

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2000-2001

6 december 2000

ONTWERP VAN DECREET

**houdende de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap
voor het begrotingsjaar 2001**

BELEIDSBRIEF

**Ambtenarenzaken
Beleidsprioriteiten 2000-2001**

VERSLAG

**namens de Commissie voor Institutionele en Bestuurlijke Hervorming en Ambtenarenzaken
uitgebracht door de heer Mark Van der Poorten
aan de Commissie voor Algemeen Beleid, Financiën en Begroting**

*Samenstelling van de commissie :**Voorzitter :* de heer Norbert De Batselier.*Vaste leden :*

de heer Ludwig Caluwé, mevrouw Brigitte Grouwels, de heren John Taylor, Mark Van der Poorten ;

de heren André Denys, Marc van den Abeelen, Francis Vermeiren, Paul Wille ;

mevrouw Hilde De Lobel, de heren Joris Van Hauthem, Karim Van Overmeire ;

de heren Norbert De Batselier, Leo Peeters ;

de heer Dirk Holemans ;

de heer Sven Gatz.

Plaatsvervangers :

mevrouw Maria Tyberghien-Vandenbussche, de heer Luc Van den Brande, mevrouw Mieke Van Hecke, de heer Eric Van Rompuy ;

de heren Louis Bril, Frans De Cock, Karel De Gucht, Gilbert Van Baelen ;

de heren Felix Strackx, Luk Van Nieuwenhuysen, Miel Verrijken ;

de heren Gilbert Bossuyt, Dany Vandenbossche ;

de heer Jos Geysels ;

de heer Etienne Van Vaerenbergh.

*Zie ook :***437** (2000-2001)

– Nr. 1 : Beleidsbrief

*Zie :***12-A** (1999-2000)

– Nr. 1 : Advies van de SERV over het begrotingsbeleid 2001 van de Vlaamse Gemeenschap

13 (2000-2001)

– Nrs. 1-A tot C : Toelichtingen

14 (2000-2001)

– Nr. 1 : Ontwerp van decreet

– Nr. 2 : Amendementen

15 (2000-2001)

– Nr. 1 : Ontwerp van decreet + Bijlagen + Errata bij de bijlagen

– Nrs. 2 tot 5 : Amendementen

– Nr. 6-A : Verslag namens de Commissie voor Binnenlandse Aangelegenheden, Huisvesting en Stedelijk Beleid

– Nr. 6-B : Verslag namens de Commissie voor Brussel en de Vlaamse Rand

– Nr. 6-C : Verslag namens de Commissie voor Buitenlandse en Europese Aangelegenheden

– Nr. 6-D : Verslag namens de Commissie voor Cultuur, Media en Sport

– Nr. 6-E : Verslag namens de Commissie voor Economie, Landbouw, Werkgelegenheid en Toerisme

16 (2000-2001)

– Nr. 1 : Verslag van het Rekenhof

INHOUD

Blz.

I.	Inleiding door de heer Johan Sauwens, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport	4
1.	Personeelsbeleid	4
1.1.	Beter Bestuurlijk Beleid	4
1.2.	De juiste mens op de juiste plaats	9
1.3.	Permanente ontplooiing	10
1.4.	Evenwicht tussen organisatie en mens	11
2.	Informatie- en communicatietechnologie	13
3.	Facility management	14
4.	GIS-Vlaanderen	16
II.	Bespreking	17
1.	Beter Bestuurlijk Beleid (regeringsbeslissing van 17 november 2000)	17
2.	Aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever	20
3.	Werving en selectie, interne en externe arbeidsmarkt	22
4.	Vlaams personeelsstatuut	23
5.	Personeelssterkte	23
6.	Decentralisatie van overheidstaken	23
7.	Klantentevredenheidsonderzoek	24
8.	Controlemechanismen	24
9.	Gebouwenpatrimonium en Vlaamse Bouwmeester	24
III.	Indicatieve stemming	25

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Institutionele en Bestuurlijke Hervorming en Ambtenarenzaken besprak het haar toegewezen gedeelte van het ontwerp van decreet houdende de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2001 op haar vergadering van 21 november 2000. Samen met het begrotingsdecreet werd de beleidsbrief Ambtenarenzaken, Beleidsprioriteiten 2000-2001, ingediend door de heer Johan Sauwens, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport.

I. INLEIDING DOOR DE HEER JOHAN SAUWENS, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDSE AANGELEGHENEDEN, AMBTENARENZAKEN EN SPORT

De minister geeft een cijfermatig overzicht van de uitgetrokken budgetten voor het personeelsbeleid, informatie- en communicatietechnologie, het facility management en de werking van GIS-Vlaanderen. Hij expliciteert daarnaast de inhoud van de beleidsbrief, onder andere in het licht van de beslissingen van de Vlaamse regering van 17 november 2000 met betrekking tot de herstructurering van het Vlaamse overheidsapparaat.

1. Personeelsbeleid

Het budget voor het globale personeelsbeleid bedraagt in 2001 ongeveer 16,5 miljard BEF, op te splitsen als volgt :

	2001	2000
Wedden personeel	14.737,5 mio	13.846,7 mio
Startbanen	306,4 mio	300,4 mio
Personeel luchthavens	173,5 mio	171,4 mio
Loodsen, vloot	697,4 mio	2179,2 mio
Pensioenbijdragen	175,5 mio	164,8 mio
Vorming	145,1 mio	155,1 mio
HRM	214,3 mio	232,3 mio
Emancipatiezaken	11,2 mio	6,2 mio

Ten opzichte van 2000 (totaal : 17.049,9) is dit in eerste opzicht een daling, die echter helemaal te wijten is aan de verzelfstandiging in DAB (Dienst met Afzonderlijk Beheer) van het loodswezen.

Over de wedden van het personeel meldt de minister dat het bedrag voor 100 % verdeeld is over de

departementen, in het kader van de responsabilisering. Via deze zogenaamde refertekredieten wordt een eerste stap gezet naar meer zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en verantwoording.

Voornaamste nieuw initiatief (150 mio) is het vernieuwd beloningsbeleid.

De daling van de budgetten Vorming, HRM heeft vooral te maken met een transfer ingevolge de verzelfstandiging in DAB van het Loodswezen.

1.1. Beter Bestuurlijk Beleid

Het eerste hoofdstuk van het personeelsbeleid heet in de beleidsbrief 'Beter Bestuurlijk Beleid'. Vanzelfsprekend is het meest in het oog springende element inderdaad de reorganisatie, ondertussen gemeenzaam "Beter Bestuurlijk Beleid" genoemd.

Deze reorganisatie bouwt voort op de zogenaamde Leuven-beslissing van de Vlaamse regering, waarvan de krachtlijnen als een addendum aan de beleidsnota toegevoegd zijn. Als een van de voornaamste en prioritaire punten nam de Vlaamse regering op 17 november 2000 enkele belangrijke tussentijdse beslissingen.

Zij hechtte haar goedkeuring aan de indeling van het volledige bevoegdheidspakket van de Vlaamse overheid in de 13 homogene beleidsdomeinen :

- diensten van de minister-president ;
- buitenlands beleid en internationale samenwerking ;
- wetenschaps- en technologisch innovatiebeleid ;
- bestuurszaken ;
- financiën en begroting ;
- onderwijs en vorming ;
- welzijn en volksgezondheid ;
- cultuur, sport en media ;
- economie, werkgelegenheid en toerisme ;
- landbouw ;
- leefmilieu en natuurbehoud ;
- mobiliteit ;

- ruimtelijke ordening, huisvesting, monumenten en landschappen.

De Vlaamse regering keurde de uitwerking van de toekomstige organisatiestructuur van het Vlaams overheidsapparaat goed op basis van de genoemde 13 homogene beleidsdomeinen en volgens de volgende principes.

Per homogeen beleidsdomein is het de bedoeling te komen tot een één-op-één-relatie tussen het politieke niveau (de minister) en het administratief apparaat.

Dit houdt in dat :

- voor ieder homogeen beleidsdomein slechts één minister bevoegd is ;
- de administratieve entiteiten die deel uitmaken van een bepaald homogeen beleidsdomein (departement, intern verzelfstandigde agentschappen en extern verzelfstandigde agentschappen) aangestuurd en opgevolgd worden door één minister.

Gegeven het maximaal aantal leden van de Vlaamse regering (ten hoogste 11 leden) en de 13 homogene beleidsdomeinen, impliceert dit dat sommige Vlaamse ministers bevoegd zullen zijn voor meer dan één beleidsdomein.

De eveneens goedgekeurde basisbeginselen van de organisatie binnen de homogene beleidsdomeinen zijn dat de hoofdstructuur voor ieder beleidsdomein er als volgt uit ziet :

- een departement ;
- intern verzelfstandigde agentschappen (IVA's) ;
- extern verzelfstandigde agentschappen (EVA's), met dien verstande dat pas wordt overgegaan tot de oprichting ervan als er duidelijke functionele redenen bestaan om extern te verzelfstandigen en er een toegevoegde waarde door gecreëerd wordt.

Het departement en de intern verzelfstandigde agentschappen die tot hetzelfde homogeen beleidsdomein behoren, vormen een “Vlaams ministerie van (...)”.

Het departement zorgt voor de beleidsondersteuning terwijl de verzelfstandigde agentschappen uitvoeringsgerichte entiteiten worden.

Per homogeen beleidsdomein wordt een beleidsraad opgericht, voorgezeten door de minister of zijn kabinetschef en waarin de hoofden van departement, IVA en EVA zetelen.

De kabinetten worden afgeslankt tot een beperkte staf.

De hoofden van alle entiteiten (departement, IVA, EVA) worden ingevuld door mandaatfuncties, van maximum zes jaar en slechts eenmaal verlengbaar in dezelfde functie.

Ten slotte werden de bijzondere commissarissen voor de reorganisatie door de Vlaamse regering belast met de verdere uitwerking, van een aantal bijkomende aspecten :

- een kader, met krachtlijnen en principes inzake de verzelfstandiging , ter voorbereiding van een ontwerp van decreet, en dit tegen eind december 2000 ;
- een leidraad voor de sectorale implementatie per homogeen beleidsdomein ;
- een aanzet voor de uitwerking van een blauwdruk van organisatiestructuur, op basis van de 13 homogene beleidsdomeinen door de vervollediging en verfijning van een eerste proeve van “indeling van de bestaande geledingen van het Vlaams overheidsapparaat volgens de 13 homogene beleidsdomeinen”, met inbegrip van de inventarisatie van eventuele resterende knelpunten.

Er worden in 2000 dus reeds belangrijke stappen gezet om inzake Vlaamse overheidsbestuur meer kwaliteit te bieden en efficiënter en effectiever te zijn.

In 2001 is het de bedoeling om de sectorale invulling per beleidsdomeinen op te starten.

In het kader van Beter Besturen past niet alleen een organisatorisch luik, maar ook een eenvoudige en transparante regelgeving.

Momenteel staat, als een eerste aanzet tot een vereenvoudiging, transparantie en inkrimping van de regelgeving, een gedereguleerd Vlaams personeelsstatuut op stapel dat voor principiële goedkeuring aan de Vlaamse regering voorgelegd is en dat nu met de vakorganisaties besproken wordt.

De vereenvoudiging van de personeelsregelgeving betekent niet alleen minder regelgeving, maar ook

een vereenvoudiging van de processen volgens de welke die regelgeving tot stand komt. Een proces-optimalisatie voor het uitwerken van regelgeving zal in het komende jaar doorgevoerd worden.

