

## 1 INLEIDING

Dit sectoraal akkoord is opgesteld volgens de thema's die de Vlaamse minister van Ambtenarenzaken in zijn beleidsnota naar voren schuift en die voortbouwen op het regeerakkoord en op de eisenbundel, ingediend door de representatieve vakorganisaties. De Vlaamse regering beschouwt vakbondsonderhandelingen als een integraal deel van haar personeelsbeleid.

Ze streeft immers naar een constructieve dialoog met het personeel en zijn vertegenwoordigers, de representatieve vakorganisaties.

In dit kader bevestigt ze haar verbintenis om de voorgaande intersectorale en sectorale akkoorden te voltooien voorzover latere akkoorden de bepalingen uit die akkoorden niet gewijzigd hebben.

Na afsluiting van dit sectoraal akkoord zal de Vlaamse regering nog in 2000 de besprekingen voor het sectoraal akkoord 2001-2002 opstarten. Om het volgende sectoraal akkoord te kunnen formaliseren zal ze het Comité A verzoeken om zo spoedig mogelijk het intersectoraal akkoord 2001-2002 af te sluiten.

## 2 TOEPASSINGSGEBIED

### 2.1 Het sectoraal akkoord 1999-2000 is van toepassing op :

- de diensten van de Vlaamse regering, d.w.z. het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse Wetenschappelijke instellingen, hierna DVR te noemen
  
- de volgende Vlaamse Openbare Instellingen :
  - \* de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest;
  - \* de Vlaamse Milieumaatschappij;
  - \* de Vlaamse Landmaatschappij;
  - \* de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij;
  - \* de Dienst voor de Scheepvaart;
  - \* de Maatschappij der Brugse Zeevaartinrichtingen;
  - \* de NV Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen;
  - \* Export Vlaanderen;
  - \* Toerisme Vlaanderen;
  - \* het Vlaams Instituut voor de Bevordering van het Wetenschappelijk-Technologisch Onderzoek in de Industrie;
  - \* het Commissariaat-generaal voor de Bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling, de Sport en de Openluchtrecreatie;
  - \* de Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd Onderwijs;
  - \* het Gemeenschapsonderwijs;
  - \* de Vlaamse Onderwijsraad;
  - \* de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;

- \* het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen,
- \* Kind en Gezin;
- \* het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- \* de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen;
- \* de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappijen, hierna GOM's te noemen :
  - de GOM Antwerpen;
  - de GOM Limburg;
  - de GOM Oost-Vlaanderen;
  - de GOM Vlaams- Brabant;
  - de GOM West-Vlaanderen;
  
- \* het Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Geel;
- \* het Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Rekem.

2.2 De volgende Vlaamse Openbare Instellingen zijn uitgesloten van het toepassingsgebied :

- \* de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening;
- \* de Vlaamse Radio en Televisie;
- \* de Vlaamse Opera;
- \* het Universitair Ziekenhuis Gent.

### 3 BELEID EN STRATEGIE

#### 3.1 Omgangscultuur

De Vlaamse overheid zal inspanningen blijven leveren om de algemene arbeidstevredenheid van de personeelsleden te verhogen door onder andere aandacht te schenken aan negatieve stress en burn-out. Hiertoe zal ze concrete verbeteringsacties ontwikkelen op basis van de conclusies van het *PersoneelsResultatenOnderzoek* dat in 1999-2000 werd uitgevoerd in een aantal departementen.

Vanaf 2001 zal de Vlaamse regering het *PersoneelsResultatenOnderzoek* tweejaarlijks in het hele ministerie laten uitvoeren.

#### 3.2 Kerntaken / Organisatieontwikkeling

De Vlaamse regering zal aan het lijnmanagement meer verantwoordelijkheid geven om meer doelgericht te presteren. Er zal voornamelijk op resultaten geëvalueerd worden.

