

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot
wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de modernisering
van het hr-beleid, beloningsbeleid en prestatie management
- Principiële goedkeuring

Samenvatting

Prestatiemanagement wordt ingezet als een ontwikkelingsinstrument voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid. Daarom verankeren we de verplichting voor de evaluator en de medewerker om in gesprek te gaan over de doelstellingen van de medewerker en de verwachtingen van de leidinggevende. De mogelijkheid wordt voorzien om in bepaalde gevallen een remediëringstraject op te starten samen met een personeelslid of om aan het personeelslid een tweede kans te bieden in een andere functie. De eigenlijke evaluatieprocedure blijft nagenoeg ongewijzigd. Echter voorziet het ontwerpbesluit in een bijkomende beslissing over de salarisevolutie, verbonden aan het prestatie management. Het recht op tegenspraak van een personeelslid wordt gegarandeerd op basis van de bestaande beroepsmogelijkheid bij de raad van beroep en een bijkomende beroepsmogelijkheid bij een orgaan op niveau van de beleidsdomeinen.

De Vlaamse overheid wil zich 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. Om dit te realiseren, wordt een nieuw beloningskader gecreëerd waarbij aan elke graad een nieuwe salarisschaal gekoppeld wordt. Inschaling verloopt op basis van functierelevante ervaring. Het vernieuwde beloningsbeleid leidt tot een volledige harmonisering van de salarisschalen tussen statutaire en contractuele personeelsleden.

Tot slot wordt voorzien dat personeelsleden op vrijwillige basis kunnen opteren om binnen de eigen entiteit tijdelijk een minder belastende of zware functie uit te oefenen. Ze behouden wel hun statuut, graad en salarisschaal maar het maandsalaris wordt per lagere functieklasse met 5% verminderd.

1 SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kancelarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

In de vorige regeerperiode zette de Vlaamse Regering een eerste stap om minder vast te benoemen en meer contractueel te werven bij de diensten van de Vlaamse overheid (hierna: DVO) door in het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 (hierna: VPS) het aantal categorieën uit te breiden waarin contractueel kan worden geworven. Daarnaast werden in de vorige regeerperiodes verschillende stappen gezet om de arbeidsvoorwaarden van de statutaire en contractuele personeelsleden meer op elkaar af te stemmen. Op 21 februari 2020 nam de Vlaamse Regering akte van de mededeling¹ betreffende de verdere harmonisering van de arbeidsvoorwaarden en versoepeling van de contractuele indienstneming. Op 25 juni 2021 nam de Vlaamse Regering akte van de conceptnota² 'de Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. Op 29 oktober 2021 en 16 december 2022 nam de Vlaamse Regering akte van de bijgewerkte conceptnota^{3,4}.

Het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2023/79 van 13 maart 2023.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

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 werknemers van de Vlaamse overheid zijn hierbij het voornaamste kapitaal. 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 en interesses van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid.

Een aantrekkelijke werkgever zijn voor alle (potentiële) personeelsleden en het creëren van uniforme arbeidsvoorwaarden spelen hierin een belangrijke rol. Daarom moderniseer ik het hr-beleid van de DVO via 5 sporen: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. De uitgangspunten voor die modernisering zijn terug te vinden in de conceptnota 'de Vlaamse overheid dynamiseren via een 5-sporenbeleid'⁵. Het voorliggend ontwerpbesluit geeft uitvoering aan de onderdelen beloningsbeleid en prestatie management.

De datum van inwerkingtreding van elk onderdeel van het 5-sporenbeleid wordt bepaald in de formele onderhandelingen.

¹ VR 2020 2102 MED.0070/1BIS

² VR 2021 2506 MED.0222

³ VR 2021 2910 MED.0376

⁴ VR 2022 1612 MED.0463

⁵ VR 2022 1612 MED.0463

B. INHOUDELIJKE TOELICHTING BIJ HET ONTWERPBESLUIT

1. **Prestatiemanagement**

1.1. Situering

De Vlaamse overheid wil prestatie management meer dan voorheen inzetten als een ontwikkelingsinstrument voor haar personeelsleden. Personeelsleden kunnen zich beter ontplooiën in een organisatie waarin een open feedbackcultuur heerst. Daarom voorzien we hiervoor ook een juridische basis. Zo geldt er een verplichting voor de evaluator en het te evalueren personeelslid om in gesprek te gaan over de doelstellingen van het personeelslid en de verwachtingen van de leidinggevende tijdens het evaluatiejaar. Beiden kunnen doorheen het prestatiejaar ook het initiatief nemen tot een gesprek om deze doelstellingen en verwachtingen bij te stellen. Hiernaast voer ik de mogelijkheid in om een remediëringstraject op te starten wanneer zou blijken dat een personeelslid ondermaats presteert tijdens het evaluatiejaar. Ook voorzie ik de mogelijkheid voor het contractueel personeelslid om de tweede kans te benutten in de eigen functie onder begeleiding van een andere evaluator of in een andere functie.

