



Vlaams
Parlement

ingediend op **139** (2014-2015) – Nr. 4
28 januari 2015 (2014-2015)

Verslag

namens de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering
en Stedenbeleid
uitgebracht door Ward Kennes, Ingrid Lieten en Marnic De Meulemeester

over de beleidsnota Bestuurszaken 2014-2019

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Mercedes Van Volcem.

Vaste leden:

mevrouw Sofie Joosen, de heren Bert Maertens, Marius Meremans, Willy Segers, mevrouw Nadia Sminate, de heer Peter Wouters;

de heren Bart Dochy, Michel Doomst, Ward Kennes, Koen Van den Heuvel;

de heer Marnic De Meulemeester, mevrouw Mercedes Van Volcem;

de heer Kurt De Loor, mevrouw Els Robeyns;

mevrouw Ingrid Pira.

Plaatsvervangers:

de heer Björn Anseeuw, mevrouw Vera Celis, de heer Jan Hofkens, mevrouw Lies Jans, de heren Kris Van Dijck, Karim Van Overmeire;

mevrouw Caroline Bastiaens, de heer Jan Durnez, mevrouw Martine Fournier, de heer Joris Poschet;

mevrouw Lydia Peeters, de heer Bart Somers;

de dames Yasmine Kherbache, Ingrid Lieten;

de heer Bart Caron.

Toegevoegde leden:

de heer Chris Janssens;

de heer Christian Van Eyken.

Documenten in het dossier:

139 (2014-2015) – Nr. 1: Beleidsnota

– Nr. 2 en 3: Moties

INHOUD

1. Toelichting door mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding	4
1.1. Omgevingsanalyse	4
1.2. Beleidsvisie	4
1.3. Strategische doelstelling 1. Functioneren volgens een holdingstructuur ..	4
1.4. Strategische doelstelling 2. Vlaanderen radicaal digitaal	5
1.5. Strategische doelstelling 3. Een modern hr-beleid	5
1.6. Strategische doelstelling 4. Dienstverlening in functie van maatschappelijke opdrachten	7
2. Bespreking	7
2.1. Tussenkoms van de heer Marnic De Meulemeester	7
2.2. Tussenkoms van de heer Ward Kennes	8
2.3. Tussenkoms van mevrouw Ingrid Lieten	10
2.4. Tussenkoms van de heer Bert Maertens	13
2.5. Tussenkoms van mevrouw Ingrid Pira	14
2.6. Tussenkoms van de heer Kurt De Loor	15
3. Antwoorden van de minister	16
3.1. Holdingprincipe	16
3.2. Radicaal digitaal	21
3.3. Modern hr-beleid	22
4. Replieken van de commissieleden	25
5. Aanvullende antwoorden van de minister	27
6. Slotbemerkingen	27
Gebruikte afkortingen	29

De Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid besprak op 3 december 2014 en op 13 en 20 januari 2015 de beleidsnota Bestuurszaken 2014-2019.

1. Toelichting door mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

1.1. Omgevingsanalyse

Er doet zich een evolutie voor in de wederzijdse verwachtingen tussen de overheid en de burgers en klanten. De burgers en klanten verwachten steeds meer van de overheid. De overheid beseft dat zij niet alleen de complexe problemen kan oplossen. Daarom is er nood aan een wisselwerking.

Er is ook een sterk toenemende digitalisering van de samenleving en een groeiend besef dat duurzaamheid dé norm moet zijn. En er is de besparingscontext. Keuzes moeten worden gemaakt: hoe kan men de beschikbare middelen op de meest efficiënte en effectieve manier inzetten? Er zijn evoluties op de interne en externe arbeidsmarkt: de ontgroening, de vergrijzing, langer werken enzovoort.

1.2. Beleidsvisie

De Vlaamse overheid moet een klantgerichte en waardengeoriënteerde overheid zijn. Met het holdingmodel streeft de minister meer efficiëntie en een betere samenwerking op het terrein na. Zo kan de verkokering worden bestreden en de transparantie voor alle betrokkenen worden verhoogd.

Een van de doelstellingen van het regeerakkoord is om 'radicaal digitaal' te gaan. Daarbij mag men echter mensen die niet met die evolutie mee zijn, niet uit het oog verliezen. Men streeft naar één Vlaamse overheid inzake dienstverlening ten aanzien van lokale besturen en efficiëntiewinsten. De Vlaamse overheid wil een wendbare en flexibele organisatie zijn die streeft naar minder 'regulitis' en meer duurzaamheid.

1.3. Strategische doelstelling 1. Functioneren volgens een holdingstructuur

Beter Bestuurlijk Beleid wordt herdacht, in die zin dat de Vlaamse overheid gaat functioneren als een holdingstructuur met operationele entiteiten die een zekere autonomie hebben in hun dagelijks functioneren, én met een moedermaatschappij (de Vlaamse Regering) die de gemeenschappelijke dienstverlening bepaalt en beslist door wie ze uitgevoerd wordt.

Er wordt paal en perk gesteld aan de verkokering. De holdingstructuur zal worden geïnstalleerd voor de verschillende beleidsvelden van Bestuurszaken: logistiek, ICT en informatie, vastgoed enzovoort. De inzet van managementondersteunende diensten en de managementondersteunende functies zal leiden tot extra efficiëntieverhoging. Er komt een verdere afslanking naar maximum 6 procent, zonder dat dit tot een toename mag leiden in andere overheadfuncties.