In 2001 zal in dit kader een nieuw geïnformatiseerd, geïntegreerd en efficiënt personeelsbeheersysteem ingevoerd worden voor het ministerie, dat met een minimale kost een maximum aan kwaliteit van personeelsbeheer moet bieden.

In 2001 worden de nodige stappen gezet om het Vlaams personeelsstatuut en het stambesluit van de Vlaamse openbare instellingen (VOI's) in elkaar te integreren zodat ook op het vlak van statuut een ééngemaakte markt mogelijk is.

Naast die vereenvoudiging, besteedt de minister in de uitwerking van het beleid inzake ambtenarenzaken in 2001 evenzeer aandacht aan drie andere strategische doelstellingen.

- **De juiste mens op de juiste plaats**

De hele organisatie moet zich permanent afvragen of nog de juiste taken gedaan worden (effectiviteit) en of die goed en door de best gekwalificeerde persoon gedaan worden (kwaliteit en efficiëntie).

- **Permanente ontplooiing**

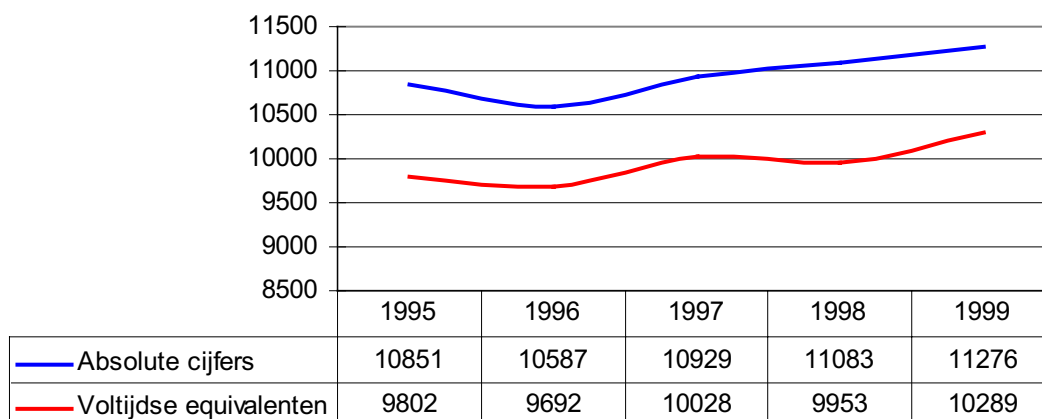
Zeker in een overheidsorganisatie is het menselijk kapitaal van primordiaal belang. Betrokkenheid, personeelstevredenheid en ontwikkeling van competenties zijn noodzakelijke voorwaarden voor een slagkrachtige organisatie.

- **Evenwicht tussen organisatie en mens**

Elke organisatie wil resultaten halen door prestaties van mensen. Om als een aantrekkelijke (grote) werkgever beschouwd te worden zal de Vlaamse overheid een evenwicht moeten nastreven tussen de belangen van de organisatie en die van de (potentiële) werknemer, zowel aangaande de beloning als wat de tijds- en ruimtebesteding betreft.

Om al deze doelstellingen op te volgen en om het beleid te kunnen sturen, bijsturen en evalueren heeft de minister in samenwerking met zijn administratie een indicatorenset ontwikkeld die permanent bijgehouden zal worden. Van de meeste indicatoren is ondertussen een zogenaamde nulmeting beschikbaar.

Het personeelsbestand in aantallen kent sedert 1997 een systematische stijging. Dit wordt samen met de hiernavolgende indicatoren nauwgezet opgevolgd.

Evolutie absolute termen en VTE (1995-1999)**INDICATOREN PERSONEELSBELEID (stand einde oktober 2000)**

Omschrijving	Kengetal
1. Evolutie personeelsbudget	Index 112,7307 (1995 = 100)
2. Kostprijs wervingen	
– Statutairen	Nog niet beschikbaar
– Contractuelen	Nog niet beschikbaar
3. Aantallen	
– Wervingen	126 (STAT) + 128 (CON)
– Afvloeiingen (evaluatie – exitgesprekken)	142
– Bevorderingen	4 (1 A4 + 3 A2A)
– Vacatures	248 (VAS) + 124 (CON) + 13 (MOB)
4. Doorlooptijd (wervings)dossiers	CON : 52 kalenderdagen VAS : 218 kalenderdagen
5. Selectieratio	29,77 kand / vacature (CON)
6. Ratio interne bewegingen	13/126 of 10 %
7. Competentiedatabank	Nog niet beschikbaar
– Start	
– Gebruik	
8. Invullingsgraad sleutelfuncties (A4/A3/A2A)	97,3 %
9. Beheersovereenkomsten	
– Aanwezigheid	11 op 68 (16 %)
– Realisatiegraad afspraken	
10. Stappenplan BBB	Timing wordt gevolgd

Omschrijving	Kengetal	
11. Tevredenheid lijn met personeelsfunctie	Informatie (volledig op de hoogte)	Effectiviteit (gem. waardering)
Personeelsplanning	32 %	2,94 op 5
Externe werving	24 %	2,69 op 5
Interne mobiliteit	35 %	2,71 op 5
Prestatiemanagement	70 %	3,34 op 5
Beloning	54 %	2,74 op 5
Ontwikkeling	37 %	3,36 op 5
Loopbanen	43 %	2,65 op 5
Arbeidsklimaat	22 %	2,96 op 5
Arbeidstijd	61 %	3,30 op 5
Gelijke kansen	38 %	3,32 op 5
Personeelsadministratie	29 %	3,25 op 5
12. PRO		
– Algemene tevredenheid	3,7 op 5 (bijna tevreden)	
– Empowerment/betrokkenheid	3,4 op 5 (licht tevreden)	
– Interne communicatie	3,4 op 5 (licht tevreden)	
– Leiderschap	3,2 op 5 (matig tevreden)	
– Tewerkstellingsvoorwaarden	3,6 op 5 (bijna tevreden)	
13. Afspraken timing proces- en personeelsplannen		
– Reductie tot kerntaken	Nog niet beschikbaar	
– Kwantitatieve personeelsinzet	Idem	
– Kwalitatieve personeelsinzet	Idem	
14. Partnerschap met personeel		
– Uitvoeringsgraad sectoraal akkoord	Gebeurt planmatig en stapsgewijs	
– Aantal formele overlegmomenten tussen vakbond en overheid	SC XVIII : 11 / OC : 50	

1.2. De juiste mens op de juiste plaats

Het tweede hoofdstuk van het personeelsbeleid legt de klemtoon op “de juiste mens op de juiste plaats”. Belangrijkste elementen daarvan zijn de volgende.

Mandaten en contractmanagement

Om het resultaatgericht werken nog meer te beklemtonen zal in 2001 contractmanagement (met inbegrip van de beheersovereenkomsten) en het toekennen van mandaten voor de leidinggevende topfuncties stapsgewijs worden geïntroduceerd. Dat moet in een verhoogde responsabilisering en aanspreekbaarheid van de topambtenaren resulteren.

De introductie zal nauw aansluiten bij de fasering van de reorganisatie. Aan een aantal aspecten zal nog moeten worden gewerkt, om dit mogelijk te maken : bevoegdheid over de benodigde middelen, kwaliteit van de planningsafspraken en de opvolging ervan (key performance indicatoren). Tevens zal de politieke en ambtelijke verantwoordelijkheid duidelijker afgebakend moeten worden.

Rekrutering en selectie

Het rekruterings- en selectiebeleid is een cruciaal proces in het personeelsbeleid. In de indicatorenset neemt dit dan ook een belangrijke plaats in. De hoofddoelstelling ervan is het aantrekken en selecteren van competente mensen enerzijds (zowel via de externe als de interne arbeidsmarkt) en het behouden van het noodzakelijke arbeidspotentieel binnen de organisatie anderzijds. Een snelle en brede rekrutering en inzetbaarheid van personeel is bovendien des te belangrijker in een voortdurend veranderende overheidsorganisatie, waar de takenpakketten continu wijzigingen ondergaan in functie van de wijzigende maatschappelijke context. In 2001 wil de minister dan ook veel sneller en degelijker rekruteren en selecteren. Daartoe werd in 2000 een overeenkomst afgesloten met Selor voor de statutaire wervingen en met Jobpunt Vlaanderen voor de contractuelen.

De noodzaak om snel en effectief te rekruteren/selecteren wordt nog versterkt door een steeds krapere arbeidsmarkt. Dit dwingt de overheid er ook toe om een positief en modern werkgeversimago uit te bouwen.

In 2001 zal de hele Vlaamse administratie ook omgevormd worden tot één grote interne arbeidsmarkt. Hierdoor moet de organisatie de aanwezige

competenties optimaal kunnen benutten, terwijl aan de personeelsleden betere loopbaanperspectieven geboden worden.

Klantentevredenheidsonderzoek

Om de dienstverlening te verbeteren en daarvoor gerichte acties te kunnen ondernemen, is het essentieel om de mening en de perceptie van de klanten te kennen.

Momenteel zijn vier klantentevredenheidsonderzoeken gestart in de sector onderwijs. Zes onderzoeken zijn in voorbereiding, namelijk welzijn, loodswezen en infolijn.

Het is de bedoeling van de minister in 2001 klantentevredenheidsonderzoek verder aan te moedigen en te ondersteunen, maar het initiatief moet wel genomen worden door de verantwoordelijken voor een sector. De Vlaamse regering heeft zich trouwens geschaard achter de principeverklaring Integrale Kwaliteitszorg bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en bij die gelegenheid de ambitie uitgesproken dat in alle belangrijke sectoren dergelijke onderzoeken zouden worden georganiseerd.

Geoptimaliseerde interne en externe communicatie

Communicatie, zowel intern als extern, werd in de beleidsnota aangeduid als één van de kritische factoren bij alle verbeteringen die de minister wenst te realiseren. Externe communicatie komt zeker in een stroomversnelling met de klantengroepen waarbij tevredenheidsonderzoeken georganiseerd worden. Er is daar sprake van een intensieve tweerichtingscommunicatie.

In 2001 zal de aandacht ook moeten gaan naar communicatie met de bevolking over de verbeteringen die in het Vlaams bestuurslandschap worden aangebracht.

Het decreet openbaarheid van bestuur wordt in 2001 geëvalueerd op zijn doeltreffendheid en overeenstemming met de Europese regelgeving en zal zonodig aangepast worden.

Interne communicatie is eveneens belangrijk. Het Personeelsresultatenonderzoek wordt een vast kanaal voor dialoog met het personeel. Uit de meest recente bevraging blijkt dat 54 % van de respondenten zeer tevreden is over de verstrekte informatie.

Het lijnmanagement werd onlangs betrokken in een bevraging omtrent hun tevredenheid over de personeelsfunctie. De uitdaging voor de leidinggevenden bestaat erin om al hun medewerkers mee eigenaar te maken van de verbeteringsprocessen. De opdracht is niet gering, maar een steviger intern draagvlak scheppen voor de verbeteringen die door de klanten gewenst worden is zeer belangrijk. (zie voor de resultaten ook het indicatoren-overzicht).

1.3. Permanente ontplooiing

Het derde luik van het personeelsbeleid focust op permanente ontplooiing en in de eerste plaats op mensgericht en resultaatgericht leiderschap.

De verwachtingen en eisen die aan de leidinggevenden gesteld worden, zijn de afgelopen jaren fors gestegen. Deze tendens zal zeker niet omgebogen worden, integendeel. De competenties die nodig zijn om met de aanwezige personeelsleden uitdagingende doelstellingen te halen zijn talrijk.