Deze nieuwe elementen worden toegevoegd aan de juridische basis die vandaag al aanwezig is voor het prestatie management. Zo blijven de evaluatiebeslissingen 'voldoende'/'onvoldoende' in de toekomst van toepassing, alsook de te volgen evaluatieprocedure bij de jaarlijkse evaluatie. Deze evaluatiebeslissing wordt evenwel aangevuld met een nieuwe, bijkomende beslissing. Omdat salarisevolutie het sluitstuk van prestatie management als persoonlijk ontwikkelingsinstrument vormt, volgt voortaan na de evaluatiebeslissing een beslissing over de salarisevolutie. Er zijn drie soorten beslissingen; 'volgens verwachtingen', 'boven verwachtingen' en 'onder verwachtingen'. Elke beslissing heeft een bepaalde weerslag op de verloning (zie punt 2.1).

1.2. Toepassingsgebied

De algemene beginselen inzake evaluatie in de loopbaan en de evaluatieprocedure zijn op ieder personeelslid van toepassing en sluiten nauw aan bij de principes zoals die op vandaag gelden.

De bijkomende beslissing over de salarisevolutie is evenwel gekoppeld aan de toepassing van het nieuwe loongebouw, zoals beschreven onder punt 2 van deze nota. Deze bijkomende beslissing geeft aanleiding tot de aanvulling van de bestaande regeling inzake jaarlijkse evaluatie.

1.3. Ontwerpbesluit deel IV

Gelet op de in punt 1.1 vermelde doelstellingen wordt deel IV van het huidig Vlaams personeelsstatuut vervangen.

1.3.1. Algemene beginselen van evaluatie

Titel 1 van het nieuwe deel IV bevat de algemene bepalingen over evaluatie.

Hierin wordt voorzien dat de evaluator en het personeelslid samen de doelstellingen en verwachtingen voor het prestatiejaar verduidelijken. Deze gelden als ankerpunt voor de uiteindelijke evaluatiebeslissing die wordt genomen bij de jaarlijkse evaluatie.

Deze titel voorziet ook in een verankering van de rechtspraak van de Raad van State over de vaststelling van ongunstige feiten tijdens het prestatiejaar die aanleiding kunnen geven tot een evaluatiebeslissing 'onvoldoende' of 'loopbaanvertraging'. Conform deze rechtspraak moeten deze feiten eenduidig, nauwkeurig en schriftelijk worden vastgesteld en ter kennis gebracht van het te evalueren personeelslid. Ik veralgemeen deze werkwijze voor gunstige en ongunstige feiten.

De figuur van het 'remediëringstraject', dat naar aanleiding van een correcte vaststelling van ongunstige feiten kan worden opgestart door de functionele chef, belichaamt het prestatie management als ontwikkelingsinstrument. Tevens koppelt dit besluit het prestatie management aan de bescherming tegen willekeurig ontslag, daar een remediëring gebeurd moet zijn alvorens men kan over gaan tot een eenzijdig ontslag van een contractueel personeelslid. Ik voorzie de mogelijkheid voor het contractueel personeelslid om de tweede kans te benutten in de eigen functie onder de begeleiding van een andere evaluator of in een andere functie.

Tot slot worden de principes van de schriftelijke evaluatieprocedure zoals deze in het huidig VPS voorkomt, verduidelijkt. De algemene principes van evaluatie zijn op alle personeelsleden van toepassing, behoudens specifieke afwijkende bepalingen.

1.3.2. De statutaire proeftijd

De bepalingen inzake evaluatie van een statutair personeelslid op proef maakten voorheen deel uit van deel III van het statuut. In het nieuwe deel IV worden alle bepalingen over evaluatie gegroepeerd.

Het statuut voorziet niet langer in bepalingen over de contractuele inwerkperiode. De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden (B.S. 31 december 2013) heeft de arbeidsrechtelijke proeftijd uit de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 opgeheven. Dit betekent dat bij ontslag tijdens de proeftijd, het contractuele personeelslid recht heeft op dezelfde opzeggingstermijn als een personeelslid buiten de proeftijd. De contractuele inwerkperiode die voorheen was opgenomen in het statuut, gold als gevolg van deze wetswijziging louter nog als een personeelsbeheersinstrument. Het wegvallen van de proeftijd voor het contractuele personeelslid wordt voldoende ondervangen door de generieke ontwikkelingsinstrumenten in de evaluatiecyclus.

1.3.3. Specifieke bepalingen voor jaarlijkse evaluatie

Er worden voortaan twee samenhangende beslissingen genomen.

1.3.3.1. **De evaluatiebeslissing en raad van beroep**

Eerst nemen de evaluatoren een evaluatiebeslissing 'voldoende' of 'onvoldoende'. De evaluatiebeslissing 'loopbaanvertraging' kan omwille van het nieuwe loonhuis geen uitwerking meer hebben en wordt daarom geschrapt. De evaluatoren nemen deze beslissing binnen een termijn van drie maanden (behalve in bepaalde uitzonderingsgevallen). Doen zij dit niet, dan worden zij geacht een evaluatiebeslissing 'voldoende' te hebben genomen voor het betrokken personeelslid.

Zoals op heden 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'. De modaliteiten van de raad van beroep uit het vorige statuut worden onverkort overgenomen in het nieuwe deel IV van het statuut. De contractuele personeelsleden blijven uitgesloten van deze beroepsmogelijkheid.