Dit betekent onder meer ook dat de Vlaamse overheid elk initiatief tot uitbesteding stapsgewijs zal onderzoeken op kosten en baten. Hierbij zullen ook de personeelskosten in rekening gebracht moeten worden. Alleen als uit een redelijke en meetbare afweging op basis van vergelijkbare criteria (i.v.m. prijs, kwaliteit, arbeidsvoorwaarden en tijd) blijkt dat het minder voordelig is de opdrachten in eigen beheer uit te voeren, kan de Vlaamse overheid de opdrachten uitbesteden.

Bij uitbesteding zal de Vlaamse overheid samen met de contractant onderhandelen over een maximale tewerkstellingsgarantie van het contractueel personeel. Indien er contractueel personeel moet afvloeien, zal voor elk personeelslid nagegaan worden of de reglementering inzake outplacement (beslissing van de Vlaamse regering van 25/05/99) toegepast kan worden.

### 3.3 Vlaams geïntegreerd personeelsbeleid

De Vlaamse overheid zal een *eenheidsstatuut* uitwerken voor het ministerie, de Wetenschappelijke Instellingen en de VOI's.

Aan de grondslag daarvan ligt de noodzaak om :

- \* de regelgeving te vereenvoudigen en gebruiksvriendelijk te maken;
- \* het verschil in snelheid waarmee de regelgeving tot stand komt in de DVR en de VOI's op te heffen;
- \* de mobiliteit tussen de VOI's onderling en de VOI's en de DVR mogelijk te maken.

De Vlaamse regering wil bij de uitwerking van het eenheidsstatuut voldoende soepelheid creëren om een dynamisch personeelsbeleid te kunnen voeren.

### 3.4 Flexibiliteit/ mobiliteit

De Vlaamse regering zal de DVR en de VOI's omvormen tot één grote interne arbeidsmarkt. Hierdoor moet de organisatie optimaal de aanwezige competenties kunnen benutten. Dit moet de personeelsleden ook betere loopbaanperspectieven bieden.

Deze interne arbeidsmarkt moet functionele en geografische mobiliteit mogelijk maken. Hierbij zal de overheid voorzover dat mogelijk is en zonder de organisatie van de diensten in het gedrang te brengen rekening houden met de woon-werkafstand.

## 4 LEIDERSCHAP

### 4.1 BUA/BUE

Voor de leidinggevende functies zal de regering vanaf 2001 (evaluatiejaar 2000) de bottom-up appreciatie en vanaf 2002 (evaluatiejaar 2001) de bottom-up evaluatie invoeren, als vast onderdeel van het evaluatiegebeuren. Op die manier zal de evaluatie van het lijnmanagement niet alleen een kwantitatieve (*wat?*), maar ook een kwalitatieve beoordeling (*hoe?*) inhouden.

### 4.2 Mandaat

De Vlaamse regering zal voortaan niet alleen de functies van de rang A2A, maar ook de leidinggevende functies van de rangen A3 en A4 bij mandaat laten begeven. Voor de statutaire personeelsleden moet hierbij bijzondere aandacht gaan naar de inhoudelijke taken die het personeelslid op zich neemt na het einde van een mandaat.

Dat geldt ook voor de opdrachthouders.

## 5 PERSONEEL

### 5.1 PLOEG

De Vlaamse regering staat achter het concept PLOEG als managementinstrument. De Vlaamse regering zal het concept PLOEG ook promoten als managementinstrument in de VOI's, om ook daar de cultuur om met dit instrument om te gaan te verbeteren. De regering zal vanaf 2001 (evaluatiejaar 2000) het evaluatielook van PLOEG grondig vereenvoudigen. Hierbij besteedt de overheid bijzondere aandacht aan een meer eenvoudige en concrete invulling van de doelstellingen om te komen tot de essentie van de evaluatie en om overbodig papierwerk te vermijden.

De evaluatie zal zich toespitsen op resultaten (korte termijn) en op competenties (lange termijn).

