissie samen geroepen. Deze commissie bestaat uit alle direct betrokkenen en heeft als opdracht in consensus een oplossing te zoeken.

#### **4.4. Recht op ondersteuning**

Een personeelslid 'in herplaatsing' heeft recht op professionele ondersteuning bij het zoeken naar een nieuwe functie. Deze ondersteuning bestaat uit loopbaanbegeleiding en vorming, en wordt voor elk betrokken personeelslid geconcretiseerd in een trajectplan op maat - uitgewerkt door het arbeidsmarkt bureau.

#### **4.5. Loopbaanontwikkeling is een prioritaire doelstelling in de personeelscyclus**

Voor personeelsleden 'in herplaatsing' is het bekomen van een nieuwe functie een prioritaire doelstelling. Daarom wordt de essentie van het trajectplan opgenomen in het planningsdocument. Het betrokken personeelslid krijgt van het lijnmanagement van de entiteit van herkomst opdrachten en taken in afwachting van een nieuwe functie. Activiteiten in verband met loopbaanbegeleiding en vorming hebben voorrang op andere opdrachten.

Het personeelslid 'in herplaatsing' wordt geacht actief mee te werken aan het zoeken naar een nieuwe functie. Het lijnmanagement van een personeelslid 'in herplaatsing' behoudt de volle hiërarchische verantwoordelijkheid, inclusief de mogelijkheden om te sanctioneren of extra te waarderen.

#### **4.6. Financiën en loonkost**

De entiteit van herkomst blijft verantwoordelijk voor de totale salarislast van het personeelslid 'in herplaatsing' tot op het moment dat een definitieve oplossing gevonden wordt.

Om herplaatsing in bestaande vacatures te faciliteren zal - gedurende 2 jaar - het supplement tussen de standaard wervingskost (3 jaar geldelijke anciënniteit) en de wedde van het over te nemen herplaatste personeelslid centraal betaald worden.

#### **4.7. Ervaringsstage**

Het personeelslid 'in herplaatsing' kan een ervaringsstage volgen bij een andere entiteit. Een ervaringsstage is het tijdelijk opnemen van opdrachten en taken binnen een andere entiteit dan de entiteit van herkomst. Afspraken over de financiële voorwaarden hiervan worden gemaakt tussen de betrokken lijnverantwoordelijken.

#### **4.8. Tewerkstellingprojecten**

Personeelsleden 'in herplaatsing' kunnen worden tewerk gesteld in een tewerkstellingsproject. Tewerkstellingsprojecten kunnen opgestart worden bij beslissing van de VR. Het gaat hierbij om activiteiten die niet vervat zitten in het reguliere proces- en personeelsplan. De projecten kunnen vertrekken vanuit sterke, maar tijdelijke, functionele behoeften die beantwoorden aan belangrijke maatschappelijke bekommernissen.

Gedurende de periode van tewerkstelling in een tewerkstellingsproject komt de hiërarchische bevoegdheid over het personeelslid toe aan de projectleider.

De Vlaamse regering stelt de nodige middelen ter beschikking (looncomponenten, vormingskost, werkingskosten, huisvesting en informatica). Tewerkstellingsprojecten worden geleid door een geresponsabiliseerde projectleider. Indien te herplaatsen "overtollige" personeelsleden worden tewerk gesteld in deze projecten, wordt de budgettaire rugzak waarover ze in toepassing van de beslissing van de Vlaamse regering van 12 september 2003 beschikken



(VR/03/1209/DOC900) ingebracht in de budgettaire enveloppe van het tewerkstellingproject.

#### **4.9. Een herplaatsingstraject mag maximaal 2 jaar duren**

Een herplaatsingstraject eindigt per definitie op het moment waarop het personeelslid formeel een nieuwe functie bekleedt of uit dienst treedt.

Een herplaatsingstraject eindigt ook als na 2 jaar ondersteuning en actieve inzet van het personeelslid geen definitieve oplossing werd gevonden. Periodes van tewerkstellingsprojecten werken opschortend, en worden dus niet meegeteld in de looptijd van een herplaatsingstraject.

### **5. DRINGEND KARAKTER**

In de beslissing van de Vlaamse regering van 12 september 2003 over de evolutie personeelseffectief (VR/2003/12.09/DOC0900) wordt expliciet verwezen naar het 'herplaatsings'bureau als een alternatief instrument "eerder dan nog meer netto-aanwervingen toe te staan", voor een doelmatig personeelsbeleid.