1.3.3.2. **De beslissing over de salarisevolutie en de mogelijkheid tot tegenspraak bij een beslissing 'onder verwachtingen'**

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' worden genomen door het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling op basis van het evaluatiedossier, daarin begrepen de evaluatiebeslissing. Het managementorgaan houdt bij haar beslissing rekening met de opmerkingen van de geëvalueerde op het evaluatieverslag. Het managementorgaan neemt jaarlijks een eindbeslissing voor 15 mei van het evaluatiejaar, behoudens in specifieke uitzonderingsgevallen. 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 beroepsorgaan dat werkzaam is op niveau van de beleidsdomeinen. Het aantal adviesorganen voor de totaliteit van de DVO wordt beperkt tot 4 zodat de werkbaarheid van de adviesorganen gewaarborgd blijft. Ieder van de adviesorganen bestaat uit een voorzitter, drie vertegenwoordigers van de overheid met hr-expertise en drie vertegenwoordigers van de vakorganisaties. Het orgaan heeft een louter adviserende bevoegdheid en brengt in de regel bij meerderheid van stemmen advies uit over de gegrondheid van de beslissing 'onder verwachtingen'. Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling blijft bevoegd voor de definitieve beslissing inzake de salarisevolutie.

Deze beroepsmogelijkheid staat open voor alle personeelsleden die prestaties leveren in het nieuwe loongebouw, met uitzondering van het personeelslid waarvoor een definitieve evaluatiebeslissing 'onvoldoende' geldt. Een dergelijke beslissing brengt automatisch een beslissing 'onder verwachtingen' met zich mee. Het personeelslid kan tegen deze beslissing inzake de salarisevolutie geen tegenspraak voeren bij het adviesorgaan.

2. Beloningsbeleid

2.1 Situering

De Vlaamse overheid wil zich 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. Om dit te realiseren, wordt een nieuw beloningskader gecreëerd waarbij aan elke graad een nieuwe salarisschaal gekoppeld wordt. Het huidige functiegebouw met niveaus, rangen en graden blijft wel de basis.

De salarisschalen

- 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 1e trap van een salarisschaal is gelijk aan de huidige eerste trap van de functionele loopbaan binnen een graad. De 32e trap is gelijk aan de laatste trap van de huidige functionele loopbaan binnen die graad. De 33e tot en met de 35e trap zijn bijkomende trappen.
- De salarisschalen bouwen verder op de salarisschalen verkregen na toepassing van het sectoraal akkoord 2020-2022.
- De focus ligt op een opwaardering van de verloning tussen het 5de en 15de jaar van de loopbaan bij de Vlaamse overheid.
- 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 (ratio = 100%).

Voorbeeld:

Code	A111 tot 31/12/2022	A114 tot 31/12/2022	A111 vanaf 1/1/2023	A114 vanaf 1/1/2023	NA111
0	22.530	29.280	22.780	29.530	22.780
1	23.280	30.030	23.530	30.280	23.620
2	24.030	30.730	24.280	30.980	24.460
3	24.730	31.530	24.980	31.780	25.300
4	24.730	31.530	24.980	31.780	26.130

5	24.730	31.530	24.980	31.780	26.970
6	26.280	33.030	26.530	33.280	27.690
7	26.280	33.030	26.530	33.280	28.410
8	26.280	33.030	26.530	33.280	29.130
9	27.780	34.530	28.030	34.780	29.850
10	27.780	34.530	28.030	34.780	30.570
11	27.780	34.530	28.030	34.780	31.170
12	29.280	36.080	29.530	36.330	31.770
13	29.280	36.080	29.530	36.330	32.370
14	29.280	36.080	29.530	36.330	32.960
15	30.730	37.530	30.980	37.780	33.560
16	30.730	37.530	30.980	37.780	34.170
17	30.730	37.530	30.980	37.780	34.780
18	32.280	39.030	32.530	39.280	35.390
19	32.280	39.030	32.530	39.280	35.990
20	32.280	39.030	32.530	39.280	36.600
21	33.530	40.280	33.780	40.530	37.210
22	33.530	40.280	33.780	40.530	37.700
23	33.530	40.280	33.780	40.530	38.180
24	34.780	41.580	35.030	41.830	38.670
25					39.160
26					39.640
27					40.010
28					40.370
29					40.740
30					41.100
31					41.470
32					41.830
33					42.010
34					42.190
35					42.380

De salarisevolutie is een combinatie van ervaring en waardering. De evaluatiebeslissing van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, 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

Het vernieuwde beloningsbeleid leidt tot een volledige harmonisering van de salarisschalen tussen statutaire en contractuele personeelsleden.

Het nieuwe loongebouw is van toepassing op:

- de personeelsleden die in dienst treden vanaf de datum van inwerkingtreding;
- de personeelsleden in dienst vóór de datum van inwerkingtreding, die er vrijwillig voor opteren onder het toepassingsgebied van deel VII te vallen.
- personeelsleden die al in dienst zijn op 31 december 2022 en die na de datum van inwerkingtreding van dit besluit bevorderen

2.2 Ontwerpbesluit

2.2.1 Het nieuwe loongebouw

Gelet op de in punt 2.1 vermelde doelstellingen wordt deel VII van het huidig Vlaams personeelsstatuut aangepast. Zo wordt hoofdstuk 1 van het huidig deel VII, waarin de vaststelling van het salaris wordt verankerd, vervangen en toegespitst op de personeelsleden die aangeworven worden vanaf de datum van inwerkingtreding.

