

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft:

- ontwerp 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
- Definitieve goedkeuring

Samenvatting

Dit ontwerpbesluit wijzigt het Vlaams personeelsstatuut (hierna: VPS) voor wat betreft de mobiliteit en evaluatie van personeelsleden in het topkader in uitvoering van het Vlaams regeerakkoord en de beleidsnota 2024-2029 'Bestuurszaken en Audit Vlaamse overheid'.

Het ontwerpbesluit concretiseert de mogelijkheden van interne mobiliteit voor het topkader en optimaliseert de vervangingsregeling. Het realiseert daarenboven enkele aanpassingen aan het prestatie-managementsysteem van het topkader, zowel op vlak van de jaarlijkse evaluatie als van de mandaatevaluatie.

Dit ontwerp werd aangepast na de onderhandelingen met de vakorganisaties en na advies van de Raad van State en wordt voor definitieve goedkeuring voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid, het inhoudelijk structurelement
HR

Het Vlaams regeerakkoord 2024-2029 bepaalt het onderstaande:

"Voor een goed functionerende en transparante overheid is het leiderschap van de administratie van cruciaal belang. We hebben -terecht- hoge verwachtingen van de leidend ambtenaren en willen hen ook kansen en ontwikkelingsmogelijkheden bieden. Om hen te ondersteunen bij de invulling van die verwachtingen, hervormen we het kader waarin ze werken:

- *We verhogen de interne mobiliteit voor managementfuncties. Zo stimuleren we het overheidsbrede denken, doorbreken we de verkokering in de overheid en versterken we ook de managementskills van de leidend ambtenaren zelf.*
- *Het prestatimanagementsysteem stellen we bij: managementvaardigheden, beleidsinzichten en samenwerking zijn de primaire focus. We geven leidend ambtenaren meer verantwoordelijkheden en spreken daarbij jaarlijks duidelijke, concrete en meetbare doelstellingen af, die we telkens na afloop correct en nauwgezet evalueren. We zorgen ook voor een optimalisering van het evaluatieproces. We beogen daarbij een lichter proces, een betere objectiviteit en meer focus op het overheidsbrede verhaal.”*

In uitvoering daarvan bepaalt de beleidsnota 2024-2029 ‘Bestuurszaken en Audit Vlaamse overheid’ onder 3. ‘SD: De Vlaamse overheid investeert in de groei van haar personeelsleden’,

- rubriek 3.1. ‘OD: De Vlaamse overheid voert een duurzaam loopbaanbeleid’

“Vanuit de idee dat leidinggevendenden een voorbeeldfunctie vervullen, maak ik werk van een verhoogde mobiliteit in het top- en middenkader. Die verhoogde mobiliteit kan bijdragen aan overheidsbreed loopbaandenken en het doorbreken van de verkokering in de administratie.”

- rubriek 3.2. ‘OD: De Vlaamse overheid ontplooit zich tot een lerende organisatie’:

“Daarnaast blijf ik verder inzetten op de professionele ontwikkeling van leidinggevendenden. Via training versterken we de leiderschapsvaardigheden van de leidinggevendenden binnen de Vlaamse overheid, wat vervolgens een positieve impact heeft op de prestaties en het welbevinden binnen hun team. Ik stimuleer ook een meer diverse instroom in leidinggevendende functies.

Omwille van hun sleutelpositie in de organisatie, zal AgO het reeds bestaande aanbod voor leidinggevendenden uit het top- en middenkader verder uitbreiden. Om informeel leren voor deze groep van leidinggevendenden te faciliteren, zal AgO het netwerkevent voor top- en middenkader continueren. Aanvullend zet ik in op mentoring in het top- en middenkader. Verder wordt ook de ruimere groep van leidinggevendenden ondersteund door een uitgebreid aanbod van ontwikkelinitiatieven. Een nadrukkelijk doel van deze trainingstrajecten en netwerkmomenten is het stimuleren van overheidsbreed denken en het doorbreken van de verkokering in de overheid. Om dit verder te verankeren stuur ik ook het prestatimanagement voor het top- en middenkader bij, waarbij de focus meer op managementvaardigheden, beleidsinzichten en samenwerking komt te liggen. Inhoudelijke expertise blijft ook belangrijk. Hieraan worden concrete en meetbare doelstellingen gekoppeld die jaarlijks worden geëvalueerd. Ik vind het belangrijk dat een van deze doelstellingen betrekking heeft op het installeren van een evaluatiecultuur in hun administratie. Tot slot zal AgO het evaluatieproces voor het topkader optimaliseren met oog op een lichter en objectiever proces, en meer focus op het overheidsbrede verhaal. De Vlaamse overheid investeert in een goede en structurele dialoog met het topkader.”