Er worden drie 'shared service centers' opgericht. Een sociaal secretariaat, een boekhoudkantoor en een aankoopcentrale zullen ervoor zorgen dat de entiteiten zich op hun kerntaken kunnen focussen. Bij de gemeenschappelijke aankoopcentrale zal er aandacht moeten zijn voor duurzaamheid en duurzame materialen. Dit is belangrijk omdat de overheid een voorbeeldfunctie te vervullen heeft.

In het kader van de organisatieontwikkeling zal de planlast worden verminderd. Zo zullen bijvoorbeeld de managements- en beheersovereenkomsten worden afgeschaft en het ondernemingsplan worden opgewaardeerd. Het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid zal worden opgenomen in één Vlaams Bestuursdecreet, samen met het decreet Deugdelijk Bestuur, het decreet Openbaarheid van Bestuur en het Klachtendecreet. In opvolging van het college van ambtenaren-generaal wordt er gekozen voor het Voorzitterscollege als meer dynamisch actiemodel tussen de politiek en de administratie.

De professionalisering van de hr-functie impliceert een nieuw hr-model. Dat betekent de centralisatie van de gemeenschappelijke personeel- en organisatie-dienstverlening bij het Agentschap voor Overheidspersoneel en dus ook de overheveling van de taken van Jobpunt Vlaanderen naar dat agentschap. Verder ligt de nadruk op de governance van het informatie- en ICT-beleid, een overkoepelend beleid en ook een gelaagd ICT-dienstenmodel.

Er komt één vastgoedbeleid voor de Vlaamse overheid zodat men proactief en centraal kan aansturen. Dat ontbrak vooralsnog, er was te veel versnippering. Zo kan Vlaanderen heel zijn patrimonium in kaart brengen. Dat biedt verschillende voordelen. Zo kan men bijvoorbeeld de energie-efficiëntie van de eigen gebouwen meten.

Minister *Homans* wil evolueren naar een end-to-end dienstverlening inzake facility en overheidsopdrachten. Het Facilitair Bedrijf zal een globale dienstverlener zijn inzake logistiek. Met de oprichting van een aankoopcentrale wordt dat aspect geprofessionaliseerd met het oog op duurzaamheid, kwaliteit en innovatie. De minister wil dubbel werk vermijden: diensten kunnen gemeenschappelijk worden geleverd zodat de administratie financiële en efficiëntiewinsten kan boeken. Er komt een verdere verduurzaming en efficiëntie en marktconformiteit inzake facility- en archiefbeheer.

1.4. Strategische doelstelling 2. Vlaanderen radicaal digitaal

In het regeerakkoord staat de ambitie om tegen 2020 alle administratieve interacties tussen de overheid en de burgers, ondernemingen en organisaties digitaal aan te bieden. Er komt een bindend overkoepelend ICT- en informatiebeleid met een gepaste governancestructuur om coherent en efficiënt beleid te kunnen voeren. Een digitaalvriendelijke omgeving en regelgeving moeten deze evolutie mogelijk maken.

Er komt een sterk Agentschap Informatie Vlaanderen voor een standaardisering en digitalisering van het gegevensverkeer in de overheidssector, voor inter- en intrabestuurlijk digitaal informatiemanagement en als centraal aanspreekpunt voor de lokale besturen. Dit agentschap neemt de regierol voor digitaliseringsprojecten op zich. De lokale besturen krijgen de nodige ondersteuning wat betreft de coördinatie van lokale e-government initiatieven. Er komt een project 'Samen Vereenvoudigen': ondersteuning van entiteiten bij het vereenvoudigen van processen ten voordele van de burger.

Minister Homans wil die administratieve interacties maximaal aanbieden vanuit één virtueel digitaal loket. Ze beseft dat dit zeer ambitieus is. Vlaanderen.be wordt het nieuwe loket voor alle gebruikers, weliswaar met aandacht voor de zogenaamde 'digibeten'.

Er komt een overkoepelende en interbestuurlijke aanpak rond gegevensverkeer en informatiebeheer. Het gaat om het verplichte gebruik van datastandaarden – authentieke bronnen en generieke componenten. Daarvoor is een goede IT- en informatiearchitectuur nodig. De maximale gegevensdeling tussen administraties

(MAGDA) vormt de hoeksteen. Een adequaat archiefbeleid mag hierbij niet ontbreken.

Minister Homans streeft naar openheid en transparantie van de Vlaamse overheden. Bedoeling is om informatie terug te geven aan de maatschappij ten einde meerwaarde en vertrouwen te creëren. Ze is ook voorstander van het hergebruik van overheidsinformatie: open data moet de na te streven norm zijn.

De minister ijvert voor een efficiënte, effectieve en kwalitatieve ICT-ondersteuning: het gaat om mobiele technologie, cloudtoepassingen, en via Vlaanderen connect. ICT-sleutelfuncties ter beschikking stellen. Men wil ook een volledige digitalisering van het proces van overheidsopdrachten. Er kruipt nog steeds te veel tijd en papier in de huidige werking.

1.5. Strategische doelstelling 3. Een modern hr-beleid

Het moderne hr-beleid heeft als doel zowel horizontale als verticale, internationale en tijdelijke personeelsmobiliteit te stimuleren, alsook een verhoging van de inzetbaarheid. Dat hr-beleid moet ook het ambitieuze diversiteitsbeleid ondersteunen. Het duurzaam en sociaal werkgeverschap moet worden gecombineerd met aandacht voor welzijn, werkbaar werk, het bieden van kansen en dergelijke. Uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid moet mogelijk worden, weliswaar doorgevoerd in overleg met de vakorganisaties. De erkenning van elders verworven competenties moet veel meer ingang vinden in het hr-beleid van de Vlaamse overheid.