Bij nieuwe wervingen wordt enkel ervaring opgebouwd binnen de diensten van de Vlaamse overheid automatisch gevaloriseerd. Bij andere ervaring is dat automatisme er niet en beslist de lijnmanager of de bewezen ervaring functierelevant is en hoeveel ervan wordt gevaloriseerd. Bij bewegingen binnen de holding blijft gevaloriseerde ervaring minstens behouden.

De nieuwe berekeningswijze van voorgaande prestaties wordt tastbaar gemaakt door de omzetting in salaristrappen waarbij één salaristrap toegekend wordt per volledig jaar gevaloriseerde ervaring.

Tevens wordt hoofdstuk 1 van toepassing gemaakt op de personeelsleden die al in dienst zijn vóór de datum van inwerkingtreding en die beslissen om vrijwillig in te stappen in het nieuw loongebouw. Daartoe wordt een inschalingstabel opgesteld die moet toelaten de overstappers te positioneren in het nieuw loongebouw. De trap in de schaal waarop ze terecht komen, wordt bepaald door het jaarsalaris dat ze hebben in de huidige regeling. In het nieuw loongebouw wordt dan in de overeenkomstige salarisschaal gezocht naar hetzelfde of naast hoger bedrag.

Er worden bewarende maatregelen uitgewerkt indien de inschalingstechniek voor sommigen een ongewenste anomalie zou veroorzaken, met onder meer bijzondere aandacht voor de contractuele personeelsleden die al langdurig contractueel zijn. Een initiële analyse leert dat het, wat die langdurig contractuelen betreft, over ongeveer 680 personeelsleden gaat. Een verdere analyse van de aantallen is nog nodig.

2.2.2 Personeelsbewegingen en het nieuwe loongebouw

De gevolgen van een personeelsbeweging worden bepaald in de zin dat de inschaling gebeurt op de overeenkomstige trap van de nieuwe salarisschaal. Bij bevordering wordt erop toegezien dat betrokkene nooit een lager salaris heeft dan hij in zijn vorige graad zou hebben genoten. Het nieuwe jaarsalaris moet zelfs minimaal 5% hoger liggen dan het oude jaarsalaris. Zo niet gebeurt de inschaling in de eerstvolgende salaristrap die voornoemde verhoging garandeert.

2.2.3 Vrijwillige functieverlichting

Ook wordt voorzien dat personeelsleden op vrijwillige basis kunnen opteren om binnen de eigen entiteit tijdelijk een minder belastende of zware functie uit te oefenen. Ze behouden wel hun statuut, graad en salarisschaal maar het maandsalaris wordt per lagere functieklassen met 5% verminderd. Men spreekt van een functieverlichting als de tijdelijk uitgeoefende functie minstens één functieklassen lichter weegt dan de basisfunctie. De vrijwillige tijdelijke functieverlichting wordt vastgesteld aan de hand van de functiematrix. De functieverlichting kan ingaan op elke eerste dag van de maand en kan verschillende keren tijdens de loopbaan aangewend worden. De berekeningsbasis voor de algemene toelagen en desgevallend het aanvullend pensioen blijft evenwel het onverminderde maandsalaris.

Indien een personeelslid na verloop van tijd definitief wil overstappen naar een lichtere functie dan doet men dit door te solliciteren via de interne arbeidsmarkt. Zodoende krijgen personeelsleden bijkomende tools om hun loopbaan in eigen handen te nemen.

2.2.4 Prestatiemanagement en het nieuwe loongebouw

Nog in hoofdstuk 1 wordt het gewijzigd evaluatiekader verankerd in de zin dat in het nieuw loongebouw een verschillende salarisevolutie in de schaal opgezet wordt. Ofwel presteert men onder verwachtingen, volgens verwachtingen of boven verwachtingen. De gevolgen zijn als volgt:

- Presteert men onder verwachtingen, dan heeft men geen recht op een verhoging van trap in de salarisschaal;
- Presteert men volgens verwachtingen, dan heeft men recht op een verhoging van één trap in de salarisschaal;
- Presteert men boven verwachtingen, dan heeft men recht op een verhoging van twee trappen in de salarisschaal.

De overgang naar de volgende salaristrap gebeurt jaarlijks op 1 juli van het evaluatiejaar (of jaar volgend op het prestatiejaar).

In een nieuw artikel VII 12 wordt het overzicht van de salarisschalen vermeld die aan personeelsleden aangeworven vanaf de datum van inwerkingtreding kunnen toegekend worden. Het bestaande overzicht van schalen met functionele loopbanen wordt nu opgenomen in deel VII BIS (cf. infra). In het nieuwe loongebouw wordt immers niet meer gewerkt met functionele loopbanen maar wordt niettemin, zoals vermeld in punt 2.1, aan de nieuwe personeelsleden minstens hetzelfde salarisbereik gegeven.

2.2.4.1 Prestatiebeloning

In voorliggend ontwerpbesluit wordt de functioneringstoelage nu ook mogelijk na een tussentijdse evaluatie en kan deze ook toegekend worden aan een team voor uitzonderlijke collectieve prestaties. De prestatietoelagen worden uitbetaald voor 1 augustus van het jaar dat volgt op het prestatiejaar. Functioneringstoelagen gegeven bij een tussentijdse functioneringsevaluatie kunnen worden uitbetaald in het jaar zelf waarin de prestaties werden geleverd en geëvalueerd.

