

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 131

van **WARD KENNES**

datum: 29 november 2017

aan **LIESBETH HOMANS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR,
INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

HR-beleid Vlaamse overheid - Mobiliteit topkader

De minister stelt in haar beleidsbrief Bestuurszaken 2017-2018 dat ze de mobiliteit binnen het topkader wil verhogen. De minister wil dat onder meer bereiken door topambtenaren te stimuleren om geen derde mandaat op te nemen maar om te roteren naar een andere functie.

1. Is het opnemen van een derde mandaat gebruikelijk of veeleer uitzondering binnen de top van de administratie?
2. Welke initiatieven neemt de minister om de kandidatuur voor een derde mandaat af te raden?

LIESBETH HOMANS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

ANTWOORD

op vraag nr. 131 van 29 november 2017

van **WARD KENNES**

1. We hebben in 2017 voor de eerste keer een groep van topambtenaren, die aangaven een derde mandaat te willen opnemen. De toegang tot een derde mandaat is geen automatisme. Enkel wie goed presteert, krijgt de mogelijkheid om een derde mandaat op te nemen. Momenteel bepaalt het VPS in artikel V 15 dat topambtenaren een derde mandaat van 6 jaar kunnen opnemen, voor zover ze 4 van de 6 jaar tijdens het tweede mandaat een goede evaluatie hadden (B+ of hoger), waaronder de laatste 2 jaar, en de Vlaamse Regering akkoord gaat met de door de topambtenaar uitgewerkte toekomstvisie. Deze regeling wordt via een ontwerpbesluit wijziging VPS topkader in die zin gewijzigd dat de topambtenaar ten minste drie van de vijf laatste evaluaties een score C behaald moet hebben, waaronder de twee laatste evaluaties.

2. De mogelijkheid om een derde mandaat op te nemen, wordt behouden. Om evenwel de mobiliteit bij het topkader te verhogen, heeft de Vlaamse Regering, op mijn voorstel beslist om de lat voor de toegang tot het derde mandaat hoger te leggen.

Dit voorstel gaat samen met volgende initiatieven:

- Een meer generiek competentieprofiel hetgeen de kansen op mobiliteit verhoogt;
- Een verhoogd gebruik van de mobiliteitsprocedure (VPS, artikel V 10), waardoor enkel titularissen van een N-functie kunnen meedingen voor een vacante topfunctie;
- Een cultuurverandering, waarbij mobiliteit als iets positiefs gepercipieerd wordt dat toelaat om ervaringen te verruimen;

Verder geeft de geschiktheid voor de uitoefening van een N-functie of functie van algemeen directeur een vrijstelling van testen voor de generieke competenties gedurende een periode van zeven jaar. Bijgevolg moet de kandidaat enkel nog slagen voor testen voor de functiespecifieke competenties voor de betrokken N- functie of functie van algemeen directeur.

Via een ontwerpbesluit wijziging VPS topkader werd opgenomen dat topambtenaren waarvan de laatste jaarlijkse evaluatie werd besloten met de score C of hoger waardoor ze automatisch doorstromen naar de laatste ronde, dus het interview van de kandidaten met de delegatie van de Vlaamse Regering.