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

- Het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2025/245 van 2 juli 2025.
- De Vlaamse Regering keurde dit ontwerpbesluit een eerste maal principieel goed op 18 juli 2025.

- De onderhandelingen met de vakorganisaties over de inhoud van dit ontwerp van besluit vonden plaats in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest van 29 september 2025. Deze onderhandelingen resulteerden in een protocol n° 443.1387:
 - ACOD: akkoord met opmerkingen
 - VSOA: akkoord met opmerkingen
 - ACV: niet-akkoord met opmerkingen
 Doorheen deze nota wordt ingegaan op een aantal van deze opmerkingen.
- Op 28 oktober 2025 werd het ontwerp van besluit voor advies voorgelegd aan de Raad van State. Conform de beslissing de Vlaamse Regering gebeurde dit met een adviestermijn van 30 dagen. De Raad van State verleende het advies 78.386/3 op 26 november 2025

C. ADVIES RAAD VAN STATE

Het voorliggende ontwerp van besluit werd aangepast aan de technische opmerkingen van de Raad van State.

De opmerking over de datum van inwerkingtreding wordt niet gevolgd. Door de inwerkingtreding te verbinden aan de definitieve goedkeuring door de Vlaamse Regering, elimineert ze een onzekere factor in de inwerkingtreding, nl. de publicatiedatum in het Belgisch Staatsblad (die afhankelijk is van de verwerking door die dienst). In het bijzonder wanneer met het oog op de inwerkingtreding van een nieuwe regeling overgangsmaatregelen worden verankerd in het VPS (zoals ook in het huidige BVR het geval is - de bepaling over het schrappen van het derde mandaat), dan is een zekere, vaste datum van inwerkingtreding cruciaal om de overgangsmaatregel in de toekomst ook nog op een logische en correcte manier toe te passen.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

In uitvoering van het Vlaams regeerakkoord en de beleidsnota 2024-2029 'Bestuurszaken en Audit Vlaamse overheid' stel ik voor om de rechtspositie van het topkader (Deel V, Titel 1bis van het VPS) aan te passen op volgende punten. Dezelfde ambitie heeft de Vlaamse Regering ook voor wat betreft de aanpassing van de rechtspositie van de gedelegeerd bestuurder van de vervoersmaatschappij De Lijn.

1. Interne mobiliteit

Om de interne mobiliteit voor leidend ambtenaren te verhogen, is het noodzakelijk om het menselijk potentieel waarover de Vlaamse overheid in hoofde van de leidend ambtenaren beschikt zo optimaal mogelijk in te zetten. Dit kan bijdragen tot een context en cultuur waarbij de organisatie aandacht geeft aan zowel de organisatiebrede doelstellingen als de domeinspecifieke doelstellingen.

Het VPS voorziet op heden reeds in de invulling van een mandaatfunctie in het topkader op twee mogelijke wijzen:

- via een externe vacantverklaring, waarbij interne en externe kandidaten in concurrentie komen (artikel V 6 e.v. VPS);
- via een interne mobiliteitsprocedure, beperkt tot interne kandidaten met een mandaatfunctie in het topkader (artikel V 10 VPS).

Ik wens deze wijzen tot invulling van de mandaatfuncties te behouden.

De vakorganisaties vragen om de vacatures voor topkader meer te bundelen opdat personeelsleden met een aflopend mandaat een betere, gerichte keuze zouden kunnen maken. Op deze vraag wordt echter niet ingegaan. Het is namelijk praktisch moeilijk haalbaar om in te gaan op deze vraag, gelet op de tijdsintensieve organisatie van iedere selectieprocedure en de nood aan continuïteit in de aansturing van iedere entiteit. Looptijden van de mandaten worden niet zelden doorkruist door de beslissingen van topambtenaren om elders (binnen of buiten de Vlaamse overheid) een functie op te nemen en aldus vroegtijdig een einde te stellen aan het lopende mandaat. Dit neemt niet weg dat kan worden ingegaan op de suggestie om transparant te zijn over naderende vacatures, die ook aan bod kunnen komen in het gesprek tussen de opdrachtgever en de mandaathouder. Transparantie over de doorstroommogelijkheden komt de interne mobiliteit ten goede en strookt aldus met de ambitie van de Vlaamse Regering.

In beide procedures om een mandaatfunctie in te vullen moeten de interne kandidaten die reeds een mandaatfunctie in het topkader opnemen, kunnen deelnemen en genieten van een vrijstelling van de testen die de leiderschapskwaliteiten meten.