2.2.4.2 Tijdelijke functieverzwarening

De tijdelijke functieverzwarening wordt voortaan in alle gevallen toegekend voor een periode van minimaal 30 kalenderdagen tot zolang de functiehouders de verzwaarde functie blijft uitoefenen met een maximumduur van vijf jaar met eenmalige mogelijkheid tot verlenging met maximaal één jaar. De vroegere aanstelling van minimaal 30 dagen en maximaal één jaar in geval de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarening vooraf niet kon worden bepaald, vervalt.

2.2.5 Andere organieke aanpassingen

In hoofdstuk 2 van deel VII, worden volgende toelagen en premies geschrapt:

- de haard- en standplaatstoelage (deze toelage wordt immers niet meer toegekend aan personeelsleden aangeworven vanaf de datum van inwerkingtreding). Deze zitten vervat in het loon
- de projectleiderstoelage (vervangen door de toelage voor tijdelijke functieverzwarening);
- de bevorderingspremie (vervangen door de garantie van een salarisverhoging van minimaal 5% door middel van de toekenning van een hogere salaristrap)

Daarnaast worden ook de specifieke toelagen geschrapt die voorbehouden zijn voor de personeelsleden van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust en DAB Vloot. Ook de forfaitaire reis- en maaltijdvergoeding voor het loodsenpersoneel en de vergoedingen voor het werken in Vlissingen verdwijnen uit deel VII. Er komt namelijk een apart deel voor deze categorie van personeelsleden.

Het overzicht van de cumulatiemogelijkheden van de verschillende toelagen, vermeld in hoofdstuk 4 van titel 2 worden, gelet op bovenstaande schrappingen, aangepast.

De overgangsbepalingen vermeld in titel 5 van deel VII, worden opgenomen in deel VII BIS.

De toegevoegde bijlagen 1 tot 3 bevatten respectievelijk de nieuwe en oude salarisschalen (nieuwe bijlage 5 en 5bis bij het VPS) en een inschalingstabel (bijlage 21) die de nieuwe salarisschaal bepaalt

van de personeelsleden in dienst vóór de datum van inwerkingtreding en beslissen vrijwillig over te stappen naar het nieuw loongebouw.

2.2.6 Deel VII BIS

Dit ontwerpbesluit voegt een nieuw deel VIIbis aan het VPS toe, waarbij de bestaande functionele loopbanen en salarisschalen behouden blijven voor:

- De personeelsleden in dienst vóór [datum inwerkingtreding], die er niet vrijwillig voor opteren onder het toepassingsgebied van deel VII te vallen;
- De personeelsleden die in dienst treden vanaf [datum inwerkingtreding], op basis van een selectieprocedure die vóór [datum inwerkingtreding] is gepubliceerd. Zij kunnen er net als de personeelsleden vermeld onder het eerste streepje
- De personeelsleden van het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem en het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel.
- De management- en projectleidersfuncties van N-niveau, de functie van algemeen directeur en de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

De personeelsleden vermeld onder het derde en vierde streepje kunnen niet vrijwillig overstappen naar het nieuwe loongebouw. Wat de OPZ's betreft, motiveert de nakende overstap naar de IFIC verloningsregeling en de nakende verzelfstandiging deze keuze.

De hogervermelde personeelsleden behouden de loonvoorwaarden en loonevolutie zoals op basis van het huidig deel VII van het VPS is geregeld. Deze personeelsleden behouden ook het recht op een aantal toelagen (vb. haard- of standplaatstoelage, bevorderingspremie) die niet meer van toepassing zijn voor de personeelsleden die in dienst treden vanaf [datum inwerkingtreding] of personeelsleden in dienst vóór [datum inwerkingtreding] maar die vrijwillig overstappen naar het nieuwe loongebouw, en onder toepassing van deel VII vallen.

Indien de personeelsleden die recht hebben op een haard- of standplaatstoelage en/of bevorderingspremie vrijwillig kiezen om over te stappen naar het nieuwe loongebouw (deel VII), wordt met de haard- of standplaatstoelage en de bevorderingspremie rekening gehouden voor de inschaling op jaarsalaris.

De vergoedingen en sociale voordelen zijn identiek voor alle personeelsleden, ongeacht of ze onder toepassing van deel VII dan wel deel VIIbis vallen.

In het nieuwe deel VIIbis worden alle overgangsbepalingen overgenomen die nu in deel VII zijn geformuleerd. Wanneer een personeelslid op basis van deze overgangsbepalingen een salarisgarantie genoot en hij vrijwillig overstapt naar het nieuwe loongebouw (deel VII), gebeurt de inschaling op salarisbedrag.

2.2.7 Agentschapsspecifieke besluiten

Op basis van het huidige artikel I 7bis VPS kan de Vlaamse Regering op voorstel van de functioneel bevoegde minister en na akkoord van de minister bevoegd voor de Bestuurszaken voor de IVA's met rechtspersoonlijkheid, de EVA's, de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs en voor de strategische adviesraad Vlaamse Onderwijsraad via een agentschapsspecifiek besluit voorzien in specifieke graden, loopbanen en salarisschalen. Deze specifieke loopbanen en salarisschalen zijn geënt op het huidige loon en loopbaangebouw. Het voorliggend ontwerpbesluit brengt aan beide zaken drastische wijzigingen aan.

