

Bijlage – Artikelsgewijze bespreking

Het hr-beleid van de Vlaamse overheid wordt gemoderniseerd 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' (VR 2021 2910 MED.0376/2). Het voorliggend ontwerpbesluit geeft uitvoering aan de onderdelen gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid.

Via dit ontwerpbesluit verankert de Vlaamse Regering voor de diensten van de Vlaamse overheid de algemene contractuele tewerkstelling. In afwijking voorziet de Vlaamse Regering in de statutaire invulling van gezagsfuncties. Voorts werkt dit ontwerpbesluit de drempels weg die vandaag de doorstroom van personeelsleden bemoeilijken en trekt het de principes inzake contractuele tewerkstelling door naar het top- en middenkader.

Artikel 1 (vervanging van deel I)

De in- en doorstroom van personeelsleden is momenteel geregeld in drie verschillende delen van het Vlaams Personeelsstatuut: deel I (algemene bepalingen), deel III (rekrutering en selectie van het personeel) en deel VI (de administratieve loopbaan).

Deel I kende een historische en organische groei, maar verloor na verloop van tijd een duidelijke structuur. Tussen de verschillende delen ontbreekt een logische samenhang. Zo zijn er bijvoorbeeld principes van in- en doorstroom in zowel deel I, deel III als deel VI vervat. De verschillende delen herhalen dezelfde algemene principes (zoals bijvoorbeeld het verloop van een selectieprocedure). Deze herhalingen verzwaren de huidige rechtspositieregeling onnodig.

Daarom krijgt de rechtspositieregeling een nieuwe logische opbouw.

Het nieuwe deel I omvat de algemene bepalingen m.b.t. delegatie, personeelsplan, indeling van de graden, doelgroepenbeleid, ... Bepalingen inzake in- en doorstroom uit het vroegere deel I verhuizen naar het nieuwe deel III.

De nieuwe structuur van deel I is als volgt:

Deel I Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Titel 1 Toepassingsgebied

Titel 2 Algemene bepalingen

Hoofdstuk 1: Definities

Hoofdstuk 2 Delegatie

Hoofdstuk 3 Personeelsplan

Hoofdstuk 4 Indeling van de graden

Hoofdstuk 5 Kansengroepenbeleid

Hoofdstuk 6 Dienstanciënniteit

Hoofdstuk 7 Tijdelijke vervanging en terugkeerrecht

Hoofdstuk 8 Standplaatsbepaling

Hoofdstuk 9 Arbeidsreglement

Hoofdstuk 10 Agentschapsspecifieke besluiten

Titel 3 Algemene organisatorische bepalingen

Hoofdstuk 1 Statutaire organen en beroepscommissies

Hoofdstuk 2 Het Selectiekwaliteitscomité

Titel 4 Overgangs- en opheffingsbepalingen.

Hierna volgt de bespreking van de inhoudelijke wijzigingen in deel I ten opzichte van de huidige tekst van deel I van het Vlaams Personeelsstatuut.

Titel 1 Toepassingsgebied

Artikel I 1 blijft ongewijzigd.

Titel 2 Algemene bepalingen

Hoofdstuk 1: Definities

Aanpassingen aan de definities van artikel I 2:

Artikel I 2, 16°: aanpassing van de definitie 'personeelsfunctie'. Historisch werd als personeelsfunctie bedoeld: ofwel de gemeenschappelijke aansturing via de entiteiten in het beleidsdomein Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie (zijnde AgO) ofwel de MOD die voor een entiteit, raad of instelling werkt (georganiseerd op het niveau van het beleidsdomein, een ministerie of van een entiteit). Door de centralisatie van de dienstverlening inzake personeelsaangelegenheden, situeert de personeelsfunctie zich thans volledig bij AgO.

Artikel I 2, 19°: aanpassing van de definitie van selector : het Agentschap Overheidspersoneel dat advies geeft over het selectiegebeuren; de lijnmanager in de gevallen zoals bepaald in dit besluit; de bevoegde selector binnen de entiteit voor entiteitsspecifieke functies.

Artikel I 2, 29°, 30° en 31° : aangezien het systeem van functieweging niet verder uitgewerkt wordt, worden de definities van centrale wegingscommissie, het validatiecomité en de externe systeemhouder geschrapt.

Nieuwe artikel I 2, 29°: aangezien de definitie van bewijs van beroepskwalificatie (huidige artikel I 2,32°- nieuw artikel I 2,30°) in deel I voorkomt, is het logisch om ook de definitie van ervaringsbewijs te verschuiven naar deel I (nieuw artikel I 2, 29°). Het betreft een verschuiving van het huidige artikel III 2, 1°, tweede lid.

Nieuw artikel I 2, 35° dat de definitie van een gezagsfunctie bevat.

Nieuw artikel I 2, 36°: een definitie voor "werkdag" is toegevoegd naar analogie met de invulling van dit begrip voor contractuele personeelsleden op basis van de arbeidswetgeving. Een dergelijke definitie is nodig ter verduidelijking nu het nieuw Burgerlijk Wetboek een afwijkende definitie voor werkdag invoert.

Hoofdstuk 2 Delegatie

Toevoeging aan artikel I 3 dat het hoofd van het DCPA het fietsleaseplan ondertekent.

Hoofdstuk 3 Personeelsplan

Het huidige artikel I 4 wordt sterk ingekort. Gezien contractuele tewerkstelling de regel wordt, worden de huidige uitzonderingsgronden om af te wijken van de statutaire tewerkstelling, niet langer behouden. Ook het wegen van de functies en de beroepsprocedure bij de beroepscommissie Functieclassificatie worden geschrapt (huidige artikel I 4 bis tot I 4 quinques).

Hoofdstuk 4 Indeling van de graden

Het nieuwe artikel I 5 bevat de inhoud van het huidige artikel VI 5 en VI 6. Het systeem van rangen en graden blijft ongewijzigd behouden.

Hoofdstuk 5 Kansengroepenbeleid

Het kansengroepenbeleid blijft behouden.

Van elk beleidsdomein wordt maximaal 1% van de betrekkingen, uitgedrukt in voltijds equivalenten, voorbehouden voor personen uit de doelgroep. Voorbehouden betrekkingen blijven open staan voor personen met een arbeidshandicap met recht op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie met één van onderstaande attesten:

- personen met een bijstandsveld W2 of W3 toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Arbeidshandicap, voor onbepaalde duur.
- personen met een beslissing van de VDAB die recht hebben op Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM) voor onbepaalde duur.
- personen van wie de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding beslist dat zij een advies collectief maatwerk krijgen of dat zij behoefte hebben aan werkondersteunende maatregelen in het kader van maatwerk bij individuele inschakeling voor een periode van vijf jaar. Overeenkomstig artikel 87 § 1 van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling, dat in werking trad op 1 juli 2023, kan er geen nieuwe Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) meer toegekend worden. Het recht van personen met een VOP van onbepaalde duur wordt automatisch omgezet naar individueel maatwerk voor een periode van vijf jaar.

De selectieprocedure voor de invulling van voorbehouden betrekkingen wordt voortaan geregeld in deel III (artikel III 8) en afgestemd op de andere selectieprocedures.

Om personen in een voorbehouden betrekking meer doorstroommogelijkheden te bieden, verloopt de aanwerving in een voorbehouden betrekking voortaan via een objectief wervingssysteem, waarbij maximaal wordt ingezet op integraal toegankelijke selectieprocedures, selectietesten en redelijke aanpassingen. In afwijking van de vereiste van algemene bekendmaking van de vacature, wordt de scope van de vacature voor een voorbehouden betrekking beperkt tot de kansengroep van personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie.

Hoofdstuk 6 Dienstanciënniteit

Van het huidige artikel VI7, VI 8, VI 9 en VI 10, dat de graad-, niveau-, dienst- en schaalanciënniteit definieert, blijft enkel de dienstanciënniteit behouden. Graad- en niveau-anciënniteit zijn niet meer relevant aangezien men om te bevorderen voortaan rekening zal houden met de relevante beroepservaring. Ook de schaalanciënniteit speelt geen rol meer om te kunnen bevorderen. Schaalanciënniteit krijgt een nieuwe definitie in het kader van verloning en wordt daar opnieuw gedefinieerd. De dienstanciënniteit blijft wel behouden aangezien ze van belang is in het kader van de toekenning van eretekens. Het begrip 'overheid' blijft op dezelfde manier gedefinieerd voor de administratieve anciënniteiten.

Hoofdstuk 7 Tijdelijke vervanging en terugkeerrecht

Het nieuwe artikel I 11 betreft een herneming van de vroegere artikels I 15 en I 16.

Aan het terugkeerrecht wordt toegevoegd dat er ook een terugkeerrecht is naar de oorspronkelijke betrekking bij het beëindigen van een vrijwillige tijdelijke functieverlichting. Het instrument van vrijwillige functieverlichting moet bijdragen tot de blijvende inzetbaarheid van personeelsleden. De modaliteiten van de tijdelijke functieverlichting zijn verder geregeld in artikel VII 5ter van dit besluit.

In plaats van een voltijdse afwezigheid van minder dan zeven maanden wordt het een voltijdse afwezigheid van niet meer dan zes maanden waarbij men een terugkeerrecht naar de oorspronkelijke betrekking behoudt.

Hoofdstuk 8 Standplaatsbepaling

Het nieuwe artikel I 12 is een herneming van het vroegere artikel VI 31.

Hoofdstuk 9 Arbeidsreglement

Het nieuwe artikel I 13 is een herneming van het vroegere artikel I 17.

Hoofdstuk 10 Agentschapsspecifieke besluiten

Het nieuwe artikel I 14 is een herneming van het vroegere artikel I 7 bis.

Titel 3 Algemene organisatorische bepalingen

Hoofdstuk 1 Statutaire organen en beroepscommissie

Het nieuwe artikel I 15 tot en met I 21 herneemt het vroegere artikel I 8 tot en met I 14 inzake de raad van beroep. Het vroegere hoofdstuk 1 bis inzake de beroepscommissie Functieclassificatie (de vroegere artikels I 14 bis tot en met I 14 septies) wordt niet meer hernomen.

Hoofdstuk 2 Het Selectiekwaliteitscomité

Het nieuwe artikel I 22 herneemt de bepalingen van het vroegere artikel I 14 octies.

Titel 4 Overgangs- en opheffingsbepalingen

Het nieuwe artikel I 23 is een herneming van het vroegere artikel I 19.

De vroegere overgangsbepaling in artikel I 17 vervalt aangezien de minister, bevoegd voor de bestuurszaken de bepalingen inzake het personeelsplan in de toekomst kan bepalen.

De vroegere overgangsmaatregel van artikel I 20 is zonder voorwerp geworden aangezien de figuur van de aanstelling in het hoger ambt opging in de mogelijkheid om een toelage voor tijdelijke functieverzwaring toe te kennen.

Het behoud van de overgangsmaatregel van het vroegere artikel I 21 is niet aangewezen: een terugkeerrecht naar de oorspronkelijke betrekking voor ambtenaren die reeds sinds 2006 een andere functie opnamen, is niet meer realistisch gezien de inhoud van de functies evolueren. Deze ambtenaren behouden wel een terugkeerrecht naar de entiteit van herkomst.

De vroegere opheffingsbepaling van artikel I 22 is niet meer actueel en vervalt.