Het loopbaan- en beloningsbeleid moet worden geoptimaliseerd. Er moeten meer loopbaankansen komen. Langer werken moet samengaan met een grotere motivatie, want mensen moeten met plezier komen werken. Een flexibel, prestatiegericht beleid op basis van functieclassificatie, afgestemd op de markt, is nodig.

De arbeidsorganisatie moet worden geïnnoveerd. De Vlaamse overheid wil een voorloper zijn inzake plaats- en tijdsonafhankelijk werken, ook om aan het mobiliteitsprobleem te remediëren en een goed evenwicht tussen werk en gezin te bereiken.

Een nieuwigheid in het organiseren van de arbeid zijn de mobiele teams, naast de al bestaande pool van coaches. Er wordt nog onderzocht hoe assessoren kunnen worden ingezet. Leiderschap moet worden versterkt, dankzij een managementgroep. Corporate governance is belangrijk. De detectie van mogelijkheden, successieplanning, talentmanagement, uitstroomreductie en de streefcijfers halen voor mensen van vreemde origine en mensen met een beperking, zijn erg belangrijk. Het behalen van de streefcijfers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Vlaamse Regering en de topambtenaren.

De minister wil uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden: een eenvormig statuut voor contractuele en statutaire medewerkers, een tweede pensioenpijler voor contractuele medewerkers, de rationalisering van de verlofstelsels en het bijwerken van de ziekteregeling.

De minister wil de kracht van diversiteit benutten, dankzij ambitieuze streefcijfers. Ze wil het streefcijfer voor personen van vreemde afkomst tot 10 procent optrekken, het streefcijfer voor vrouwen in top- en middenkaderfuncties optrekken tot 40 procent en dat voor personen met een arbeidshandicap behouden op 3 procent. De minister stelt dat alle leden van de Vlaamse Regering zich zullen inspannen om die streefcijfers te halen.

1.6. Strategische doelstelling 4. Dienstverlening in functie van maatschappelijke opdrachten

De minister wil investeren in een resultaats- en klantgerichte Vlaamse overheid. De Vlaamse Regering wil betere resultaten met minder maar een doelgerichtere inzet van personeel en middelen. Dat moet gebeuren dankzij de opmaak van een kerntakenplan door de entiteiten. In dat plan moeten ze opnemen welke activiteiten ze kunnen afbouwen en welke ze kunnen versterken, onder meer dankzij de digitalisering en een selectief vervangingsbeleid. Tegen het eind van de legislatuur moeten er 1950 ambtenaren minder zijn, met dien verstande dat er geen naakte ontslagen zullen gebeuren.

Op 1 januari 2015 komen er in uitvoering van de zesde staatshervorming ongeveer 2800 federale ambtenaren over naar het Vlaamse niveau. Heel wat van die mensen gaan werken voor de beleidsdomeinen van minister Vandeuren en minister Muyters. Het Sectorcomité 18 volgt dit dossier op, want de overkomende mensen werken tegen andere voorwaarden. Het koninklijk besluit van 1989 is nog altijd van kracht, en dat legt op dat niemand er mag op achteruitgaan. De minister vernam wel dat de gesprekken van het sectorcomité zeer sereen en constructief zijn verlopen.

Er moet meer worden gestreefd naar een professionele, eenvoudige en transparante interne werking, wat inhoudt dat er een meer flexibele organisatiestructuur zal moeten komen, met bijvoorbeeld tijdelijke projectorganisaties. Er komt een verdere professionalisering van programma-, proces- en veranderingsmanagement.

De fusies van de diverse entiteiten, zoals voorzien in het regeerakkoord, moeten in goede banen worden geleid. Een fusie die letterlijk in het regeerakkoord staat, is die tussen Waterwegen en Zeekanaal en de Dienst voor de Scheepvaart. Het is de vakminister, in dezen minister Weyts, die ter zake initiatieven zal nemen, maar hij zal dat doen in overleg met de minister van Bestuurszaken en haar diensten.

Bij fusies zouden bepaalde topambtenaren tijdelijk hun job kunnen verliezen. Er wordt echter aan een herplaatsingsregeling gedacht. Het kan niet de bedoeling zijn om de betrokken topambtenaren gewoon aan de kant te schuiven. Het zou heel jammer zijn voor de Vlaamse overheid, mocht men zoveel expertise verloren laten gaan. Dat zal ook niet gebeuren. Dat is een aandachtspunt waarmee absoluut rekening moet worden gehouden bij het doorvoeren van de fusies.

Er zal verder worden ingezet op de drie pijlers van het integriteitsbeleid: preventie, detectie en reactie. De neutrale dienstverlening zal worden behoed en bewaakt door de leidend ambtenaren, die hiervoor nog meer zullen worden geresponsabiliseerd dan in het verleden al is gebeurd.

2. Bespreking

2.1. Tussenkoms van de heer Marnic De Meulemeester

De heer *Marnic De Meulemeester* stelt vast dat er in de beleidsnota afstand genomen wordt van Beter Bestuurlijk Beleid. BBB was een strategische oefening rond het Vlaamse overheidslandschap. Het bevatte een aantal constructiefouten zoals de artificiële opdeling tussen beleidsvoorbereiding bij de departementen en de beleidsuitvoering bij de agentschappen. Agentschappen doen immers evenzeer aan beleidsvoorbereiding en beleidsevaluatie, terwijl departementen zich ook met beleidsuitvoering bezighouden. BBB leidde ook tot een te grote

versnippering en creatie van nieuwe entiteiten. Intussen bestaan er al zo'n 190 Vlaamse entiteiten. Een hervorming is dus dringend nodig.

