

Vraag nr. 148
van 14 mei 2004
van de heer KRIS VAN DIJCK

Aminal – Personeelsbeleid

Zoals de minister weet, krijgen de Vlaamse ambtenaren elk jaar een evaluatie. Ook bij Aminal is dit het geval.

Het is me ter ore gekomen dat er dit jaar een opmerkelijke vaststelling kan worden gedaan bij deze personeelsevaluaties.

Zo was er over het algemeen een bijzonder negatieve evaluatie van de (contractuele) ambtenaren bij Aminal. Dit terwijl deze vorig jaar over het algemeen positief tot zeer positief was. De evaluatie werd afgenomen door dezelfde personen, dus daaraan kan het ook niet te wijten zijn.

Nu is het wel zo dat er allerlei schandalen het voorbije jaar het daglicht hebben gezien. Vooral op de boekhoudkundige dienst van Aminal waren er misbruiken (door enkelingen weliswaar). Misschien heeft dit de evaluatie beïnvloed ?

Omdat dit mij verontrust, graag volgende vragen.

1. Klopt deze vaststelling ?

Over hoeveel slechte evaluaties gaat het ?

Is dit voornamelijk bij de contractuele ambtenaren ?

Is er inderdaad een opmerkelijk verschil met de vorige jaren ?

2. Heeft dit inderdaad te maken met de "schandalen" van het voorbije jaar bij Aminal ?

3. Is men van plan om het personeelsbeleid van Aminal te herzien ?

Wil men af van de contractuele ambtenaren of zie ik spoken ?

4. Wat is de rol van het Beter Bestuurlijk Beleid (BBB) in deze ?

Is er een verband tussen het BBB en het toekomstige personeelsbeleid bij Aminal ?

Antwoord

Vooraf

Iedere Vlaamse ambtenaar wordt jaarlijks geëvalueerd. Daarbij wordt er geen onderscheid gemaakt tussen statutaire personeelsleden en contractuele personeelsleden. Ieder personeelslid dat minstens drie maanden onafgebroken heeft gewerkt, moet worden beoordeeld. Daarvoor worden aan ieder personeelslid twee evaluatoren toegewezen. De eerste evaluator is meestal zijn functionele meerdere en de tweede evaluator is meestal een hiërarchische meerdere.

Met de eerste evaluator wordt in het begin van het jaar een planning opgemaakt, waarin de functiebeschrijving (resultaatgebieden en functioneringscriteria) wordt opgenomen en de jaarlijkse doelstellingen. Op grond van de planning wordt de functiehouder in het begin van het volgende jaar (januari-maart) geëvalueerd door de eerste evaluator. De tweede evaluator heeft een meer kwaliteitsgerichte inbreng. Indien de tweede evaluator niet akkoord gaat met de evaluatie, dan kan hij/zij daarin veranderingen aanbrengen. Het evaluatiedocument moet worden ondertekend door beide evaluatoren en door de functiehouder. De functiehouder kan opmerkingen aanbrengen, indien deze niet akkoord gaat met de evaluatie. Een statutair personeelslid kan tegen een negatieve evaluatie in beroep gaan bij de Raad van Beroep.

Deze regeling is geldig voor alle personeelsleden van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en dus ook voor de administratie Milieu-, Natuur-, Land- en Waterbeheer (Aminal).

Vraag 1

Het prestatiejaar 2003 was geen bijzonder negatief evaluatiejaar. Er waren binnen Aminal voor het evaluatiejaar 2003 slechts twee contractuele personeelsleden met een evaluatie "onvoldoende" op een totaal van +/- 1.400 personeelsleden. Vorig evaluatiejaar was dit ook zo.

Tijdens een evaluatie is het statuut van het personeelslid niet van doorslaggevende aard, maar wel de prestaties van het afgelopen jaar. Alle personeelsleden worden geëvalueerd op grond van de afgesproken planning. Er wordt nagegaan wat van de planning al dan niet werd uitgevoerd.

Vraag 2

Een deskundige bij de afdeling Water (administratief werk) en een groenarbeider bij de afdeling Natuur kregen een negatieve evaluatie (onvoldoende). Beide personeelsleden werken in een buitendienst van Aminor.

Elk personeelslid wordt geëvalueerd op grond van zijn/haar presteren. Er wordt nagegaan wat van de afgesproken resultaatgebieden en doelstellingen (planning) werd uitgevoerd.

Vraag 3

In het kader van Beter Bestuurlijk Beleid (BBB) zal wellicht het personeelsbeleid van Aminor moeten worden herzien, aangezien de structuur van Aminor ook volledig zal worden geheroriënteerd.

Wat de contractuele personeelsleden betreft, is er een aanmoediging binnen het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en dus ook binnen Aminor om deze zoveel mogelijk een vastbenoemd statuut te geven.

De contractuele personeelsleden van Aminor die een contract van onbepaalde duur hebben en een permanente functie vervullen binnen het Personeelsplan AS IS, krijgen een statutaire verankering binnen Aminor, indien ze geslaagd zijn in een Selor-wervingsexamen van algemene kwalificatie.

Vraag 4

Aangezien Beter Bestuurlijk Beleid momenteel nog niet in de implementatiefase verkeert, kan hier dan ook nog niet naar verwezen worden.

In dit verband kan nog geen uitspraak gedaan worden tussen BBB en het toekomstig personeelsbeleid binnen Aminor, dat wellicht zal omgevormd worden tot het "Departement voor Leefmilieu en Natuur".