De resultaten van een tevredenheidsonderzoek, dat einde 1999-begin 2000 bij het personeel werd uitgevoerd, toonden aan dat ondanks de inspanningen van de voorbije jaren nog verbeteringen in de kwaliteit van het leidinggeven nodig zijn (53 % van de respondenten is enigszins tot zeer tevreden over de manier van leidinggeven van de directe chef).

Vanaf 2001 wordt bij de evaluatie van leidinggevenden, ook informatie van de medewerkers over het leiding geven van hun chef in rekening gebracht. In 2001 zal hiervoor een eerste aanzet gegeven worden via de bottom up appreciatie (BUA) ; vanaf 2002 wordt de beoordeling van medewerkers over de leidinggevende een volwaardig element van de evaluatie (BUE - bottom up evaluatie).

Om de kwaliteit van het leiding geven te verbeteren, is het noodzakelijk dat de organisatie voldoende investeert in het leidinggevende niveau, zodat op korte en lange termijn voldoende potentieel beschikbaar is om die sleutelfunctie, op alle niveaus, in te vullen.

Voor de A 4- en A 3-ambtenaren van ministerie, wetenschappelijke instellingen en Vlaamse openbare instellingen wordt eind november 2000 een seminarie georganiseerd rond het thema leiding geven. Bedoeling is dat de topambtenaren leidinggeven als een positieve uitdaging zien én dat zij

zich daarbij ondersteund weten door een aangepast, bestaand instrumentarium. Voortbouwend op de resultaten van dat seminarie zal de minister in 2001 voor de topambtenaren een geïntegreerd ondersteuningsaanbod uitbouwen, bestaande uit opleidingen, individuele ondersteuning, een eigen site...

Ook t.o.v. het middlemanagement (de afdelingshoofden en de A1-diensthooften) zijn de verwachtingen hoog. In een steeds veranderende werkomgeving dienen zij een mensgericht en resultaatgericht leiderschap verder te ontwikkelen.

PLOEG-vereenvoudiging

Het PLOEG-systeem wordt vanaf 2001 aanzienlijk vereenvoudigd. De jaarlijkse cyclus blijft behouden, maar de benodigde paperasserij wordt beduidend gereduceerd. In plaats van strikte voorschriften en regels werden algemene principes expliciet gemaakt.

Ter uitvoering van het sectoraal akkoord 1999-2000 zal in 2001 ook een proefproject rond teamverloping georganiseerd worden.

Permanente ontwikkeling

De minister streeft ernaar dat ieder personeelslid in het Vlaamse overheidslandschap gelijke kansen krijgt om zich permanent te ontplooien via werk en opleiding : mannen én vrouwen, contractuelen én statutaire personeelsleden, personeelsleden van niveau A én van niveau E, medewerkers in binnen- én in buitendiensten, mensen die een nine-to-five-job hebben én medewerkers in continudiensten. Ook personeelsleden met een handicap moeten de nodige hulpmiddelen aangereikt krijgen om zich te ontwikkelen.

Ondanks alle vormingsinspanningen blijkt dat in 1999 gemiddeld per personeelslid van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (MVG) 1,9 werkdagen aan vorming besteed werden. In 1998 was dit nog 2,5 dagen of een daling van 24 %. De jongste jaren is ook een trend waargenomen tot kortere, doelgerichte opleidingen.

Uit de cijfers blijkt verder dat mannen en vrouwen in gelijke mate deelnemen aan opleidingen, maar managementopleidingen worden in mindere mate door vrouwen gevolgd. Dit kan gevolgen hebben voor de vertegenwoordiging van vrouwen op een hoger niveau. Er zullen in 2001 sensibiliseringsini-

tatieven worden ontwikkeld om een hogere deelnemingsgraad aan managementopleidingen van vrouwen te stimuleren.

De deelnemingsgraad van personeelsleden uit de lagere niveaus aan opleidingen is beduidend lager dan die van de hogere niveaus. Van niveau A neemt 50 % deel, van B 35 %, C 46 %, D 28 % en E slechts 9 %. De niveaus B en D scoren te laag en het niveau E blijft dus duidelijk in de kou staan.

De minister zal daarom in 2001 een aantal initiatieven doen nemen voor de niveaus D en E : een aangepaste voorbereiding op examens voor upgradering van E naar D, een aangepaste stage na deze examens, het stimuleren en valoriseren van werkplekleren, een aangepast vaktechnisch aanbod op niveau van de verschillende entiteiten en algemene opleidingen op een hoger organisatieniveau.

Competentiemanagement

Mensen zijn het kapitaal van de overheid. Hun competenties zorgen ervoor dat de overheidsdiensten in staat zijn om in te spelen op de uitdagingen van vandaag en morgen. Competentiemanagement betekent dat de overheid op elk moment de vereiste medewerkers met de gewenste competenties kan inzetten waar zij die nodig heeft.

Dit impliceert in de eerste plaats investeren in de huidige medewerkers. Het komt erop aan hun competenties zodanig te benutten en te ontwikkelen dat zij die de uitdagingen van gisteren hebben aangenomen, ook in staat zijn om in te spelen op de uitdagingen van morgen. In tijden van krapte op de arbeidsmarkt is het een must om de goede medewerkers in de organisatie te behouden en om van zwarte raven, via vorming en opleiding, zoveel mogelijk witte raven te maken.

In een eerste stap kunnen relevante competenties, waarover men nu beschikt, in kaart worden gebracht. De overheid beschikt daarvoor nog niet over een geschikt instrumentarium. De minister heeft zich er in het sectoraal akkoord toe geëngageerd om daarom onder meer te starten met de aanleg van een competentiedatabank. Hij zal er op toezien dat die competentiedatabank in 2001 operationeel is.

Competentiemanagement kan niet overal tegelijkertijd worden ingevoerd. Daarom worden hiervoor in 2001 een aantal voorbeeldprojecten uitgewerkt, voor functies die een belangrijke impact hebben op de organisatie (management, beleids-

voorbereidende functies) en die omwille van de krapte op de arbeidsmarkt kritisch zijn.

1.4. Evenwicht tussen organisatie en mens

Ten slotte is de vierde strategische doelstelling van het personeelsbeleid het zorgen voor evenwicht tussen organisatie en mens.

Een genderneutraal personeelsbeleid

Het Vlaams personeelsstatuut maakt geen onderscheid tussen de rechtspositie van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden. Onderzoek wijst uit dat het uitgangspunt van formele gelijkheid dat door vele organisaties wordt gehanteerd en waarbij iedereen op dezelfde manier behandeld wordt, leidt tot ongelijke kansen voor vrouwen en mannen. Eind 2001 wordt een moment georganiseerd waarop de ervaringen en de ondertussen opgedane kennis inzake genderneutraal personeelsbeleid worden uitgewisseld tussen de personeelsverantwoordelijken in het ministerie en in de Vlaamse openbare instellingen.

Startbanen bij de Vlaamse overheid

In uitvoering van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid werden in 2000, na bevraging van de departementen, de Vlaamse openbare instellingen en de wetenschappelijke instellingen, enkele honderden startbaanvacatures goedgekeurd. In 2000 wordt vooral de nadruk gelegd op de integratie van allochtonen in de Vlaamse overheid. Einde oktober zijn er 387 vacatures ingediend, waarvan er reeds 111 ingevuld zijn. 14 daarvan zijn allochtonen en er is één gehandicapte aangeworven.

Vanaf 2001 zullen in dit kader meer kansen geboden worden aan personen met een handicap. Tevens zal in 2001 vooral de nadruk liggen op de evaluatie en de rapportering van de lopende projecten, van het project startbanen en het hieraan gekoppelde doelgroepenbeleid in zijn geheel.

Aandacht voor het doelgroepenbeleid

Om een doelgroepenbeleid te voeren is het noodzakelijk om over cijfergegevens te beschikken, zodat men kan nagaan of de positieve acties effectief resultaat opleveren. Vanaf 2001 wordt gezorgd voor de registratie van nieuwe personeelsleden, zodat die gegevens gebruikt kunnen worden voor beleidsdoeleinden. De registratie zal gebeuren op vrijwillige basis en kan altijd geweigerd of nadien gewijzigd worden. De verkregen gegevens mogen

vanzelfsprekend enkel gebruikt worden voor statistische verwerking ten behoeve van de opvolging van het doelgroepenbeleid. Op deze manier zal kunnen worden geëvalueerd of de inspanningen van de komende jaren inzake doelgroepenbeleid tot resultaten leiden.

Meer aandacht voor het werkgeversimago

Om de kwantitatieve en kwalitatieve instroom van de benodigde competentie(s) te kunnen realiseren en rekening houdend met de krapte op de arbeidsmarkt, is een volgehouden positieve uitstraling op de externe arbeidsmarkt noodzakelijk. Het verbeteren van het werkgeversimago door een actief arbeidsmarktbeleid, waarbij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap geprofileerd wordt als ‘competitieve werkgever’ die kan concurreren met andere (privé-)werkgevers is noodzakelijk.

Samen met het benadrukken van deze positieve factoren moet de externe communicatie in 2001 de algemeen aanvaarde en wijdverbreide negatieve beeldvorming wegwerken, zoals daar zijn een sterk hiërarchische structuur van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, bureaucratische werking, politiek gekleurd zijn van aanstellingen, nadelen van de vlakke loopbaan,...

Vernieuwd beloningsbeleid

Om te komen tot een betere, klantgeoriënteerde dienstverlening zijn goed functionerende en gemotiveerde personeelsleden noodzakelijk, d.w.z. dat er verder werk gemaakt zal worden van een motiverend loopbaan- en beloningsbeleid, alternatieve werkvormen en een actief welzijnsbeleid.

Uit de bevraging van het personeel blijkt dat slechts 23 % van de respondenten tevreden is over de financiële en andere waardering.

Het voorbije jaar werd een blauwdruk voor een vernieuwd beloningsbeleid gefinaliseerd. Hierin wordt een beloningsfilosofie geformuleerd die tegemoet komt zowel aan de belangen van de organisatie als aan de individuele belangen.

Dit vernieuwd beloningsbeleid impliceert onder meer dat er gestreefd wordt naar interne billijkheid, d.w.z. een gelijkaardig beloningspakket voor een gelijkaardige bijdrage aan het realiseren van de doelstellingen van de organisatie. In de tweede plaats wordt gestreefd naar externe competitiviteit : het beloningsbeleid moet toelaten voldoende competente mensen op de arbeidsmarkt aan te trekken, te behouden en te motiveren. Een

positionering naar de algemene markt is daarom aangewezen.

Een beloningstype waaraan de minister op korte termijn en in 2001 met prioriteit aandacht wenst te besteden is dit van ‘expert’. De implementatie van expertenfuncties is cruciaal voor de organisatie, opent loopbaanperspectieven en vormt de aanzet tot een integraal vernieuwd beloningsbeleid.

Aantrekkelijke werkomgeving

De ‘nieuwe werknemer’ is een begrip dat de laatste jaren regelmatig in de vakliteratuur opduikt. Het begrip verwijst naar werknemers die flexibel en creatief zijn en het belangrijk vinden om werk en gezin met elkaar te kunnen combineren. Het onderzoek “plaats voor de nieuwe werknemer” ging na of het Vlaams ministerie een goede biotoop vormt voor deze “nieuwe werknemer”.

Daaruit bleek dat het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap over een arsenaal aan troeven beschikt die de “nieuwe werknemer” zullen aanspreken : flexibiliteit, resultaatgericht werken en verschillende mogelijkheden om deeltijds te werken. Ook het PLOEG-systeem (waarbij de medewerker aan het einde van een jaar wordt beoordeeld op basis van duidelijke en op voorhand gemaakte afspraken) is aangepast aan het profiel van de nieuwe werknemer.

