



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr. 443.1387

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 29
SEPTEMBER 2025 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN
VLAAMS GEWEST

Over

Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams
personeelsstatuut van 13 januari 2009 wat betreft de evaluatie en de interne
mobiliteit van het topkader

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit

1. De heer Matthias Diependaele, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie en Industrie, Buitenlandse Zaken, Digitalisering en Facilitair Management, voorzitter;
2. Mevrouw Melissa Depraetere, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Wonen, Energie en Klimaat, Toerisme en Jeugd;
3. Mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij;
4. De heer Ben Weyts, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Begroting en Financiën, Vlaamse Rand, Onroerend Erfgoed en Dierenwelzijn;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

1. de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door
de heer Jan Van Wesemael
de heer Chris Moortgat
2. de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die
onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en
Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door
mevrouw Ilse Remy
de heer Tijn Reusen
3. het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door
mevrouw Gerda De Norre
de heer Gunter Peeters

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de evaluatie en de interne mobiliteit van het topkader

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten sluit een protocol van akkoord met opmerkingen af.

ACOD vraagt dat de procedures voor interne mobiliteit en vervanging transparant en objectief blijven, zodat elke vorm van willekeur of politieke beïnvloeding wordt uitgesloten.

De evaluatie- en beloningssystemen mogen niet leiden tot afhankelijkheid of druk. Uit de nota blijkt bovendien dat topkaderleden bij een negatieve evaluatie worden aangemoedigd om 'hun lot in eigen handen te nemen'. ACOD waardeert dit principe, aangezien het aansluit bij een moderne visie op verantwoordelijkheid en zelfsturing. Wel benadrukt ACOD dat dit enkel positief kan zijn als dit gepaard gaat met een degelijk begeleidings- en ontwikkeltraject. Ook aan het overige personeel wordt immers verwacht om actief bij te dragen aan hun loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid.

De toewijzing van tuchtbevoegdheid aan de minister mag niet ten koste gaan van de ambtelijke neutraliteit; ACOD vraagt duidelijke waarborgen ter bescherming van de onafhankelijkheid van het topkader.

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit een protocol van niet akkoord met opmerkingen af.

De opmerkingen werden als bijlage bij dit protocol gevoegd.

De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit een protocol van akkoord met opmerkingen af.

Voor het VSOA is objectiviteit en transparantie cruciaal.

Bijgaand/e document/en maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel,

21 NOV. 2025

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES

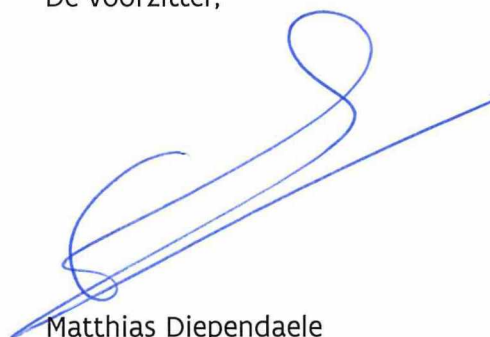
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten

Jan Van
Wesemael
(Signature)

Digitally signed
by Jan Van
Wesemael
(Signature)
Date: 2025.11.04
10:46:52 +01'00'

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De voorzitter,



Matthias Diependaele
Minister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van
Economie, Innovatie en Industrie,
Buitenlandse Zaken, Digitalisering en
Facilitair Management

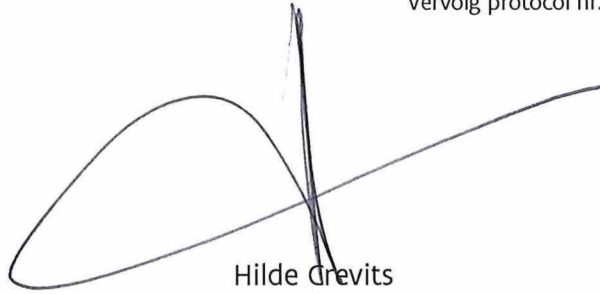
Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

Tijl
Reusen
(Signat
ure)

Digitaal
ondertekend
door Tijl Reusen
(Signature)
Datum:
2025.11.05
13:17:37 +01'00'



Melissa Depraetere
Viceminister-president van de
Vlaamse Regering en Vlaams minister
van Wonen, Energie en Klimaat,
Toerisme en Jeugd



Hilde Grevits
Viceminister-president van de
Vlaamse Regering en Vlaams minister
van Binnenland, Steden- en
Plattelandsbeleid, Samenleven,
Integratie en Inburgering,
Bestuurszaken, Sociale Economie en
Zeevisserij

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

Gerda De
Norre
(Signature)

Digitally signed
by Gerda De
Norre (Signature)
Date: 2025.11.05
18:22:30 +01'00'



Ben Weyts
Viceminister-president van de
Vlaamse Regering en Vlaams minister
van Begroting en Financiën, Vlaamse
Rand, Onroerend Erfgoed en
Dierenwelzijn



FCSOD
Helihavenlaan 21
1000 BRUSSEL

Brussel, 31 oktober 2025

Kabinet minister-president Vlaamse Regering
De heer Tom Somers
Voorzitter Sectorcomité XVIII
Martelaarsplein 19
1000
BRUSSEL

Betreft: Protocol bij het **Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de evaluatie en de interne mobiliteit van het topkader**

Geachte voorzitter,

FCSOD geeft een protocol van niet-akkoord met opmerkingen voor bovenstaand besluit.

