

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft:

- Herverdeling vanuit een provisioneel krediet SG0-1SKC2TG-PR voor het begrotingsjaar 2024 in het kader van de uitvoering bijkomende afspraken 5-sporen naar aanleiding van afsluiten protocollen gemaakt op 8 december 2023
- Goedkeuring ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot de herverdeling vanuit een provisioneel krediet SG0-1SKC2TG-PR van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2024

Samenvatting

In het kader van het kantelmoment van het nieuwe personeelsstatuut, geeft de Vlaamse Regering de opdracht aan alle leidend ambtenaren om hun personeelsplan te actualiseren conform het huidige VPS en de geijkte EOC-procedure. Binnen dit kader zal elke leidend ambtenaar, binnen de huidige budgettaire ruimte, een statutariserings- en/of bevorderingsoefening doen voor 1 juni 2024 waarbij de voorziene procedures t.e.m. het 3^{de} kwartaal van 2024 planningsmatig naar voren worden gebracht binnen de 2 eerste kwartalen van 2024. Het Agentschap Overheidspersoneel krijgt hierbij de opdracht om deze extra selectieprocedures op te nemen bovenop de bestaande dienstverlening en kan hiervoor gebruik maken van de budgetten vanuit het provisieartikel 5-sporen via herverdeling.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

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

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

- Mededeling aan de Vlaamse Regering: Conceptnota De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid (VR_20221612_MED.046832TER)
- Tweede principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering op 19 januari 2024 van het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van

////////////////////////////////////

13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het HR-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen (VR 2024 1901 DOC 0061) en de bijkomende afspraken op 8 december 2023 n.a.v. het afsluiten van het protocol met de vakorganisaties (protocol nr. 423.1339)

2. INHOUD

A. CONTEXT

De Vlaamse overheid bouwt met het vernieuwd HR-beleid (5-sporenbeleid) verder aan een modern, toekomstgericht en dynamisch HR-beleid om te evolueren naar dezelfde arbeidsvoorwaarden voor iedereen. Om een aantrekkelijke en dynamische werkgever te blijven wil ze ook verder investeren in de ontwikkeling van de talenten, competenties en het welzijn van haar medewerkers.

Het vernieuwd HR-beleid (5-sporenbeleid) heeft een impact op verschillende aspecten van het HR-beleid van de Vlaamse overheid: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, uitstroom, ziekteregeling, welzijn en re-integratie en pensioen.

In het kader van het kantelmoment van het nieuwe personeelsstatuut, geeft de Vlaamse Regering de opdracht aan alle leidend ambtenaren om hun personeelsplan te actualiseren conform het huidige VPS en de geijkte EOC-procedure. Binnen dit kader zal elke leidend ambtenaar, binnen de huidige budgettaire ruimte, een statutariserings- en/of bevorderingsoefening doen vóór 1 juni 2024 waarbij de voorziene procedures t.e.m. het 3^{de} kwartaal van 2024 naar voren worden geschoven.

Het Agentschap Overheidspersoneel heeft de opdracht om deze extra selectieprocedures op te nemen bovenop de bestaande dienstverlening en kan hiervoor gebruik maken van de budgetten vanuit het provisieartikel 5-sporen via herverdeling.

B. OPDRACHT

Na een eerste bevraging door het Agentschap Overheidspersoneel van de geïmpacteerde entiteiten wordt er uitgegaan van een 1500-tal statutarisering en een 150-tal bevorderingen bovenop de recurrente dienstverlening op het gebied van rekrutering en selectie. Deze recurrente dienstverlening blijft eveneens noodzakelijk om de voortgang van projecten en de continuïteit te kunnen blijven hanteren van de dienstverlening van de diensten van de Vlaamse overheid. Dit zijn nog geen definitieve cijfers omdat nog niet alle entiteiten dit hebben kunnen bespreken met hun respectievelijke EOC's, maar geeft wel de grootteorde van de hele operatie mee¹.

¹ Het Agentschap Overheidspersoneel heeft een bevraging gedaan van alle entiteiten van de DVO om een inschatting te kunnen maken van de grootteorde van de operatie en proactief de nodige stappen te kunnen zetten om deze opdracht tot een goed einde te brengen. Tot op heden heeft slechts één relatief kleine entiteit nog geen aantallen doorgegeven. Er zal dus geen grote afwijking meer komen op de ingeschatte aantallen. AgO wenst hier wel voorbehoud te maken van de aantallen aangezien er is nergens in het akkoord tussen de Vlaamse Regering en de vakorganisaties opgenomen is dat entiteiten het definitieve cijfer dienen te bezorgen voor een bepaalde datum. Aangezien iedere entiteit dit individueel met zijn eigen EOC dient af te stemmen, kan dit aantal nog wijzigen tot 1 week voor de deadline van 1 juni. Dit is namelijk de minimumtermijn die nodig is om een vacature nog gepubliceerd te krijgen.

////////////////////////////////////

Bij een gemiddelde selectieprocedure zijn er 16 kandidaten die solliciteren, zijn er nog 12 kandidaten over na een cv-screening en worden er gemiddeld 6 kandidaten uitgenodigd voor een competentiegericht interview. Dit komt neer op volgende kostentabel voor 1 selectieprocedure:

Selectiestap	Eenheid	Prijs per eenheid	Aantal eenheden	Totaalprijs (excl. BTW)
Intake	Per uur	155	1	155
Administratieve verwerking kandidaten	Per kandidaat	15	16	240
Capacitaire proeven	Per test	40	12	480
Persoonlijkheidsvragenlijst	Per test	65	12	780
Competentiegericht interview (gesprek gebeurt fysiek)	Per kandidaat	623	6	3738
Debriefing klant	Per uur	155	1	155
TOTAAL (excl. BTW)				5548 euro
TOTAAL (incl. BTW)				6713,08 euro

We schatten in dat er een 300-tal selectieprocedures dienen uitbesteed te worden om de dienstverlening te garanderen en de door de Vlaamse Regering gemaakte afspraken met de vakorganisaties te kunnen nakomen.

Rekening houdend met het bovenstaande vraagt het Agentschap Overheidspersoneel hiervoor een budget van 2 miljoen euro.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorstel van beslissing heeft een weerslag op de begroting van de Vlaamse Gemeenschap. Er wordt hiervoor een bedrag gevraagd van 2.000K euro voor begrotingsjaar 2024. Dit zal via herverdeling vanuit het provisioneel krediet (ingeschreven op begrotingsartikel SGO-1SKC2TG-PR) worden overgeheveld via de toelage van de DAB Overheidspersoneel (SGO-1SKC2TY-IS) naar de 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 2000K euro, om vervolgens ook het uitgavenartikel (begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT) met eenzelfde bedrag te verhogen.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies op 26 februari 2024.

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.

Deze statutariserings- en bevorderingsgolf is het gevolg van de onderhandelingen tussen de vakorganisaties en de Vlaamse Regering en het feit dat de implementatie van het 5-sporenbeleid met 5 maanden (naar 1 juni 2024) werd uitgesteld. Aangezien statutariserings- en bevorderingen een grote administratieve component hebben die door internen dient uitgevoerd te worden, zal AgO de komende maanden zelf 10 VTE vrij maken om deze bijkomende procedures tot een goed einde te brengen. Deze capaciteit van 10 VTE is normaal beschikbaar om AgO's reguliere dienstverlening te kunnen garanderen. Door de verhoogde inzet die noodzakelijk is in functie van het 5-sporen-beleid,

////////////////////////////////////