De holdingstructuur is een nieuw gegeven binnen de Vlaamse administratie. De Vlaamse overheid is te versnipperd, werkt te verkokerend en realiseert te weinig efficiëntiewinsten en schaalvoordelen. Door de holdingstructuur is er één moedermaatschappij die de grote lijnen bepaalt, en waaronder entiteiten zitten met een zekere operationele autonomie. De beleidsnota vertaalt dit door het centraliseren van expertise en het oprichten van dienstencentra. Hierdoor kan er efficiënter en zuiniger worden gewerkt.

De Open Vld-fractie is tevreden met het nieuwe holdingconcept. De heer De Meulemeester vindt dit één van de belangrijkste punten uit de beleidsnota. Kan de minister een tijdspad aangeven waarbinnen de holdingstructuur effectief zal zijn ingevoerd?

De tendens naar centralisatie past binnen het streven naar een holdingstructuur. Geruime tijd was er een tendens naar decentralisatie, waarbij iedereen zijn eigen enveloppe en eigen beleid had. Dit werkte de versnippering in de hand en er waren geen schaalvoordelen. Voor de Vlaamse overheid is het goedkoper en efficiënter om in tijden van besparing te centraliseren.

De heer De Meulemeester is tevreden dat er een akkoord is om tot één centrale aankoopdienst te komen. Door schaalvoordelen en een professioneler aankoopbeleid komt men tot een besparing van 5 percent ofwel een bedrag van maar liefst 4 miljoen euro.

Het regeerakkoord kondigde een kerntakendebat aan en de beleidsnota vermeldt een kerntakenplan. Open Vld juicht dit toe in het kader van het slanker en fitter maken van de overheid. Een aantal werkzaamheden is al bezig en moet tegen april-mei 2015 worden afgerond. Voor 2015 staan voor 115 miljoen euro besparingen ingeschreven als gevolg van het afstoten van taken. Het gaat om structurele besparingen die ook jaren nadien nog lopen.

De beleidsnota voorziet in mooie hr-plannen. De vraag rijst of er voldoende geld voor zal zijn. Is er voldoende geld voor de invoering van een tweede pensioenpijler voor contractuelen, voor de functieweging, voor de cao enzovoort? Naast financiële middelen moet er uiteraard ook gezocht worden naar kwalitatieve maatregelen.

2.2. Tussenkoms van de heer Ward Kennes

De heer *Ward Kennes* stelt dat de beleidsnota met zijn strategische en operationele doelstellingen tot een permanente en slagvaardige Vlaamse overheid wil komen met een betere dienstverlening. De CD&V-fractie staat achter het plan om te evolueren naar een slankere en efficiënte overheid die dienstverlening hoog in het vaandel draagt.

De spreker vindt in de beleidsnota een aantal elementen terug die voor CD&V belangrijk zijn: een doorgedreven competentie- en talentmanagement, de erkenning van elders verworven competenties, het gelijktrekken van de rechtspositie van contractuelen en statutairen, het beperken van het aantal entiteiten.

De Vlaamse overheid moet inspanningen blijven doen om een aantrekkelijke werkgever te zijn, zeker als er met minder mensen wordt gewerkt. Het is dan belangrijk de juiste en gemotiveerde mensen aan te trekken en te behouden. Zijn

er concrete maatregelen of initiatieven om de aantrekkelijkheid als werkgever te behouden?

De vermindering van de MOD's wordt verdergezet. Is er voldoende overleg met het personeel? Er is sprake van clustering van een aantal diensten (sociaal secretariaat, boekhoudkantoor, facilitaire ondersteuning). Er zou een stappenplan worden uitgewerkt tegen 1 januari 2015. Is die deadline gehaald?

Bij de jaarlijkse ondernemingsplannen werd een planlastvermindering aangekondigd. Het is goed dit ook bij de Vlaamse overheid, zoals in het verleden bij de gemeenten, door te voeren. Het werken met een minimumsjabloon is een goede zaak. Wat is hier de stand van zaken?

De commissie besprak op 4 november 2014 het verslag van het Rekenhof over de topkaderfuncties bij de Vlaamse overheid (*Parl.St.* VI.Parl. 2014-15, nr. 37/1). Frappant was het beperkte contact dat sommige ministers en topambtenaren met elkaar hadden. Dat is een punt waaraan aandacht moet worden besteed.

Men moet vermijden dat het aangekondigde Vlaamse Bestuursdecreet een ondoorzichtig mammoetdecreet zou worden. Waarom werd het decreet op het hergebruik van overheidsinformatie niet in de opsomming opgenomen? Betreft het een vergetelheid of een bewuste keuze?

Er werd zowel in de commissie als in plenaire lang gediscussieerd over het stopzetten van de samenwerking met Jobpunt Vlaanderen. De voorziene timing was 1 januari 2015. Is die deadline gehaald?

Hoe staat het met de huisvesting van ambtenaren in Brussel op de site Thurn en Taxis en wat met de ongerustheid die over de locatie ontstaan is? Wordt het thuiswerken verder gepromoot? Wat zijn de ervaringen en de conclusies?

De ambities in verband met het digitale Vlaanderen zijn een goede keuze. Minder geletterde mensen mogen echter niet uit de boot vallen. De lokale besturen zijn vaak een goed aanspreekpunt. Wil de minister de lokale overheden bij de digitalisering betrekken? Hoe kunnen lokale overheden worden betrokken om hun inwoners te ondersteunen met het oog op digitalisering?

Er wordt ingezet op de verdere afschaffing van papieren informatie, wat een goede zaak is. Hij pleit ook hier voor overleg met de lokale besturen.

Er wordt blijvend ingezet op een selectief vervangingsbeleid. Er wordt een vermindering van het aantal personeelsleden aangekondigd. Zal het Vlaams Parlement daarover geregeld worden geïnformeerd door de minister via een of andere rapporteringstool of moet dit via de klassieke parlementaire controlemiddelen gebeuren?

In een periode dat men gaat naar een krimpend personeelsbestand is het niet evident om in te zetten op de tewerkstelling van kansengroepen bij de Vlaamse overheid. De meerderheid hecht groot belang aan de tewerkstelling van medewerkers met een handicap, allochtone achtergrond en vrouwen in topfuncties, maar dit wordt bemoeilijkt in een krimpscenario.

Iedereen moet langer werken. Hoe zit het met het retentiebeleid en de werkbaarheid tijdens de hele loopbaan? Mensen willen aan de slag blijven, maar soms zijn er aanpassingen nodig. Dit soort zaken verdient aandacht.

De heer Kennes vindt het wegwerken van het onderscheid tussen contractuelen en statutairen belangrijk. Het betreft een zaak van rechtvaardigheid. Mensen die hetzelfde werk doen, moeten kunnen rekenen op eenzelfde kader en beloning.

De leidend ambtenaren werd gevraagd tegen 1 januari 2015 per beleidsdomein een kerntakenplan op te stellen. Is dit gebeurd en wat is het vervolg? Wanneer wordt het Vlaams Parlement geïnformeerd over de interne organisatie van de Vlaamse overheid?

Er is een arrest van de Raad van State dat een goede invulling geeft aan het begrip 'neutraliteit'. Weliswaar werd het arrest uitgesproken in een schoolcontext, maar het kan inspiratie bieden om neutraliteit een positieve invulling te geven. Het toelaten, het correct en respectvol omgaan met religieuze en levensbeschouwelijke symbolen is alleszins belangrijk voor CD&V.

Het holdingmodel is een belangrijk element in de beleidsnota. In het regeerakkoord wordt er terecht aan toegevoegd dat de operationele entiteiten nog een zekere autonomie moeten hebben. Het bundelen van de krachten en centraliseren mag niet tot verstarring leiden. De heer Kennes houdt een pleidooi tegen het puur centralisatiedenken. Evenwicht is belangrijk. De moedermaatschappij van de holding is de voltallige Vlaamse Regering en niet een of ander departement.

2.3. Tussenkoms van mevrouw Ingrid Lieten

Mevrouw *Ingrid Lieten* stelt een duidelijke trendbreuk met het verleden vast doordat van BBB wordt afgestapt. Ieder organisatie-model heeft weliswaar een aantal nadelen, die geredieerd moeten worden. Hier wordt er echter een nieuw organisatie-model naar voor geschoven. Er werd destijds voor BBB gekozen omdat men de administratie wou responsabiliseren. Ambtenaren kregen een recht op initiatief. De administratie zou klantgericht worden aangestuurd en men zou tot kortere beslissingslijnen komen. Doelstelling was meer output te kunnen genereren. Na verloop van tijd werd vastgesteld dat dit tot verkoking en versnippering leidde. Dit moest worden bijgewerkt. Door de vorige minister van Bestuurszaken werd daartoe een plan opgesteld.

De beleidsnota gaat nog een stap verder. Er komt opnieuw een meer centralistisch aangestuurde organisatie, een organisatie die meer lijkt op het federale model waar Vlaanderen expliciet afstand van nam. Het lijkt op de Franse administratieve organisatie, de klassieke piramidale structuur. Kan de minister verduidelijken welke doelstellingen ze hiermee wil bereiken? Is er over de wijziging inspraak geweest van de betrokken ambtenaren? Hoe gaat de minister evalueren of de vooropgestelde doelstellingen worden bereikt? Wanneer en hoe gaat de evaluatie gebeuren?

Een tweede wijziging betreft het toekennen van meer gewicht aan het primaat van de politiek. De strategische keuzes en beleidslijnen moeten uiteraard door politici worden vastgelegd. BBB had als kenmerk dat na het vastleggen ervan, de agentschappen en administraties een grote operationele autonomie kregen om de strategische keuzes uit te voeren. Die operationele autonomie wordt nu sterk beperkt. De managementcomités zullen niet veel meer voorstellen. De rol van de voorzitter en minister komt op het gebied van het operationele meer op de voorgrond. Daarnaast worden er nog ministeriële comités in stelling gebracht. Hoe ziet de minister de relatie tussen de managementcomités, het voorzitterscollege en de ministeriële comités?

Met uniformisering worden niet altijd de gewenste doelstellingen bereikt. De doelstelling zou zijn dat de dienstverlening goedkoper wordt en de kwaliteit beter. Sommige voorgestelde voorbeelden van uniformisering roepen in die zin

vragen op. Er is een grote verscheidenheid in de diensten. Mensen die in een departement werken met een meer administratief sturende taak bijvoorbeeld hebben andere tools nodig dan mensen die op het terrein in de welzijnssector of bij De Lijn werken. Als er een zo groot mogelijke uniformiteit in de processen en instrumenten moet worden gebracht, rijst de vraag of uniformiteit dan wel de kostprijs van de dienstverlening de hoofddoelstelling is.

De processen en systemen die de afgelopen jaren in de diensten werden ontwikkeld, waren afgestemd op de eigen dienstverlening. Werd er afgewogen waar het al dan niet nuttig en dienstig zou kunnen zijn om alles onder te brengen in een 'one size fits all'? Er zou bijvoorbeeld een gemeenschappelijk ICT-platform komen. Hoe groter het platform waar iedereen op moet inschakelen, hoe moeilijker de architectuur ervan wordt en hoe meer concessies er gedaan moeten worden. Die concessies hebben hun kostprijs op het vlak van dienstverlening of personeelskost. Hoe werd dit geëvalueerd? Hetzelfde geldt voor het facilitair management dat voor het beheer van al het onroerend goed van de Vlaamse administratie verantwoordelijk wordt. Als Kind en Gezin een aanpassing aan een gebouw wil doen, dan zal dit vlotter verlopen wanneer dit in eigen beheer kan gebeuren dan wanneer men zijn beurt moet afwachten bij Het Facilitair Bedrijf. Het beheer van de sporen van De Lijn veronderstelt een specifieke kennis die niet aanwezig is bij het agentschap. Hoe gaat dit werken? Hoe ziet de minister de relatie tussen AGIO en Het Facilitair Bedrijf?

Uniformisering wordt regelmatig vertaald naar een ver doorgedreven digitalisering. Die biedt een aantal opportuniteiten zoals de automatische toekenning van rechten. De doelstelling is dus goed maar er moeten daarvoor wel voldoende middelen zijn. Hoeveel extra middelen worden ervoor voorzien? Hoe staat die ver doorgedreven vorm van uniformisering en digitalisering ten opzichte van een aantal bestaande diensten zoals Digipolis? De lokale besturen worden in de doelstellingen opgenomen, zodat die ook de extra kennis, dienstverlening en ICT-infrastructuur zouden kunnen gebruiken. Is er daarover een klantenbevraging geweest? Is er behoefte aan bij de lokale besturen? Hoe groot is die behoefte en in hoeveel extra middelen zijn er voor de lokale besturen voorzien?

Het nieuwe werken wordt verder geïntroduceerd. Dit vergt heel wat aanpassingen en investeringen. Hoe gaat de minister dit uitvoeren en hoe valt dit te rijmen met de besparingen op de apparaatkredieten die algemeen worden doorgevoerd? Hoe zal de transitie worden gefinancierd?

De digitalisering zorgt er soms voor dat de afstand met de administratie groter wordt. De informatie die mensen nodig hebben gaan ze niet meer kunnen bereiken. Zo worden er 'drop outs' gecreëerd. Volgens de minister moeten de gemeentebesturen een belangrijke rol krijgen om dat te voorkomen. Hoe ziet de minister de rol van de gemeenten? Wat zal ze van de gemeentebesturen vragen? Worden die daarvoor dan vergoed?

Op 4 november 2014 werd een rapport van het Rekenhof over de raamcontracten van het Agentschap voor Facilitair Management in deze commissie besproken (*Parl.St.* VI.Parl. 2014, nr. 37-A/1). Mevrouw Lieten stelde toen dat ze er begrip voor had dat dit agentschap nog geen sterke organisatie was. Het agentschap is recent immers door een moeilijk proces gegaan en het nieuwe management moet zeker vertrouwen worden gegeven. Er werd afgesproken dat er na een jaar zou worden geëvalueerd. Het agentschap heeft er nu al een hele klus aan om de eigen werking op het niveau van de standaardnormen van Audit Vlaanderen te brengen. De minister geeft het agentschap nog heel wat bijkomende ambities. Verwacht de minister niet te veel van dit agentschap?

Voor catering en schoonmaak bestaat er momenteel een DAB maar de minister wil meer uitbesteden. Heeft zij een evaluatie gemaakt van het huidige functioneren van de DAB's? Er werken daar heel wat mensen die onderaan de administratieve ladder staan en niet gemakkelijk ander werk zullen vinden. Wat zijn de gevolgen voor het personeel? Mevrouw Lieten heeft de indruk dat de administraties nog meer gaan evolueren naar werkplaatsen voor hoogopgeleiden. Laagopgeleiden zijn mensen die het ook op de privémarkt moeilijk hebben. Hoe ziet de minister dit en hoe gaat ze dit aanpakken?

Mevrouw Lieten vindt de beslissing om niet meer met Jobpunt Vlaanderen samen te werken onbegrijpelijk. Ze heeft geen enkel inhoudelijk argument gehoord dat kan staven dat de dienstverlening slecht zou zijn. De minister verklaart dat alles in verband met rekrutering en selectie zal worden gebundeld en georganiseerd volgens een rondzendbrief 'Kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties'. Mevrouw Lieten krijgt de indruk dat de minister ervan uitgaat dat het verleden niet bestaat en dat ze van nul wil herbeginnen. De spreker vindt deze werkwijze niet efficiënt, noch effectief.

