

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Herverdeling vanuit een provisioneel krediet voor het begrotingsjaar 2023 in het kader van het ontwerp en de uitvoering van de communicatiestrategie voor het 5-sporenbeleid
- Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot de herverdeling vanuit een provisioneel krediet van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2023

Samenvatting

De implementatie van het 5-sporenbeleid vraagt een uitgebreide verander- en communicatiestrategie. Deze strategie dient de volgende maanden met de nodige expertise en zorgvuldigheid uitgewerkt en geïmplementeerd te worden binnen de Vlaamse overheid. Dit om zowel belanghebbenden, ambassadeurs als de verschillende doelgroepen binnen de Vlaamse overheid te informeren, te enthousiasmeren en te activeren. Via deze nota worden de nodige middelen herverdeeld vanuit het provisioneel krediet om deze noodzakelijke uitwerking mogelijk te maken en dit voor een bedrag van 160K euro inclusief BTW.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij en Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid, met uitzondering van facility en ICT

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

De ontwerpbesluiten tot wijziging van het VPS van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het HR-beleid : Principiële goedkeuring op 24 maart 2023 m.h.o. op onderhandelingen (VR/2023/2403 agendapunten 43 t.e.m. 48).

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

De Vlaamse overheid wenst een dynamische en aantrekkelijke werkgever te zijn teneinde haar klanten optimaal te ondersteunen. Daarom moderniseer ik het HR-beleid van de Vlaamse overheid via 5 sporen: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. Het vernieuwde HR-beleid heeft niet enkel een impact op de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van de Vlaamse overheid, het brengt ook heel wat wijzigingen met zich mee aan de (werk)processen en systemen. Om de implementatie en de voorbereiding daarvan tot een goed einde te brengen, is er nood aan een uitgetekend verandertraject waarin communicatie een essentiële rol speelt.

Doelgroepen

Het 5-sporenbeleid belangt alle medewerkers van de Vlaamse overheid aan. Iedereen moet tijdig, grondig en correct geïnformeerd worden over:

- Het verloop van het regelgevend traject
- De wijzigingen aan het Vlaams personeelsstatuut (VPS) en de impact daarvan op de eigen situatie
- Het verloop van het implementatietraject
- De stappen die men moet ondernemen indien men bepaalde keuzes wil maken zoals een overstap naar het nieuwe loongebouw

Dit vergt twee invalshoeken. Enerzijds gaat het om een brede communicatiecampagne naar alle medewerkers van de Vlaamse overheid. Hierbij staat informatie over de algemene pijlers van het 5-sporenbeleid en het verloop van het regelgevend en implementatietraject centraal. Anderzijds gaat het om een doelgroepgerichte communicatiestrategie met aandacht voor de specifieke informatienoden van welbepaalde doelgroepen. Zo zullen de huidige contractuele medewerkers andere noden hebben dan de huidige statutaire medewerkers wiens arbeidsvoorwaarden slechts in zeer beperkte mate wijzigingen zullen ondergaan.

Het vernieuwde HR-beleid heeft ook een impact op de werkprocessen van een groot aantal medewerkers en op de regelgevende kaders waarbinnen zij werken. Dit zowel binnen het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) als binnen de andere diensten van de Vlaamse overheid. Binnen AgO gaat het onder andere, maar niet uitsluitend, over de medewerkers van het Dienstencentrum Personeelsadministratie en het Dienstencentrum Talent en Welzijn. Daarbuiten komen ook top- en middenkader, alle leidinggevende functies en diverse HR-professionals onder de aandacht. Zij zullen allen wijzigingen doorvoeren in bepaalde werkprocessen, afhankelijk van hun expertisedomein (juridisch, HR, leiderschap, rekrutering & selectie...).

Communicatiestrategie

Omwille van de diverse doelgroepen en de complexiteit van de materie, vraagt het uitwerken van een doeltreffende communicatiestrategie voor het 5-sporenbeleid de nodige aandacht en middelen. Het belang hiervan mag niet onderschat worden. Om het vernieuwde HR-beleid op de best mogelijke manier ingang te doen vinden, moeten we alle doelgroepen maximaal bereiken. Ze moeten tijdig en correct geïnformeerd worden en geactiveerd worden om zich aan te passen aan de veranderingen die het vernieuwde HR-beleid met zich meebrengt (bijvoorbeeld leren werken met de vernieuwde systemen, een beslissing nemen over een overstap naar het nieuwe loongebouw). Daarvoor is zowel maatwerk als algemene communicatie nodig. Enkel op die manier kan de Vlaamse overheid intern en naar de buitenwereld toe haar rol opnemen als betrouwbare, dynamische en aantrekkelijke werkgever.

Het communicatieluwk binnen het verandertraject van het 5-sporenbeleid beoogt de volgende doelen:

- De medewerkers van de Vlaamse overheid hebben inzicht in het 5-sporenbeleid, het regelgevend traject en het implementatieprogramma.
- Ze nemen een positieve houding aan ten opzichte van het 5-sporenbeleid en het implementatieprogramma.
- Ze ondernemen actie.