### 5.2 Pep en uitstap / begeleidingsplan

- Vóór het einde van 2002 zal de Vlaamse overheid voor het hele ministerie personeelsplannen opgemaakt hebben volgens de goedgekeurde PIP/PEP-methode. Ze zal er ook naar streven dat alle VOI's de procesanalyse uitvoeren en de personeelsplannen opstellen volgens een gelijkaardige methodologie.
- Bij de opmaak van de personeelsplannen wordt ervan uitgegaan dat de personeelsleden de taken binnen de normale diensturen, m.n. 38 uren/week, kunnen verrichten.

### 5.3 Anders werken

- Terwijl mobiliteit en flexibiliteit van de organisatie en het personeel aandachtspunten blijven, zullen alle vormen van anders werken gepaard gaan met outputgericht werken. Voor ze nieuwe werkmodellen, systemen of infrastructuur invoert zal de overheid met het personeel en de representatieve vakbonden overleggen.
- Na een evaluatie en mogelijke bijsturing van de proefprojecten en indien het anders werken veralgemeend wordt, zal de Vlaamse overheid de vormen van alternatief werken reglementeren op die punten waar regelgeving een toegevoegde waarde heeft.

## 5.4 Actief welzijnsbeleid

### 5.4.1 *Welzijn op het werk:*

De overheid verbindt zich ertoe de reglementering inzake preventie en bescherming op het werk te respecteren en in meerjarenperspectief daarvoor de nodige middelen vast te leggen.

Voor de personeelsleden zal de Vlaamse regering een hospitalisatieverzekering ten laste van de werkgever invoeren. Gezinsleden van de personeelsleden kunnen op eigen kosten, maar tegen voordelige tarieven een hospitalisatieverzekering afsluiten. Personeelsleden die worden gepensioneerd kunnen op eigen kosten en tegen voordelige tarieven de hospitalisatieverzekering voortzetten.

### 5.4.2 *Organisatie van het werk*

– Met respect voor de 38-urenweek en zonder de goede werking van de diensten in het gedrang te brengen, kunnen de glijtijden uitgebreid worden van 7.30 tot 19 uur.

Met deze maatregel wenst de Vlaamse overheid :

- \* een grotere bereikbaarheid van de diensten te realiseren voor de burger-gebruiker;
- \* een gedeeltelijke oplossing te bieden aan de verkeersproblemen;
- \* een meer flexibele arbeidstijdregeling uit werken ter bevordering van de combinatie van de werk- en gezinssituatie.

De regering zal de omzendbrief over de standaardwerktijdregeling in die zin aanpassen.

– De regering zal de entiteiten aanwijzen waar de verruimde dienstverlening, door middel van proefprojecten, opgestart kan worden. Ze is bereid in de aangewezen entiteiten de 38-urenweek in 4-daagse prestaties te organiseren op vrijwillige basis. De verantwoordelijkheid voor de goede dienstverlening ligt bij het lijnmanagement.

### 5.4.3 *Combinatie werk en gezin*

Nadat de voorwaarden bepaald zijn voor de toepassing van deeltijdse prestaties voor leidinggevendenden zal de regering vanaf 2001 hiervoor proefprojecten opstarten.

### 5.4.4 *Verkeersmobiliteit*

– Met het oog op de bevordering van het openbaar vervoer bestendigt de Vlaamse regering de maatregel uit het sectoraal akkoord 1997-1998 om de kostprijs van het abonnement op het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer volledig terug te betalen. Het eventueel supplement eerste klasse blijft ten laste van het personeelslid.

– Met ingang van 1 september 2000 verhoogt de Vlaamse regering de fietsvergoeding, toegekend aan die personeelsleden die de fiets gebruiken voor het woon-werkverkeer tot 6 frank per km.

– De Vlaamse regering zal een nieuwe regeling uitwerken voor het toekennen van de kilometervergoeding bij dienstverplaatsing waarbij rekening gehouden zal worden met de door de federale overheid voorziene vergoeding van 10 frank per km. Dit bedrag is uniform voor alle graden en rangen en zal jaarlijks op 1 juli herzien worden. Deze maatregel gaat in vanaf 1 juli 2000.