Van FCSOD vinden wij volgende principes cruciaal:

- De juiste persoon met juiste kennis en ervaring op de juiste plaats
- Correcte evaluaties
- Zekerheid voor de personeelsleden
- Stabiliteit in de organisatie

Wij moeten vaststellen dat dit voorstel niet tegemoet komt aan bovenstaande principes.

Personeelsleden van het topkader die goed presteren krijgen op vandaag de kans hun entiteit zes jaar langer te leiden. Dit zorgt voor de mogelijkheid een goed beleid stevig te verankeren en geeft de nodige stabiliteit in een organisatie.

Topkader waarvan wordt vastgesteld dat ze minder goed presteren kunnen dan wel geen derde mandaat invullen. Zij kunnen echter wel een zelfde rol opnemen in een andere entiteit, zonder enige belemmering.

Wij kunnen niet akkoord gaan met het schrappen van het derde mandaat. Elke leidend ambtenaar die een nieuwe entiteit op zich neemt wenst de nodige veranderingen door te voeren en zijn of haar stempel te drukken. Wanneer een leidend ambtenaar een mandaat opneemt in een nieuwe entiteit verwachten wij dat betrokkene de organisatie ten gronde leert kennen, de tijd neemt de werking te analyseren, sterktes en zwaktes te detecteren. Vervolgens moet een veranderplan worden opgesteld, draagvlak binnen de volledige organisatie moet gecreëerd worden waarna de implementatie volgt. Hierop volgend is bijsturing, een stevige verankering en rust in de organisatie cruciaal. Dit vergt tijd.

Bijkomend zien we vacatures voor topkader steeds versnipperd verschijnen. Een bundeling van meerder functies zou de mogelijkheden, van topkader die naar het einde van het tweede mandaat gaan, verruimen. Vandaag is dit echter niet het geval. Wij durven ook te stellen dat naast managementkwaliteiten enige inhoudelijk kennis en minstens affiniteit onontbeerlijk is voor een leidend ambtenaar. Het is dan ook te vermijden dat uit noodzaak gekandideerd wordt voor entiteiten waar betrokkene geen inhoudelijke kennis en affiniteit mee heeft. Dit heeft onvermijdelijk het gevolg dat mandaathouders reeds heel vroeg in het tweede mandaat de opties bekijken en hierdoor vroegtijdig een entiteit verlaten. Dit is nefast voor de stabiliteit in de organisatie. Stabiliteit waar de personeelsleden heel sterk vragende partij voor zijn.

Wij vragen dan ook heel duidelijk het behoud van het derde mandaat voor bijzonder goed presterend topkader. Dit is een win-win situatie, zowel voor het topkader als voor de organisatie in zijn geheel.

Anderzijds zien wij geen maatregelen naar de minder goed presterende personeelsleden van het topkader. Wie niet goed presteert en dan ook geen kans maakt op een derde mandaat kan wel vlot een mandaat in een andere entiteit opnemen. Prestaties in een vorig mandaat zouden mee bepalend moeten zijn voor de kansen bij een volgend mandaat, en dan vooral de prestaties op management en leidinggevend vlak.

Wij kunnen ons vinden in het schrappen van een assessment voor het testen van leidinggevende capaciteiten voor zittende mandaathouders, maar dan enkel indien dit wordt gekoppeld aan positieve evaluaties betreffende expliciet deze competenties.

Concreet vragen wij om goed presterend topkader geen kansen te ontnemen. Wij vragen de mogelijkheid van een derde mandaat te behouden om zo enerzijds de betrokken personeelsleden meer zekerheid te bieden maar anderzijds ook zowel de personeelsleden van deze entiteiten als de burgers en bedrijven die van de dienstverlening gebruik maken zo de nodige stabiliteit te bieden.

We vragen ook om vacatures voor topkader meer te bundelen. Vacatures kunnen ruim meerdere maanden vooraf worden voorzien en de ingangsdatum van het mandaat kan worden meegegeven. Bij bundeling van meerder functies kunnen personeelsleden met een aflopend mandaat een betere, gerichte keuze maken en kunnen we voortijdig stopzetten van mandaten voorkomen.

Tot slot: correcte evaluaties zijn cruciaal en mogen gevolgen hebben naar verdere loopbaanontwikkeling. Verbeterpunten moeten worden aangepakt en sterktes erkend. Wat leiding geven betreft vragen we dan ook om het assessment niet zo maar te schrappen maar een concrete evaluatie op deze competenties hiervoor in de plaats te zetten.

Hoogachtend,

Met vriendelijke groeten,

Namens de FCSOD,

Ilse Remy

Coordinator