Wil de Vlaamse overheid een aantrekkelijker werkgever blijven voor de "nieuwe werknemer" dan moet vanaf heden een strategie aangemaakt en gevolgd worden om de 'troeven' daadwerkelijk te vertalen naar een aantrekkelijker werkomgeving. De minister zal daarbij in 2001 vooral aandacht besteden aan de direct leidinggevenden in termen van sensibilisering en opleiding in het coachen, motiveren en ondersteunen van hun medewerkers.

De minister verwijst verder naar zijn beleidsbrief voor de aspecten :

- anders werken en telewerken ;
- vierdaagse werkweek in 38 uur ;
- ruimte voor deeltijds werken, ook voor leidinggevenden ;
- partnerschap met het personeel.

Samenvattend stelt de minister dat hij als minister bevoegd voor het personeelsbeleid in 2001 verder de nodige stappen wil zetten om met de hele

Vlaamse overheidsorganisatie als bestuurder, als dienstverlener en als behoeeder van het algemeen belang zeer degelijk te presteren.

Kwaliteit, efficiëntie en effectiviteit zullen in 2001 dan ook cruciale sleutelwoorden zijn.

Als grootste werkgever in Vlaanderen heeft de Vlaamse overheid echter evenzeer oog voor de mens in de organisatie : ontplooiing, vorming, rechtvaardige beloning, evenwicht met het privéleven moeten in 2001 een stap dichterbij komen.

Om het in één zin te stellen : een doorzichtige organisatie haalt betere resultaten met tevreden medewerkers.

2. Informatie- en communicatietechnologie

Informatie- en communicatietechnologie (ICT) staat niet op zichzelf. Het moet een middel en een hefboom zijn om bedrijfsprocessen efficiënter te laten verlopen en de effectiviteit te verhogen. De accenten op ICT in regeringsverklaring en septemberverklaring zijn nadrukkelijk geformuleerd en worden gematerialiseerd in nieuwe projecten.

Er werden in de begroting 2001 (met meerjarenperspectief) door de regering belangrijke bedragen (meer dan 3 miljard BEF) uitgetrokken voor ICT, vooral wat de projecten betreft (zowel onderhoud als ontwikkeling van nieuwe toepassingen). Dit is een substantiële stijging, met 1 miljard t.o.v. 2000. Dit sluit aan bij de accenten die de regering gelegd heeft voor de rol en de taak van de overheid in de informatiemaatschappij.

Het **totaalbedrag** van 3195,2 mio BEF is als volgt verdeeld :

- exploitatie algemeen : 1435,5 mio BEF ;
- projecten : 1759,7 mio BEF.

Exploitatie ad 1435,5 mio BEF is als volgt samengesteld :

- transitiekosten : 8 mio BEF ;
- exploitatiekosten service 1 tot 5 : 1391,4 mio BEF. In fine van dit antwoord wordt de opsplitsing per service gegeven ;
- jaarlijkse vaste prijs service 6 : 21,1 mio BEF ;
- werkmiddelen Sturing en Controle Informatica : 15 mio BEF.

Het budget voor **projecten** ten bedrage van 1759,7 mio BEF is als volgt verdeeld :

- applicatieonderhoud : 387,7 mio BEF ;
- interdepartementale projecten : 450 mio BEF ;
- departementale projecten : 922 mio BEF.

De **interdepartementale projecten** ad 450 mio BEF, die een strategisch belangrijke waarde hebben en die resulteren uit initiatieven die in het regeerakkoord aangekondigd worden, zijn :

- invoering EURO : 148,5 mio BEF ;
- optimalisatie netwerk MVG : 68,5 mio BEF ;
- geïntegreerde loketten : 100 mio BEF ;
- uitbouw ERP-toepassingen (Enterprise Resource Planning-systemen, genre economische boekhouding) : 60 mio BEF ;
- project Anders Gaan Werken : 45 mio BEF ;
- beleidsinformatie (managementinformatiesystemen) : 28 mio BEF.

De **departementale projecten** ten belope van 922 mio BEF zijn zeer divers en komen alle beleidsdomeinen ten goede.

De beleidsprioriteiten in 2001 voor ICT zijn de volgende.

De **exploitatiekosten** zijn er vooral op gericht om de hele ICT-omgeving van het ministerie draaiende te houden : de gebruikershelpdesk (enig nummer voor heel Vlaanderen en Brussel), het beschikbaar stellen van ICT-uitrusting, het goed functioneren van de servers en het netwerk, het gebruik van de mainframe.

In 2001 zal de informatica-omgeving verder worden gemoderniseerd en gestandaardiseerd.

Deze inspanningen zijn noodzakelijk om de ICT-omgeving beheerbaar en beheersbaar te houden qua kosten (centraal beheer van standaarden, internet, hergebruik van data,...).

Beveiligingsbeleid bij het MVG

Net zoals huisvesting, elektriciteit en verwarming, ... behoort de informatievoorziening en -verwerking tot de hedendaagse basisuitrusting. De beschikbaarheid van deze dienst is essentieel voor de overheid. Deze infrastructuur is dermate complex en

kwetsbaar dat uitgebreide beveiligingsmaatregelen noodzakelijk zijn om dit te verzekeren.

Het doel van het beveiligingsbeleid is o.m. de nodige basisprincipes en richtlijnen te bepalen voor de volledige informatica infrastructuur (hardware, software en netwerken).

Een goed gedocumenteerd beveiligingsbeleid zal in 2001 worden geïmplementeerd.

Sturing en controle van de ICT-dienstverlening.

Naast de traditionele controleactiviteiten door de administratie zullen technische en financiële audits georganiseerd worden. Een algemene evaluatie van het contract, voorzien in het derde contractjaar (2001), dient grondig voorbereid te worden.

Projecten 2001

De budgettaire inspanningen van de regering zijn niet gering. Sedert haar aantreden werd het budget voor onderhoud en bouwen van applicaties verdubbeld. De leveranciers van IT-diensten, maar ook de administratie staan voor een enorme uitdaging.

De projecten 2001 zullen door de administratie functioneel sterk onderbouwd dienen te worden teneinde op het vlak van kwaliteit, tijd en kost zeer performant te zijn. Er is nood om de grote projecten (enig loket, informatie- en kennissystemen, Euro) via programmamanagement integraal aan te pakken. Alle aspecten van het proces en de middelen om het bedrijfsdoel te bereiken dienen aan bod te komen.

Het lijnmanagement zal aangezet worden om de IT-organisatie als partner te nemen bij de realisatie van de projecten en dit vanaf de formulering van de functionele behoeften tot de acceptatie van de toepassing.

Interdepartementale projecten 2000

De interdepartementale projecten zijn echte meerjarenprojecten die beantwoorden aan elementen uit het regeerakkoord. Deze projecten zullen goed functioneel onderbouwd en kaderend in programmamanagement globaal gecoördineerd worden. Deze aanpak laat ook toe dat elk departement meespeelt bij de realisatie ervan.

De minister verwijst naar zijn beleidsbrief voor een overzicht van de voornaamste projecten

3. Facility management

Gebouwen

De voornaamste strategische doelstelling is het ter beschikking stellen van voldoende en aan de functies van een moderne administratie aangepaste bureelgebouwen, rekening houdend met een vlotte bereikbaarheid, herkenbaarheid en een optimale verhouding prijs / kwaliteit.

Het totale beleidskrediet voor Gebouwen (inclusief Bouwmeester) bedraagt 2589, 5 mio Bef.

Wat het jaar 2000 betreft, zijn in Brussel het Hendrik Conscience- en het Graaf de Ferrarisgebouw eigendom geworden. Tegen 2003 zal dit ook het geval zijn voor de gebouwen aan het Martelaarsplein.

In Antwerpen werd het Copernicusgebouw definitief verworven.

In het Boudewijngebouw werd de derde verdieping heringericht als combinatiekantoor, waardoor de capaciteit werd opgedreven, en de ambtenaren op een efficiëntere, maar ook meer aangename manier kunnen werken.

Wat betreft het VAC (Vlaams Administratief Centrum) van Hasselt, werd het bevel tot aanvang van de werken gegeven en starten de werken nog dit jaar.

Voor het VAC – Leuven wordt dit jaar het terrein verworven en een architectuurwedstrijd uitgeschreven.

Naast de verdere uitbouw van de Vlaamse Administratieve Centra (Hasselt en Leuven) staan voor 2001 een aantal projecten op stapel binnen het Fonds voor Onroerende Goederen, gespijsd door ontvangsten uit gebouwen en aanhorigheden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Dit is o.m. het geval voor het Klooster van de Grauwzusters te Antwerpen ten behoeve van de UIA, het ICC-gebouw aan de Meir te Antwerpen, dat als een internationale ontmoetingsplaats zou kunnen worden heringericht, en het Agnetenklooster te Tongeren waar o.m. na restauratie, diensten van het departement WVC kunnen worden ondergebracht.

Voor de huisvesting van de ambtenaren in Gent en in Brugge, zal worden gestreefd naar een hergroepering in één groot kwaliteitsvol gebouw, dat in huur genomen zal worden. Door de hergroepering in één groot gebouw moeten kwaliteits- en kostenvoordelen kunnen worden gerealiseerd.

De verdere staatshervorming zal een nieuwe uitbreiding tot gevolg hebben van het aantal Vlaamse ambtenaren. Gezien het relatief hoog verschil in huurprijs tussen Brussel en steden in de provincie, zal worden geopteerd voor een deconcentratie naar de provinciehoofdsteden. Dit zal naast de lagere kostprijs ook bijdragen tot een stap in de goede richting voor het mobiliteitsvraagstuk.

Overigens worden bepaalde gedeelten van de VAC's en de geconcentreerde huurgebouwen in Gent en Brugge ingericht als combinatiekantoren, en tevens voorzien van satellietkantoren. Een groot aantal ambtenaren kan hierdoor het aantal werkdagen in Brussel beperken tot het strikt noodzakelijke.

Er zal worden onderzocht of een verdere concentratie van de kabinetten in en om het Martelaarsplein kan worden doorgevoerd. Elke zich aandienende gelegenheid zal op de voet worden gevolgd.

De begroting 2001 voorziet ook de huisvesting van de Vlaamse vertegenwoordiging in Parijs (180,- mio F voor de verwerving, 20,- mio BEF voor de inrichting). Uitgekeken wordt naar een geschikt prestigieus gebouw, type "hôtel particulier" (meesterwoning). Het is de bedoeling dat in het aan te kopen gebouw niet alleen het kantoor van de attaché van de Vlaamse Gemeenschap wordt ondergebracht, maar ook de andere, in Parijs aanwezige vertegenwoordigers van de Vlaamse Gemeenschap. Op termijn zullen aldus de diensten van de attaché, Export Vlaanderen, VLAM en Toerisme Vlaanderen samen gehuisvest zijn.

Het idee om de diverse Vlaamse vertegenwoordigers in Europese hoofdsteden samen te brengen onder één dak, buiten de federale kanselarijen, werd reeds met succes toegepast in Den Haag en Wenen. Dergelijke geïntegreerde Vlaamse vertegenwoordigingen creëren als uniek aanspreekpunt een grotere visibiliteit voor Vlaanderen in hun gastland, en leiden ook tot een grotere synergie tussen de verschillende netwerken die er gevestigd zijn. Op deze wijze worden ook de financiële middelen rationeler aangewend en wordt de Vlaamse vertegenwoordiging autonoom beheerd.