Tot slot:

- de bepalingen van het huidige artikel I 5 § 1 en § 2 (invullingswijzen van statutaire en contractuele betrekkingen) worden herwerkt en opgenomen in deel III, hoofdstuk 1, afdeling 1 onder de hoofding 'de invulling van vacatures';
- de bepalingen inzake wijziging van dienstaanwijzing en overdrachten van personeel (huidige artikels I 5 § 5, I 5 § 7, I 5 § 8, I 5 § 9 en I 5 ter) worden herwerkt en opgenomen in deel III, afdeling 4 onder de hoofding 'wijziging van dienstaanwijzing zonder procedure';
- het huidige artikel I 5 § 6 dat verwijst naar het organiek reglement, wordt niet hernomen. Het organiek reglement (bijlage 4 bij het VPS) wordt opgeheven. De bepalingen van het organiek reglement die relevant blijven worden opgenomen in deel III. Enerzijds bevat hoofdstuk 2 'Instroom', afdeling 3 'Aanwervingsvoorwaarden' de specifieke diplomavooraarden voor een functie uit het huidige organiek reglement. Anderzijds bevat hoofdstuk 3 'Doorstroom',

afdeling 3 'Bevordering' de toegang gevende graden voor een bevordering die in het huidige organiek reglement vermeld staan.

Artikel 2 (vervanging van deel III)

Het nieuwe deel III is een samenvoeging van het huidige deel III en deel VI. Deel VI wordt volledig opgeheven. Het principe inzake vacature-invulling van het vroegere deel I worden aangepast en verwerkt in het nieuwe deel III. Het nieuwe deel is opgebouwd uit ongewijzigde bepalingen van het huidige deel III en VI, gecombineerd met aangepaste algemene principes inzake de rechtspositie en de weglating van in onbruik geraakte regelingen of overbodige herhalingen.

De nieuwe structuur van deel III is als volgt:

Deel III De loopbaan

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Afdeling 1. De invulling van vacatures

Afdeling 2. De selector

Afdeling 3. De selectie via een objectief wervingssysteem

Afdeling 4. Niet nodeloos hertesten

Hoofdstuk 2. Instroom

Afdeling 1. Externe werving

Afdeling 2. Toelatingsvoorwaarden

Afdeling 3. Aanwervingsvoorwaarden

Afdeling 4. Toelating tot de proeftijd

Afdeling 5. Benoeming tot ambtenaar

Afdeling 6. Externe mobiliteit

Hoofdstuk 3. Doorstroom

Afdeling 1. Horizontale mobiliteit

Afdeling 2. Begeleide heroriëntering

Afdeling 3. Bevordering

Afdeling 4. Wijziging van dienstaanwijzing zonder selectieprocedure

Afdeling 5. De preventiefuncties

Afdeling 6. De huisbewaarders

Afdeling 7. Bijzondere bepalingen

Onderafdeling 1. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van de personeelsleden van de regionale luchthavens

Onderafdeling 2. Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het buitenlandpersoneel

Onderafdeling 3. Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht

Onderafdeling 4 Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Informatie- en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen

Hoofdstuk 4. Overgangsbepalingen

Hierna volgt de bespreking van de inhoudelijke wijzigingen in deel III ten opzichte van de huidige tekst van delen I, III en VI van het Vlaams Personeelsstatuut.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Hoofdstuk 1 bevat de algemene beginselen die zowel op instroom als doorstroom van toepassing zijn. Het principe van contractuele tewerkstelling en de uitzondering worden verankerd onder de algemene bepalingen.

Afdeling 1. De invulling van vacatures (artikel III 1 tot en met III 5)

Art. III 1 is deels een herneming van het vroegere artikel I 4. Het systeem van rangen en graden blijft behouden, ook voor contractuele personeelsleden. De redenering dat enkel een statutair een graad heeft en dat een contractueel een salarisschaal heeft, wordt verlaten.

In de toekomst wordt voorafgaandelijk niet meer vastgelegd op welke wijze, contractueel of statutair, de vacature ingevuld wordt. Dit gebeurt volgens de bepalingen van dit deel:

- met behoud van statuut (contractueel of statutair) voor de personeelsleden die in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid voor 1 juni 2024
- contractueel voor de personeelsleden die in dienst komen bij de diensten van de Vlaamse overheid na 31 mei 2024, met uitzondering van de gezagsfuncties die principieel statutair worden ingevuld.

Art. III 2 §1 en §2

Voortaan gaat de rechtspositieregeling uit van het algemeen principe van een contractuele instroom met als uitzondering de gezagsfuncties die een entiteit statutair invult. De statutaire tewerkstelling is verbonden aan de specifieke functie. Dit betekent een omkering van de uitgangspositie van de vorige rechtspositieregeling. Voorheen was de statutaire invulling van een vacature immers de regel en de contractuele invulling de uitzondering.

De indienstnemende overheid bepaalt de soort en de duur van de overeenkomst: voltijds, deeltijds, bepaalde of onbepaalde duur, vervangingsovereenkomst ...

Bijlage 4 bij het VPS bevat een lijst van de gezagsfuncties bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Van het principe van de statutaire invulling van een gezagsfunctie kan worden afgeweken in geval van:

1° de afwezigheid van de titularis van een gezagsfunctie. Het contractueel personeelslid treedt in dienst ter vervanging van een specifieke, bij naam genoemde titularis van een gezagsfunctie.

Het contractueel personeelslid dat met (opeenvolgende) vervangingsovereenkomsten werd tewerkgesteld ter vervanging van de titularis van een gezagsfunctie, moet de mogelijkheid krijgen om door te stromen naar een definitieve statutaire vacature voor een gezagsfunctie. Een entiteit maakt een zorgvuldige afweging om een gezagsfunctie tijdelijk in te vullen, dan wel permanent. De tijdelijke contractuele invulling blijft de uitzondering op een principieel statutaire en permanente invulling van de gezagsfunctie.

2° een tijdelijke en uitzonderlijke vermeerdering van het werk.

Dan kan een gezagsfunctie contractueel worden ingevuld waarbij rekening wordt gehouden met de beperkingen voor een tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoefte: arbeidsovereenkomst voor maximaal 1 jaar, uitzonderlijk verlengbaar met maximaal 1 jaar.

Daarenboven werft de indienstnemende overheid volgende gezagsfuncties per definitie contractueel aan:

- De management en projectleidersfuncties op N-niveau en de algemeen directeurs (mandaathouders van het topkader)
- De Vlaamse Bouwmeester

Dit wegens de tijdelijkheid van deze functies.

Art. III 2, §3 is een herneming van het vroegere artikel I 5, § 2 (laatste lid) maar werd licht anders geformuleerd zodat het duidelijker wordt dat "zonder wijziging van betrekking en zonder selectie" zowel van toepassing is bij de hernieuwing of verlenging van een bestaande arbeidsovereenkomst als bij de vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere.

Aan het vroegere artikel I 5, § 2 (laatste lid) werd wel toegevoegd dat deze regeling niet van toepassing is op een contractueel geworven personeelslid in een gezagsfunctie (art. III 2, §2, tweede lid). Deze overeenkomst kan niet worden verlengd zonder wijziging van betrekking en zonder selectie, ook al is het personeelslid geslaagd voor een objectief wervingssysteem. De contractuele invulling van een gezagsfunctie is beperkt tot uiterlijk 2 jaar (arbeidsovereenkomst voor maximaal 1 jaar, uitzonderlijk verlengbaar met maximaal 1 jaar).

Art. III 3, §1 en §2 bepalen dat personeelsleden die vóór 1 juni 2024 vast benoemd waren of effectief toegelaten waren tot de statutaire proeftijd, hun statutair statuut behouden als zij binnen de Vlaamse overheid bewegen naar een andere functie via in- of doorstroom. Deze bepaling geldt evenwel niet voor statutaire personeelsleden die uit dienst gaan bij de Vlaamse overheid en na verloop van tijd weer instromen. Deze instroom zal steeds contractueel gebeuren, tenzij het om een gezagsfunctie gaat. Niettemin kunnen statutaire personeelsleden ervoor kiezen om vrijwillig over te stappen naar een contractuele tewerkstelling voor onbepaalde duur. Deze overstap impliceert het vrijwillig ontslag uit de statutaire betrekking, zonder dat de werknemer hiervoor een opzeggingstermijn moet presteren of een verbrekingsvergoeding moet betalen.

Het statutaire personeelslid dat vrijwillig kiest voor een contractuele tewerkstelling, zal worden ingeschaald in het nieuwe loongebouw conform artikel VII 2. De inschaling gebeurt volgens dit artikel op jaarsalaris, waarbij gezocht wordt naar hetzelfde of het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal. Bij de inschaling wordt de haard- en standplaatstoelage en de bevorderingspremie in rekening gebracht. Een dergelijke werkwijze garandeert dat het personeelslid naar aanleiding van een vrijwillige overstap naar een contractuele tewerkstelling een bruto jaarsalaris ontvangt dat minstens hetzelfde is als het bruto jaarsalaris dat het genoot als statutair personeelslid.

Wordt het personeelslid in zijn contractuele betrekking ontslagen, dan zal voor de berekening van de opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding rekening worden gehouden met de periodes van ononderbroken tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid conform artikel XI 27. Dus voorafgaande aaneensluitende periodes van tewerkstelling als statutair tellen mee voor de anciënniteit die nodig is om de opzeggingstermijn te berekenen.

Art. III 3, §3 bepaalt dat personeelsleden die vanaf 1 juni 2024 worden toegelaten tot een statutaire proeftijd in een betrekking die vóór 1 juni 2024 werd vacant verklaard, worden aanzien als personeelsleden die vóór 1 juni 2024 werden toegelaten tot de proeftijd. Zij stromen dus ook door met behoud van hun statutair statuut.

Kandidaten die zich in een statutaire werfreserve bevinden waarvan de selectie dateert van vóór 1 juni 2024, maar die uit de werfreserve worden opgeroepen op basis van een vacature van na 31 mei 2024 zullen contractueel worden aangeworven. De kandidaten worden in dat geval duidelijk geïnformeerd over de contractuele invulling van de aangeboden functie.

Art. III 4 betreft een herwerking van het huidige artikel I 5, §2. Momenteel laat de keuze voor de interne arbeidsmarkt toe om te opteren hetzij voor horizontale mobiliteit, hetzij voor bevordering, hetzij voor een combinatie van beiden. Deze keuzemogelijkheid blijft behouden.

Het VPS voorziet thans geen verplichte combinatie van externe werving met een bevorderingsprocedure van a tot z. Het VPS verplichtte tot dusver de combinatie van externe werving met bevorderingen van geslaagden voor overgangsexamens (= indien de vacature invulbaar is via bevordering hoger niveau) of geslaagden voor competentieproeven (= indien de vacature invulbaar is via bevordering binnen niveau). Hierbij richt men zich enkel tot laureaten van vroegere loopbaanexamens of competentieproeven. In de praktijk zijn deze laureaten zeer dun gezaaid omdat het al lang geleden is dat men bij de DVO een overgangsexamen heeft georganiseerd.

Om de interne mobiliteit te bevorderen zal voortaan een externe werving verplicht moeten gecombineerd worden met een bevordering van a tot z, evenals met de horizontale mobiliteit en de externe mobiliteit. Door zich niet langer te richten tot geslaagden van overgangsexamens of competentieproeven, zullen meer interne personeelsleden de kans krijgen om te kandideren.

In tegenstelling tot voorheen is de externe arbeidsmarkt niet langer toegankelijk voor het personeelslid dat kan kandideren via de horizontale mobiliteit. Deze nieuwe regel werd ingevoerd om te vermijden dat er discussies ontstaan over de proeftijd en behoud van de terugvalpositie. Een overplaatsing via de horizontale mobiliteit is definitief en gebeurt zonder proeftijd. Dit heeft het voordeel voor de organisatie dat er geen ambtshalve onbetaald verlof moet worden toegekend. Een proeftijd is immers niet meer nodig omdat het personeelslid al bewezen heeft dat het goed functioneert in een bepaald niveau. Voorheen had het personeelslid de keuze indien hij zowel aan de voorwaarden voor externe werving als aan die voor horizontale mobiliteit voldeed: ofwel een overplaatsing via de horizontale mobiliteit en dus zonder proeftijd, ofwel een externe aanwerving met proeftijd en terugvalpositie.