Als de Vlaamse overheid zich als klant terugtrekt, zal het voor Jobpunt Vlaanderen heel moeilijk zijn om te overleven en de dienstverlening voor de gemeenten te behouden. In de beleidsnota wordt geregeld gesteld dat de Vlaamse overheid de verantwoordelijkheid heeft om haar kennis ten dienste te stellen van de gemeenten. Hoe zal men ervoor zorgen dat Jobpunt Vlaanderen kan overleven zonder de Vlaamse overheid als klant, en levensvatbaar kan blijven om voor de gemeenten de kwalitatieve dienstverlening te blijven uitvoeren?

Er is in de beleidsnota voortdurend sprake van een krimpende overheid. Er werd aan de beleidsdomeinen gevraagd een kerntakenplan op te stellen en de processen en dienstverlening in kaart te brengen. Doel is vast te stellen welke taken afgebouwd kunnen worden. Er is helemaal geen sprake van dat er nieuwe taken zouden kunnen komen of dat ze anders zouden kunnen worden uitgevoerd. Sluit de minister uit dat de administratie tijdens deze legislatuur nieuwe taken zou krijgen?

Er is ook de duidelijke doelstelling om het met minder personeel te doen. Tussen 2014 en 2019 moeten er 1950 personeelsleden verdwijnen. Dat is niet weinig gezien de afgelopen jaren al een heel pad gevolgd werd om efficiëntiewinsten te boeken. Hoe is dit getal tot stand gekomen? Hoe weet men waar er te veel mensen zitten? Hoe weet men of het terecht is om aan bepaalde administraties te vragen om een aantal mensen niet te vervangen? De vermindering zou gebeuren door mensen die op pensioen gaan niet te vervangen. In kleine administraties kan door een niet-vervanging een belangrijke inzet wegvallen. In grote administraties stelt zich dat minder als de kennis verspreid zit over verschillende personen. Hoe zal de minister ervoor zorgen dat de continuïteit van de dienstverlening naar capaciteit en behoud van de noodzakelijke kennis bewaard blijft? Hoe zal de minister de nodige kwaliteitsgaranties instellen?

Inzake diversiteit heeft de minister zeer ambitieuze doelstellingen. Wat zijn de eerste resultaten daarvan? Door de hervorming van de administratieve organisatie hebben een viertal topvrouwen in een N-functie hun mandaat verloren. Krijgen zij een nieuwe betrekking op N-niveau om ten minste het aantal vrouwen op dat niveau te kunnen handhaven?

Het streefcijfer voor mensen met een migratieachtergrond is op 10 percent gebracht. De definitie is echter gewijzigd zodat ook mensen vanuit een EU-land er onder vallen. De groep die in aanmerking komt is dus groter geworden. Niettemin blijft 10 percent een ambitieuze doelstelling bij een krimpend

personeelsbestand. Zijn er operationele maatregelen, zoals positieve discriminatie, die het mogelijk maken de doelstelling te halen? Is er daarover met de topambtenaren een dialoog opgestart?

De federale regering heeft zich voorgenomen een minimale dienstverlening in te voeren. Heeft de minister plannen om dit binnen de Vlaamse administratie aan te kaarten?

2.4. Tussenkomen van de heer Bert Maertens

De heer *Bert Maertens* ziet de uitgangspunten van het regeerakkoord – vertrouwen, verbinden en vooruitgaan – in deze beleidsnota terugkomen. Zo uit de minister vertrouwen in de burger, de ondernemer, de lokale bestuurder, maar ook in de eigen overheid en medewerkers. Zij wil ambtenaren en diensten verbinden door de verkokering tegen te gaan en ambtenaren en burgers verbinden door een radicale digitalisering. Door de dienstverlening van de Vlaamse overheid open te stellen voor de lokale besturen, worden ook lokale besturen en de Vlaamse overheid verbonden. Er wordt vooruitgegaan door te werken aan een overheid 2.0. Men werkt aan de holdingstructuur en men gaat voor radicaal digitaal, minder regulitis en planlast en meer duurzaamheid.

BBB heeft heel wat positieve maar ook negatieve effecten gehad. Zo heeft het de verkokering en het eilanddenken onbewust in de hand gewerkt, onder meer door beleidsvoorbereiding en -uitvoering te splitsen. Dat er nu komaf gemaakt wordt met die kunstmatige scheiding, biedt kansen op verbetering als het ten minste op een goede manier georganiseerd wordt. BBB betekende te veel planlast en rapporteringsverplichtingen voor de overheidsdiensten, de departementen en de agentschappen. Het is positief dat de minister daar iets wil aan doen. Wat is de timing en de stand van zaken van de evolutie naar een holdingstructuur?

De uitbouw van een interne vastgoedmarkt is een interessant denkspoor. Bij verkoop van Vlaams overheidsvastgoed zullen de entiteiten van de overheid zelf eerst de kans tot kopen krijgen. In een later stadium zal die interne markt gedeeltelijk en gefaseerd opengesteld worden voor de lokale besturen en andere bestuursniveaus. Waarom krijgen die besturen niet meteen al die kans, bijvoorbeeld bij de verkoop van de lokale VDAB-kantoren?

Wat bedoelt de minister precies met het professionaliseren van het inkoopbeleid, waarvoor er een aankoopcentrale opgericht wordt? Wanneer zal die centrale actief zijn? Gemeenten doen meer en meer een beroep op de aankoopcentrales van intercommunales. De vraag is of dat hun taak wel is. Kunnen de lokale besturen niet beter gebruikmaken van de diensten van de Vlaamse aankoopcentrale? Dat zou die centrale ook schaalvoordelen opleveren.