Ik maak daarom een onderscheid tussen de leiderschapskwaliteiten en inhoudelijke kennis in het vakgebied van een interne kandidaat met een topkaderfunctie. Topambtenaren die goed presteren, worden enkel getest op voldoende affiniteit met de inhoudelijke materie wanneer ze solliciteren voor een andere mandaatfunctie in het topkader.

Het is daarbij belangrijk dat er een gelijke toetsing gebeurt van de inhoudelijke materie voor externe en interne kandidaten. Enkel op deze manier zal de Vlaamse Regering kunnen oordelen welke de meest geschikte kandidaat is. De geschiktheid voor de functie blijft een primordiaal criterium om een kandidaat al dan niet te benoemen. De vakorganisaties benadrukten dat de procedures voor interne mobiliteit transparant en objectief moeten blijven. De Vlaamse Regering verzekert dat de selectie transparant en objectief gebeurt.

Vanuit eenzelfde bekommernis om het menselijk potentieel van leidend ambtenaren en met name hun leiderschapskwaliteiten zo optimaal mogelijk in te zetten, zal de Vlaamse Regering meer inzetten op mobiliteit en daarom geen projectleidersfuncties op N-niveau meer aanstellen. Dit creëert een bijkomende stimulans om te bewegen tussen verschillende managementfuncties op N-niveau en zo de opgebouwde expertise in leiderschap in te zetten.

Er werd in het ontwerpbesluit na de principiële goedkeuring nog een artikel 24 ingevoegd. Het gaat om een technische aanpassing teneinde ook in artikel V 51 VPS de vermelding van projectleidersfuncties te schrappen.

2. Vervangingsregeling voor de topkaderfuncties

Artikel V 11, §2 VPS voorziet in de vervangingsregeling in geval van afwezigheid van een N-mandaathouder. Artikel V 11, §3 VPS voorziet naar analogie met de vervangingsregeling voor de N-mandaathouder een vervangingsregeling voor de algemeen directeur.

Niet alleen voorziet de huidige vervangingsregeling in de ambtshalve vervanging van een N-mandaathouder door de algemeen directeur van dezelfde entiteit, hetgeen niet steeds de meest wenselijke uitkomst heeft. Verder worden ook de potentiële kandidaten voor de vervanging (bij gebreke aan algemeen directeur binnen dezelfde entiteit) limitatief opgesomd. Deze limitatieve opsomming houdt onvoldoende rekening met potentieel geschikte vervangers in de terugvalgraden van het topkader.

Reden waarom ik voorstel om de betreffende bepalingen op deze punten aan te passen.

3. Evaluatie

Voor wat betreft de optimalisering van het evaluatieproces, stel ik voor om dit proces te herwerken naar een slankere methodiek.

De nota's uit 2011 waarin de evaluatieprocedures voor de jaarlijkse evaluatie en de mandaatevaluatie (VR 2011 2312 DOC. 1402/1bis en VR 2011 0104 DOC.0.260) worden omschreven, zijn verouderd en worden vervangen door één nota die in lijn ligt met de onderbouw in het VPS zoals nu voorgesteld.

In deze nota stel ik onder meer voor dat bij de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren een evaluatie 'voldoende' dan wel 'onvoldoende' wordt toegekend (in overeenstemming met het systeem zoals het ook geldt voor andere personeelsleden en in lijn met de gehanteerde terminologie in de andere delen van het VPS) met daaraan verbonden een specifieke score die meer differentieert, en op basis waarvan de managementtoelage wordt toegekend.

Voorstel van scoremogelijkheden naar aanleiding van een jaarlijkse evaluatie:

Voldoende	A	excellent – het prestatieniveau overtreft de verwachtingen en de functiehouder toont een sterke meerwaarde;
	B	degelijk en betrouwbaar – het prestatieniveau voldoet volledig aan de verwachtingen en de functiehouder wordt als sterk ervaren;
	C	bijsturing nodig – het prestatieniveau ligt deels boven en deels onder de verwachtingen en de functiehouder is gebaat bij een ontwikkeltraject;
Onvoldoende	D	onvoldoende – het prestatieniveau ligt volledig onder de verwachtingen

Om de rol van de Vlaamse Regering als indienstnemende overheid bij de evaluatie te honoreren, stel ik voor om weliswaar het juridisch kader in het VPS vast te leggen, maar om de scoremogelijkheden te regelen in de nota over de evaluatieprocedures en -methodiek. Het kader in het VPS biedt op die manier de nodige richting, maar tegelijk ook de nodige flexibiliteit aan de verschillende actoren om invulling te geven aan de evaluatie op een manier die aansluit bij de actuele en evoluerende noden van de openbare dienst. Ik stel voor om in de nota over de evaluatiemethodiek te bepalen dat onder het begrip 'hoge waardering' het volgende wordt begrepen:

- De scores "excellent" en "degelijk en betrouwbaar" (A en B volgens de nieuwe scoremogelijkheden);
- Minstens score C volgens de oude scoremogelijkheden.