Gelet hierop en gelet op de holdinggedachte is een aanpassing van de bestaande agentschapsspecifieke regelingen aan het nieuwe loopbaan- en beloningsbeleid noodzakelijk. Ik stel voor dat iedere minister voor de entiteiten met een agentschapsspecifieke regeling waarvoor men functioneel bevoegd is de nodige initiatieven neemt opdat binnen 6 maanden na definitieve

goedkeuring van de voorliggende regeling een voorstel tot aanpassing van de agentschapsspecifieke regeling aan de Vlaamse Regering voor principiële goedkeuring wordt voorgelegd.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Personeelsleden die er niet vrijwillig voor kiezen om naar het nieuwe loongebouw over te stappen, blijven in het oude loongebouw. Ze behouden het huidige salarisperspectief en -bereik indien zij volgens verwachtingen presteren. Het actuele loongebouw wordt op datum van inwerkingtreding niet aangepast en genereert bijgevolg geen bijkomende budgettaire kost.

De creatie van een nieuw loongebouw heeft een budgettaire kost. Voor de raming van deze kost wordt van volgende uitgangspunten uitgegaan:

- Elk personeelslid heeft bij de start (= T) en op enkele jaarlijkse instapmomenten de keuze om in het nieuwe loongebouw te stappen. De inschalingsmethode 'op jaarsalaris' wordt gehanteerd. Dat betekent dat in de nieuwe salarisschaal het gelijke of net hogere jaarsalaris toegekend wordt. Dit levert een afrondingsvoordeel op van ongeveer 1,1%.
- De inschalingskost gaat ervan uit dat iedere vrijwillige overstap in het jaar van inwerkingtreding gebeurt. In werkelijkheid zal dat gespreid verlopen over de verschillende instapmomenten.

In samenwerking met mijn administratie en een externe partner werd een tool ontwikkeld die budgetsimulaties maakt. Deze tool werd gevoed met de salarisgegevens van ruim 23.845 individuele, maar geanonimiseerde observaties over alle entiteiten van de DVO aangesloten op het gemeenschappelijk personeelsregistratiesysteem Vlimpers. 96% van deze observaties zijn opgenomen in onderstaande budgettaire impactberekening.

De observaties werden op basis van hun specifieke kenmerken opgesplitst in drie groepen. Een eerste groep (aantal = 6.068) bevat de contractuele personeelsleden die vandaag geen vorm van functionele loopbaan kennen. Zij worden enkel betaald in de wervingsschaal. Een tweede groep (aantal = 17.136) bevat alle statutaire personeelsleden en de derde groep (aantal = 641) bevat de contractuele personeelsleden die wel een vorm van functionele loopbaan kennen.

1.1.1 Inschaling in het nieuwe loongebouw: hypotheses

Groep	Opsplitsing volgens geldelijke anciënniteit	% overstappers op T
Groep 1	Niet van toepassing	85%
Groep 2	0 – 10 jaar	60%
	11 – 20 jaar	30%
	21 – 30 jaar	50%
	> 30 jaar	80%
Groep 3	0 – 10 jaar	60%
	11 – 20 jaar	30%
	21 – 30 jaar	50%
	> 30 jaar	80%

De contractuele personeelsleden die vandaag geen functionele loopbaan kennen (groep 1) en die nu uitzicht krijgen op een voorheen niet bestaand salarisbereik (85% van groep 1) zullen opteren voor een overstap. In de groepen 2 en 3 wordt de keuze vooral bepaald door individuele kenmerken als de actuele graad, geldelijke anciënniteit, schaalanciënniteit, loopbaanambities, bereidheid om deel te nemen aan een nieuw proces van prestatie management en dergelijke.

Daarom werden de groepen 2 en 3 verder verfijnd door ze op te delen in vorken volgens geldelijke anciënniteit. Omdat het salarisbereik in het nieuwe loongebouw voor elke graad wordt verhoogd, hebben veel personeelsleden die zich vandaag (bijna) aan het maximum van hun loopbaan bevinden baat bij een overstap.

1.1.2 Budgettaire impact van de inschaling in het nieuwe loongebouw

De inschalingskost vanaf het jaar van inwerkingtreding X (afronding naar boven en verdere groei bij prestaties 'volgens verwachtingen') wordt geraamd op:

Inschalingskost vast salaris	
Jaar	Kostprijs (in mio)
X	6,3
X+1	12,9
X+2	18,0

Deze kost omvat het extra vaste salaris, de positieve gevolgen van de verhoogde berekeningsbasis op het vakantiegeld en de eindejaarstoelage alsook de werkgeversbijdragen (exclusief pensioenbijdragen). De kost is geëxtrapoleerd naar het volledige toepassingsgebied. Er wordt geen rekening gehouden met in- en uitstroombewegingen.

Als de inschalingskost enerzijds wordt beperkt tot de entiteiten die ressorteren onder de diensten Vlaamse overheid en aangesloten zijn op het Vlimpers-personeelsregistratiesysteem en als anderzijds de werkgeversbijdragen uit deze kost worden gehaald, wordt de meerkost (onder dezelfde veronderstellingen als hierboven toegelicht) geraamd op 4,95 miljoen euro in 2024. Dit bedrag is opgenomen in de raming van de meerkost van de contractualiseringsmaatregel⁶.