De start van een arbeidsmarkt-bureau wordt dan ook zeer dringend, gelet op:

- de (terechte)verwachtingen van personeelsleden naar een vlottere doorstroming in de organisatie Vlaamse overheid;
- de aantallen overtollig personeel die uit diverse personeelsplannen blijken;
- de te verwachten reorganisatie ten gevolge van Beter Bestuurlijk Beleid.

Het zou niet verantwoord zijn de concrete uitwerking van de bovenstaande principes te laten vertragen door - voor nieuw aan te werven personeelsleden - aanwervingsprocedures op te starten, opleiding te organiseren, ervaring op te doen, enz. Beter en efficiënter is om de expertise die nu reeds in Vlaanderen aanwezig is hiervoor in eerste instantie, via Jobpunt Vlaanderen, aan te spreken en vervolgens een traject van interne opleiding tot arbeidsmarktbeheerder mee te voorzien. Dit heeft als ontegensprekelijk voordeel dat direct ingespeeld kan worden op de reeds bestaande prangende probleemsituaties (zie bijv. ARGO-personeel).

### **6. BUDGETTAIRE WEERSLAG**

De uitwerking van de bovenstaande principes zal gerealiseerd worden binnen de perken van het bestaande budget PR 99.1 BA 12.09. Als richtinggevend kunnen volgende dagprijzen voor effectief gepresteerde arbeidsmarktbegeleiding vermeld worden:

- projectcoördinator 1500 euro;
- senior consultant 1100 euro;
- junior consultant 900 euro.

Een team van 1 coördinator, 1 senior en 3 juniors moet volstaan om de opdrachten - inclusief kennisoverdracht - aan te kunnen.

Deze wijze van werken - op afroep - heeft het voordeel dat enkel de effectief uitgevoerde prestaties verrekend worden. Er zullen ook scherpe resultaatverbintenissen afgesproken worden.

Eigen personeel van bij de start inzetten heeft een permanente beschikbaarheid tot gevolg, onafhankelijk van het aantal kandidaten.

De looptijd van het contract bedraagt twee jaar, termijn waarop ook de kennisoverdracht gerealiseerd moet zijn.

## **7. VEREISTE ADVIEZEN EN AKKOORDEN**

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 1 april 2004.

Het begrotingsakkoord dd 14 april 2004 is bij de nota gevoegd.

## **8. WEERSLAG OP PERSONEELSBEHOEFTE EN PERSONEELSBUDGET**

De voorstellen vervat in onderhavige nota hebben geen weerslag op de personeelsbehoeften noch op het personeelsbudget.

## **9. WEERSLAG OP DE LOKALE BESTUREN**

Onderhavige nota heeft geen rechtstreekse weerslag op de lokale besturen.

## **10. DIVERSITEITSEFFECT**

De voorgestelde maatregelen zijn genderneutraal en versterken of bestendigen geen bestaande ongelijkheden ten aanzien van gehandicapten en allochtonen.

Voor de laaggeschoolden en andere kansengroepen die reeds actief zijn binnen de Vlaamse overheid zouden deze maatregelen gunstig moeten werken, omdat extra doorstroommogelijkheden gecreëerd worden. Voor de instroom van laaggeschoolden en andere kansengroepen inzake evenredige arbeidsmarktparticipatie, kan er een negatief effect optreden omdat er minder vacatures voor deze groep zullen vrijkomen.

## **11. VOORSTEL VAN BESLISSING**

De Vlaamse regering :

1. hecht haar principiële goedkeuring aan de in de nota sub 2 omschreven visie, de sub 3 omschreven principes en praktische consequenties van de open interne arbeidsmarkt en de sub 4 omschreven principes en modaliteiten van herplaatsing;
2. belast de Vlaamse minister bevoegd voor Ambtenarenzaken met de uitvoering van deze beslissing en inzonderheid om, binnen het beschikbare budget op PR 99.1 BA 12.09, uitwerking te geven aan de principes, zoals vermeld in punt 5 van deze nota;
3. machtigt de Vlaamse minister bevoegd voor ambtenarenzaken de minister-president van de Vlaamse regering te verzoeken voornoemde aangelegenheid te agenderen op het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

Paul VAN GREMBERGEN  
Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden,  
Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken