

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN,  
INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

# Conceptnota: De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid

## 0. INLEIDING

De Vlaamse overheid wenst een dynamische en aantrekkelijke werkgever te zijn teneinde haar klanten optimaal te ondersteunen; een overheid voor én door mensen. Burgers en bedrijven laten steeds meer van zich horen en vragen een toegankelijke dienstverlening op maat. De gelijke behandeling van burgers en bedrijven in gelijke gevallen is een centraal element in de opdracht van de overheid. Dit principe wordt ook algemeen toegepast in ons personeelsbeleid, waarin objectiviteit en gelijke behandeling centraal staan. Dit wordt structureel, via o.a. objectieve procedures in het Vlaams personeelsstatuut verankerd. Als holding zijn we wendbaar en investeren we permanent in de ontwikkeling van de talenten, de competenties en het welzijn van onze personeelsleden. We zijn een moderne en toekomstgerichte werkgever die zorg draagt voor al haar personeelsleden.

Onze werknemers zijn het voornaamste kapitaal van de Vlaamse overheid. Investeren in hun welzijn en persoonlijke groei is de beste garantie voor een toekomstbestendige organisatie. Essentieel in een goed HR-beleid is het uitgangspunt dat elke persoon op de juiste plaats moet zitten, rekening houdend met onder meer de competenties, interesses, persoonlijke doelstellingen en van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid.

Het creëren van uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid en een aantrekkelijke werkgever zijn voor alle (potentiële) personeelsleden door een loopbaanbeleid op maat aan te bieden spelen hierin een belangrijke rol. We blijven hierbij het principe hanteren dat arbeidsvoorwaarden collectief vormgegeven worden waarbinnen individuele vrijheidsgraden gekaderd worden.

Vandaag zijn er 2 groepen van personeelsleden met verschillende arbeidsvoorwaarden: 1 op basis van de statutaire benoeming en 1 op basis van een arbeidsovereenkomst. Om als Vlaamse overheid een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever te blijven, moeten we de arbeidsvoorwaarden verder harmoniseren.

In de evolutie hier naartoe onderscheiden we 5 sporen:

- Rechtspositie
- Loopbaan- en beloningsbeleid
- Ziekteregeling en re-integratie
- Pensioen
- Uitstroom

Deze 5 sporen dienen inhoudelijk als geheel bekeken te worden om een consistent HR-beleid te kunnen uitbouwen. We hanteren het principe dat, niettegenstaande het geheel het 5-sporenbeleid vanaf 2024 ingaat hiervan afgeweken kan worden voor specifieke maatregelen indien het algemeen kader over de 5 sporen gefinaliseerd is (na onderhandelingen met de vakorganisaties).

De onderstaande principes hebben betrekking op de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid.

Het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 voorziet in een traject voor de loodsen. Dit houdt in dat het naar continuïteit en rechtszekerheid niet aangeraden is om de nautische keten nu mee te nemen in het 5-sporenbeleid. Bijgevolg worden de personeelsleden van de nautische keten (zeevaart)<sup>1</sup> uit deze oefening gehouden. Indien ze toch zouden opgenomen worden, zullen voorafgaand onderhandelingen gevoerd worden.

Deze principes vormen de basis voor het aanvatten van formele onderhandelingen met de vakorganisaties.

## **1. SPOOR RECHTSPOSITIE**

### **A. ALGEMEEN**

De Vlaamse overheid evolueert naar 1 juridische vorm van tewerkstelling. Nieuwe personeelsleden zullen enkel nog aangeworven en tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst, met uitzondering van de gezagsfuncties. De Vlaamse overheid functioneert als een holding: wie al deel uitmaakt van die holding en binnen die holding een andere functie opneemt (verticaal/horizontaal, interne/externe procedure), behoudt zijn hoedanigheid<sup>2</sup>. De arbeidsovereenkomsten van de entiteiten van de Vlaamse overheid zijn gebaseerd op vaste sjablonen waarin een minimum aantal bestanddelen zijn opgenomen.

Het statuut van tewerkstelling is bijgevolg onafhankelijk van de wijze waarop de vacature opengesteld wordt. Wie voor de datum van inwerkingtreding dus contractueel in dienst is, blijft contractueel in dienst, ook bij een eventuele bevordering. Wie voor de datum van inwerkingtreding statutair in dienst is, blijft statutair in dienst, ook bij een eventuele bevordering. Statutaire personeelsleden kunnen ook na de datum van inwerkingtreding vrijwillig kiezen voor contractuele tewerkstelling.

Indien personeelsleden vóór de datum van inwerkingtreding de beide statuten hebben (contractuele functie van onbepaalde duur uitoefenen en verlof van ambtswege genomen hebben voor een statutaire functie), dan blijft het personeelslid het statutaire statuut behouden. Het personeelslid kan ervoor kiezen om terug te keren naar de statutaire functie, of kan ervoor kiezen om overgeplaatst te worden met behoud van statuut naar de entiteit waar de contractuele functie wordt uitgeoefend.

Personeelsleden, in dienst na datum van inwerkingtreding, die statutair benoemd worden in een gezagsfunctie, behouden gedurende 2 jaar hun statuut bij gedwongen mobiliteit naar een niet-gezagsfunctie.

### **B. GEZAGSFUNCTIES**

De invulling van gezagsfuncties blijft via een statutaire tewerkstelling verlopen binnen de diensten van de Vlaamse overheid. De Vlaamse Regering geeft verdere invulling aan de gezagsfuncties. De definitie van gezagsfunctie vloeit voort uit een grondige juridische analyse:

*“Een functie waarbij de eenzijdig bindende individuele beslissingsbevoegdheid ten aanzien van derden rechtstreeks voortvloeit uit de functie en raakt aan de grondrechten van derden.”*

De definitie is drieledig:

- Eenzijdig bindende beslissingsbevoegdheid ten aanzien van derden;

---

<sup>1</sup> Cf. de lijst zoals opgemaakt door MDK ter uitvoering van het ministerieel besluit houdende wijziging van het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.

<sup>2</sup> Of in geval van bepaalde leidend ambtenaren, een statutaire terugvalpositie (zie infra).

- Vloeit rechtstreeks voort uit de functie: enkel de functies waarvan de titularissen bij wet (decreet) belast zijn met de verantwoordelijkheid voor het nemen van eenzijdig bindende derdenbeslissingen, geen delegatie;
- De beslissing raakt aan de grondrechten van derden.

De concrete invulling van de gezagsfuncties wordt verder uitgewerkt via onderhandeling met de vakorganisaties. Dit resulteert in een gesloten lijst van gezagsfuncties en een procedure om de lijst actueel te houden.

De Vlaamse Regering neemt voor 1 januari 2024 de nodige initiatieven om de sectoriële wetgeving aan te passen met het oog op een consistente lijst van gezagsfuncties en de uniforme toepassing van de definitie. In nieuwe regelgeving of bij de wijziging van bestaande regelgeving gebruikt de Vlaamse Regering een afgesproken formulering om de uniforme toepassing van de definitie te blijven garanderen.

## C. TOP- EN MIDDENKADER

Kaderfuncties hebben een voorbeeldfunctie en dienen minstens even snel als de andere personeelsleden over te schakelen naar de nieuwe rechtspositie, en waar mogelijk zelfs eerder. Personeelsleden van het topkader die statutair in dienst zijn voor de datum van inwerkingtreding krijgen vanaf het moment van de verlening van hun mandaat:

- Een contractueel mandaat;
- Een statutaire terugvalpositie.

Voor bovenvermelde groep wordt het pensioen berekend op basis van de terugvalpositie

Personeelsleden van het topkader die contractueel in dienst zijn voor de datum van inwerkingtreding of nog later instromen krijgen:

- Een contractueel mandaat;
- Een terugvalpositie met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Voor het topkader kan de jaarlijkse evaluatie tussentijds opgestart worden na vaststelling van ernstige professionele tekortkomingen.

Personeelsleden van het middenkader die statutair in dienst zijn voor de datum van inwerkingtreding behouden:

- Een statutair mandaat;
- Een statutaire terugvalpositie.

Personeelsleden van het middenkader die contractueel in dienst zijn voor de datum van inwerkingtreding of nog later instromen krijgen:

- Een contractueel mandaat;
- Een terugvalpositie met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

# 2. SPOOR LOOPBAAN- EN BELONINGSBELEID

## A. LOOPBAANBELEID

Het loopbaanbeleid wordt gestoeld op volgende kernprincipes:

- Duurzame inzetbaarheid
- Werkbaar werk
- Preventief welzijnsbeleid
- Levenslang leren
- Permanente feedback-cultuur

- Gedeelde verantwoordelijkheid

De Vlaamse overheid functioneert als een holding waarbij de entiteit en het personeelslid in kwestie gebruik maken van de interne arbeidsmarkt om een waardevolle functie in te vullen, bijvoorbeeld via herplaatsing. De drempels voor interne mobiliteit worden zoveel mogelijk weggewerkt. Ook competenties en talenten worden bij instroom- en doorstroomprocedures in beschouwing genomen. HR-instrumenten worden op niveau van de holding ontwikkeld.

We werken evidence-based op basis van evaluatie van bestaande instrumenten en cijfermateriaal. Waar nodig passen we de bestaande systemen aan. Het geven van kansen aan personeelsleden om hun loopbaan in eigen handen te nemen en te werken aan de eigen persoonlijke ontwikkeling, staan centraal. Wanneer de competenties of motivatie van het personeelslid niet meer aansluiten op de noden voor de functie, krijgt de betrokkene een tweede kans binnen de holding. Deze tweede kans kan ook gevonden worden binnen de eigen entiteit bij een andere leidinggevende **op minstens** niveau N-1 of directeur (N-2). Via dit remediëringstraject krijgt het personeelslid kansen om competenties verder te ontwikkelen of het functioneren bij te sturen. De verantwoordelijkheden en inspanningen van de werkgever en het personeelslid worden verankerd.

Met het oog op duurzame inzetbaarheid en het verbeteren van het toekomstige functioneren van de medewerkers wordt prestatie management ook gebruikt als ontwikkelingsinstrument. Bij prestatie management hoort een gedragen feedbackcultuur waardoor een omgeving gecreëerd wordt waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen, ze kunnen groeien en zich verder ontwikkelen in hun loopbaan. Leidinggevende en medewerker spreken elkaar minstens één keer per jaar over het totaalbeeld van het functioneren (prestaties, waarden, resultaten, opnemen extra rollen, competenties, welzijn, ...) en de afspraken en doelen voor het komende jaar, alsook over persoonlijke ontwikkeling. Gesprekken en continue feedback tussenin zijn cruciaal, zodat de inhoud van het jaarlijkse gesprek geen verrassing is. Ook de plichten van leidinggevendenden, objectiviteit en tegensprekbaarheid worden structureel ingebouwd.

Wanneer een personeelslid voor een langere periode ziek uitvalt, start een proces van re-integratie (zie spoor ziekteregeling & re-integratie). Instrumenten zoals vrijwillige functieverlichting kunnen ingezet worden om werkbaar werk mogelijk te (blijven) maken.

## B. BELONINGSBELEID

Als Vlaamse overheid willen we ons positioneren als aantrekkelijke werkgever door het belang van prestaties en competenties te laten toenemen en de rol van anciënniteit in de loonvorming minder prominent te maken. De leidinggevendenden vervullen in het prestatie management een cruciale rol. We zullen leidinggevendenden ondersteunen met opleidingen om deze vaardigheden te ontwikkelen. Belangrijke aspecten van leiding geven (ontwikkelen van competenties en de uitvoering hiervan) worden opgenomen in de planning en evaluatie. De feedback dient ontwikkelingsgericht te zijn voor de medewerker, en moet er op gericht zijn om de medewerker zelf zijn loopbaan en prestaties in handen te laten nemen. Een goede samenwerkingsrelatie tussen medewerkers en leidinggevendenden, gebaseerd op vertrouwen en op duidelijke afspraken over te verwachten resultaten, is een noodzakelijke randvoorwaarde.

Binnen het beloningsbeleid gaan we uit van volgende pijlers:

- Het huidige functiegebouw met niveaus, rangen en graden blijft de basis.
- In het nieuwe loongebouw wordt aan elke graad een nieuwe salarisschaal gekoppeld.
- De huidige functionele loopbanen worden vervangen door 1 salarisschaal per rang en graad.
- De 1<sup>e</sup> trap van een salarisschaal is gelijk aan de huidige eerste trap van de functionele loopbaan binnen een graad. De 32<sup>e</sup> trap is gelijk aan de laatste trap van de huidige functionele loopbaan binnen die graad. De 33<sup>e</sup> tot en met de 35<sup>e</sup> trap zijn bijkomende trappen.

De focus ligt op een opwaardering van de verloning tussen het 5<sup>de</sup> en 15<sup>de</sup> jaar van de loopbaan bij de Vlaamse overheid. De salarisevolutie is een combinatie van ervaring en waardering. De evaluatiebeslissing van het directiecomité, op basis van het jaarlijkse evaluatiegesprek, bepaalt de salarisevolutie. Hierbij wordt geen gebruik gemaakt van restrictieve quota:

- Beslissing 'onder verwachtingen': geen stap
- Beslissing 'volgens verwachtingen': 1 stap
- Beslissing 'boven verwachtingen': 2 stappen

Om de administratieve last tot een minimum te beperken, moeten enkel de uitspraken 'onder verwachtingen' en 'boven verwachtingen' schriftelijk gemotiveerd worden. Op vraag van een van beide partijen kan een schriftelijke neerslag van de uitspraak 'volgens verwachtingen' opgemaakt worden.

Permanente feedbackcultuur houdt onder meer in dat er instrumenten ter ondersteuning hiervan worden uitgetekend (bv. checklist, processen, opleidingen). Er wordt een voortraject uitgewerkt.

Er worden voor alle personeelsleden in het nieuwe loongebouw twee samenhangende beslissingen genomen. Eerst nemen de evaluatoren een evaluatiebeslissing 'voldoende' of 'onvoldoende'. De evaluatiebeslissing 'loopbaanvertraging' kan in het nieuwe loongebouw geen uitwerking meer hebben en wordt daarom geschrapt in het nieuwe loongebouw. Zoals vandaag ook het geval is, hebben de statutaire personeelsleden de mogelijkheid om naar de raad van beroep te gaan in geval van een evaluatiebeslissing 'onvoldoende' of 'loopbaanvertraging'. Na de evaluatiebeslissing volgt een beslissing die zich beperkt tot de geldelijke gevolgen van deze evaluatiebeslissing (de beslissingen 'volgens verwachtingen', 'boven verwachtingen' of 'onder verwachtingen', cf. hierboven). Blijft een dergelijke beslissing uit, dan wordt het managementorgaan geacht een evaluatiebeslissing 'volgens verwachtingen' te nemen voor het betrokken personeelslid. Omdat een beslissing 'onder verwachtingen' een directe impact heeft op de verloning wordt een mogelijkheid tot tegenspraak voorzien. Deze tegenspraak wordt georganiseerd bij een adviesorgaan dat werkzaam is op niveau van de beleidsdomeinen. De beleidsdomeinen worden hiervoor geclusterd. De vakorganisaties krijgen hierin een paritaire rol. De leden van het adviesorgaan kunnen, los van de cluster, geput worden uit de volledige Vlaamse overheid, met uitzondering van de entiteit waarover het dossier handelt. Het orgaan brengt een advies uit over de gegrondheid van de beslissing 'onder verwachtingen'. Deze tegenspraak staat open voor alle personeelsleden die prestaties leveren in het nieuwe loongebouw, met uitzondering van het statutaire personeelslid waarvoor een definitieve evaluatiebeslissing 'onvoldoende' geldt (vermijden dubbel beroep). Bij het uitwerken van de concrete modaliteiten moet de praktische haalbaarheid en de werkbaarheid van het adviesorgaan gewaarborgd blijven, met oog op een vlotte doorlooptijd en effectiviteit. Het Agentschap Overheidspersoneel neemt een inhoudelijk regierol op ten aanzien van de adviesorganen (bv. door een ondersteunend referentiekader te bieden, opgemaakt in overleg met de vakorganisaties) en monitort de adviezen en beslissingen en rapporteert hierover aan het Hoog Overlegcomité.

Het vernieuwde beloningsbeleid leidt tot een volledige harmonisering van de salarisschalen tussen statutaire en contractuele personeelsleden. Bij prestaties volgens verwachtingen gelden volgende principes:

- Alle salarisschalen in het nieuwe loongebouw tellen 35 trappen, waarbij trappen 33 tot en met 35 bijkomende trappen zijn. Het salarisbereik wordt in het nieuwe loongebouw dus verhoogd.
- De nieuwe personeelsleden krijgen vanaf de datum van inwerkingtreding hetzelfde salarisbereik en -perspectief. Het salarisbereik gaat over het maximum van elke salarisschaal, het salarisperspectief gaat over het aantal trappen binnen een salarisschaal, m.a.w. hierbij gaat het om het tijdsperspectief waarbinnen het salarisbereik gehaald kan worden.
- Het gecumuleerd jaarsalaris over een theoretische loopbaan in één graad met jaarlijkse evaluatie 'volgens verwachtingen' binnen het nieuwe loongebouw geeft van trap 0 tot en met

trap 27 hetzelfde salarisbereik als bij de salarisschaal/salarisschalen verbonden aan dezelfde graad van 0 tot en met 27 jaar anciënniteit. D.w.z. dat als men alle jaarsalarissen over 27 trappen optelt in het nieuwe loongebouw, dit minstens hetzelfde resultaat oplevert is als indien men in het oude loongebouw de jaarsalarissen over 27 jaren anciënniteit optelt. Bij implementatie kan het gehele personeelsbestand, ongeacht het statuut van het personeelslid, op een budgettair beheersbare manier ingeschaald worden. Er worden bewarende maatregelen uitgewerkt indien deze techniek voor sommigen een ongewenste anomalie zou veroorzaken, met onder meer bijzondere aandacht voor de contractuele personeelsleden die al langdurig contractueel zijn. Niemand levert salaris in. Elk huidig personeelslid heeft bij de start en enkele instapmomenten de keuze om in het nieuwe loongebouw te stappen. Bij een bevordering volgt een verplichte overstap naar het nieuwe loongebouw. Drie jaar na de implementatie wordt het dubbel gebruik van het oude en nieuwe loongebouw en de inschalingsregels geëvalueerd.

- De voorgaande principes worden uitgewerkt binnen de beschikbare budgetten voor het 5-sporenbeleid.

Bij nieuwe wervingen wordt enkel ervaring die relevant is voor de functie gevaloriseerd. Ervaring opgebouwd binnen de diensten van de Vlaamse overheid wordt altijd gevaloriseerd. Het principe van de mogelijkheid tot meenemen van gevaloriseerde ervaring bij werving blijft behouden. Bij bewegingen binnen de holding blijft gevaloriseerde ervaring behouden, desgevallend aangevuld met bijkomende ervaring uit het verleden dat voor de nieuwe functie wel relevant blijkt.

De uitwerking gebeurt binnen een afgebakend budgettair kader om te vermijden dat de loonkost in een meerjarenperspectief ontspoot (bijvoorbeeld door loondrift wegens onoordeelkundig gebruik van de prestatiebeoordeling).

### **3. SPOOR ZIEKTEREGELING EN RE-INTEGRATIE**

#### **A. RE-INTEGRATIE**

Zoals aangehaald onder spoor loopbaan- en beloningsbeleid, zetten we in de eerste plaats in op een preventief welzijnsbeleid en werkbaar werk. Wanneer een medewerker toch voor een langere periode ziek is, start een proces van re-integratie. In eerste instantie gebeurt dit door betrokkenheid te tonen en contact te houden met het zieke personeelslid. Hoe langer een ziekpersoneelslid uit roulatie afwezig is, hoe minder evident het wordt om hem/haar te laten terugkeren naar het arbeidsproces. Werkbaar werk heeft een beschermend effect op iemands mentale gezondheid en is een hefboom in het herstelproces. Dit willen we ondersteunen met de juiste instrumenten. Gedeelde verantwoordelijkheid is essentieel. Verantwoordelijkheid en plichten van de werkgever en het personeelslid worden o.a. in procedures verankerd.

Er wordt een nieuwe omzendbrief re-integratie uitgewerkt waarin een algemeen beleidskader aangereikt wordt waarbinnen een entiteitseigen re-integratiebeleid moet uitgewerkt worden. De Vlaamse overheid investeert hierbij in een beleid en begeleidende maatregelen die bovenop de wettelijke verplichtingen komen.

De Vlaamse overheid zal dus meer doen dan wat wettelijk voorzien is door een re-integratiebeleid uit te bouwen dat vertrekt vanuit een welzijns- en aanwezigheidsbeleid. We zetten ook sneller en meer in op informele trajecten. De entiteiten verankeren het re-integratiebeleid via de werking van de ERM's (=entiteitsre-integratiemedewerkers). De middelen die de Vlaamse overheid besteedt aan de ERM-werking (inzet personeel, opleidingen, professionalisering,...) komen ten goede van alle personeelsleden.

Indien re-integratie binnen de eigen entiteit niet mogelijk is, wordt maximaal de interne arbeidsmarkt van de Vlaamse overheid aangeboord via herplaatsingstrajecten (de Vlaamse overheid als holding).

De verantwoordelijkheden en plichten van de werkgever en het personeelslid worden verankerd. Onderstaande termijnen worden gehanteerd in het kader van een re-integratietraject.

- In de eerste 4 tot 6 weken wordt een positief contact vanuit oprechte bezorgdheid met de zieke medewerker gelegd. Afhankelijk van de situatie kan de terugkeer naar het werk onderdeel zijn van dit gesprek.
- Uiterlijk binnen de 3 maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid wordt een inschatting gemaakt of stappen naar werk mogelijk zijn. Hierbij worden de nodige welzijnsactoren betrokken (arbeidsarts, HR-team, entiteitsre-integratiemedewerker, vertrouwenspersoon, preventieadviseurs, ...).
- Er wordt een formeel re-integratietraject opgestart na 5 maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid wanneer:
  - o Er nog geen inschatting gebeurde om na te gaan of een re-integratie mogelijk en opportuun is;
  - o Er een inschatting gebeurde waaruit bleek dat stappen naar re-integratie mogelijk zijn, en er nog geen informeel traject werd opgestart.

## B. ZIEKTEREGELING

Op vlak van ziekteregeling werken we de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden weg. Daarbij zal het contractuele stelsel principieel het uitgangspunt vormen.

- De huidige statutaire personeelsleden behouden de huidige ziekteregeling.
- Nieuwe statutaire personeelsleden en contractuele personeelsleden ontvangen bij ziekteafwezigheid in totaal 2 maanden 100% van het loon (inclusief de 1<sup>e</sup> maand gewaarborgd loon).
- Na 2 maanden ziekteafwezigheid krijgen nieuwe statutaire en contractuele personeelsleden 80% van het loon. Bij contractuele personeelsleden gebeurt dit via een aanvulling op de uitkering van de mutualiteit.
- Na 6 maanden ziekteafwezigheid krijgen nieuwe statutaire en contractuele personeelsleden 75% van het loon. Bij contractuele personeelsleden gebeurt dit via een aanvulling op de uitkering van de mutualiteit.
- Er is geen lijst van zware ziekten.

Voor statutaire personeelsleden blijven de basisprincipes op vlak van opruistelling wegens medische ongeschiktheid gelden zoals deze vandaag van kracht zijn. Het ziektecontingent wordt enkel gebruikt in functie van het mogelijk onderzoek van de pensioencommissie na uitputting van het ziektecontingent en op vraag van de lijnmanager en staat los van het salaris dat het personeelslid tijdens de periode van ziekte ontvangt. Na uitspraak van de pensioencommissie kan een personeelslid definitief arbeidsongeschikt verklaard worden en komt die in een stelsel van medisch pensioen terecht. De huidige statutaire personeelsleden behouden het bestaande ziektekapitaal van 666 werkdagen.

Bij de start van de statutaire proeftijd krijgen de nieuwe statutaire personeelsleden een ziektekapitaal van 63 werkdagen. Vanaf het vierde kalenderjaar krijgen ze jaarlijks 21 bijkomende werkdagen ziektekapitaal. Een doorverwijzing van de nieuwe statutaire personeelsleden na uitputting van minder dan 250 werkdagen ziektekapitaal kan enkel na het inwinnen van advies van de sociaal medisch team.

Conform de huidige pensioenwetgeving wordt een statutair personeelslid vandaag op rust gesteld na uitputting van het contingent van 365 kalenderdagen: dit contingent begint te lopen vanaf de leeftijd van 63 en heeft bij uitputting een ambtshalve pensionering voor gevolg. Zowel het contingent als de gevolgen zijn een overname van de pensioenwetgeving en kunnen niet worden aangepast op Vlaams niveau.

De hervorming van de ziekteregeling zal in globo niet resulteren in een besparingsoefening.

Aan het werk zijn moet altijd een significant hoger netto inkomen tot gevolg hebben dan afwezig zijn.

De federale pensioenminister heeft reeds schriftelijk gemeld dat ze geen principiële bezwaren heeft om de pensioenwetgeving aan te passen, onder voorbehoud van goedkeuring door de federale regering, zodat de nieuwe regeling bij langdurige ziekteafwezigheid van statutairen (gezagsfuncties) mee zal tellen voor de berekening van het pensioen. Meer concreet wordt deze vraag formeel voorgelegd aan de federaal bevoegde minister na principiële goedkeuring.

## 4. SPOOR UITSTROOM

Zoals aangehaald onder het spoor loopbaan- en beloningsbeleid streven we ernaar dat elke persoon op de juiste plaats zit, rekening houdend met onder meer de competenties, interesses, persoonlijke doelen en ambities van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid. Wanneer de competenties of motivatie van het personeelslid niet meer aansluiten op de noden voor de functie, streven we eerst naar een interne oplossing. Dat kan binnen de eigen entiteit door bijvoorbeeld jobcrafting, talentgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen. Dit gebeurt in samenwerking en met akkoord van het betrokken personeelslid. De Vlaamse overheid functioneert als een holding waarbij de entiteit en het personeelslid in kwestie gebruik kan maken van de interne arbeidsmarkt om tot een oplossing te komen. Dit kan binnen de eigen entiteit bij een andere leidinggevende op minstens niveau N-1 of directeur (N-2), of binnen het grotere geheel van de Vlaamse overheid, bijvoorbeeld via herplaatsing. De drempels voor interne mobiliteit worden zoveel mogelijk weggewerkt (zie ook loopbaan- en beloningsbeleid). Hiervoor worden instrumenten op niveau van de holding ontwikkeld.

De verantwoordelijkheden en plichten van de werkgever en het personeelslid worden verankerd.

Het overgaan tot ontslag is pas een optie die wordt toegepast na uitputting van alle andere mogelijkheden, behoudens bij ontslag om dringende redenen. Een ontslagbeslissing moet steeds een weloverwogen, doordachte en objectieve beslissing zijn. Wanneer ontslag overwogen wordt, worden contractuele personeelsleden met volgende maatregelen beschermd tegen willekeurig ontslag. Dit voorstel geldt bovenop de regels die al zijn opgenomen in de arbeidswetgeving en zorgen voor een sterkere bescherming dan in de privésector:

- Een ontslag mag niet onverwacht zijn. Het personeelslid krijgt vooraf via een **remediëringstraject** de kans om zijn functioneren en/of gedrag en/of competenties bij te stellen. Deze tweede kans kan binnen de eigen entiteit bij een andere leidinggevende op minstens niveau N-1 of directeur (N-2) of bij een andere entiteit binnen de Vlaamse holding aangeboden worden.
- **Hoorplicht:** we breiden het hoorplicht uit tot contractuele personeelsleden van wie de werkgever eenzijdig de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Concreet nodigt de lijnmanager het personeelslid uit voor een gesprek voorafgaand aan de ontslagbeslissing. Hierdoor krijgt het personeelslid de mogelijkheid om zijn standpunt toe te lichten, waardoor de werkgever weloverwogen de beslissing kan nemen om wel of niet te ontslaan. Via dit horen krijgt het personeelslid maximaal de kans om zich voorafgaand aan de ontslagbeslissing te verdedigen. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een externe adviseur.
- Bij een ontslagintentie wordt op vraag van de betrokkene **tegenspraak** georganiseerd. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een externe adviseur. Dit orgaan wordt georganiseerd op niveau van de beleidsdomeinen. De beleidsdomeinen worden hiervoor geclusterd. De vakorganisaties krijgen hierin een paritaire rol. De leden van het orgaan kunnen personeelsleden van de hele Vlaamse overheid zijn, ongeacht de cluster, met uitzondering van de entiteit waarover het dossier handelt.



Bij het uitwerken van de concrete modaliteiten moet de praktische haalbaarheid en de werkbaarheid van het adviesorgaan gewaarborgd blijven, met oog op een vlotte doorlooptijd en effectiviteit. Dit orgaan brengt een advies uit over de gegrondheid van de ontslagintentie, de toepassing van de ontslagvoorwaarden en van het hoorrecht. De modaliteiten worden verder uitgewerkt, rekening houdende met effectiviteit en een vlotte doorlooptijd. Het Agentschap Overheidspersoneel neemt een inhoudelijk regierol op ten aanzien van de adviesorganen (bv. door een ondersteunend referentiekader te bieden, opgemaakt in overleg met de vakorganisaties), monitort de adviezen op vlak van de gegrondheid van de ontslagintentie, de toepassing van de ontslagvoorwaarden, van het hoorrecht en de uiteindelijke beslissing en rapporteert hierover aan het Hoog Overlegcomité. Wanneer het advies van het orgaan niet gevolgd wordt, motiveert de betrokken entiteit de beslissing schriftelijk aan het ontslagen personeelslid. De motivering gaat inhoudelijk in op de argumentatie van het adviesorgaan.