Vlaamse Bouwmeester

De kwaliteitszorg voor de overheidsgebouwen van de Vlaamse Gemeenschap is één van de kerntaken van de Vlaamse Bouwmeester. In eerste instantie zullen initiatieven opgestart in 2000 verder worden opgevolgd en verankerd. Het gaat om :

- de meesterproef voor jonge kunstenaars en jonge ontwerpers ;
- de Open Oproep als basis voor een Europees aanvaarde selectieprocedure van ontwerpers ;
- de bijeenkomst van het architectuurplatform voor de leidende ambtenaren van de administraties en de VOI's ;
- de werkconferenties van de Bouwmeesters in Vlaanderen en Nederland.

In 2001 zullen nieuwe aandachtspunten aan bod komen en uitgewerkt worden in concrete actieplannen met name :

- culturele duurzaamheid en de opmaak van een toetsingsindex met betrekking tot de duurzaamheid van overheidsgebouwen ;
- federaal overleg betreffende projecten en gebouwen die onder de federale bevoegdheid vallen en in Vlaanderen worden gerealiseerd ;
- uitwerking van een aanzet voor een Europees architectuurbeleid in voorbereiding van het Belgisch voorzitterschap ;
- uitreiking van een prijs voor bouwheren van overheidsgebouwen met de bedoeling het belang van de bouwheer bij een kwaliteitsbeleid te profileren ;
- begeleiding en uitwerking van vernieuwende projecten op het vlak van de kunstintegratie.

Tot slot wordt in 2001 werk gemaakt van een langetermijnvisie met betrekking tot een kwalitatief architectuurbeleid voor de eigen gebouwen van de Vlaamse Gemeenschap.

Facilities

De strategische doelstelling voor het beleidsdomein Facilities is "het managen, creëren en/of leveren van een kwaliteitsvol en milieubewust facilitair dienstenpakket, waarbij gebruik gemaakt wordt van de nieuwste technieken en technologieën, ten-

einde een vraaggestuurde en klantvriendelijke dienstverlening te concretiseren". Deze doelstelling blijft het uitgangspunt voor de besteding van de beschikbare kredieten bij de verwerving van de logistieke diensten, en van de verbruiks- en investeringsgoederen. De algemene werkingskosten bedragen 1815,8 mio BEF.

Voor het aankopen van de logistieke goederen en diensten houdt dit in dat, naast de onvermijdelijke uitgaven voor energie, verzending en telecommunicatie, de bestedingen voornamelijk zullen gericht zijn op de vervanging van verouderde, onaangepaste uitrustingsgoederen. De klemtoon zal daarbij liggen op de **ecologische en ergonomische kwaliteiten** van de aan te schaffen goederen. In de bestekken zullen daartoe concrete selectie- en gunningscriteria worden opgenomen, waarbij functionele vormgeving, recycleerbaarheid, afbreekbaarheid en hergebruik vooraan staan en zal er gelet worden op de gebruikte productietechnieken.

De **DAB Schoonmaak** (dotatie in 2001 : 264,3 mio BEF) vult de strategische doelstelling in door een constante en aanvaardbare schoonmaakkwaliteit te waarborgen in alle gebouwen. De opvolging en begeleiding van het personeel, de kwaliteitsbewaking en de kostenbeheersing staan daarbij centraal.

De schoonmaakprocessen en –procedures zullen verder worden verfijnd overeenkomstig het kwaliteitssysteem ISO-9002, waarvoor de DAB Schoonmaak het certificaat behaalde einde 1999. In het kader van de opvolging en begeleiding van het personeel wordt naar een eigentijds personeels- en communicatiebeleid gestreefd, aangepast aan de betrokken personeelsleden.

In 2000 ging speciale aandacht naar ecologische en ergonomische aspecten van de schoonmaak. Die lijn zal in 2001 worden doorgetrokken.

Het succesvolle traject van de DAB Schoonmaak werkt inspirerend voor de **DAB Catering** (dotatie in 2001 : 168,6 mio BEF) die op 1/1/2000 werd opgericht. Ook voor de DAB Catering zijn de opvolging en begeleiding van het personeel, de kwaliteitsbewaking van de dienstverlening en de beheersing van de kostprijs de beheersinstrumenten waar rond de werking systematisch opgebouwd en bijgestuurd wordt.

Bovendien wordt ook in de sector catering de aandacht toegespitst op ecologische en ergonomische aspecten. Verder wenst de DAB een voorbeeldfunctie te vervullen, zowel naar haar rechtstreekse klanten als naar de samenleving toe, op vlak van

aankoop van producten die getuigen van een 'eerlijke handel'.

4. GIS-Vlaanderen

Het decreet houdende GIS-Vlaanderen bepaalt dat het samenwerkingsverband tot doel heeft de aanmaak, het gebruik, de uitwisseling en het beheer van geografische informatie binnen de overheid te optimaliseren. Hiervoor is in 2001, op diverse basisallocaties binnen het bestaansmiddelenprogramma 298,2 mio BEF (2000 : 190,5 mio BEF) voorzien. Binnen dit wettelijk kader worden de beleidsprioriteiten vastgelegd in een strategisch plan GIS-Vlaanderen en in de jaarlijkse uitvoeringsplannen. Samengevat situeren de beleidsprioriteiten van GIS-Vlaanderen zich in volgende 3 domeinen.

Coördinatie

Het decreet houdende GIS-Vlaanderen belast het OC GIS-Vlaanderen met de opvolging en implementatie van normen en standaarden voor geografische informatie. Het betreft de internationale ISO- en Europese CEN-normen en desgewenst specifieke Vlaamse standaarden.

Geografische informatievoorziening

Via aanmaak of aanschaf en bewerking worden geodata ter beschikking gesteld van de partners van het samenwerkingsverband. Dit gebeurt via cd-rom en zal de komende jaren een belangrijke verschuiving ondergaan naar de internettechnologie door implementatie van on-line distributiemechanismen. Tevens dient ingestaan te worden voor het beheer en de organisatie van de bijhouding van de referentiebestanden en enkele belangrijke themabestanden. In dit domein neemt de voorziening van grootschalige geografische informatie een cruciale plaats in. Dit is met name de informatie bij uitstek waar tot op dossierniveau beleidstaken met een ruimtelijke dimensie op geënt kunnen worden. Daarom werden 3 belangrijke initiatieven genomen :

- KADSCAN : scanning en georeferering van alle kadastrale plans en puntidentificatie van alle kadastrale percelen ;
- GRB : het Grootschalig Referentie Bestand als nieuw topografisch correct kader gebaseerd op databanktechnologie en ten dienste van een zeer ruime groep gebruikers ;

- RTK-GPS-netwerk : een gebiedsdekkend netwerk van stations om rechtstreeks op het terrein met centimeternauwkeurigheid topografische metingen te kunnen verrichten.

Dienstverlening

Via internet wordt de nodige meta-informatie i.v.m. geografische informatie en GIS-projecten ontsloten voor de partners en derden. Daarnaast wordt een belangrijke inspanning geleverd om via het éénloketprincipe alle beleidsrelevante geografische informatie te bundelen in een reeks geoloketten. Tenslotte worden ook specifieke methodologische en GIS-technische projecten gerealiseerd voor de partners.

II. BESPREKING

1. Beter Bestuurlijk Beleid (regeringsbeslissing van 17 november 2000)

De heer Mark Van der Poorten stelt vast dat het door de minister voorgestelde beleid wordt gedomineerd door de zogenaamde “Beslissing van Leuven”, van begin 2000, toen een ingrijpende hervorming van de Vlaamse administratie werd aangekondigd. Niet alleen in het politieke milieu, maar zeker ook bij de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap, leven hierover heel wat vragen. Ook de voorzitter van het Vlaams Parlement heeft hierover een aantal bedenkingen geformuleerd. Spreker verwijst ook naar een interpellatie ter zake van de heer John Taylor.

De heer Van der Poorten stelt vast dat de regeringsbeslissing van 17 november 2000 een aantal zeer fundamentele opties neemt. Volgens het lid valt het op dat er nog weinig sprake is van de fameuze scheiding tussen beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering. Maar dit vraagt toch nog enige verduidelijking.

Een tweede element is de vaststelling dat de matrixstructuur in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap mislukt is, en dat als antwoord daarop een heel nieuwe structuur met dertien Vlaamse ministeries wordt voorgesteld. De heer Van der Poorten vraagt zich daarbij af wat de criteria van deze fundamentele herschikking zijn. Blijkbaar streeft men naar homogene bevoegdheidspakketten. Maar is dat wel zo ? Waarom moeten bijvoorbeeld de diensten van de minister-president een apart departement worden ? Is dit gemodelleerd naar het federale model ? Is de oprichting van precies 13

departementen niet arbitrair ? De overdracht van nieuwe bevoegdheden naar het Vlaamse bestuursniveau is ogenschijnlijk al ingecalculeerd. Maar wat als die overdracht te elfder ure toch niet doorgaat, of niet zal gebeuren, zoals het nu duidelijk is ? Volgens de heer Van der Poorten is de voorgestelde structuur alleszins een beetje voorbarig.

De verzelfstandigde agentschappen, die zullen instaan voor de uitvoering van het beleid, zijn ook nog een onduidelijk gegeven, stelt dezelfde spreker. In oktober sprak de minister nog van een drie à vier types van agentschappen en VOI's. Zijn de ideeën daarover geëvolueerd sindsdien ? De heer Van der Poorten vraagt hierover alleszins verduidelijking.

De voorgestelde invoering van het mandaatsysteem voor alle topfuncties, gekoppeld aan een rotatieprincipe, na twee opeenvolgende mandaten in dezelfde functie, roept ook vragen op. De minister stelt dat dit moet worden gekoppeld aan een marktconform verloningsbeleid. Hoe gaat dit alles worden gerealiseerd ? Kan bijvoorbeeld dat rotatiebeginsel betekenen dat topambtenaren na hun mandaat een stap terug kunnen zetten in de hiërarchie ? Hoe worden de ambtenaren die op dit ogenblik een functie vervullen, die later door een mandaat zal worden ingevuld, hierop voorbereid ?

De link tussen beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering wordt blijkbaar gelegd door de beleidsraad, die in elk ministerie wordt opgericht en voorgezet door de minister of door de kabinetschef. Voor de heer Van der Poorten is dit een goede piste, omdat het leidt naar een afslanking van de kabinetten. Onduidelijkheid is er echter over het precieze statuut van die beleidsraad. Komt de beleidsraad bijvoorbeeld tussen in de dagelijkse managementsbeslissingen, of beperkt die zich tot het louter uitstippelen van de grote beleidslijnen, of het bewaken van de “degelijkheid” van het bestuur, zoals het in de persmededeling staat ?

De heer Van der Poorten verheugt er zich over dat de invoering van de herstructurering wordt vastgelegd in een kaderdecreet. Daardoor wordt het Vlaams Parlement zelf in het beslissingsproces betrokken. De spreker vraagt de minister naar de timing van de implementatie van de nieuwe structuur. Gaat die structuur pas operationeel zijn tegen de volgende legislatuur ? Of zal één en ander sneller concrete vorm aannemen ?

De minister wil volgens de heer Van der Poorten werk maken van een betere interne en externe communicatie. Maar is er bijvoorbeeld intern al

voldoende gecommuniceerd over de aangekondigde herstructurering ? Dat is toch wel nodig om de medewerkers inderdaad mede-eigenaars van de veranderingsprocessen te maken, zoals de minister het in zijn beleidsbrief uitdrukt. De heer Van der Poorten vermoedt dat die communicatie tot hier toe niet optimaal is verlopen, gezien de negatieve reacties die blijkbaar de kop opsteken.