Om deze doelstellingen te bereiken, werkt AgO diverse initiatieven uit op maat van de verschillende doelgroepen. Hiervoor is een doorgedreven analyse nodig van de noden van elke doelgroep, aansluitend op de analyse van de verander- en leernoden. Inhoudelijk experts en projectteams van het implementatieprogramma binnen AgO worden nauw betrokken bij deze analyse. Een grondige **impact- en behoeftenanalyse** is immers de basis voor een doordachte communicatiestrategie. Het Agentschap Overheidspersoneel wil hierbij ook de HR-businesspartners van de diensten van de Vlaamse overheid betrekken als strategische eerstelijnspartner bij de uitwerking en uitrol van de communicatiestrategie voor het 5-sporenbeleid.

AgO zet verder in op rechtstreekse communicatie naar de verschillende doelgroepen van de Vlaamse overheid via de geijkte kanalen. Ze wil daarnaast ook samenwerken met **ambassadeurs**. Top- en middenkader en HR-professionals staan dicht bij hun medewerkers. Zij kunnen een goede inschatting maken van de specifieke uitdagingen en informatienoden binnen hun entiteit en kunnen hier als ambassadeur een belangrijke rol in spelen. AgO zal hen hierbij ondersteunen met behulp van infosessies, presentaties en bijkomend communicatiemateriaal (heldere webpagina's, nieuwsberichten op maat) waar ze meteen mee aan de slag kunnen.

De start van de gefaseerde inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid is voorzien vanaf 1 juni 2024. Om de communicatiestrategie voor het 5-sporenbeleid verder vorm te geven, voor te bereiden en tijdig uit te rollen, is dringend bijkomende expertise nodig. Op die manier kan AgO beter en proactiever inspelen op de complexiteit van de materie en de diversiteit van de doelgroepen. Dat is nodig om voldoende draagvlak te creëren binnen de Vlaamse overheid en piekmomenten in de voorbereiding en uitvoering van de communicatie adequaat te kunnen opvangen. Voor de operationalisering van de communicatiestrategie in het verandertraject is een budget nodig van 160K euro inclusief BTW. Via deze nota worden de nodige middelen hiervoor herverdeeld vanuit het provisioneel krediet (zie punt 3A budgettaire impact voor de Vlaamse overheid).

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Met het ontwerpbesluit wordt voor het begrotingsjaar 2023 160K euro inclusief BTW herverdeeld vanuit een het provisioneel krediet (ingeschreven op begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR). Dit bedrag wordt overgeheveld via de toelage van de DAB Overheidspersoneel (SG0-1SKC2TY-IS) naar de DAB Overheidspersoneel (SGA-3SKC2TA-WT).

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Budgettaire uitgangspunten

Het voorstel van beslissing heeft een weerslag op de begroting van de Vlaamse Gemeenschap. Er wordt hiervoor een bedrag gevraagd van 160K euro inclusief BTW voor begrotingsjaar 2023. Dit zal via herverdeling vanuit het provisioneel krediet (ingeschreven op begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR) worden overgeheveld via de toelage van DAB Overheidspersoneel (SG0-1SKC2TY-IS) naar DAB Overheidspersoneel (SGA-3SKC2TA-WT).

Begrotingsartikel SGO-1SKC2TY-IS heeft betrekking op de toelage aan de DAB Overheidspersoneel. Hiervoor dient eerst het ontvangstartikel van de DAB (SGA-2SKCAZZ-OI) te worden verhoogd met 160K euro inclusief BTW, om vervolgens ook het uitgavenartikel (begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT) met eenzelfde bedrag te verhogen.

Voor deze uitrol is een budget nodig van 160K euro inclusief BTW. Dit budget is vereist voor opmaak, uitvoering en bijsturing van de communicatiestrategie van het 5-sporenbeleid tot aan de implementatiedatum.

Omwille van de complexiteit van het programma, de verschillende belanghebbenden en doelgroepen en de impact van het beleid op de arbeidsvoorwaarden en werkprocessen van personeelsleden, is een tijdige, heldere en juiste (verander)communicatie essentieel. Een extern voltijds communicatieprofiel is noodzakelijk om deze uitrol mogelijk te maken.

Alle bijhorende profielprijzen hangen af van het uiteindelijk noodzakelijke senioriteitsniveau om deze opdracht tot een goed einde te brengen en wordt voorlopig geraamd op 160K euro inclusief BTW. De opdracht verloopt via afname van het raamcontract 'Managed Service Provider': generieke profielen (raamovereenkomst nr. 2022/HFB/OP/92038).

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies op 28 november 2023 met voorwaarden. De Inspectie van Financiën formuleerde in zijn advies ook enkele vragen en opmerkingen. De repliek op deze vragen en opmerkingen is hieronder terug te vinden.

Vooreerst zal AgO waarborgen dat er geen ESR-impact zal zijn en er geen bijkomende intering gevraagd zal worden voor dit dossier bij BA 2024. De betalingen gelinkt aan dit dossier zal AgO opvangen binnen de bestaande betaalkredieten/het VEK.