De vroegere procedure van externe mobiliteit, in combinatie met de horizontale mobiliteit en eventueel de externe arbeidsmarkt, waarbij men zijn oproep kon beperken tot één van de categorieën die onder de externe mobiliteit vallen, vervalt. Zodra men naar de externe arbeidsmarkt gaat, is het sowieso verplicht om de vacature ook via externe mobiliteit aan te bieden, waarbij men zich dan richt tot alle categorieën van de externe mobiliteit.

Art. III 5 betreft een herwerking van het huidige artikel VI 1. Enkel de aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator blijft nog behouden en wordt daarom expliciet vermeld. Qua tijdelijke aanstellingen blijft enkel nog de tijdelijke aanstelling van de huisbewaarder behouden. De tijdelijke aanstellingen van preventieadviseur en projectleider vervallen. De scope bij bevordering naar het hogere niveau blijft ongewijzigd (VO-brede openstelling van de vacature).

Afdeling 2. De selector

Art. III 6 bepaalt dat het Agentschap Overheidspersoneel selector is voor de contractuele en statutaire selecties bij de diensten van de Vlaamse overheid. Dit vloeit voort uit de beslissing van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2020 met betrekking tot de

uitbreiding van de gemeenschappelijke hr-dienstverlening door het Agentschap Overheidspersoneel. Enkel de selecties voor de volgende functies vormen een uitzondering op de exclusieve bevoegdheid van AgO:

1. functies bij de Openbare Psychiatrische Zorgcentra Geel en Rekem die niet behoren tot het top- en middenkader;
2. functies waarvoor de lijnmanager zelf kan optreden als selector, voor zover het geen gezagsfuncties betreffen;
3. functies die voorkomen op de lijst van entiteitsspecifieke functies die door de Vlaamse minister van Bestuurszaken wordt vastgesteld.

De Vlaamse Regering wees AgO ook al aan als verplichte selector in het oprichtingsbesluit van AgO:

- voor alle statutaire wervingen bij de ministeries van de Vlaamse Gemeenschap (= de departementen en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid). Deze bevoegdheid van de Vlaamse Regering vloeit voort uit artikel 87, §2, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (BWHI). Dit artikel bepaalt dat de statutaire personeelsleden aangeworven worden door bemiddeling van Selor (thans Werkenvoor.be). Door middel van een samenwerkingsprotocol tussen Selor en de Vlaamse overheid dat door de Vlaamse Regering in 2009 werd goedgekeurd (VR 2009 3004 DOC.0590) kan de Vlaamse overheid die statutaire aanwervingsprocedures voor de ministeries zelf uitvoeren. In 2011 verleende de Vlaamse regering haar goedkeuring aan de verlenging van het samenwerkingsprotocol voor onbepaalde duur (VR 2011 2904 DOC.0356).
- voor alle mandaatfuncties (= top- en middenkader).

Sinds 1 mei 2015 staat AgO in voor de uitvoering van de taken en opdrachten die eerder aan Jobpunt Vlaanderen waren toevertrouwd. Op basis van artikel 3, §2, 4^o, van het toenmalige decreet van 2 maart 1999 houdende machtiging tot deelneming in een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid bevoegd voor de uitvoering van opdrachten met betrekking tot de werving en selectie van overheidspersoneel, kende de Vlaamse Regering aan Jobpunt Vlaanderen de exclusieve bevoegdheid toe als selector voor alle top- en middenkaderfuncties, niet beperkt tot de statutaire wervingen voor de ministeries van de Vlaamse Gemeenschap. Deze exclusieve bevoegdheid van Jobpunt Vlaanderen werd in 2015 overgenomen door AgO en verankerd in het oprichtingsbesluit van AgO

Afdeling 3. De selectie via een objectief wervingssysteem

Art. III 7 is een herneming van het vroegere artikel III 6. De algemene principes van een selectie via een objectief wervingssysteem blijven ongewijzigd.

Art. III 8 is deels een herneming van het vroegere artikel III 7.

Bij de invulling van een voorbehouden betrekking, is het thans mogelijk om af te stappen van een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem om drempelverlagend te werken. Dit impliceert dat de kandidaat in een voorbehouden betrekking niet wordt aangeworven via een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking, maar dat de kandidaat een apart circuit doorloopt waarbij er geen concurrentie is met kandidaten die niet tot de doelgroep (handicap/chronische ziekte) van de voorbehouden betrekkingen behoren. De selectie vindt dus binnen de doelgroep plaats en kan aangepast worden aan de individuele situatie van de kandidaten. Het gaat om een vereenvoudigde selectieprocedure die afwijkt van de standaard selectieprocedures. Als

gevolg hiervan kan een personeelslid in een voorbehouden betrekking niet deelnemen aan een bevorderingsprocedure omdat hiervoor de vereiste geldt dat het personeelslid moet geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking. Vanuit een contractuele voorbehouden betrekking kan een personeelslid wel meedoen aan een procedure via horizontale mobiliteit om statutair te worden in hetzelfde niveau.

Om in de toekomst personen in een voorbehouden betrekking meer doorstroommogelijkheden te bieden, verloopt de aanwerving in een voorbehouden betrekking voortaan via een objectief wervingssysteem, waarbij maximaal wordt ingezet op integraal toegankelijke selectieprocedures, selectietesten en redelijke aanpassingen. Art. III 8 bevat een bijkomende afwijking op de vereiste van de algemene bekendmaking van de vacature, met name voor vacatures voor voorbehouden betrekkingen. De scope van de vacature voor een voorbehouden betrekking wordt beperkt tot de doelgroep, met name personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie.

Art. III 9 is een herneming van het vroegere artikel III 8.

Art. III 10 is een herneming van het vroegere artikel III 9. Bijkomend wordt toegevoegd dat het selectiereglement ook vermeldt welke bewijzen van beroepskwalificatie in aanmerking komen om deel te nemen aan de selectie. Dat bewijzen van beroepskwalificatie ook in aanmerking komen om te kandideren bij de Vlaamse overheid werd reeds eerder verankerd in het VPS vanaf 1 augustus 2020. Het betreft een vergetelheid die hier rechtgezet wordt.

Art. III 11 is een herneming van het vroegere artikel III 10. Er wordt aan toegevoegd dat rekening kan gehouden worden met redelijke aanpassingen. Dit kan het geval zijn wanneer men een vacature voor een voorbehouden betrekking publiceert. Het huidige artikel I 5 § 4 vermeldt deze mogelijkheid. Aangezien voortaan voorbehouden betrekkingen zullen ingevuld worden via een objectief wervingssysteem, wordt de mogelijkheid van redelijke aanpassingen meegenomen in de generieke bepalingen inzake het objectief wervingssysteem.

Afdeling 4. Niet nodeloos hertesten

Art. III 12 bevat de principes van niet nodeloos hertesten. Deze blijven ongewijzigd. Dit artikel bevat de inhoud van het vroegere artikel I 5bis.

Hoofdstuk 2. Instroom

Afdeling 1 Externe werving

Art. III 13 bevat de definitie van een externe werving. In tegenstelling tot voorheen is de externe arbeidsmarkt niet langer toegankelijk voor het personeelslid dat kan kandideren via de horizontale mobiliteit. Deze nieuwe regel werd ingevoerd om te vermijden dat er discussies ontstaan over de proeftijd en behoud van de terugvalpositie. Een overplaatsing via de horizontale mobiliteit is definitief en gebeurt zonder proeftijd. Dit heeft het voordeel voor de organisatie dat er geen ambtshalve onbetaald verlof moet worden toegekend. Een proeftijd is immers niet meer nodig omdat het personeelslid al bewezen heeft dat het goed functioneert in een bepaald niveau. Voorheen had het personeelslid de keuze indien hij zowel aan de voorwaarden voor externe werving als aan die voor horizontale mobiliteit voldeed: ofwel een overplaatsing via de horizontale mobiliteit en dus zonder proeftijd, ofwel een externe aanwerving met proeftijd en terugvalpositie.

Voor bevordering is de situatie anders. Op vandaag wordt een externe werving gecombineerd met geslaagden voor overgangsexamens of competentieproeven voor de

graad in kwestie. Dit wordt nu opengetrokken en elke externe werving moet verplicht gecombineerd worden met bevordering (dus niet alleen openstellen voor kandidaten die reeds in een eerdere procedure geslaagd waren voor de graad in kwestie). De ervaringsvereiste ligt bij een externe werving dikwijls lager dan bij bevordering. Daarom is het nodig dat interne personeelsleden die nog niet aan de ervaringsvereiste voor de bevordering voldoen, de kans moeten krijgen om via de externe werving te kandideren, voor zover ze aan de voorwaarden (o.a. diploma) voldoen.

Afdeling 2. Toelatingsvoorwaarden

Art. III 14 bevat de algemene voorwaarden om toegelaten te worden tot een functie bij de diensten van de Vlaamse overheid.

De nationaliteitsvoorwaarde en taalvereiste, op heden reeds van toepassing op basis van hogere (federale en Europese) regelgeving (o.a. Grondwet, taalwetgeving) worden verankerd in het VPS om in het betreffende artikel een duidelijk en volledig overzicht te creëren van de geldende toelatingsvoorwaarden.

Samengevat legt de nationaliteitsvoorwaarde op:

- voor een statutaire functie: Belg zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur, of, in de andere gevallen, Belg zijn of burger van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;
- voor een contractuele functie: Belg zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur.

Dit vloeit voort uit de samenlezing van de Grondwet en het Europees gemeenschapsrecht. Het Europees gemeenschapsrecht voorziet geen strikte afbakening van de functies die deelnemen aan het openbaar gezag en de functies strekkende tot bescherming van de algemene belangen van een openbaar lichaam. Reden waarom deze functies voor wat betreft de toepassing van de nationaliteitsvereiste niet samenvallen met de gezagsfuncties zoals gedefinieerd in dit besluit (art. I 2,35°)

Verder werd het voldoen aan de taalvereiste toegevoegd aan de toelatingsvoorwaarden. De federale bestuurstaalwet legt immers op dat men voor elke aanwerving moet voldoen aan de taalvereisten: dit betekent ofwel over een Nederlandstalig diploma beschikken dat gekoppeld is aan het niveau waarin geworven wordt, ofwel geslaagd zijn voor een taaltest gekoppeld aan het niveau waarin men wil werven.

Bij de medische geschiktheid voor de uit te oefenen functie werd de verwijzing naar de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers op het werk toegevoegd. Deze wetgeving bepaalt immers voor welke categorieën van personeelsleden een voorafgaande gezondheidsbeoordeling vereist is. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer beslist over de geschiktheid van het personeelslid vooraleer de arbeidsovereenkomst wordt afgesloten. Wordt de werknemer niet geschikt bevonden, dan mag hij niet in de functie worden tewerkgesteld.

Afdeling 3. Aanwervingsvoorwaarden (artikel III 15 tot en met III 20)

Art. III 15 is een herneming van het vroegere artikel III 2. De uitzonderingen op de verplichting tot aanwerving via een objectief wervingssysteem worden niet langer meer in dit artikel opgenomen, maar onder artikel III 18 §1.

Art. III 16 is een herneming van het vroegere artikel III 3.

Art. III 17 is een herneming van het vroegere artikel III 4.

Art. III 18 somt de situaties op waarin de lijnmanager kan optreden als selector, er geen verplichting is tot combinatie van procedures en tot het organiseren van een selectie via een objectief wervingssysteem. Startbanen zijn in de opsomming geschrapt omdat de startbaanovereenkomst, als een specifieke vorm van arbeidsovereenkomst, niet meer bestaat. Alle personen die worden aangeworven en die jonger zijn dan 26 jaar, worden automatisch beschouwd als zijnde een startbaner. Zij worden aangeworven met een klassieke arbeidsovereenkomst die van bepaalde of onbepaalde duur kan zijn.

Voorheen werd deze opsomming in verschillende artikels doorheen het VPS opgenomen, nu wordt dit gebundeld in één artikel.