Belangrijk is volgens de heer Van der Poorten de voorgestelde stroomlijning van het brede landschap van de VOI's. De meeste zullen worden geïncorporeerd in de ministeries, wat er voor zal zorgen dat de greep van de politieke besluitvorming op die instellingen zal worden verstevigd. Daardoor komen de meeste VOI's in een totaal verschillende situatie te staan. Gaat de dienstverlening van het geheel van de Vlaamse overheidsinstellingen daar door verbeteren ? Hoe zal ook het personeel van de VOI's deze nieuwe situatie verwerken ?

De heer Van der Poorten sluit zich aan bij een vroegere uitspraak van de parlementsvoorzitter, die wees op de gevaren van een te snelle doorvoering van de organisatorische veranderingen in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. De personeelsleden van het ministerie en van de VOI's voelen zich voor een stuk te hard onder druk gezet door de voortdurende veranderingen waaraan de Vlaamse administratie de laatste jaren onderhevig is.

De heer André Denys is eveneens van oordeel dat het debat over de regeringsbeslissing van 17 november over de herstructurering niet alleen in het kader van de begroting 2001 kan worden gevoerd. Dit is een belangrijke beslissing, en een breder parlementair debat dringt zich daarover op. Dit is ook een debat over de kerntaken van de overheid en een debat over de werking van de VOI's. Ook het onderscheid tussen beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering, en de rol van de zelfstandige agentschappen is een punt van debat.

De heer Denys vraagt ook meer verduidelijking over de invulling van de bevoegdheden van de dertien geplande ministeries. Wat verschuift er allemaal ? Kan daar een soort van technische fiche over worden opgesteld ?

De heer Gilbert Bossuyt sluit zich bij vorige sprekers aan en vraagt ook dat het Vlaams Parlement zou worden betrokken bij het debat over de herstructurering. Dit moet gebeuren op basis van de regeringsbeslissing ter zake. Dus mag dit debat niet beperkt worden tot de begrotingsbespreking. Hij stelt dat het Vlaams Parlement de kans moet heb-

ben om te debateren over de hoofdlijnen van de hervorming, nog vooraleer het kaderdecreet ter zake wordt ingediend.

De heer Bossuyt stelt vast dat er tijdens de vorige legislatuur heel wat ingrepen in de Vlaamse administratie zijn gebeurd, en dat er al heel wat veranderd is. Maar tot hiertoe is er nog geen evaluatiemoment van die veranderingen geweest. Men stelt bijvoorbeeld vast dat sommige geledingen van de Vlaamse overheid zeer goed werk leveren, maar dat er ook onderdelen zijn die absoluut onbevredigend presteren. Ook hierover moet op een open manier in het Vlaams Parlement kunnen worden gedebateerd. Dat evaluatiedebat is nodig om ook een goed debat over de herstructurering te kunnen voeren.

Tijdens de vorige legislatuur is er ook afgesproken dat er een begeleidingscommissie rond de administratieve vereenvoudiging zou zijn. De topambtenaren die de herstructurering begeleiden moeten door die begeleidingscommissie kunnen worden bijgestuurd. Daarom betreurt de heer Bossuyt dat de begeleidingscommissie onvoldoende bij de herstructurering betrokken is.

De heer Bossuyt vraagt de minister wat het tijdschema van de aangekondigde herstructurering is. Een te strak tijdschema is niet bevorderlijk voor een goede implementatie. Bovendien moet de administratie zelf heel nauw bij de implementatie worden betrokken, waarvoor enige tijd nodig is.

De heer Bossuyt pleit er voor dat ook de werking van de VOI's wordt geëvalueerd. Van elke organisatie moeten de sterke en de zwakke punten worden vastgesteld. Er moet een zekere soepelheid blijven bestaan, inzake structuur en werking van de VOI's. Ze moeten dus niet allemaal worden gelijkgeschakeld. Maar dat betekent dat een evaluatie van de VOI's per instelling moet gebeuren.

Over de inrichting in 13 ministeries of beleidsdomeinen, stelt de heer Bossuyt dat dit uitgetekend is op basis van de huidige bevoegdheidsverdeling in de Vlaamse regering. Het is hoegenaamd niet zeker dat de bevoegdheidsverdeling in de volgende regeringen op dezelfde leest zal geschoeid zijn, omdat de verdeling van bevoegdheden een politieke kwestie is, die in elke coalitie anders ligt.

De heer Bossuyt merkt ook nog op dat het al te positieve beeld dat tijdens de vorige legislatuur over de ontwikkelingen in de Vlaamse administratie werd opgehangen, niet volledig overeenstemt met de realiteit. De dienstverlening is inderdaad op

heel wat terreinen verbeterd, maar nog niet overal is die dienstverlening optimaal.

De heer Sven Gatz heeft eveneens vragen bij de timing die zal worden aangehouden bij het implementeren van de herstructurering.

De heer Gatz vraagt zich af waar het Brusselbeleid wordt geplaatst in de nieuwe structuur.

De heer Gatz stelt ten slotte dat er een probleem kan zijn met het voorstel de beleidsraden te laten voorzitten door de kabinetschef. Die functie bestaat administratiefrechtelijk immers niet. De vervanging van de minister als voorzitter van de beleidsraad moet op een correcte manier in het kaderdecreet worden geformuleerd, zodat er hier geen administratiefrechtelijke bezwaren kunnen opduiken.

De heer Dirk Holemans pleit voor het meer van nabij betrekken van de ambtenaren zelf bij het uittekenen van de herstructureringsplannen. Tot hier toe is die participatie zeker niet optimaal en een bijsturing is hier zeker nodig.

De heer Norbert De Batselier pleit voor een grote flexibiliteit in de organisatie van de diverse beleidsdomeinen. Dat betekent dat er meer dan dertien departementen moeten komen. Dat zal nodig zijn, omdat de bevoegdheidsverdeling bij de regeringsvorming altijd in functie van personen en politieke krachtsverhoudingen gebeurt. Als nu een te rigide indeling wordt gemaakt, dan zal er binnen vier jaar, wanneer er een andere regering komt, een nieuwe indeling nodig zijn.

De heer De Batselier stelt ook vast dat het beleidsdomein “jeugd” niet terug te vinden is in de indeling in beleidsdomeinen.

De minister bezorgt de commissieleden de tekst van de regeringsbeslissing van 17 november betreffende het Beter Bestuurlijk Beleid. Hij benadrukt dat dit indicatieve beslissingen zijn, die het kader schetsen waarbinnen de bijzondere commissarissen hun opdracht verder moeten uitvoeren. De door de heer Bossuyt aangehaalde begeleidingscommissie, is inderdaad wat naar de achtergrond verzeild, omdat het een forum was waar wel een aantal meningen konden worden naar voor gebracht, zonder dat er echter concrete adviezen uit voortkwamen.

De minister stelt dat elke verandering zeer doelgericht moet zijn, met als bedoeling de werking meer efficiënt en effectief te laten verlopen. In die zin is

die verandering ook een continu gegeven. Ook de Vlaamse overheid moet zijn eigen structuren voortdurend in vraag kunnen stellen. Het principe dat daarbij moet worden gehanteerd, is een zelfbevraging over wat de kerntaken van de overheid zijn en of de overheid in staat is die kerntaken goed uit te voeren. Overheidstaken zullen zoveel mogelijk worden uitgevoerd door intern verzelfstandigde agentschappen (IVA's). Extern verzelfstandigde agentschappen (EVA's) zullen slechts worden opgericht in zeer concrete gevallen : als het middenveld zeer sterk bij de organisatie van de uit te voeren taken betrokken is, als er privé-participaties zijn, als het om zeer gespecialiseerde taken gaat. Ook als de beleidsmatige afstand tussen de uit te voeren taken en de centrale administratie te groot is, kan er aan EVA's worden gedacht. Dat laatste is bijvoorbeeld het geval voor de Vlaamse Vervoersmaatschappij.

De minister licht de voorgestelde indeling in dertien beleidsdomeinen verder toe, zoals ze ook is uitgetekend in de nota aan de Vlaamse regering. Bij de diensten van de minister-president hoort een Cel Brussel. Hij wijst ook op de duidelijke keuze voor de oprichting van een eigen Vlaams ministerie van buitenlands beleid. Alle internationale beleidsaspecten worden daarin gecentraliseerd. Ook zullen daar de nieuwe bevoegdheden inzake ontwikkelingssamenwerking in worden ondergebracht. Ook de opsplitsing van het grote LIN-departement in een administratie voor leefmilieu, een administratie voor ruimtelijke ordening, en een administratie voor mobiliteit is een duidelijke en logische beleidskeuze. Het beleidsveld “jeugd” is een onderdeel van het ministerie van Cultuur, Sport en Media.

De minister is van oordeel dat een verdere opsplitsing in bevoegdheidsdomeinen niet wenselijk is. De bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende ministers in de Vlaamse regering moet in de toekomst meer verlopen met oog voor continuïteit van het beleid, integratie van bevoegdheden en strategische visie. De voorgestelde indeling in bevoegdheidsdomeinen is stevig onderbouwd en heeft een grote interne logica. Die indeling moet toch minstens enkele legislaturen kunnen blijven bestaan. Wat de ministeriële bevoegdheid over de diverse domeinen aangaat, wijst de minister er ook nog op dat de Vlaamse Gemeenschap ook staatssecretarissen kan benoemen. Dit zou een piste kunnen zijn om in het geval van een problematische regeringsvorming bepaalde politieke evenwichten te bereiken.

De minister verduidelijkt dat het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap na de regeringsbeslissing onmiddellijk via het intranet op de hoogte is gebracht van de inhoud ervan. Er is op dit ogenblik geen sprake van onrust bij het personeel, volgens de minister. De concrete uitwerking van de herstructurering zal in de loop van 2001 en 2002 grondig gebeuren. Alle ministeriële diensten, alle Vlaamse openbare instellingen en ook de vakbonden zullen er nauw bij worden betrokken. Het betrekken van het personeel bij deze operatie is essentieel, volgens de minister. Men kan een organisatie immers niet tegen haar eigen wil in volledig ombouwen. Daarom wordt er ook een sterk interactief communicatieplan uitgewerkt. Het personeel is volgens de minister niet zozeer bevreesd voor de algemene principes, als wel voor de concrete implementatie ervan per departement. De communicatie met het personeel zal dus zorgvuldig moeten gebeuren.

De minister zegt dat het kaderdecreet over de herstructurering de principes van de verzelfstandiging duidelijk zal vastleggen. Het gaat daarbij onder andere over de vorm die de beheersovereenkomsten zullen aannemen en over de rechtspersoonlijkheid van de instellingen. Over die elementen wordt vooraf ook deskundig juridisch advies ingewonnen.

Vooraleer het voorontwerp van decreet door de regering wordt goedgekeurd, wil de minister nog een parlementair debat over de principes voeren. Hij is er voorstander van hiermee niet te lang te wachten zodat de eigenlijke herstructurering snel van start kan gaan, en dat in de loop van de komende twee jaar beleidsdomein per beleidsdomein de nodige beslissingen worden genomen. Er is in elk geval binnen de regering afgesproken dat er in de loop van de legislatuur geen bevoegdheidsherverdeling tussen de ministers zal zijn. De herstructurering van de administratie, moet klaar zijn tegen dat een nieuwe regeringsploeg bij het begin van de volgende legislatuur het heft in handen neemt.