## 5.5 Vorming

De overheid zal jaarlijkse gesprekken blijven voeren met de vakorganisaties rond de geleverde inspanningen om de opleiding beter aan te passen aan de behoeften inzake organisatie van de diensten, rond de gehanteerde parameters om de inspanningen te meten en rond permanente bijscholing.

## 5.6 Onderbenutting, upgrading, heroriëntering, loopbaancel

- Bij de invulling van de personeelsplannen is het zeer belangrijk om de juiste persoon op de juiste plaats te zetten. Dat betekent dat de leidinggevende, die op termijn ook financieel geresponsabiliseerd zal zijn, de functies op het juiste niveau moet invullen en onderbenutting moet vermijden. Omgekeerd moeten de personeelsleden de kans krijgen om via heroriëntering en inplacement door te groeien naar een andere en betere jobinhoud.
- De Vlaamse regering zal een loopbaancel oprichten om ten minste :
  - \* personeelsleden te heroriënteren naar een andere functie/werkomgeving;  
de loopbaancel wordt belast met de heroriëntering en de begeleiding van personeelsleden die, zoals blijkt uit een proces- en personeelsplan, andere taken toegewezen moeten krijgen;
  - \* via vorming, inplacement en loopbaanbegeleiding de laaggeschoolden te behouden en nieuwe loopbaanmogelijkheden te bieden;
  - \* over een pool van ervaren personeel te beschikken om in te zetten ter vervanging van afwezige personeelsleden.  
De loopbaancel moet het ook mogelijk maken om afwezige personeelsleden (deeltijdse arbeid, mobiliteit, ziekte) vlot te vervangen. Voor de vervanging van bepaalde categorieën personeelsleden, belast met specifieke opdrachten, zal deze loopbaancel niet ingezet worden. Een werkgroep van de overheid en de representatieve vakorganisaties zal onderzoeken op welke manier voor die nader te bepalen categorieën een snelle vervanging mogelijk is.
- Ter uitvoering van het personeelsstatuut zal de upgrading van het niveau E naar D gebeuren aan de hand van personeelsplannen waar die reeds voorhanden zijn. Parallel daarmee zal in het najaar van 2000 een werkgroep, bestaande uit overheid en representatieve vakbonden, een stappenplan opstellen om een systematische upgrading van niveau E naar D stapsgewijs te realiseren, los van de personeelsplannen en vóór 1 januari 2003. De upgrading zal gebeuren aan de hand van een bijzonder vergelijkend overgangsexamen en met een aangepaste stage. De problematiek van contractuele personeelsleden die laureaat zijn van een examen niveau E wordt mee opgenomen in de besprekingen.
- De Vlaamse regering wenst een oplossing te bieden voor de HOKT-problematiek. Hiertoe zal een werkgroep in het najaar van 2000 de voorwaarden bepalen ter afbakening van de doelgroep. Deze werkgroep zal naderhand ook oplossingen zoeken voor de algemene problematiek van het niveau B.

## 5.7 Competentiemanagement

Binnen de mogelijkheden van het APKB wil de Vlaamse overheid evolueren in de richting van competentie management waarbij de overheid-werkgever de personeelsleden eerder werft en bevordert op basis van competenties en ervaring dan op diploma's en anciënniteit. Hiertoe zal de Vlaamse regering met het oog op loopbaanontwikkeling een competentiedatabank aanleggen met gegevens zoals competenties, diploma en vorming van elk personeelslid.