Daarnaast is de meerkost door de groeivoet in salarisschalen niet overgenomen in de raming van de contractualisering (analoog aan de endogene groei in het huidig verloningssysteem).

Deze kostprijs wordt aangerekend op begrotingsartikel SGO-1SKC2TG-PR (basisallocatie 1SK40700). Vanuit dit begrotingsartikel zullen de middelen verdeeld worden over de verschillende entiteiten, hetzij via de begrotingscyclus, hetzij via de opmaak van een apart herverdelingsbesluit.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies mits voorwaarden op 7 maart 2023. Voor een budgettair overzicht over het 5-sporenbeleid verwijs ik naar de nota aan de Vlaamse Regering betreffende het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaan.

De Inspectie van Financiën stelde verder volgende vragen of gaf volgende bemerkings:

- Ontwerp van artikel VII 2. §4: in het voorliggende ontwerp staat een typfout met name geen spatie tussen de woorden "naast" en "hogere".
 - o Dit is niet aangepast. Naasthogere is een bestaande term
- Ontwerp van artikel VIIIbis 4: in het artikel wordt verwezen naar een periode tussen 1 juli en 30 juni, het zou de duidelijkheid ten goede komen om te specificeren dat het 30 juni van het daarop volgende jaar betreft

⁶ Zie voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot 'wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaan'.

- Deze toevoeging is gebeurd.
- De Vlaamse overheid heeft verschillende jaren ervaring met functioneringstoelages. Is hieromtrent een evaluatie van gemaakt? Zonder dat de Inspectie van Financiën zelf een onderzoek naar de toekenning binnen de verschillende entiteiten van de functioneringstoelages is er toch minstens het risico dat binnen de entiteiten met de functioneringstoelages verschillend werd/wordt mee omgegaan. Risico dat sommige entiteiten geen of amper toelages willen/kunnen toekennen, het voor personeelsleden niet duidelijk is wanneer men een in aanmerking kan komen voor een toelage, de toelage vaak aan dezelfde personen wordt toegekend, sommige niveaus niet in aanmerking komen. Deze risico's zijn er eveneens met het voorstel door de koppeling van de verloning aan de evaluatie. Welke maatregelen worden genomen zodat deze risico's kunnen worden voorkomen (opleiding/monitoring,...).
 - De functioneringstoelage is een flexibel instrument dat het mogelijk maakt om uitstekend presteren financieel te waarderen. Het behoort tot de autonomie van elke leidend ambtenaar om er al dan niet gebruik van te maken en daardoor andere accenten te leggen binnen het hr-beleid. Zoals blijkt uit de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid' is het de bedoeling om een snellere groei van het vaste salaris mogelijk te maken gekoppeld aan de prestaties van het personeelslid, en zo de rol van anciënniteit in de loonvorming terug te schroeven. Leidend ambtenaren kunnen zelf invullen wat verstaan wordt onder 'uitstekend' presteren. Hierbij wordt geen gebruik gemaakt van restrictieve quota. De uitwerking van het prestatie management gebeurt binnen een afgebakend budgettair kader om te vermijden dat de loonkost in een meerjarenperspectief ontspoord (bijvoorbeeld door loondrift wegens onoordeelkundig gebruik van de prestatiebeoordeling). Dit zal worden gemonitord. Het verhogen van het bewustzijn van de meerwaarde van een coherente visie op talentmanagement bij de entiteiten is hier van groot belang. Het aanreiken van een kader voor leidinggevend en dat hen helpt bij de beoordeling van prestaties maakt hier onderdeel van uit. Samen met de bepalingen uit het VPS en een duidelijk budgettair kader wordt zo de arbitraire toekenning van salaristrappen ondervangen. Door transparante communicatie over het beloningsbeleid is het voor elk personeelslid maximaal helder op welke manier zijn/haar verloning tot stand komt.
- Personeelsleden kunnen zich inderdaad beter ontplooiën in een organisatie waarin een open feedbackcultuur heerst. Het in gesprek gaan over de verwachtingen zou al een evidentie moeten zijn. De Inspectie van Financiën stelt vast dat het voorstel blijft hangen bij een traditionele benadering waarop jaarlijks een gesprek moet plaatsvinden met de leidinggevend (ook in de loop van het jaar is dit mogelijk) maar waarbij men niet de stap zet naar een 360° graden feedback waarbij eveneens feedback van collega's/klanten wordt betrokken. Volgens de nota belichaamt het remediëringstraject het prestatie management als ontwikkelingsinstrument. Het uitwerken van een ontwikkelingstraject zou volgens de Inspectie van Financiën sowieso een onderdeel dienen te zijn als sluitstuk van elke evaluatie en niet alleen n.a.v. ernstige feiten.
 - Artikel IV 2 stelt dat 'De lijnmanager rekening kan houden met de informatie van categorieën personeelsleden aan wie ze leidinggeven of met wie ze samenwerken'. In dit opzicht is de open feedbackcultuur dus niet louter beperkt tot de relatie tussen de leidinggevende en het personeelslid/de traditionele benadering. De kernelementen van een moderne feedbackcultuur, ruimte voor dialoog en weerwoord werden juridisch verankerd in artikel IV 3. Prestatiemanagement als ontwikkelingsinstrument, los van de vaststelling van ongunstige feiten, is verankerd door de gezamenlijke verplichting om doorheen het kalenderjaar de concrete acties die van het personeelslid worden verwacht in kaart te brengen (artikel IV 3). Een voorbeeld hiervan is een planningsgesprek aan de start van een nieuwe evaluatiecyclus en als sluitstuk van de vorige evaluatiecyclus, waarbij de doelstellingen voor het personeelslid worden vastgelegd. Dat prestatie management als ontwikkelingsinstrument zich niet louter beperkt tot een remediëringstraject