De minister verklaart dat het mandaat van het hoofd van elk ministerie zal samenvallen met de legislatuur. Dit hoofd wordt door de minister aangesteld, zodat er een vertrouwensrelatie kan ontstaan tussen dat hoofd en de bevoegde minister. De beleidsraad in elk ministerie moet ervoor zorgen dat er een rechtstreekse aansturing door de politieke overheid is, waardoor er een aantal administratieve tussenschakels die er nu nog bestaan, verdwijnen. Daardoor zal het beleid veel sneller in de praktijk kunnen worden gebracht.

De minister verduidelijkt verder dat mandaatfuncties niet alleen bedoeld zijn voor de leidende ambtenaren van de departementen, maar ook voor die van de verzelfstandigde agentschappen.

De minister wijst er ook op dat elk ministerie in ruime mate zijn eigen personeelsbeleid en personeelsbeheer en zijn eigen facility-management zal kunnen uitvoeren.

De heer Norbert De Batselier, voorzitter, stelt voor dat vooraleer in de commissie het debat over de decretale invulling van de herstructurering zou beginnen, er een bespreking zou worden gehouden in de commissie over de regeringsbeslissing van 17 november 2000 zelf, nog voor het voorontwerp van decreet door de regering wordt goedgekeurd. Dit voorstel wordt door de commissie aangenomen. Het debat zal worden georganiseerd op 14 en 15 december 2000.

2. Aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever

De heer Mark Van der Poorten is van oordeel dat de combinatie van het gegeven van een krappe arbeidsmarkt met geringe interne doorstromingsmogelijkheden, zal zorgen voor problemen inzake het voeren van een geslaagd retentiebeleid. Welke maatregelen denkt de minister te kunnen treffen om hierop een antwoord te vinden ? De spreker vraagt zich echter af of de personeelsontevredenheid zich louter situeert op het vlak van die geringe doorstromingsmogelijkheden. Zijn daar geen andere redenen voor ? Door de afplatting van de organisatie is ook het aantal bevorderingskansen verminderd. De spreker is ook van oordeel dat het probleem niet door een aanpassing van de verloning kan worden opgelost. Het verhogen van de interne mobiliteitskansen door de interne arbeidsmarkt is daarom een positieve evolutie.

De heer Van der Poorten heeft in dit verband vragen bij de zogenaamde “loopbaanpaden”, die bedoeld zijn om ambtenaren doorgroeimogelijkheden te geven. Zijn die niet beperkt, door de sterke reductie van het aantal graden ? Of betekenen die loopbaanpaden het herinvoeren van tussengraden ? Dit zou kunnen betekenen dat de vroegere beslissing van afplatting als een vergissing wordt beschouwd. Is het overigens wel mogelijk om in een flexibele omgeving, binnen een grote interne arbeidsmarkt met veel mobiliteit, waar bovendien iedereen jaarlijks wordt geëvalueerd, een loopbaanpad voor de gehele loopbaan bij de Vlaamse overheid uit te stippelen ?

De minister merkt volgens de heer Van der Poorten terecht op dat het behoud van het bestaande arbeidspotentieel in de Vlaamse overheid een belangrijke uitdaging is. Nochtans stellen er zich op dit ogenblik reeds een aantal problemen. Zo heeft het departement Leefmilieu en Infrastructuur op dit ogenblik een verouderend personeelsbestand. Ook de minister heeft dit probleem reeds vastgesteld. De vraag is echter wat daaraan kan worden gedaan.

De heer Van der Poorten stelt dat het beeld van de Vlaamse overheid als een competitieve werkgever nog altijd gehypothekeerd is door het negatieve imago van de overheid bij de burger. Maar ook de geringere verloning is een handicap. Ook het beeld van reglementitis en bemoeizucht komt negatief over. In elk geval zal het nodig zijn dat de filosofie achter een vernieuwd verloningsbeleid duidelijk is. In elk geval moet verloning billijk zijn. In dit verband vraagt de heer Van der Poorten meer informatie over het proefproject inzake teamverloning.

De nood aan permanente opleiding is volgens de heer Van der Poorten duidelijk. Maar de deelnamegraad van de personeelsleden van de lagere niveaus aan opleidingen ligt duidelijk lager dan die van de hogere niveaus. Dat is een betreurenswaardige zaak. Kan een bijkomende financiële prikkel om deel te nemen aan opleidingen, geen oplossing zijn voor de lagere niveaus ?

Over het sectoraal akkoord en het plan van de invoering van de vierdagenweek van 38 uur, vraagt de heer Van der Poorten zich af of dit wel kan worden ingevoerd, zonder de dienstverlening te hypothekeren. Is dit vierdagensysteem in alle diensten mogelijk ?

De heer Gilbert Bossuyt stelt dat iedereen het er over eens is dat voor de leidende functies in de nieuwe Vlaamse administratie een mandaatsysteem wordt ingevoerd. Het grote probleem is echter op welke basis de verloning voor de mandaatfuncties zal worden vastgesteld. Tegenover het verlies van jobzekerheid, moet een aangepaste verloning staan. De verloning van een kaderlid in de privésector is alleszins heel wat beter, zeker rekening houdend met extra-legale voordelen en bonussen. Door de strikte reglementering is ook de pensioenregeling voor de topfuncties niet aantrekkelijk. Hier zal dus grote soepelheid nodig zijn, om tot een marktconforme verloning van de topfuncties te komen. Dit probleem stelt zich overigens niet alleen in de Vlaamse administratie zelf, maar ook in de plaatselijke besturen, waar niet alleen managementsknowhow moet binnengebracht wor-

den, maar waar ook nood is aan hooggekwalificeerd personeel, dat enkel met een aantrekkelijk loon kan worden aangetrokken.

De heer Norbert De Batselier vraagt of het geheel van de voorstellen van de beleidsbrief bijdraagt aan een grotere performantie van de administratie op het vlak van zowel de beleidsvoorbereiding als op het vlak van de klantgerichtheid. Performantie is een onderdeel van de aantrekkelijkheid van de overheid.

De vraag die we ons volgens de heer De Batselier moeten stellen is of de Vlaamse Gemeenschap een goede administratie heeft, zowel op het vlak van zijn structuur als op het vlak van de mensen die de administratie bevolken. Welk beleid moet er gevoerd worden als structuur of personeel niet optimaal zouden zijn ?

Het probleem is volgens de heer De Batselier dat die elementen die vroeger de aantrekkelijkheid van het openbaar ambt uitmaakten, veel minder uitgesproken als voordeel worden erkend. De zogenaamde vaste benoeming is minder uitdrukkelijk, nu het ontslag na twee negatieve beoordelingen een realiteit is. Bovendien wordt ook de pensioenregeling minder aantrekkelijk, omdat de extra-legale pensioenen in de privé sector nu dikwijls zorgen voor een hoger pensioen dan dat van de overheid, dat klassiek als een vorm van uitgesteld loon wordt opgevat. Die extra-legale pensioenen zijn bij de overheid niet mogelijk. Een ander fenomeen is dat mensen die geslaagd zijn in een wervingsprocedure voor de overheid, zich gaan aanmelden bij een privé-werkgever en dikwijls automatisch een hoger loon ontvangen, dan wat ze bij de overheid zouden verdienen.

De heer De Batselier is het eens met het principe van de verruimde interne arbeidsmarkt. Maar toch denkt hij dat de overheid niet in staat zal zijn te concurreren met de privé-sector inzake verloning, ook niet als er bonussen tot 15% zouden worden uitgekeerd. Zelfs met die bonussen blijft de kloof met de privé-sector bestaan. Als de verloning de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt niet verbetert, dan moet dat zich op andere terreinen situeren. De heer De Batselier denkt hierbij aan de verbetering van de omkadering en de arbeidsomstandigheden, zoals een grotere aandacht aan de relatie tussen gezin en arbeid.

Volgens de heer De Batselier kan het in het vooruitzicht gestelde vernieuwd verloningsbeleid een goede basis zijn om tot een meer concurrentiële positie te komen op de arbeidsmarkt. Hij is echter

van oordeel dat de basisprincipes daarvan duidelijk moeten worden omschreven. Bijvoorbeeld spreekt men nu van verloning in functie van de zwaarte van de functie. Dit is echter geen wetenschappelijk verifieerbaar criterium. Er moet op gelet worden dat de billijkheid van de differentiatie in vergoeding niet in het gedrang komt.

De heer De Batselier zegt dat systemen als de vierdaagse werkweek, de mogelijkheden tot loopbaanonderbreking en vormen van deeltijds werken, kortom maatregelen die tegemoet komen aan de wens van heel wat werknemers het beroeps- en familiaal leven beter op elkaar af te stemmen, dé beste manieren zijn om de aantrekkelijkheid van de overheid als werkgever te vergroten.

De minister antwoordt dat de krapte op de arbeidsmarkt eveneens een reëel feit is voor de privé-sector. Er is op dit ogenblik een toestand van quasi volledige tewerkstelling. Nochtans moet het beeld van de Vlaamse overheid als onaantrekkelijke werkgever in die krappe arbeidsmarkt sterk worden gerelativeerd. Er moet wel degelijk veel aandacht worden besteed aan de aantrekkelijkheid van de wervingsprocedures, maar het is in elk geval niet zo dat de Vlaamse overheid op dit ogenblik geen wervingen meer kan doen. Ondanks de krappe arbeidsmarkt slaagt de Vlaamse overheid er nog steeds in goede juristen, ingenieurs en economen aan te trekken.

Er is volgens de minister inderdaad een probleem van vervroegde uitstroom van personeelsleden, maar ook dat mag niet overdreven worden. Wel moet de Vlaamse overheid alert zijn voor dit probleem en tijdig de nodige maatregelen nemen. Dat moet gebeuren door de arbeidsomstandigheden aantrekkelijker te maken. Dat heeft te maken met het beter afstemmen van arbeid op het gezinsleven, maar ook met het voeren van een goed mobiliteitsbeleid. In een aantal ontwikkelingen loopt de Vlaamse overheid bovendien voorop tegenover de privé-sector. Ook prestatiebeloning en teamverloning kunnen een rol spelen. Voor proefprojecten vernieuwd beloningsbeleid is in 2001 een budget van 150 miljoen frank uitgetrokken, wat al een eerste aanzet is. In elk geval zal de Vlaamse overheid in de komende periode extra aandacht aan het retentiebeleid besteden. De minister geeft toe dat er op dit ogenblik in de administratie openbare werken een personeelsprobleem is. Misschien is hier een bijsturing nodig van een aantal vervroegde uitstapregelingen.

De minister stelt dat het gebrek aan differentiatie in de loopbanen inderdaad een probleem vormt bij het uittekenen van loopbaanpaden. Dit wordt

vooral opgevangen door het invoeren van expertenloopbanen in alle niveaus. Dit moet worden aangevuld met prestatie- en teamverloning.

De minister zegt dat het vernieuwde beloningsbeleid er op gericht zal zijn marktconformiteit na te streven. Om billijkheidsredenen is het wel belangrijk dat gelijk werk ook gelijk verloned wordt. De minister stelt dat het mogelijk is functies naar hun zwaarte te wegen. Onder andere Hay-management heeft daarover methodologieën ontwikkeld, die de waarde van een functie op het vlak van werkdruk en verantwoordelijkheid meten.

In het kader van het imago van de Vlaamse overheid stelt de heer Van der Poorten nog vast dat er een nieuw logo is ingevoerd. Voor het imago is een goed logo belangrijk. Maar de invoering ervan gebeurde net toen er nog een grote bestelling is geplaatst van papier met het oude logo. Gaat dat papier dan worden weggegooid ?

De minister antwoordt dat het papier met het oude logo eerst wordt opgebruikt, vooraleer het nieuwe papier zal worden gebruikt.