De Inspectie van Financiën heeft verder vragen bij de keuze voor de raamovereenkomst waarop AgO een bestelling met deze middelen wenst te plaatsen. AgO streeft ernaar in de mate van het mogelijke een beroep te doen op bestaande raamovereenkomsten wanneer de in de organisatie bestaande nood via die weg ingevuld kan worden. De huidige nood aan ondersteuning van het team communicatie omvat verschillende kleinere taken en opdrachten, dewelke het best ingevuld kunnen worden door een generiek profiel, specialisatie communicatie (senior niveau) dat een divers pakket aan taken en opdrachten kan opnemen. De raamovereenkomst 'managed service provider' bevat een perceel 'generieke profielen' waarin onder meer communicatieprofielen (niveau junior, medior en senior) worden aangeboden. Het gaat om profielen die snel inzetbaar zijn en die meewerken binnen de organisatie en daarbij gespecialiseerde taken kunnen opnemen en daartoe rechtstreeks aangestuurd worden.

Deze profielen zijn uitermate geschikt om in te zetten in de dynamiek en complexiteit van de implementatie van het 5-sporen-beleid, in het bijzonder de communicatie-acties. Een nieuwe specifieke overheidsopdracht hiervoor uitschrijven lijkt dan ook weinig meerwaarde te hebben.

Er zijn inderdaad ook andere raamovereenkomsten rond communicatie beschikbaar, deze zijn minder geschikt voor de huidige nood. Zo is er bijvoorbeeld een raamovereenkomst strategische communicatie, deze is evenwel gericht op het inkopen van strategisch advies m.b.t. communicatie en/of conceptontwikkeling, wat geen antwoord biedt op de huidige concrete nood van AgO. De dienstverlening hierin beperkt zich immers tot advies en/of audiovisuele campagnes naar de burger toe, terwijl AgO nood heeft aan versterking voor uitwerking van campagnes gericht op de geïmpacteerde personeelsleden.

De hierboven geschetste nood dient op korte termijn ingevuld te worden nu het regelgevend traject en de onderhandelingen zich in een eindfase bevinden, waarna de administratie snel zal moeten schakelen. De voorziene implementatie vraagt dan ook nu reeds een grondige voorbereiding opdat een proactieve en betrouwbare communicatie van de verschillende doelgroepen in 2024 gewaarborgd kan worden. Hierbij wordt erop gewezen dat het gaat om een complex programma met impact op veel communicatie-acties. Het 5-sporenbeleid heeft impact op verschillende informatiebronnen, zoals

bijvoorbeeld (maar geenszins beperkt tot) de webpagina's met personeelsinfo, waarvoor een snelle actualisatie dient te worden gewaarborgd bij de effectieve inwerkingtreding van het beleid (streefdoel: actualisatie binnen de week).

AgO heeft getracht deze nood in te vullen via interne selecties van de Vlaamse overheid (communicatiepartner-projecten) maar via die weg werd geen geschikte kandidaat gevonden om deze tijdelijke functie uit te oefenen. Een dergelijke opdracht van bepaalde duur is omwille van het karakter en de duurtijd ervan immers zeer moeilijk via een generieke aanwerving in te vullen.

Wat betreft de gevraagde middelen, werd een inschatting gemaakt als volgt:

AgO wenst een beroep te doen op een senior communicatie-expert (dit is: 10 jaar ervaring en masterniveau, Nederlandstalig). Voor dit profiel geldt binnen de hogervermelde raamovereenkomst een maximumtarief van 140,73 EUR excl. btw, ofwel 170,23 EUR incl. btw per uur. Deze kost dient vermeerderd te worden met de recurrent MSP-vergoeding van 1,61 EUR incl. btw per uur en de eenmalige MSP-vergoeding van 109,54 EUR.

Op basis van de huidig beschikbare informatie meent AgO de versterking van dit profiel nodig te hebben gedurende een termijn van 24 weken. Deze duurtijd is ingegeven vanuit de verwachte implementatiedatum van het 5-sporen-beleid en aldus de eraan gekoppelde communicatie-acties.

Dit resulteert in:

- 170,23 EUR + 1,61 EUR = 171,84 EUR per uur.
- 24 weken aan 38 werkuren per week betekent 912 werkuren.
- 912 x 171,84 EUR = 156.718,08 EUR incl. btw

Deze kost dient nog te worden vermeerderd met de eenmalige MSP-vergoeding, wat leidt tot een geraamde budgetnood van 156.827,62 EUR, dan wel licht afgerond naar boven 160.000 EUR.

Het akkoord van de minister van Begroting werd gegeven op 14 december 2023.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op het personeelsbestand.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen, noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, investeringen en schuld en de ontvangsten.

4. VERDER TRAJECT

De Vlaamse minister, bevoegd voor Bestuurszaken, is belast met de uitvoering van dit besluit.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar goedkeuring te geven aan de financiering van de voorgestelde maatregelen;

- 2° haar goedkeuring te geven aan het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot de herverdeling vanuit het provisioneel krediet van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2023;
- 3° de Vlaamse minister, bevoegd voor Bestuurszaken, te gelasten het voormelde besluit van de Vlaamse Regering te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad.

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

Gwendolyn RUTTEN