## 5.8 Beloningsbeleid, gebaseerd op competenties, verantwoordelijkheden en resultaten

- De overheid verbindt zich ertoe om in het najaar van 2000 met de representatieve vakorganisaties te overleggen over de principes van een nieuw beloningsbeleid om hierover een akkoord te bereiken voor het einde van 2000.  
Het debat over de concrete voorwaarden (waaronder verloning, werving, bevordering,...) van het nieuwe beloningsbeleid zal met de representatieve vakbonden uiterlijk aangevat worden in het najaar van 2001. Dit zal deel uitmaken van het sectoraal akkoord 2001-2002.
- Om, in overgangsregeling, tegemoet te komen aan de problematiek van de "top functionele loopbaan" zal een bijkomende salarisschaal ingevoerd worden voor elke loopbaangroep van de rangen D1, C1, B1 en A1. Deze bijkomende salarisschaal kan toegekend worden ten vroegste na 9 jaar schaalanciënniteit in de hoogste schaal van de functionele loopbaan. Deze bijkomende salarisschaal wordt toegekend tot de inwerkingtreding van het nieuw beloningsbeleid.  
Parallel daarmee worden de quota voor bevordering (de zgn. sociale programmaties voor de rangen D, C en B) afgeschaft en wordt overeengekomen dat de 2de en 3de rang in de niveaus D, C en B echt leidinggevende functies zijn.  
Deze maatregel zal worden toegepast vanaf 1 juli 2000.
- Ter uitvoering van het protocol 108/4 van het Comité A zal de Vlaamse overheid onderzoek verrichten naar de geldelijke valorisatie van bekwaamheden (verworven in de overheids- of de private sector, in binnen- of buitenland). De resultaten van het onderzoek zullen in een werkgroep besproken worden.
- Ter uitvoering van het protocol 119.312 van het Sectorcomité XVIII verbindt de Vlaamse overheid zich ertoe om vóór 1 augustus 2000 een concreet voorstel ter onderhandeling voor te leggen aan de representatieve vakbonden om een oplossing te vinden voor het probleem van de toelage voor ploegwerk. Deze maatregel zal worden toegepast vanaf 1 juli 2000.
- De Vlaamse regering wenst de nodige inspanningen te leveren om de prestatietoelagen op een objectieve en correcte wijze te laten toekennen aan de hand van een vereenvoudigde evaluatie (cfr. 5.1 PLOEG), alsook om de toekenning ervan openbaar te maken.
- De Vlaamse regering zal vanaf 2001 de teambeloning als proefproject invoeren.

### 5.9 Verhouding statutaire / contractuele personeelsleden

- Statutaire tewerkstelling blijft de regel.
- De Vlaamse regering zal na definitieve goedkeuring van het ontwerp van nieuw APKB <sup>(1)</sup>, een initiatief nemen tot normalisering van de superprioritaire en prioritaire contractuele personeelsleden. Met (super)prioritaire contractuele personeelsleden worden in dit verband bedoeld: de contractuele personeelsleden die in het kader van de reglementering betreffende het eenvormig statuut <sup>(2)</sup>, via het slagen voor een vergelijkend wervingsexamen een individueel voorrangrecht verworven hebben op een statutaire benoeming in de graad waarvoor zij zijn geslaagd.
- Een werkgroep zal de voorwaarden uitwerken om een supplement te verlenen op de ziektefondsuitkering voor het zwangerschapsverlof van contractuele personeelsleden.
- De Vlaamse regering garandeert de objectivering van de aanwerving en de selectie van contractuele personeelsleden, via Job. Vlaanderen. In dit kader zullen de representatieve vakorganisaties maximaal voorgelicht worden over de werking van Job. Vlaanderen. De regels van het syndicaal statuut moeten terzake gerespecteerd worden.
- De Vlaamse regering verbindt zich ertoe om bij de uitwerking van een nieuw beloningsbeleid de vraag naar de invoering van de functionele loopbaan voor de contractuele personeelsleden met aanvullende en specifieke opdrachten mee in de bespreking op te nemen.