Art. III 19 is een herneming van het vroegere artikel I 5, §2 .

Art. III 20 bevat een lijst met de bijzondere aanwervingsvoorwaarden voor bepaalde graden. Voorheen werden deze bijzondere aanwervingsvoorwaarden opgesomd in het organiek reglement (bijlage 4 bij het VPS). Omdat het onderscheid tussen bevorderings- en aanwervingsgraden vervalft, wordt het organiek reglement opgeheven. Dit betekent dat entiteiten ook kunnen werven in de vroegere bevorderingsgraden. Bijgevolg worden alle graden voor zowel interne als externe kandidaten toegankelijk waardoor een gelijke behandeling wordt gewaarborgd. Een entiteit kan er weliswaar voor kiezen om betrekkingen in de tweede en derde rang van een niveau enkel open te stellen via de procedure van bevordering binnen het niveau. De lijnmanager kan er ook voor kiezen om vacatures in de basisgraad van een niveau alleen open te stellen via de procedure van bevordering naar het hoger niveau.

Aangezien het organiek reglement werd opgeheven en vervangen door de lijst met gezagsfuncties, dienen de bijzondere aanwervingsvoorwaarden opgenomen te worden in het VPS zelf. Bij de graden van directeur-ingenieur, adviseur-ingenieur, en ingenieur werd toegevoegd dat indien deze graden ingevuld worden als knelpuntfunctie bovendien ook volgende diploma's in aanmerking komen:

- alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel ingenieur (ing.)(masters in de industriële wetenschappen of industrieel ingenieurs);
- doctoraat in de (bio-)ingenieurswetenschappen

Afdeling 4. Toelating tot de proeftijd (artikel III 21 tot en met III 25)

Art. III 21 is een herneming van het vroegere artikel III 11.

Art. III 22 is een herneming van het vroegere artikel III 12.

Art. III 23 is een herneming van het vroegere artikel III 13. Deze regeling is niet van toepassing op een ambtenaar die een gezagsfunctie uitoefent.

Art. III 24 is een herneming van het vroegere artikel III 14.

Art. III 25 verwijst voor de bepalingen inzake duur en evaluatie van de proeftijd naar deel IV (prestatie management).

Afdeling 5. Benoeming tot ambtenaar (artikel III 26)

Art. III 26 is een herneming van het vroegere artikel III 21.

Afdeling 6. Externe mobiliteit (artikel III 27 tot en met III 31)

Een deel van de bepalingen van het vroegere artikel VI 30 bis tot VI 30 duodecies blijven behouden, maar er zijn ook een aantal wijzigingen.

We beschouwen de externe mobiliteit voortaan als een vorm van instroom, terwijl we dit thans als een vorm van doorstroom zien. Het gaat echter over de instroom van kandidaten die thans elders werken, weliswaar in een ander openbaar bestuur. De

inschalingsprincipes en de principes inzake valorisatie van relevante beroepservaring voor de geldelijke anciënniteit zijn dezelfde als die bij externe werving (art. VII 3, §1 en art. VII 4).

Voorheen was externe mobiliteit enkel mogelijk voor vastbenoemde ambtenaren. Voortaan wordt dit opengetrokken en kunnen zowel contractuele werknemers als vastbenoemde ambtenaren van andere besturen via de externe mobiliteit meedingen. Indien men instroomt via externe mobiliteit dan gebeurt dit door middel van een contractuele tewerkstelling. In afwijking hiervan gebeurt de instroom via externe mobiliteit naar een gezagsfunctie steeds via een statutaire tewerkstelling. De besturen van waaruit externe mobiliteit mogelijk is, blijven dezelfde. De voorwaarde waaraan men moet voldoen om externe mobiliteit te kunnen verkrijgen wordt vereenvoudigd. Thans moet men een graad, rang, functie of vakklasse bekleden die door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, als gelijkwaardig wordt erkend met de graad of rang waartoe de vacante betrekking behoort (oude art. VI 30 quinquies, 2°). Voortaan volstaat het dat men in hetzelfde niveau tewerkgesteld is (nieuwe art. III 29, 2°).

De proeftijd bij externe mobiliteit (artikel III 30) wordt volledig gealigneerd op die van externe werving. Bijgevolg gelden voor de duur en de evaluatie van de proeftijd bij externe mobiliteit eveneens de bepalingen zoals opgenomen in deel IV.

Zodra men kiest om een vacature aan te bieden via externe werving, is men verplicht om ook te combineren met de externe mobiliteit (nieuw artikel III 4, §1, 2°). Het aanbieden van een betrekking enkel via externe mobiliteit is niet meer mogelijk.

Hoofdstuk 3. Doorstroom

Het principe van de Vlaamse overheid als holding voor wat betreft de doorstroom en mobiliteit van personeelsleden van de Vlaamse overheid kent een tweeledige vertaling:

1. Voor personeelsleden die instromen vanaf 1 juni 2024:

Iedere doorstroommogelijkheid voor deze personeelsleden is contractueel, tenzij het gaat over de invulling van een gezagsfunctie. In dat geval is de doorstroom statutair. Een contractueel personeelslid wordt in dat geval na het slagen voor een objectieve selectie toegelaten tot de statutaire proeftijd. Een statutair personeelslid dat een gezagsfunctie uitoefent en doorstroomt naar een niet-gezagsfunctie verliest zijn statutaire aanstelling en wordt contractueel.

De rekrutering en selectie voor de doorstroom van personeelsleden gebeurt volgens dezelfde algemene principes als de instroom.

2. Voor personeelsleden die reeds deel uitmaken van de holding vóór 1 juni 2024:

Deze personeelsleden stromen door met behoud van hun statuut. Het statuut van tewerkstelling is niet afhankelijk van de wijze waarop een vacature wordt opengesteld, maar wel van de bestaande band van tewerkstelling van de geselecteerde kandidaat met de diensten van de Vlaamse overheid.

De gezagsfuncties vormen een uitzondering op deze regel. De doorstroom naar een gezagsfunctie is steeds statutair. Voor een contractueel personeelslid impliceert dit na het slagen voor een objectieve werving de toelating tot een statutaire proeftijd.

Statutaire personeelsleden kunnen steeds kiezen voor een vrijwillige overstap naar een contractuele tewerkstelling vanuit een positieve, bewuste keuze. Deze overstap is definitief. De keuze impliceert het vrijwillig ontslag uit de statutaire betrekking. Er is geen terugkeerrecht naar de statutaire aanstelling.

Afdeling 1. Horizontale mobiliteit (artikel III 32 tot en met III 38)

Thans worden vacatures steeds ofwel in statutair verband ofwel in contractueel verband opengesteld. Statutaire personeelsleden kunnen via de horizontale mobiliteit enkel

solliciteren voor een andere statutaire functie. Wil een statutair personeelslid een contractuele functie opnemen dan kan dit enkel via een externe werving. Voor veel statutaire personeelsleden vormt dit een drempel om een contractuele functie binnen de Vlaamse overheid op te nemen omwille van het verlies van hun statutair statuut en het eventuele financieel verlies.

Door in de toekomst te bepalen dat het statuut behouden blijft (voor ambtenaren die toegelaten zijn tot de proeftijd 1 juni 2024) valt deze drempel voor statutaire personeelsleden weg. Zij kunnen voortaan voor alle vacatures solliciteren gezien de opname van de nieuwe functie gebeurt met behoud van statuut. Ook zullen entiteiten niet langer goede "statutaire" kandidaten moeten missen voor hun contractuele vacatures en zullen zij een grotere instroom aan kandidaturen ontvangen. De definitie van horizontale mobiliteit in artikel III 32 is sterk vereenvoudigd aangezien het niet meer uitmaakt of men vanuit een statutaire, dan wel vanuit een contractuele arbeidsrelatie kandideert. In principe behoudt men zijn hoedanigheid, maar indien men contractueel is en men voor een gezagsfunctie kandideert, start men aan een proeftijd in statutair verband. Waar de deelname aan horizontale mobiliteit thans in het VPS beperkt wordt tot houders van graden van rang A2E en rang A2 of lager, valt deze beperking in de algemene definitie van artikel III 32 weg. Daardoor wordt het mogelijk dat ook personeelsleden die thans behoren tot top- en middenkader kunnen meedingen naar functies buiten het top- en middenkader. Bv. een hoofdadviser of afdelingshoofd kan op die manier meedingen naar een functie van directeur, adviseur, directeur-ingenieur, In artikel V 1quater VPS is verankerd dat het top- en middenkader via de procedure van horizontale mobiliteit kan worden overgeplaatst naar een functie buiten het top- en middenkader. Het is evenwel niet mogelijk om een functie in het top- en middenkader via de gewone regels van horizontale mobiliteit (Deel III) in te vullen. Daarvoor blijft de bijzondere procedure van Deel V van toepassing.

Het nieuwe artikel III 35 verduidelijkt de mogelijke scenario's bij een overplaatsing naar een andere functie. Een overplaatsing van een personeelslid kent een andere praktische invulling voor een contractueel dan voor een statutair personeelslid:

- Voor het contractueel personeelslid: de opname van een andere functie (bij een andere entiteit) impliceert een nieuwe arbeidsovereenkomst. Het contractueel personeelslid stemt noodzakelijkerwijze in met de gewijzigde essentiële arbeidsvoorwaarden en een beëindiging van de voorgaande arbeidsrelatie.

Voor het statutair personeelslid: dit personeelslid geniet een eenzijdige benoeming bij een entiteit van de Vlaamse overheid. Indien het personeelslid kandideert en wordt geselecteerd voor een andere functie, dan wordt de overplaatsing gerealiseerd met een eenzijdig besluit van de lijnmanager. Een benoeming in de nieuwe functie/bij de nieuwe entiteit heeft het (vrijwillig) ontslag uit de voorgaande functie tot gevolg. Voor het opnemen van een tijdelijke contractuele functie met een harde einddatum (bv. vervangingsopdracht, contract bepaalde duur) kan het personeelslid ambtshalve verlof voor opdracht opnemen. Zo is er geen belemmering meer voor een statutair personeelslid dat in dienst is voor 1 juni 2024 om via de horizontale mobiliteit tijdelijk een contractuele functie op te nemen met behoud van zijn statuut. Thans kan voor een contractuele betrekking die via horizontale mobiliteit wordt ingevuld alleen gekandideerd worden door een contractueel personeelslid. Het terugkeerrecht naar de entiteit van herkomst of naar de stoel van herkomst blijft behouden (zie artikel I 11 § 2).

Afdeling 2. Begeleiding bij heroriëntering (artikel III 39 tot en met III 41)

Het instrument van de herplaatsing dat voorheen was opgenomen in artikel I 5, § 2 en artikel VI 11 t.e.m. VI 17 is niet effectief en toereikend gebleken om personeelsleden te

heroriënteren binnen de holding. Om die reden wordt het instrument van de herplaatsing vervangen door een begeleidingsaanbod bij heroriëntering naar een andere functie binnen de bestaande kanalen. De begeleiding bij heroriëntering naar een andere functie is een positief verhaal waarbij we de inzetbaarheid van de medewerkers versterken. Dit doen we door hen intensief te begeleiden en te coachen met als doelstelling de medewerkers een tweede kans te geven en hen aan boord te houden. De herplaatsing als aparte procedure en het voorrangrecht daaraan verbonden vervallen. Personeelsleden die begeleiding krijgen om te heroriënteren naar een andere functie gaan zelf actief op zoek naar nieuwe opportuniteiten via de interne arbeidsmarkt en nemen net als andere personeelsleden deel aan de selectieprocedure. Op die manier worden de personeelsleden gestimuleerd om hun loopbaan in eigen handen te nemen en worden zij in een actieve rol geplaatst.

Art. III 39 bepaalt wanneer een personeelslid in aanmerking komt voor de begeleiding bij heroriëntering naar een andere functie en welke groepen van personeelsleden hiervan uitgesloten zijn. Een personeelslid komt in aanmerking als hij zijn oorspronkelijke functie niet meer kan uitoefenen omwille van volgende factoren die buiten de eigen verantwoordelijkheid liggen: medische of organisatorische redenen, verdwijnen van de functie, reorganisatie en het niet kunnen terugkeren naar de functie na een langdurige gelegitimeerde afwezigheid van minstens zes maanden. Geen goede match meer met de huidige functie wordt geschraapt als aanmeldingsreden. Medewerkers nemen hun statuut mee bij de heroriëntering naar een andere functie waardoor statutaire personeelsleden meer kansen zullen krijgen.

De groep van contractuele medewerkers die in aanmerking komt voor begeleiding bij heroriëntering naar een andere functie wordt uitgebreid tot alle contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, m.u.v. de contractuele personeelsleden geworven met een vervangingsovereenkomst.

Art. III 40 bepaalt dat het personeelslid pas kan aangemeld worden voor een begeleiding door het Agentschap Overheidspersoneel nadat alle mogelijkheden binnen de eigen entiteit zijn uitgeput.

Art. III 41 Bij opstart van een traject "begeleide heroriëntering" worden de verwachtingen naar het personeelslid toe helder en transparant gecommuniceerd en vastgelegd in een engagementsverklaring. In geval het personeelslid aan deze verwachtingen niet voldoet d.w.z. hij onvoldoende inspanningen levert doorheen het traject en de aangeboden mogelijkheden niet actief benut - en dit na meermaals hierop te zijn aangesproken - dan kan het Agentschap Overheidspersoneel het lopend traject stopzetten. Dit kan als element meegenomen worden in de jaarlijkse evaluatie en eventueel een evaluatie "onder verwachtingen" of een evaluatie "onvoldoende" tot gevolg hebben. Het verdere traject wordt dan opgenomen door de in dienst nemende entiteit.

Onder het "niet actief benutten" van de aangeboden mogelijkheden, wordt verstaan het niet benutten van de aangeboden leer- en begeleidingsmogelijkheden en/of het onvoldoende leveren van inspanningen qua leer- en begeleidingsmogelijkheden, op basis van tussentijdse besprekingen van de vastgestelde (leer)doelstellingen, waardoor het begeleidingstraject onmogelijk succesvol kan worden afgesloten.

Afdeling 3. Bevordering (artikel III 42 tot en met III 49)

Thans worden de ervaringsvereisten om te kunnen deelnemen aan bevorderingsprocedures beter op elkaar afgestemd. In 2007 werden in uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 de loopbaanmogelijkheden binnen het niveau sterk uitgebreid. Voor leidinggevende loopbaanpaden enerzijds en inhoudelijke loopbaanpaden anderzijds werd toen een verschillend aantal jaren ervaring gevraagd om te kunnen bevorderen van de ene rang naar de andere. Voor de leidinggevende paden werd de vereiste van schaalanciënniteit (die gold voor bevorderingen binnen het niveau vóór 2007) behouden, voor de nieuwe inhoudelijke loopbaanpaden werden enkel vereisten van relevante beroepservaring gesteld. Ondertussen is de hr-gedachte dat de inhoud van

de ervaring primeert boven op anciënniteiten opgedaan in een salarisschaal verder ingeburgerd. Daarom worden nu enkel nog vereisten inzake relevante beroepservaring gevraagd. Bovendien worden de verschillen in aantal jaren ervaring om mee te kunnen dingen naar een inhoudelijke functie ten opzichte van een leidinggevende functie weggewerkt. Inhoudelijke functies zijn immers evenwaardig aan leidinggevende. De focus ligt dus op het verschil in aard van ervaring die gevraagd wordt (inhoudelijke expertise versus leidinggevende managementervaring). Het is aan de lijnmanager en selector om in het selectiereglement aan te geven welke ervaring men vereist en dit vervolgens te beoordelen. Voor de bevordering naar senior adviseur werd het aantal jaren ervaring afgestemd op het aantal jaren ervaring dat men vraagt voor een middenkaderfunctie.

In 2007 werden de bevorderingsmogelijkheden naar het hogere niveau ongewijzigd gelaten. Er gebeurde geen afstemming met de deelnemingsvoorwaarden voor bevordering binnen het niveau en de anciënniteitsvereiste bleef gelden. Thans worden de vereisten inzake niveau-anciënniteit gewijzigd naar vereisten inzake relevante beroepservaring en wordt de duur van de vereiste ervaring opgetrokken en afgestemd op de vereisten die gelden voor een bevordering binnen het niveau. In de periode van de overgangsexamens was het verdedigbaar om slechts een beperkt aantal jaren niveau-anciënniteit te vragen en de drempel zo laag mogelijk te houden. De deelnemers aan de examens moesten immers een zware inspanning leveren om te studeren voor de overgangsexamens. Thans verlopen de selectieprocedures voor de overgang naar het hogere niveau volgens een gelijkaardige selectieprocedure als die voor de bevordering binnen het niveau. Het is dus logisch dat voor dergelijke loopbaanstap een hoger aantal jaren relevante beroepservaring gevraagd wordt dan voor de bevordering binnen het niveau.

Voorbeelden van de huidige situatie:

Een personeelslid van rang B1/C1/D1 kan vandaag bevorderen naar een leidinggevende functie binnen de rang B2/C2/D2 mits 6 jaar relevante beroepservaring of schaalanciënniteit. Voor een inhoudelijke functie binnen de rang B2/C2/D2 geldt de voorwaarde van de schaalanciënniteit niet.

Een personeelslid van rang B2, C2 en D2 kan worden bevorderd tot een leidinggevende functie binnen de rang B3, C3, D3 zonder dat er enige vereiste wordt gesteld. Voor dezelfde beweging, maar dan in het kader van een bevordering tot een inhoudelijke functie, wordt 8 jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie vereist.

Een personeelslid van niveau B of C kan bevorderen naar een graad van rang A1 mits in beide niveaus samen 3 jaar niveau-anciënniteit te tellen.

Een personeelslid van niveau C kan bevorderen naar een graad van rang B1 zonder anciënniteitsvereiste (desgevallend wel een specifiek diploma).

Een personeelslid van niveau D kan bevorderen naar een graad van rang C1 mits 2 jaar niveau-anciënniteit in niveau D.

Voor de toekomst worden een aantal drempels weggewerkt.

Het begrip "relevante beroepservaring" wordt het criterium om te kunnen bevorderen. De vereisten inzake schaal- of niveau-anciënniteit zijn niet langer van toepassing. Het personeelslid zal, afhankelijk naar welke rang hij bevordert, over een aantal jaren relevante beroepservaring moeten beschikken. Het gaat om de relevante beroepservaring die een personeelslid gedurende zijn hele loopbaan heeft verworven. Het kan hierbij gaan om beroepservaring verworven in de overheid, in de privésector of als zelfstandige. De relevante beroepservaring wordt dus losgekoppeld van de graad van waaruit men bevordert.

Het aantal jaren relevante beroepservaring om in een inhoudelijke loopbaan te bevorderen wordt afgestemd op het aantal jaren om in een leidinggevende loopbaan te bevorderen. Het vereiste aantal jaren relevante beroepservaring voor een bevordering naar het hogere niveau wordt meer in overstemming gebracht met het aantal jaren relevante beroepservaring vereist bij een bevordering binnen het niveau en bijgevolg licht verhoogd omdat het niet logisch is dat een grote loopbaanstap zoals het verhogen van niveau sneller kan dan een stap waarbij men slechts binnen het niveau verhoogt.

Voor bevordering binnen niveau gelden de volgende vereisten inzake relevante beroepservaring:

Voor een bevorderingsfunctie in de derde rang van niveau B, C of D: 8 jaar relevante beroepservaring

Voor een bevorderingsfunctie in de tweede rang van niveau B, C of D: 4 jaar relevante beroepservaring

Voor een bevorderingsfunctie in rang A2: 6 jaar relevante beroepservaring. We maken hierbij geen onderscheid naar welke graad in rang A2 men bevordert, omdat men ook vanuit rang A1 met zes jaar ervaring kan meedingen naar een vacature van afdelingshoofd. Een afdelingshoofd is een vergelijkbaar niveau met dat van senior adviseur.

Als principe geldt dat men bij een bevordering niet meer jaren ervaring mag vragen dan hetgeen statutair voorzien is.

Voor een bevordering naar het hogere niveau, geldt voor alle bewegingen dezelfde vereiste inzake aantal jaren relevante beroepservaring, met name 4 jaar.

Het onderscheid tussen bevorderings- en aanwervingsgraden vervalst. Dit betekent dat entiteiten ook kunnen werven in bevorderingsgraden. Bijgevolg wordt bijlage 4 bij het VPS, het organiek reglement, opgeheven. Alle bevorderingsbewegingen die nu mogelijk zijn op basis van bijlage 4 worden in een tabel in het VPS geïntegreerd. Hetzelfde geldt voor de bijzondere aanwervingsvoorwaarden, die nu ook in bijlage 4 zijn opgenomen.

De bevorderingsmogelijkheden voor de meeste nautische graden (van scheepstechnicus naar hoofdscheepstechnicus, van motorist naar hoofdmotorist, van radarwaarnemer naar maritiem verkeersleider en van motorist of schipper naar scheepstechnicus) worden hier niet meer hernomen aangezien die graden na bevordering enkel voorkomen bij het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust. Voor deze nautische graden gelden de bepalingen van het Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft een aantal specifieke arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden van de Nautische keten van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, binnen de modernisering van het hr-beleid. De nautische graden van schipper en hoofdschipper blijven wel behouden in deze tabel aangezien deze graden ook voorkomen bij De Vlaamse Waterweg. Voor de bevordering van schipper (D1) naar hoofdschipper (D2) wordt slechts twee jaar relevante beroepservaring gevraagd omdat de huidige bevorderingsvoorwaarde (vroegere artikel VI 41) ook slechts twee jaar is en omdat de graden van schipper en hoofdschipper ook voorkomen bij het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust. Zo zijn de bevorderingsmogelijkheden voor de schippers bij De Vlaamse Waterweg en het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust gelijkaardig.

Voor contractuele personeelsleden zal het ook mogelijk worden om te bevorderen naar een contractuele functie. Voor het opnemen van een tijdelijke contractuele functie met een harde einddatum (bv. vervangingsopdracht, contract bepaalde duur) kan het personeelslid ambtshalve verlof voor opdracht opnemen. Zo kan een statutair personeelslid dat in dienst is voor 1 juni 2024 via bevordering tijdelijk een contractuele functie opnemen met behoud van zijn statuut. Het terugkeerrecht naar de entiteit van herkomst of naar de stoel van herkomst blijft behouden (zie artikel I 11 § 2).

Afdeling 4. Wijziging van dienstaanwijzing zonder selectieprocedure (artikel III 50 tot en met III 52)

De interne wijziging van dienstaanwijzing als doorstroommogelijkheid blijft onverkort van toepassing. Het akkoord van het contractueel personeelslid als voorwaarde om via een dienstaanwijzing te raken aan de essentiële voorwaarden van de arbeidsovereenkomst wordt verankerd in het VPS.

Dit doet geen afbreuk aan de bestaande mogelijkheid om een statutair personeelslid binnen de eigen entiteit eenzijdig een nieuwe dienstaanwijzing te geven, d.i. zonder zijn akkoord. Ook ten aanzien van een contractueel personeelslid behoudt de lijnmanager een beperkte mogelijkheid om eenzijdig (d.i. zonder akkoord van het personeelslid) een aangepaste functie toe te wijzen, voor zover de toewijzing van deze aangepaste functie niet raakt aan de essentiële voorwaarden van de arbeidsovereenkomst.

Daarnaast wordt de wijziging van dienstaanwijzing over entiteiten heen, die in de rechtspositieregeling in specifieke situaties nu al voorzien is, uitgebreid en mogelijk gemaakt mits aan volgende voorwaarden is voldaan:

- de wijziging van dienstaanwijzing gebeurt met behoud van rang, graad en salarisschaal;
- het betrokken personeelslid (zowel contractueel als statutair) gaat akkoord met de wijziging van dienstaanwijzing, net als de beide lijnmanagers van de betrokken entiteiten.

Top- en middenkader met een mandaatfunctie vallen onder eigen regels die worden uiteengezet in Deel V. In hun terugvalgraad vallen deze personeelsleden onder de generieke regeling inzake wijziging van dienstaanwijzing zoals voorzien in deze afdeling.

Een wijziging van dienstaanwijzing naar een gezagsfunctie is echter niet mogelijk. De invulling van een gezagsfunctie moet altijd via een selectie gebeuren.

Wanneer er omwille van een eenzijdige beslissing van de lijnmanager of door een beslissing van de Vlaamse Regering een einde komt aan een gezagsfunctie via een wijziging van dienstaanwijzing, dan verliest de betrokken statutair ambtenaar niet onmiddellijk zijn statutaire aanstelling. Aan de statutaire aanstelling komt slechts een einde na twee jaar of eerder indien het personeelslid op eigen initiatief doorstroomt naar een andere functie.

Aangezien voor de berekening van de opzegvergoeding of verbrekingsvergoeding bij een latere ontslagprocedure rekening wordt gehouden met alle periodes van ononderbroken tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid conform artikel XI 27, heeft de wijziging van dienstaanwijzing geen impact op de ontslaganciënniteit. Alle voorafgaande aaneensluitende periodes van tewerkstelling in eender welke functie bij de diensten van de Vlaamse overheid tellen mee voor de anciënniteit die nodig is om de opzegtermijn te berekenen.

Afdeling 5. De preventiefuncties (artikel III 53 tot en met III 59)

Artikelen III 53 en III 54 zijn een overname van de huidige artikels VI 86 en VI 87.

Artikelen III 55 en III 56 regelen de contractuele tewerkstelling van de preventiefuncties, evenwel met behoud van statuut voor de personeelsleden die in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid voor de inwerkingtreding van deze regelgeving.

Thans zijn de houders van een preventiefunctie steeds vastbenoemd in hun basisgraad en worden ze van daaruit aangewezen hetzij in het mandaat van preventieadviseur-coördinator, hetzij in de tijdelijke aanstelling van preventieadviseur. De preventieadviseur-coördinator heeft een statutaire basisgraad in rang A1 of rang A2 en krijgt een mandaat van 6 jaar als preventieadviseur-coördinator in rang A2. De preventieadviseur heeft een statutaire basisgraad in rang A1, rang A2 of een graad van

niveau B, C of D en krijgt een toelage niveau 1 of niveau 2, al naargelang het type getuigschrift van preventieadviseur.

Ingevolge deze wijziging van het personeelsstatuut worden nieuwe preventiefuncties in de toekomst in contractueel verband opengesteld. De preventieadviseur-coördinator wordt contractueel geworven in een graad van rang A 1 of rang A2. De salarisschaal is gekoppeld aan het mandaat van rang A2 en blijft salarisschaal A 287.

De preventieadviseur wordt contractueel geworven in een graad van rang A1 of A2 of een graad van niveau B, C of D. Daar bovenop krijgt de preventieadviseur een toelage (niveau 1 of niveau 2) al naargelang het niveau van het getuigschrift van preventieadviseur waarover hij beschikt. We spreken in de organieke regeling evenwel niet meer over een tijdelijke aanstelling voor de preventieadviseur. Er staat dus geen duurtijd van 6 jaar meer op de aanstelling als preventieadviseur. Betrekkingen van preventieadviseur kunnen ook via externe mobiliteit worden bekendgemaakt: de vereiste is dat de kandidaten van het extern bestuur werkzaam zijn in hetzelfde niveau als het niveau van de vacature van preventieadviseur.

Het statuut blijft behouden (voor ambtenaren die toegelaten zijn tot de proeftijd voor 1 juni 2024) waardoor er geen belemmering is voor vastbenoemden om een functie van preventieadviseur op te nemen.

Verder groepeert het nieuwe artikel III 55 bepalingen die relevant zijn voor de preventieadviseur-coördinator, die nu verspreid zijn over verschillende artikels (VI 88, VI 89, VI 91, VI 92). De GDPB wordt geleid door een preventieadviseur-coördinator. Zodra een IDP uit minstens twee preventieadviseurs bestaat, kan de dienst geleid worden door een preventieadviseur-coördinator. De preventieadviseur-coördinator kan alleen de langdurige voltijdse verlopen opnemen die een houder van een management of projectleidersfunctie van N-1 niveau kan opnemen. Deze regeling blijft behouden (huidig artikel VI 91 tweede lid).

Artikel III 75 bevat de overgangsbepalingen voor de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur die voor 1 juni 2024 aangewezen werden in het mandaat van preventieadviseur-coördinator of tijdelijk aangesteld werden als preventieadviseur of die voor 1 juni 2024 deelnamen aan een selectieprocedure voor deze functies.

Artikel III 57 beschrijft de selectieprocedure voor de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur, waarbij de rol van het bevoegde overlegcomité belicht wordt. Deze procedure blijft ongewijzigd.

De mogelijkheid die thans in artikel VI 90 wordt geboden om een preventieadviseur-coördinator die zijn mandaat vroegtijdig beëindigt, te vervangen door een andere die op een lijst voorkomt die de bijzondere commissie heeft goedgekeurd, wordt niet hernomen. Net zoals bij andere selecties, kan de selector beslissen om een werfreserve aan te leggen voor de functie. Wanneer de preventieadviseur-coördinator (of een preventieadviseur) vroegtijdig zijn functie beëindigt, kan een persoon uit de werfreserve voorgedragen worden.

Artikel III 58 en III 59 behouden de beëindigingsregels die nu zijn opgenomen in artikel VI 94 bis en VI 94 ter. De situatie van de beëindiging van de contractuele tewerkstelling wordt er aan toegevoegd. Bij de beëindiging op eigen verzoek gelden de bepalingen uit het arbeidsrecht. Bij de beëindiging op initiatief van de overheid moet in bepaalde gevallen tevens rekening gehouden worden met de beëindigingsregels uit de welzijnsreglementering (wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs).

Afdeling 6. De huisbewaarders (artikel III 60 tot en met III 62)

Artikel III 60 tot III 62 herneemt de regeling inzake de huisbewaarders die nu opgenomen is in het VPS onder artikel VI 103. Er wordt bij gelijke geschiktheid van kandidaten geen voorrang meer gegeven aan de statutaire kandidaat.

Huisbewaarders mogen op de dag van de kandidatenvoordracht geen evaluatie onvoldoende hebben. Dit betekent dat de laatste functioneringsevaluatie niet mag afgesloten zijn met een eindvermelding 'onvoldoende'.

Afdeling 7. Bijzondere bepalingen

Onderafdeling 1. Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het buitenlandpersoneel (III 63)

Artikel III 63 is een letterlijke herneming van artikel VI 118.

Onderafdeling 2. Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht (III 64)

Artikel III 64 is een herneming van artikel VI 118bis, met een aangepaste verwijzing naar de wet van 11 december 1998.

Onderafdeling 3. Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Informatie- en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen (III 65)

Artikel III 65 is een herneming van artikel VI 118ter, met een aangepaste verwijzing naar de wet van 11 december 1998.

Hoofdstuk 4. Overgangsbepalingen (artikel III 66 tot en met III 109)

Art. III 66 is een letterlijke herneming van artikel I 23.

Art. III 67 bepaalt dat selectieprocedures die zijn opgestart vóór 1 juni 2024 verder gezet worden volgens de principes die gelden op basis van de regelgeving die van kracht was bij publicatie van de vacature. Dit is in het belang van de rechtszekerheid.

Art. III 68 bepaalt dat een personeelslid dat vóór 1 juni 2024 is toegelaten tot de statutaire proeftijd, aanspraak maakt op een statutaire benoeming, ongeacht de resterende looptijd van de statutaire proeftijd. Dit uiteraard slechts in het geval dat de proeftijd met een positieve eindevaluatie wordt afgesloten.

Art. III 69 is een letterlijke herneming van artikel VI 172.

Art. III 70 bepaalt dat de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur die vóór 1 juni 2024 zijn aangewezen in hun mandaat of tijdelijke aanstelling, dit mandaat of tijdelijke aanstelling behouden volgens de regeling die gold vóór 1 juni 2024.

Art. III 71 §1. omvat een overgangsbepaling voor de personeelsleden die voor 1 juni 2024 werden geworven in het kader van een bijkomende of specifieke opdracht. Deze overgangsbepaling is noodzakelijk wegens de opheffing van het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende de vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§2. Bepaalt dat vacatures die voor 1 juni 2024 waren gepubliceerd om een bijkomende of specifieke opdracht in te vullen, blijven verder lopen conform de regels die golden bij publicatie.

Artikel III 72 tot en met artikel III 75 zijn de bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van de personeelsleden van de regionale luchthavens, die thans in overgang worden geplaatst gelet op de privatisering van de regionale luchthavens. De groep van personeelsleden die zich kan beroepen op deze bepalingen betreft een uitdovende groep van personeelsleden die allen zijn aangesteld in statutair verband.

De artikelen zijn een letterlijke herneming van de artikels VI 114 tot VI 117.

Art. III 76 tot en met art. III 109 zijn een overname van bestaande overgangsbepalingen die nu in deel III en deel VI van het VPS staan. Deze overgangsbepalingen krijgen nu een andere nummering maar veranderen inhoudelijk niet en hoeven daarom geen verdere toelichting.

Artikel 3-4:

Artikelen 3 tot 51 wijzigen de bepalingen van Deel V over het top- en middenkader.

Artikel 3 voegt een titel met algemene bepalingen in, waarin wordt geduïd op welke wijze dit Deel V zich verhoudt tot de andere delen van de rechtspositieregeling.

Titel 1 – Algemene bepalingen

Artikel V 1:

De tijdelijkheid en specificiteit van de mandaatfuncties noopt tot een eigen regelgevend kader. Zowel de top- als de middenkaderfuncties zijn gekenmerkt door een principiële tijdelijkheid, doch deze tijdelijkheid krijgt voor de beide niveaus een verschillende invulling volgens de bepalingen van Titel 1bis en 3 van dit deel, overeenkomstig eerdere politieke keuzes.

Het statuut voorziet uitdrukkelijk in een beperking van het aantal verlengingen van eenzelfde mandaat in het topkader. Voor het middenkader voorziet het statuut geen beperking op het aantal verlengingen van het mandaat, niettegenstaande de mogelijkheid om het mandaat naar aanleiding van iedere looptijd van 6 jaar te beëindigen of de (resterende) looptijd van het mandaat bij de aanstelling of naar aanleiding van een verlenging uitdrukkelijk te bepalen.

Deze eigenheid van de mandaatfuncties in het topkader rechtvaardigt tevens de uitsluiting van deze functies van de groep van gezagsfuncties.

Artikel V 1bis:

De Vlaamse Regering ambieerde in de regeerperiode van 2019-2024 de evolutie naar een enkele juridische vorm van tewerkstelling, namelijk de tewerkstelling met een arbeidsovereenkomst. Kaderfuncties hebben een voorbeeldfunctie en kennen een vrijwel onmiddellijke overschakeling naar de nieuwe rechtspositie.

De invulling van een mandaat gebeurt om die reden vanaf 1 juni 2024 contractueel.

Deel V houdt voor de top- en middenkaderfuncties enkele afwijkende bepalingen in op de rechtspositie van andere personeelsleden. Evenwel laat dit deel de toepassing van de andere delen van het statuut op deze personeelsleden onverlet, tenzij het hiermee onverenigbaar zou zijn. In dit laatste geval primeren de bijzondere bepalingen van deel V.