3. Werving en selectie, interne en externe arbeidsmarkt.

Over recrutering en selectie stelt de heer Mark Van der Poorten vast dat er nu van een interne en van een externe arbeidsmarkt wordt gesproken. Dat is een goed uitgangspunt. Wat heeft echter bij rekrutering de voorrang : de interne of de externe markt ? Of wordt er naar gelang van het geval beslist de interne of de externe markt aan te spreken ? Is er daarbij een waarborg van objectiviteit en neutraliteit.

De heer Van der Poorten stelt ook vast dat er twee rekruteringskanalen zijn. Enerzijds Selor voor de statutaire aanwervingen, anderzijds Jobpunt Vlaanderen voor de contractuelen. Vanuit dit gegeven vraagt de spreker zich af, waar in de toekomst het zwaartepunt van de aanwervingen zal liggen. Blijven de statutaire aanwervingen de regel en de contractuelen de uitzondering, of gaat daar in de toekomst een belangrijke verschuiving plaatsvinden ?

Een dringende noodzaak voor het beleid is volgens de heer Norbert De Batselier het streven naar het vereenvoudigen van de selectieprocedures voor de aanwerving van personeel. In de huidige toestand van een krappe arbeidsmarkt, is de langdurigheid van selectieprocedures een serieuze handicap. Die handicap speelt overigens ook op de andere beleidsniveaus.

De snelheid van de wervingen moet volgens de minister zeker worden verhoogd. Daarover worden gesprekken gevoerd met Selor en Jobpunt Vlaanderen. Bij Selor, waaraan de Vlaamse overheid nog steeds gebonden is voor statutaire aanwervingen, duurt een procedure gemiddeld 218 kalenderdagen. Dat is duidelijk veel te lang. Dit kan worden opgelost door de Vlaamse administratie zelf een aantal taken te laten opnemen in de verwerking van de procedure. Voor de contractuele aanwervingen kan nu beroep worden gedaan op Jobpunt Vlaanderen, dat een procedure op 52 kalenderdagen kan verwerken.

Voor invulling van vacatures geldt het principe van voorrang van de interne arbeidsmarkt. Er wordt in principe nog altijd gekozen voor statutaire aanwerving, boven contractuele aanwervingen. Er wordt echter gestreefd de statutaire en contractuele tewerkstelling te harmoniseren. Hier wordt ook met de vakbonden over onderhandeld.

4. Vlaams personeelsstatuut

Over de voorgestelde deregulering en vereenvoudiging van het Vlaams personeelsstatuut, zegt de heer Mark Van der Poorten dat er moet op worden gelet dat dit ook wordt doorgetrokken naar het statuut van het personeel van de lokale besturen. Wellicht zullen de gemeenten ook nu weer later aan bod komen. Zij zijn echter vragende partij voor een soepel statuut, zeker gezien de toename van het aantal opdrachten die de gemeenten moeten uitvoeren in de dienstverlening naar de burger.

De heer Van der Poorten juicht de vereenvoudiging van PLOEG toe. Leidinggevend en geven toe dat ze te veel bezig zijn met interne keuzen zoals profielen uittekenen en evaluaties van medewerkers, terwijl het operationele werk blijft liggen.

De minister benadrukt dat op het vlak van procedures inzake personeelsbeheer de Vlaamse overheid een aantal belangrijke stappen heeft gezet. Zo is er de harmonisering van de toelagen en vergoedingen, een vereenvoudiging van de examenprogramma's, het harmoniseren van de statuten van de VOI's en de aanzet tot deregulering van het Vlaams personeelsstatuut, waarbij er nu dertig procent minder regelgeving is.

De deregulering begint inderdaad in de centrale administratie. Het sectoraal akkoord met de administratie is rond, maar de CAO met de lokale besturen wordt op dit ogenblik nog voorbereid. De afspraken die met de centrale administratie zijn ge-

maakt, zullen ook worden vertaald naar de lokale besturen.

De heer André Denys vraagt binnen welke termijn de vereenvoudiging van de statutaire regelgeving, voor alle Vlaamse overheidsambtenaren, ongeacht op welk bestuursniveau ze werken, zal worden doorgevoerd.

Volgens de heer De Batselier duurt de implementatie van het personeelsbeleid veel te lang. Zo heeft het in de praktijk omzetten van de richtlijnen Kelchtermans jaren aangesleept en is dat in sommige gemeenten nog aan de gang.

De minister stelt dat er op korte termijn, en zo mogelijk nog tijdens deze legislatuur, gestreefd wordt naar een eengemaakt statuut voor de gehele Vlaamse overheid. Dat zal nodig ook zijn om een goed mobiliteitsbeleid binnen een verruimde interne arbeidsmarkt mogelijk te maken.

5. Personeelssterkte

Over de evolutie van de personeelssterkte merkt de heer André Denys op dat het aantal voltijdse equivalenten gestegen is van 9802 naar 10289. Hoe valt die stijging te rijmen met de outsourcing van meerdere diensten? Die moet toch leiden tot een daling van het personeel?

De minister antwoordt dat door het stijgen van het aantal taken van de administratie, er logisch ook een stijging van het aantal personeelsleden is. De outsourcing doet daar weinig aan af. De minister wijst erop dat alleen op het vlak van het ICT-beleid er een echte outsourcing gebeurd is. Het oprichten van DAB's Schoonmaak en Catering, betekende geen outsourcing. De personeelsleden die hierbij betrokken zijn, zijn opgenomen in het totale personeelsbestand van het ministerie. Bovendien, zo verklaart de minister betekent de stijging van het aantal voltijds equivalenten, in de realiteit een nog grotere stijging van het aantal personeelsleden, omdat er veel personeelsleden deeltijds werken.

6. Decentralisatie van overheidstaken

Over de decentralisatie van overheidstaken naar de plaatselijke besturen, merkt de heer André Denys op dat het wenselijk is dat de dienstverlening van de verschillende bestuursniveaus plaatselijk toch wordt gecentraliseerd. Daarom moet de dienstverlening van de gemeente, de provincie en van de Vlaamse overheid een noodzakelijke sa-

menhang vertonen. Dat is het idee van één centraal loket per gemeente.

In dit kader merkt de minister op dat er bij het kerntakendebat twee vragen moeten worden gesteld : wat zijn de taken die de overheid moet uitvoeren en welke taken kunnen volgens het subsidiariteitsbeginsel door een lager bestuursniveau worden uitgevoerd ? Die vraagstelling zal bij de implementatie van de algemene principes zeker aan bod komen. Hoe dan ook zal er een weerslag zijn op de organisatie van de dienstverlening aan de burgers, die voor een groot stuk zo dicht mogelijk bij die burgers moet staan.

7. Klantentevredenheidsonderzoek

Over het klantentevredenheidsonderzoek vraagt de heer Mark Van der Poorten of ook hierbij de rol van de gemeenten aan bod zal komen. Meer bepaald in de sector huisvesting, krijgen de gemeenten nieuwe taken toegewezen in de dienstverlening naar de burgers. Die dienstverlening kan pas optimaal zijn als de gemeenten voor die nieuwe taken de nodige financiële middelen en het nodige personeel krijgen. Ook een overdreven gebureaucratiseerd administratief toezicht op die gemeentetaken, maakt de dienstverlening niet eenvoudiger.

De heer Denys juicht het klantentevredenheidsonderzoek toe. Maar van de doelmatigheidsanalyse is er op het terrein weinig te merken. Wordt er hoe dan ook aan doelmatigheidsanalyse gedaan ? Niet alleen de tevredenheid van de klanten moet worden onderzocht, maar ook de efficiëntie en de doeltreffendheid van de diensten.

De minister antwoordt dat ook in de sector huisvesting er inderdaad zulk een onderzoek moet komen. In die sector heeft er al een audit plaatsgevonden. Doelmatigheid wordt nagestreefd door instrumenten zoals contractmanagement en mandaatssystemen.

8. Controlemechanismen

De heer Norbert De Batselier heeft een aantal bedenkingen over de controle-instrumenten op de werking van de Vlaamse overheid. Hij stelt vast dat daarover ook in de hervormingsplannen niets terug te vinden is. Er bestaan controle-instrumenten van het beleid op verschillende terreinen. Er is de beleidsmatige controle, financiële controle, begrotingscontrole, controle op de uitvoering van de begroting, er is de auditing en er is de controle door het Rekenhof ten dienste van het Parlement en er is ook de Inspectie van Financiën. Kan men bij de

herstructurering van de gelegenheid geen gebruik maken om hier wat eenheid in te scheppen ? Hoe wordt het primaat van de politiek vertaald in de controlefuncties ?

Over de controlemechanismen zegt de minister dat dit inderdaad vooral een kwestie van financiële controle is, die tot de bevoegdheid van de minister van financiën en begroting behoort. Het Vlaams Parlement moet zijn controlerol volgens de minister naar behoren kunnen vervullen. De minister is bereid een denkoefening over de controlerende rol van het parlement en het primaat van de politiek voor te stellen ter voorbereiding van de bespreking van de herstructurering.

9. Gebouwenpatrimonium en Vlaamse Bouwmeester

De heer André Denys heeft een vraag over het gebouwenpatrimonium. Tijdens de vorige legislatuur waren er allerhande alarmerende geruchten over de slechte toestand waarin een gedeelte van het Vlaamse gebouwenpatrimonium zich bevindt. Onder andere de bouwvallige toestand van het kasteel van Beaulieu kwam ruim in de pers. Is de decentralisatie van diverse overheidsdiensten geen gelegenheid om het gebouwenpatrimonium te valoriseren ? Misschien kan de Vlaamse Bouwmeester een voorstel uitwerken voor het functioneel in gebruik nemen van leegstaande overheidsgebouwen.

Over de Vlaamse Bouwmeester vraagt de heer De Batselier in hoeverre die er in geslaagd is de acht prioriteiten of doelstellingen die in de beleidsbrief worden geschetst, te realiseren in het kader van de verlening van bouwvergunningen. Heeft de Bouwmeester effectief een meerwaarde geleverd in het bouwvergunningenbeleid ?

Alhoewel het nog te vroeg is om de functie nu al te evalueren, is de minister ervan overtuigd dat de functie van Vlaams Bouwmeester tot een reële meerwaarde leidt voor het kwaliteitsdenken in het Vlaams gebouwenbeleid.

Wat het gebouwenpatrimonium betreft, antwoordt de minister dat alle gebouwen, die geen duidelijke functie hebben binnen de Vlaamse administratie worden afgestoten. Een voorbeeld daarvan is ook het gebouw in de Koloniënstraat in Brussel. De gedecentraliseerde administraties worden bij voorkeur ondergebracht in de provinciale administratieve centra.

De heer Van der Poorten vraagt of de ambtenaren zelf wel zo tevreden zijn over de plannen voor vernieuwde kantoorlandschappen.

De minister antwoordt dat de beslissingen in verband met nieuwe vormen van kantoorlandschap worden geëvalueerd. Op basis van die evaluatie zal worden beslist of dit beleid wordt voortgezet. De mensen op de werkvloer zullen de kans krijgen zich hierover uit te spreken.

III. INDICATIEVE STEMMING

Het geheel van de aan de commissie toegewezen artikelen en het toegewezen gedeelte van de begrotingstabel van het ontwerp van decreet houdende de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het jaar 2001 wordt bij de indicatieve stemming door de commissie aangenomen met 8 stemmen voor bij 5 onthoudingen.

De verslaggever,

De voorzitter,

Mark
VAN DER POORTEN

Norbert
DE BATSELIER