**Motiveringsplicht:** op basis van deze verplichting zal een lijnmanager een ontslagbeslissing moeten motiveren, zonder dat een personeelslid hierom verzoekt (wat wel het geval is in de CAO 109). Omdat ieder personeelslid uit een ontslagbeslissing iets kan leren stellen we ook voor om in tegenstelling tot de CAO geen anciënniteitsconditie te koppelen aan deze motiveringsverplichting.

Wanneer er beslist wordt om over te gaan tot ontslag, willen we als Vlaamse overheid het personeelslid outplacementbegeleiding aanbieden. De bedoeling van het outplacement bestaat erin de ontslagen werknemer in staat te stellen een nieuwe job te vinden. Om vandaag recht te hebben op outplacementbegeleiding dient een personeelslid minimaal 9 jaar ononderbroken in dienst te zijn bij de werkgever (zijnde 30 weken opzegtermijn of verbrekingsvergoeding). Vanuit duurzaam werkgeverschap wordt een outplacementbegeleiding al in een vroeger stadium aangeboden, concreet bij een opzegtermijn of verbrekingsvergoeding van minimaal 15 weken. Zo krijgt een grotere groep de mogelijkheid om begeleid te worden tijdens hun zoektocht naar een nieuwe werkgever. De ontslagregeling voor statutaire personeelsleden wordt niet gewijzigd.

## 5. SPOOR PENSIOEN

Zoals aangehaald onder het spoor loopbaan- en beloningsbeleid, stimuleert de Vlaamse overheid personeelsleden om hun loopbaan in eigen handen te nemen. Dat geldt ook voor de eindloopbaan. De Vlaamse overheid wenst over te gaan naar 1 eenvoudig systeem voor pensioenaanvraag voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid. Een systeem waarin werken niet langer administratief afgeremd maar wel gestimuleerd wordt voor gemotiveerde en performante personeelsleden. Bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd dient geen actie ondernomen te worden om verder te blijven werken.

Zolang de werkgever of het personeelslid geen actie onderneemt om het pensioen te laten ingaan omwille van het bereiken van de pensioenleeftijd, kan iedereen langer blijven werken en blijft de arbeidsovereenkomst of statutaire tewerkstelling doorlopen.

Wanneer een personeelslid effectief met pensioen gaat, hebben statutaire personeelsleden recht op een rustpensioen van het ambtenarenstelsel. Contractuele personeelsleden krijgen een wettelijk rustpensioen volgens het werknemersstelsel. Daarnaast bestaan er binnen de diensten van de Vlaamse overheid circa 13 aanvullende pensioenplannen. Het grootste hiervan is de tweede pensioenpijler die de Vlaamse overheid de afgelopen jaren voor haar contractuele personeelsleden heeft ontwikkeld. Zo spaart de Vlaamse overheid sinds 1 januari 2018 jaarlijks vaste bijdragen van 3% van het salaris via het Vlaams Pensioenfonds.

In het kader van gelijke arbeidsvoorwaarden werken we een stappenplan uit om deze tweede pensioenpijler verder uit te bouwen binnen het Vlaams Pensioenfonds. Er wordt gestreefd naar een

concurrentieel voorstel. De tweede pensioenpijler draagt bij aan een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket. Wanneer de andere bestaande aanvullende pensioenplannen niet langer 'gunstiger' zijn, worden de betrokken personeelsleden aangesloten bij de generieke pijler.

- De tweede pensioenpijler wordt verder uitgebouwd via een werkgeversbijdrage
- De tweede pensioenpijler wordt via een groeipad opgetrokken tot 5% werkgeversbijdrage.
- De Vlaamse overheid past hierbij een step rate toe. Contractuele personeelsleden bouwen namelijk boven het wettelijk pensioenplafond (63.944,74 euro) geen wettelijk pensioen meer op in de eerste pensioenpijler, in tegenstelling tot statutaire personeelsleden. Deze step rate compenseert dit verlies via de tweede pensioenpijler door het toepassen van een hoger bijdragepercentage (8%) op het salaris boven 64.000 euro.

De gevolgen van de voorgaande sporen op het pensioen worden uitgeklaard vóór de implementatiedatum.