Artikel V 1ter:

De aanstelling in een mandaat is principieel tijdelijk. De terugvalgraden verzekeren de verdere tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid van de personeelsleden uit het top- en middenkader na de beëindiging van hun mandaat.

Een personeelslid in de terugvalgraad blijft deel uitmaken van het top- en middenkader. Wegens het feit dat dit personeelslid geen mandaat meer opneemt, bestaat, behoudens in sporadische gevallen, geen nood meer aan de specifieke regelingen van deel V die er voornamelijk op gericht zijn om de situatie van de mandaathouder te regelen.

Om die reden voorziet dit artikel uitdrukkelijk in de toepassing van de andere delen van dit statuut voor deze groep. Dit houdt onder meer in dat een personeelslid uit het top- of middenkader na herplaatsing in een passende functie van de terugvalgraad valt onder de

toepassing van de generieke regels inzake de wijziging van dienstaanwijzing (artikel III 50 e.v.) of de verloven (Deel X).

Artikel V 1quater:

De personeelsleden in het top- en middenkader kunnen via de procedures van horizontale mobiliteit zoals voorzien in deel III van het statuut een andere functie opnemen bij de diensten van de Vlaamse overheid. Zij kunnen tevens genieten van de begeleiding bij heroriëntering zoals voorzien in hetzelfde deel III. Op die manier worden de drempels voor mobiliteit verder weggewerkt.

Mogelijk neemt het contractueel of statutair personeelslid via deze weg een functie op bij een andere entiteit. Een overplaatsing van het personeelslid kent een andere praktische invulling voor een contractueel dan voor een statutair personeelslid:

- Voor het contractueel personeelslid: de opname van een andere functie (bij een andere entiteit) impliceert een nieuwe arbeidsovereenkomst. Het contractueel personeelslid stemt noodzakelijkerwijze in met de gewijzigde essentiële arbeidsvoorwaarden en een beëindiging van de voorgaande arbeidsrelatie.
- Voor het statutair personeelslid: dit personeelslid geniet een eenzijdige benoeming bij een entiteit van de Vlaamse overheid. Indien het personeelslid kandideert en wordt geselecteerd voor een andere functie, dan wordt de overplaatsing gerealiseerd met een eenzijdig besluit van de lijnmanager. Een benoeming in de nieuwe functie/bij de nieuwe entiteit heeft het (vrijwillig) ontslag uit de voorgaande functie tot gevolg.

Artikel V 1quinquies:

Om de verworven rechten van personeelsleden in dienst vòòr 1 juni 2024 te verzekeren, bevat dit deel verschillende overgangsbepalingen. De Vlaamse Regering voorziet voor de genoemde categorie van personeelsleden een gelijkstelling.

Titel 1bis - De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur

Wegens de invoering van een nieuwe Titel 1 met algemene bepalingen, worden de oorspronkelijke Titel 1 - De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur en het oorspronkelijk artikel V 1 hernummerd.

Artikel 5:

Dit artikel brengt de tekst van het oorspronkelijke artikel V 5 in overeenstemming met de andere aanpassingen aan het statuut en de selectie- en aanwervingsvoorwaarden voor andere personeelsleden.

Artikel 6:

Dit artikel verzekert dat de selector het principe van niet nodeloos hertesten kan blijven toepassen in de selectieprocedures voor het topkader nu dit principe niet langer in deel I van het statuut is opgenomen, maar wel verplaatst naar deel III.

Artikel 7:

Het nieuwe artikel V 9 beschrijft de wijze waarop de Vlaamse Regering een gekozen kandidaat voor een topkaderfunctie aanwijst in de functie.

De uitoefening van de mandaatfunctie wordt in overeenstemming met het Vlaams Regeerakkoord gestoeld op een contractuele arbeidsrelatie. Het artikel V 9 wordt in die zin aangepast. De gekozen kandidaat treedt in dienst bij de diensten van de Vlaamse overheid met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de terugvalgraad en met een tijdelijke bijkomende opdracht, voor de looptijd van het mandaat, in de mandaatfunctie.

In overgang geniet het personeelslid dat op het ogenblik van de inwerkintreding van deze VPS-wijziging reeds statutair in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid van een statutaire terugvalpositie in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal. Aan de eigenlijke benoeming in de terugvalgraad gaat een proeftijd vooraf voor zover het personeelslid niet eerder in de betreffende graad was benoemd.

De mandaatfunctie wordt ook in dit laatste geval uitgeoefend op basis van een contractuele arbeidsrelatie. Met dit personeelslid wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur afgesloten, voor de looptijd van het mandaat.

Artikel 8:

Een nieuw artikel V 9bis regelt de toelating, het verloop en de evaluatie van de proeftijd voor de personeelsleden die op basis van de overgangsregeling aanspraak maken op een statutaire terugvalpositie in de graden van resp. directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal.

Artikel 9:

De Vlaamse Regering stelt een kandidaat in een mandaatfunctie van het topkader via een beperkte procedure (mobiliteit) aan naar analogie met de aanstelling van een kandidaat via een externe vacantverklaring.

Ook bij de invulling van een mandaatfunctie via de mobiliteitsprocedure is de aanstelling principieel op een contractuele arbeidsrelatie gestoeld.

Het artikel V 10 wordt naar analogie met artikel V 9 aangepast om dit principe te verankeren. Aan de voorschriften voor de (beperkte) selectieprocedure wordt niet geraakt.

Artikel 10:

In het artikel V 11, §2 en §3 dat de vervangingsregeling inhoudt van een afwezige mandaathouder in het topkader, worden wijzigingen aangebracht ingevolge de beslissing om een mandaat volgens de algemene regel contractueel in te vullen.

Artikel 11:

Dit artikel voorziet in kleine technische aanpassingen, onder meer opdat artikel V 12 de correcte verwijzingen naar deel VII en deel VIIbis zou inhouden.

Artikel 12:

De procedure voor de jaarlijkse evaluatie van mandaathouders in het topkader blijft ongewijzigd.

Het artikel verduidelijkt slechts dat de titularis die een evaluatie 'onvoldoende' riskeert, een hoorrecht heeft bij de Vlaamse regering alvorens deze Vlaamse regering een beslissing inzake de evaluatie neemt.

Verder voorziet het artikel in een bijkomende, vervroegde evaluatiemogelijkheid mits de indienstnemende overheid hiertoe op basis van een bijzondere motivering het initiatief neemt.

Dit initiatief kan ingegeven zijn door feiten die erop wijzen dat de goede werking van de openbare dienst of de realisatie van de beleidsdoelstellingen in het gedrang zouden zijn. Immers draagt een topambtenaar de eindverantwoordelijkheid voor de goede werking van de eigen entiteit, dit los van een eventuele persoonlijke fout of schuld in hoofde van de mandaathouder.

Artikel 13:

Een nieuw artikel V 13bis verduidelijkt het evaluatiesysteem van het personeelslid met een functie in de terugvalgraad van het topkader. Dit personeelslid is niet onderworpen aan de regeling van artikel V 13, maar wordt wel geëvalueerd door de lijnmanager volgens de bepalingen van deel IV met enkele beperkte afwijkingen.

Artikel 14-15:

Dit artikel regelt praktisch de wijze waarop een mandaat hernieuwd wordt. Dit gebeurt in principe door middel van de verlenging van de tijdelijke bijkomende opdracht of een nieuwe arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

Artikel 16-17:

Dit artikel voorziet dat het personeelslid van het topkader bij de beëindiging van het mandaat een passende functie krijgt in de respectieve graden van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal.

Terwijl voorheen uitsluitend de statutaire mandatarissen verder tewerkgesteld bleven in een passende functie van de terugvalgraad, blijft nu ook de arbeidsrelatie van het contractueel personeelslid voortbestaan, zij het dat een einde komt aan de tijdelijke bijkomende opdracht en dat ook het personeelslid op basis van de bestaande (aangepaste) arbeidsovereenkomst verder aan de slag gaat in een passende functie in de terugvalgraad (directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal) bij de diensten van de Vlaamse overheid.

De indienstnemende overheid bepaalt op dat ogenblik ook welke managementfunctie op N-niveau ten aanzien van dit personeelslid naar de toekomst toe de bevoegdheden van lijnmanager zal uitoefenen.

Het nieuwe artikel V 16bis voorziet in de statutaire aanstelling van het personeelslid dat in zijn terugvalgraad een gezagsfunctie opneemt.

Artikel 18:

Tijdelijk (max. 3 maanden) kan een personeelslid van het topkader zijn mandaat verder uitoefenen na de beëindiging ervan. Dit in afwachting van de aanstelling van een nieuwe titularis.

Het personeelslid blijft gedurende deze periode genieten van de verloning zoals hij deze kreeg als mandaathouder.

Artikel 19:

Na beëindiging wegens afschaffing van de betrekking, wordt een N-mandaathouder herplaatst naar een vacante projectleidersfunctie op N-niveau.

Het artikel wordt aangevuld met bepalingen die een praktische vertaling geven aan deze herplaatsing, in lijn met het principe van de contractuele tewerkstelling in het topkader en de overgangsregeling voor statutaire personeelsleden in dienst voor de inwerkintreding van dit besluit.

Artikel 20:

De contractuele tewerkstelling van een personeelslid in het topkader impliceert dat de indienstnemende overheid de arbeidsrelatie met dit personeelslid kan beëindigen overeenkomstig het arbeidsrecht, zoals ook op heden het geval is.

De indienstnemende overheid respecteert ten aanzien van het contractuele personeelslid in het topkader het hoorrecht en het motiveringsbeginsel, maar is niet onderworpen aan de specifieke voorschriften van deel XI.

De ontslagmogelijkheden voor statutaire personeelsleden blijven ongewijzigd.

Artikel 21:

Na de inwerkingtreding van dit besluit zullen ook de hoofden van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, thans statutair aangesteld, principieel contractueel worden aangesteld.

Artikel 22:

De bepalingen inzake de selectie worden afgestemd op de wijzigingen en hernummering van deel III van het VPS.

Artikel 23-24:

Artikelen V 23 en 24 verankeren het principe van de contractuele aanstelling en de (uitzonderlijke) statutaire aanstelling (in overgang) van personeelsleden die op 1 juni 2024 van dit besluit al ambtenaar zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Omwille van de specifieke taakinvulling van een hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, zijn deze functies geen gezagsfuncties.

De regels voor de toelating tot en de evaluatie van de proeftijd voor personeelsleden die statutair in de functie worden aangesteld (artikel V 24, §2) zijn een overname van de huidige regeling, rekening houdende met de herstructurering van de bepalingen van het VPS van delen III, IV en XI.

Artikel 25:

Wegens de principiële contractuele aanstelling van deze topkaderfuncties, wordt de verwijzing naar 'ambtenaar' aangepast naar het ruimere begrip 'personeelslid'.

Artikel 26:

Dit artikel stelt de vervangingsregeling van de hoofden van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad op punt. De verwijzing naar de aanstelling in een hoger ambt wordt geschrapt aangezien deze mogelijkheid al langer niet meer is voorzien in de rechtspositieregeling.

Artikel 27-28:

Om verwarring met de horizontale mobiliteit uit deel III te vermijden, wordt de titel van deze rubriek aangepast.

De mobiliteitsprocedure voor de invulling van een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt, zoals bij de andere top- en middenkaderfuncties (artikel 10 en artikel 38), afgestemd op het principe van de contractuele aanstelling.

Artikel 29:

Dit artikel regelt de beëindiging van de aanstelling.

Voor de beëindiging van de arbeidsrelatie met een contractuele functiehouder, voorziet het artikel de gebruikelijke arbeidsrechtelijke waarborgen, d.i. het hoorrecht en de motiveringsplicht.

De indienstnemende overheid is niet onderworpen aan de specifieke voorschriften voor contractuele personeelsleden van deel XI.