Ik stel wel voor om alvast het VPS te wijzigen op volgende punten, in lijn met de voorgenomen optimalisering van het prestatie management en daaraan verbonden de ambitie inzake de interne mobiliteit van de topambtenaren:

- de opheffing van het systeem van de vervroegde mandaatevaluatie. Bij ondermaats presteren ligt de focus immers op de positieve ontwikkeling van de topambtenaar. De nauwere opvolging kadert daarom best in de evaluatiecyclus van de jaarlijkse evaluaties, en niet in de cyclus van de mandaatevaluatie. De vakorganisaties geven aan dat de opvolging gepaard moet gaan met een degelijk begeleidings- en ontwikkeltraject. Het is in geen geval de bedoeling van deze maatregel om de topambtenaar die minder goed

presteert te laten begaan. Integendeel: wanneer een topambtenaar onvoldoende presteert, wordt er getracht om met een coachings- of verbetertraject tot betere resultaten te komen. Voor een nadere uitwerking van de evaluatiemethodiek en -procedure, verwijs ik naar de aparte nota over de evaluatieprocedures.

- de beperking van de procentuele marges van de managementtoelage, verbonden aan de prestatiebeoordeling in lijn met de gangbare praktijk;
- de uitzonderlijke tweede hernieuwing van een mandaat in het topkader voor mandaathouders die al aan hun tweede mandaat startten. Weliswaar gaan de vakorganisaties niet akkoord met deze wijziging, alwaar zij het derde mandaat als noodzakelijk beschouwen voor de stabiliteit van en rust in een organisatie. Het schrappen van het derde mandaat voor topambtenaren kadert echter in de versterking van de mobiliteit van de topambtenaren en het belang van de diensten van de Vlaamse overheid vanuit de (één) holdinggedachte. Met deze maatregel trekken we de duur van de mandaatfuncties bovendien gelijk met de federale overheid, waar mandaathouders hun mandaat van zes jaar ook éénmaal kunnen hernieuwen.

Tot slot verduidelijk ik de band van het functioneel gezag tussen de functioneel bevoegde minister (= de opdrachtgever) en de algemeen directeur op vlak van tucht. De algemeen directeur bevindt zich organiek weliswaar tussen N-niveau en het niveau N-1. De algemeen directeur legt rechtstreeks verantwoording af aan de opdrachtgever, die ook instaat voor de evaluatie van dit personeelslid.

In de huidige tekst van het VPS is het onduidelijk welke de bevoegde tuchtoverheden voor een algemeen directeur zijn. Voor de algemeen directeur in statutair dienstverband, stel ik aldus voor om te verduidelijken dat in het kader van de tuchtprocedure dezelfde tuchtoverheden bevoegd zijn als voor het hoofd van de entiteit, raad of instelling of de functie van N-niveau. Dit sluit uiteraard niet uit dat de N-functie van de entiteit nauw betrokken zou zijn bij het onderzoek.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

De artikelsgewijze bespreking bij dit voorontwerpbesluit gaat als bijlage bij deze nota.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

De voorgestelde wijzigingen hebben geen budgettaire impact.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies op 22 juni 2025.

De punctuele opmerking werd verwerkt. De overwegingen voor de opheffing van de vervroegde mandaatevaluatie zijn opgenomen in de artikelsgewijze bespreking van het besluit. Tenslotte is de aanname van de Inspectie van Financiën onder punt c) dat er niets verandert voor de titularissen van wie het mandaat reeds tweemaal vernieuwd werd, juist.

De Inspectie van Financiën oordeelt op basis van de informatie uit de nota dat er geen akkoord van de minister van Begroting dient ingewonnen te worden.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

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

4. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar definitieve goedkeuring te geven aan het bijgaande ontwerp 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;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij te gelasten het voormelde besluit van de Vlaamse Regering in extenso te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad.

De Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij

Hilde CREVITS

Bijlagen:

- Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de evaluatie en de interne mobiliteit van het topkader;
- Artikelsgewijze bespreking bij het ontwerp van besluit;
- Ondertekend protocol nr. 443.1387 houdende de conclusies van de onderhandelingen van 29 september 2025 in het sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest;
- Advies 78.386/3 van de Raad van State van 26 november 2025.