## 6 MIDDELEN

### 6.1 Wervings- en selectiebeleid

- De opdrachthouder Emancipatiezaken zal een positief actieplan voorstellen ter bevordering van de tewerkstelling en de toekomstperspectieven van personen met een handicap en allochtonen.
- De regering zal voor alle niveaus om de drie jaar bevorderingsexamens organiseren, onafhankelijk van vacatures. Bij invulling van vacatures wenst de overheid ten minste evenveel belang te hechten aan bevordering en mobiliteit als aan externe werving.

<sup>1</sup> Voorontwerp van koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de gemeenschaps- en gewestregeringen en van de colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen (gunstig advies Vlaamse regering van 14 april 2000).

<sup>2</sup> Wet van 20 februari 1990 betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut (hoofdstuk II); besluit van de Vlaamse regering van 7 januari 1992 houdende de vaststelling van de voorwaarden voor het aanstellen en het in dienst houden bij arbeidsovereenkomst in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en in de wetenschappelijke inrichtingen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of het Vlaamse Gewest (hoofdstuk II); decreet van 12 december 1990 betreffende het bestuurlijk beleid (artikel 67 e.v.).



- De regering zal de maatregelen tegen het verdringingseffect aanpassen in die zin dat een kandidaat kan meedingen naar een betrekking die één niveau lager ligt dan het niveau dat overeenstemt met het behaalde diploma. De regering zal nagaan of bij het scheepspersoneel bijzondere maatregelen nodig zijn voor de matrozen.
- De regering zal eenmalig onderhandelen met de representatieve vakorganisaties over een uitgewerkt stramien van de organisatie van aanwervings- of loopbaanexamens ( algemene principes: diplomavereisten, selecties, werfreserve...).

## 6.2 Informatica

Voor de personeelsleden in een anders werken-project (cfr. punt 5.3) verbindt de Vlaamse Gemeenschap zich ertoe protocol 130.332 uit te voeren.

## 6.3 Huisvesting

In het kader van de mobiliteit, het anders werken en de zichtbaarheid van de Vlaamse overheid zal de Vlaamse regering streven naar een optimale deconcentratie van de diensten. In dat opzicht zal de overheid de Vlaamse administratieve centra verder uitbouwen.

# 7 ANDERE

## Minimale rechten

De Vlaamse regering verbindt zich ertoe om voor het einde van 2000 de minimale rechten, voornamelijk de elementen en de referentiepunten, vast te leggen zoals bepaald in artikel 9bis, §6 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakorganisaties van haar personeel.

\* \*

**\*INHOUD**

1	INLEIDING	1
2	TOEPASSINGSGEBIED	
3	BELEID EN STRATEGIE	2
3.1	<i>Omgangscultuur</i>	
3.2	<i>Kerntaken / Organisatieontwikkeling</i>	
3.3	<i>Vlaams geïntegreerd personeelsbeleid</i>	3
3.4	<i>Flexibiliteit/ mobiliteit</i>	
4	LEIDERSCHAP	
4.1	<i>BUA / BUE</i>	
4.2	<i>Mandaat</i>	
5	PERSONEEL	4
5.1	<i>PLOEG</i>	
5.2	<i>Pep en uitstap / begeleidingsplan</i>	
5.3	<i>Anders werken</i>	
5.4	<i>Actief welzijnsbeleid</i>	5
5.4.1	<i>Welzijn op het werk</i>	
5.4.2	<i>Organisatie van het werk</i>	
5.4.3	<i>Combinatie werk en gezin</i>	
5.4.4	<i>Verkeersmobiliteit</i>	
5.5	<i>Vorming</i>	6
5.6	<i>Onderbenutting, upgrading, heroriëntering, loopbaancel</i>	
5.7	<i>Competentiemanagement</i>	7
5.8	<i>Beloningsbeleid, gebaseerd op competenties, verantwoordelijkheden en resultaten</i>	
5.9	<i>Verhouding statutaire / contractuele personeelsleden</i>	8
6	MIDDELEN	
6.1	<i>Wervings- en selectiebeleid</i>	
6.2	<i>Informatica</i>	9
6.3	<i>Huisvesting</i>	
7	ANDERE	

\* \*