- naar aanleiding van de vaststelling van ongunstige feiten blijkt ook uit de verwoording van artikel IV 3, §2, waaruit blijkt dat zowel ongunstige als gunstige feiten een aanleiding kunnen zijn om op regelmatige basis in gesprek te gaan over het functioneren van een personeelslid.
- De Inspectie adviseert eveneens dat er transparant wordt gecommuniceerd over de toekenning van de evaluatiebeslissingen zodat het gebruik van dit instrument transparant is. Tevens moet het op voorhand duidelijk zijn wat men juist bedoeld met “boven verwachting” presteren.
 - o Het is de bedoeling om – naar analogie met de prestatietoelagen – transparant te communiceren over de toekenning van de evaluatiebeslissingen volgens de richtlijnen opgenomen in de omzendbrief openbaarheid beloningsbeleid van 6 juli 2007. Het managementorgaan kan zelf invullen wat verstaan wordt onder ‘uitstekend’ presteren
 - Het personeelslid maakt zelf de keuze tussen de wijziging van de dienstaanwijzing met een eventueel begeleidingstraject en een remediëringstraject. Zal er in alle gevallen de eerste mogelijkheid zijn? Waarom wordt in het nieuwe artikel IV § 2 verwezen naar een eventueel begeleidingstraject.
 - o Deze keuzemogelijkheid bestaat wanneer ongunstige feiten werden vastgesteld die kunnen leiden tot een evaluatie ‘onvoldoende’ of ontslag. In dat geval heeft het personeelslid de keuze tussen wijziging van dienstaanwijzing (nu zonder begeleidingstraject, zie hieronder) en remediëren in de eigen functie. Let wel: deze keuzemogelijkheid is beperkt tot 1 keer in de loopbaan. Dit staat los van de mogelijkheid tot wijziging van dienstaanwijzing buiten de vaststelling van ongunstige feiten om (zie artikel III 50). De tweede vraag komt te vervallen daar de regelgevende tekst werd gewijzigd. Voortaan maakt het personeelslid de keuze tussen enerzijds een wijziging van dienstaanwijzing, waarbij hij in zijn nieuwe tewerkstelling wordt opgenomen in de reguliere evaluatiecyclus en anderzijds de opstart van een remediëringstraject. Er is in de regelgevende tekst niet langer sprake van een eventueel begeleidingstraject
 - Inzake de inschaling in het nieuwe loongebouw werd voor 3 groepen vertrokken vanuit enkele hypothesen (zie nota 1.1.1) inzake het percentage vrijwillige overstappers. Indien dit percentage van overstappers wijzigt zal de kost eveneens wijzigen. In de nota wordt verwezen naar de individuele kenmerken die een impact hebben op de keuze. Verder geen bemerkingsen.
 - o De hypothesen zijn zo gekozen (en ruim benaderd) zodat de meest correcte raming kon worden opgemaakt. Bovendien zijn er in de toekomst verschillende van die vrijwillige instapmomenten die de kost eigenlijk in de tijd spreiden. De raming gaat er echter vanuit dat iedere mogelijke instapper dit al doet op de eerste dag dat het juridisch mogelijk is.

De minister bevoegd voor Begroting verleende zijn akkoord op 23 maart 2023.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget. De weerslag wordt uitvoerig omschreven in de afzonderlijke nota aan de Vlaamse Regering betreffende de ‘tijdelijke personeelsinzet van het Agentschap Overheidspersoneel’. Het akkoord van de minister bevoegd voor Bestuurszaken gaat bij die nota.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft geen impact op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale en provinciale besturen.

4. VERDER TRAJECT

Na principiële goedkeuring van het voorontwerp van besluit starten de onderhandelingen met de vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest. Vervolgens leg ik het dossier voor advies voor aan de Raad van State.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, de sporen van het beloningsbeleid en het prestatie management;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen: te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;
- 3° de leden van de Vlaamse Regering te gelasten om overeenkomstig punt 2.2.7. de nodige initiatieven ten nemen om de agentschapsspecifieke regeling van de agentschappen waarvoor zij functioneel bevoegd zijn aan te passen aan de nieuwe regeling inzake loopbaan en verloning.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken,
Inburgering en Gelijke Kansen

Bart SOMERS

Bijlagen:

- ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, beloningsbeleid en prestatie management;
- bijlage 5 nieuwe salarisschalen;
- bijlage 5 bis huidige salarisschalen;
- concordantietabel;
- artikelsgewijze bespreking;
- advies van de Inspectie van Financiën;
- akkoord van de Vlaamse minister van Begroting.