De ontslagmogelijkheden voor statutaire personeelsleden blijven ongewijzigd.

Artikel 30:

Wegens de principiële contractuele aanstelling in middenkaderfuncties die het opzet is van dit besluit, vervalt de principiële statutaire aanstelling zoals thans voorzien in artikel V 34. Dit artikel wordt opgeheven.

Artikel 31:

Een nieuw artikel V 35 voorziet in een geactualiseerd overzicht van de wijzen waarop een lijnmanager een mandaatfunctie in het middenkader kan invullen.

Dit overzicht bevestigt slechts de bestaande praktijk en verduidelijkt dat ingevolge deze wijzen van invulling een nieuw mandaat en een nieuwe mandaatperiode start.

Artikel 32:

Het nieuwe artikel V 39 beschrijft de wijze waarop de lijnmanager de meest geschikte kandidaat voor een middenkaderfunctie kiest en aanwijst in de functie.

De uitoefening van de mandaatfunctie wordt in overeenstemming met het Vlaams Regeerakkoord gestoeld op een contractuele arbeidsrelatie. Het artikel V 39 wordt in die zin aangepast.

Principe:

De gekozen kandidaat treedt in dienst bij de entiteit met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de graad van afdelingshoofd of projectleider N-1 (rang A2A).

In overgang geniet het personeelslid dat op het ogenblik van de inwerkintreding van deze VPS-wijziging reeds statutair in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid van een statutaire terugvalpositie in de graad van hoofdadviseur. Aan de eigenlijke benoeming in de terugvalgraad gaat een proeftijd vooraf (§4.).

Ook de mandaatfunctie wordt in dit laatste geval uitgeoefend op basis van een statutaire arbeidsrelatie. Dit in tegenstelling tot de mandaatfuncties in het topkader, die steeds contractueel worden uitgeoefend.

Uitzondering:

Een mandaatfunctie die een gezagsfunctie is, zoals voorzien in bijlage 4 aan dit besluit, wordt steeds (tijdelijk) statutair ingevuld. Voorafgaand aan de eigenlijke benoeming legt de kandidaat de eed af.

Artikel 33-35:

Om verwarring met de horizontale mobiliteit uit deel III te vermijden, wordt de titel van deze rubriek aangepast.

De mobiliteitsprocedure voor de invulling van een functie in het middenkader wordt, zoals voor topkaderfuncties (artikel 10 en artikel 32), afgestemd op het principe van de contractuele aanstelling.

Verder voorziet het nieuwe artikel V 39bis bijkomend in de mogelijkheid voor mandaathouders op N-niveau om via de mobiliteit deel te nemen aan een beperkte selectieprocedure voor de invulling van een middenkaderfunctie. Deze uitbreiding van het toepassingsgebied moet de rotatie in het top- en middenkader bevorderen.

Artikel 36:

De middenkaderfuncties worden niet langer ingevuld door uitsluitend statutaire personeelsleden. De term 'personeelslid' omvat zowel de contractuele als de statutaire personeelsleden.

Artikel 37:

Het artikel V 42 bepaalt in de derde en vierde paragraaf de vervangingsregeling van het middenkader. Aan de huidige mogelijkheden wordt inhoudelijk niets gewijzigd. Het betreffende artikel van het ontwerpbesluit verzekert slechts dat ook contractuele personeelsleden een mandaat 'ad interim' kunnen opnemen, dan wel als waarnemend functiehouder.

Artikel 38-39:

De betreffende artikelen van het ontwerp-BVR passen de verloningsregeling van artikel V 43 aan.

In het nieuwe loongebouw wordt een mandaathouder op N-1 niveau ingeschaald in de salarisschaal NA285. Een personeelslid in de graad van hoofdadviseur wordt ingeschaald in de nieuwe salarisschaal NA212 (nieuw artikel V 43).

Echter behouden de personeelsleden die op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit besluit reeds personeelslid zijn van de diensten van de Vlaamse overheid hun verworven rechten (artikel V 43bis). Zij blijven vallen onder de toepassing van het oude loongebouw.

Artikel 40-41:

Het nieuwe artikel V 44 voorziet in een nieuwe evaluatieregeling voor het middenkader naar analogie met de jaarlijkse evaluatie van andere personeelsleden. Voor de mandaathouders op N-1 niveau gelden enkele afwijkende bepalingen.

Voor de groep van mandaathouders neemt de lijnmanager, tevens enige evaluator, en niet het managementorgaan op niveau van de entiteit, de evaluatiebeslissing en de beslissing over de salarisevolutie.

Het nieuwe artikel V 45 beschrijft de beroepsprocedure bij de raad van beroep en bij het beroepsorgaan op niveau van het beleidsdomein

De mandaatevaluatie aan het einde of bij de verlenging van een mandaat blijft naast het systeem van de jaarlijkse evaluatie behouden (artikel V 45bis).

Artikel 42-43:

Dit artikel regelt de beëindiging van het mandaat op N-1 niveau en de terugvalpositie van de N-1 mandaathouders.

Na de beëindiging van het mandaat, biedt de lijnmanager zowel aan contractuele als aan statutaire personeelsleden een passende functie aan in de graad van hoofdadviseur, in principe op basis van een nieuwe arbeidsovereenkomst.

Per uitzondering neemt een statutaire mandaathouder de passende functie in de terugvalgraad ook statutair op. Zoals voor alle personeelsleden geldt ook hier het principe dat een functie (in de terugvalgraad) die een gezagsfunctie is, steeds statutair wordt opgenomen.

Het personeelslid dat in de mandaatfunctie op N-1 niveau statutair was aangesteld wegens de uitoefening van een gezagsfunctie, behoudt zijn statutaire aanstelling in de passende functie van de terugvalgraad gedurende maximum twee jaar wanneer aan de mandaatfunctie een einde komt ingevolge de afschaffing van de betrekking (reorganisatie). Aan de statutaire aanstelling komt eerder een einde bij een vrijwillige doorstroom naar een andere functie (die geen gezagsfunctie is).

De overgangperiode van één jaar die thans is voorzien om de mandaathouder op N-1 niveau na de beëindiging van zijn mandaat aan te wijzen in een passende functie van de terugvalgraad vervalft. Immers moet een rechtvacuüm tussen twee aanstellingen of contracten worden vermeden.

De mogelijkheid voor een personeelslid om een herplaatsing te vragen buiten het middenkader alsook om een herplaatsing te vragen naar een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid blijft behouden.

Artikel 44-50:

De betreffende artikelen heffen verouderde overgangsbepalingen op en voeren nieuwe overgangsbepalingen in om de verworven rechten van de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid op het ogenblik van de inwerkintreding van dit besluit te verzekeren.

In het nieuwe artikel V 49 wordt voor de statutaire mandaatfuncties op N-niveau die bij de verlenging van hun huidige mandaat een contractueel mandaat krijgen, een compenserende toelage voorzien.

De werknemersbijdrage op het salaris, de mandaattoelage, de eindejaarstoelage en dergelijke bedraagt 13,07% voor contractuele personeelsleden. Voor statutairen bedraagt die 11,05% op het salaris, 3,55% op de mandaattoelage en is op de eindejaarstoelage amper verschuldigd (34% van de toelage is immers vrijgesteld van RSZ). Dat betekent dat het netto inkomen van een N-functie afneemt op het moment van de verlenging van het mandaat omdat de socialezekerheidsregeling van de contractuelen van toepassing wordt.

Artikel 51:

De bepalingen van deel III en VI van de huidige rechtspositieregeling worden geïntegreerd in het nieuwe deel III in het belang van de coherentie van het statuut. Op die manier worden de verschillende herhalingen in deze twee delen weggewerkt.

Deel VI wordt opgeheven.

Artikel 52-53 en 57:

De betreffende artikelen voorzien in een aangepaste verwijzing naar het relevante artikel over de raad van beroep, vroeger artikel I 9, §1, tweede lid, thans artikel I 16, §1, tweede lid in andere artikelen van het VPS die voor het overige niet gewijzigd worden.

Artikel 54-55:

Het ambtshalve onbetaald verlof wordt gelijk geschakeld voor statutaire en contractuele personeelsleden. Doordat een personeelslid bij een beweging binnen de DVO conform de mobiliteitsregels ofwel zijn hoedanigheid meeneemt ofwel zijn hoedanigheid verliest voorziet dit artikel enkel nog in een ambtshalve onbetaald verlof als een personeelslid binnen de DVO een tijdelijke tewerkstelling of statutaire proeftijd opneemt. Voor de lopende ambtshalve onbetaalde verlopen wordt er voorzien in een overgangsbepaling op basis waarvan deze doorlopen conform de regels die golden bij toekenning. Naar de toekomst toe noemt dit verlof "ambtshalve verlof voor opdracht" (omwille van pensioentechnische redenen).

Artikel 56:

In de toekomst is de statutaire aanstelling verbonden aan de specifieke functie, zijnde een gezagsfunctie.

Het behoud van de hoedanigheid van ambtenaar bij de afschaffing van de betrekking is aldus niet meer gegarandeerd. Een wijziging van dienstaanwijzing naar een andere functie dan een gezagsfunctie brengt het verlies van de statutaire aanstelling met zich mee, onverminderd de overgangperiode van twee jaar zoals voorzien in artikel III 50, §3 of voor het middenkader bij beëindiging van het mandaat.

Artikel 58

De personeelsleden van de het OPZ Geel en OPZ Rekem vallen thans onder het VPS. Beide OPZ's opereren in een professionele omgeving waar andere arbeidsvoorwaarden gelden dan deze die opgenomen zijn in het VPS. Het is hierbij de bedoeling dat de OPZ's op termijn evolueren naar een arbeidsvoorwaardenregeling die dichter aansluit bij deze die geldt in de ziekenhuissector. Dit houdt qua verloning onder andere de invoering van de IFIC – verloningsregeling in. Omdat de arbeidsvoorwaarden waarnaar de OPZ's toegroeien verschillen van deze die zijn opgenomen in de vijf sporen, wordt er voor geopteerd om het VPS zoals dit gold op 31 mei 2024 in overgang te plaatsen voor de personeelsleden die in dienst zijn bij de beide OPZ's. Parallel zal er ook een regelgevend traject worden opgestart om voor de OPZ's een arbeidsvoorwaarden regeling in te voeren die losstaat van het VPS. Op dat moment zullen de OPZ's ook uit het toepassingsgebied van het VPS worden geschrappt. De huidige regeling is dus een tijdelijke regeling in afwachting van de vorming van een eigen regeling voor beide OPZ's.

Artikel 59-61:

Het organiek reglement uit de huidige bijlage 4 bij het VPS wordt opgeheven wegens de nieuwe opvattingen rond in- en doorstroom. De informatie uit dit reglement die ook in de toekomst relevant blijft, wordt geïntegreerd in Deel III van het VPS.

De lijst van gezagsfuncties wordt als een nieuwe bijlage 4 toegevoegd aan het statuut.

Om deze lijst van gezagsfuncties in de toekomst actueel te houden voorziet artikel 61 dat het akkoord van de minister bevoegd voor de bestuurszaken vereist is naar aanleiding van een voorontwerp van decreet dat een impact heeft op deze lijst. Artikel 6 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 wordt in die zin aangepast.

De niet-delegeerbaarheid van de decretaal toegewezen bevoegdheden aan gezagsfuncties wordt geëxpliciteerd in 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 (artikel 60).

Artikel 62

Via dit artikel wordt het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende de vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid opgeheven. Dit ministerieel besluit regelde een categorie waarin een vacature werd ingevuld door contractuele tewerkstelling. Doordat de contractuele tewerkstelling de algemene norm wordt, heeft dit ministerieel besluit geen bestaansreden meer.

Artikel 63:

Inwerkingtredings- en uitvoeringsbepaling

Dit besluit treedt in werking op 1 juni 2024.