Vlaanderen radicaal digitaal is een zeer ambitieuze doelstelling. Het regeerakkoord stelt dat tegen 2020 de Vlaamse overheid alle administratieve transacties tussen overheid, burgers, lokale besturen of ondernemingen via digitale kanalen aanbiedt. Daarbij zal logischerwijze worden gestreefd naar administratieve eenvoud, conform het MAGDA-principe. Voor de meeste overheidsdienstverlening is het lokale bestuur het eerste aanspreekpunt, zowel voor burger als voor ondernemer. Daarom moeten steden en gemeenten nauw betrokken worden bij de digitalisering van de Vlaamse overheid. Zo staat het ook in de beleidsnota. Hoe zal de samenwerking verlopen? Komt er opnieuw een productencatalogus of zal de Vlaamse overheid andere wegen bewandelen?

Meer dan vijfhonderd websites en meer dan honderd sociale mediaprofielen zijn toe te wijzen aan de Vlaamse overheid. Hoewel hij begrip heeft voor de wens van agentschappen en departementen om een eigen identiteit te hebben, acht de

heer Maertens eenheid in identiteit absoluut nodig. Of een overheid lokaal, Vlaams, federaal of Europees is, kan de burger immers weinig schelen, hij wil vooral goed geholpen worden. Het ene digitale loket is dus een goede zaak. Voorts informeert hij hoe de Vlaamse overheid met de extensie .Vlaanderen zal omgaan.

Digitalisering van de Vlaamse overheid is een noodzaak. Maar als de papieren informatie afgeschaft wordt, wil de minister terecht voldoende aandacht voor mensen die de nieuwe informatietechnologie niet kunnen gebruiken. De Vlaamse Infolijn 1700 en de lokale besturen krijgen de taak die burgers te helpen in hun digitaal verkeer met de overheid. Hoe zal dat precies verlopen?

Eind 2019 zal de Vlaamse overheid een kleine 2000 personeelsleden minder tellen. Minder ambtenaren en duidelijker afgebakende kerntaken zijn logisch gezien de voorgenomen besparingen. Een goede interne personeelsmobiliteit moet ervoor zorgen dat de juiste persoon de juiste betrekking bekleedt. Hoe zal de minister de interne personeelsmobiliteit aanpakken?

Uit een antwoord van de minister op een schriftelijke vraag weet de heer Maertens dat de externe personeelsmobiliteit, met het onderwijs of de lokale besturen, weinig succes kent. Hoe kan daar verandering in worden gebracht?

De spreker vindt het een goede zaak dat uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid nu mogelijk wordt. Dat biedt de werkgever immers flexibiliteit maar geeft werknemers ook kansen die ze anders niet zouden krijgen. Weet de minister al voor welke functies uitzendarbeid zal mogelijk zijn? Wat is de tijdsplanning daarvoor?

De aanwervingsprocedures op basis van EVC's kennen weinig tot geen succes. Op een jaar tijd deed de Vlaamse overheid maar twee dergelijke aanwervingen. De oorzaken zijn duidelijk: de procedure is te duur en te log. Sinds 1 januari jongstleden moeten de entiteiten gelukkig niet meer telkens naar het sectorcomité 18 trekken. Een ander probleem is de niet-erkenning van de buitenlandse diploma's. Heeft de minister daarover al overlegd met de minister van Onderwijs? Wat is de stand van zaken?

De Vlaamse overheid wil een innovatieve en flexibele arbeidsorganisatie zijn. De minister heeft het in dat verband over de proeftuinen voor tijdsafhankelijk werken. Wat is dat precies? Betreft het een voortzetting van het anders werken of iets nieuws?

De nieuwe streefcijfers van het diversiteitsbeleid hebben tot doel dat de samenstelling van het Vlaamse ambtenarenkorps de samenleving beter weerspiegelt. Het is goed dat het gaat om streefcijfers en geen quota die opgelegd worden in de ondernemingsplannen en de jaardoelstellingen van de topambtenaren. De heer Maertens stoort zich daarnaast aan de exclusieve focus op mensen van allochtone afkomst. Het betreft weliswaar een belangrijke doelgroep, maar relatief gezien is de afstand tot het doelpercentage groter bij ambtenaren met een arbeidshandicap en met een chronische ziekte. Voor die groepen zijn er daarenboven de laatste twee jaren geen vorderingen gemaakt. Uiteraard is het in periodes van afdanking moeilijk die cijfers op te krikken. Welke maatregelen zal de minister nemen, naast de bestaande mogelijkheden van arbeidspostaanpassingen en rendementsondersteuning?

2.5. Tussenkomen van mevrouw Ingrid Pira

Mevrouw *Ingrid Pira* stelt vast dat in de beleidsnota enkele ambitieuze tijdschema's staan. Op 1 januari 2015 zal de Vlaamse overheid de hr-taken van

Jobpunt Vlaanderen overnemen. Hoe staat het daarmee? Hoeveel mensen werden gerekruteerd en op welke manier? Met welke selectiebureaus? Met het terugtrekken van het meerderheidsaandeel van de Vlaamse overheid zullen lokale besturen mogelijks hun vertrouwen in Jobpunt verliezen. Weet de minister of lokale besturen Jobpunt al vaarwel gezegd hebben? Zo ja, welke en hoeveel?

Tegen 1 januari 2015 zouden de verschillende beleidsdomeinen hun processen, producten en dienstverlening in kaart moeten brengen en aanduiden welke ze zullen afbouwen in het zogenaamde kerntakenplan. Afbouwen betekent dus dat er geen taken kunnen bijkomen. Wat dan met de taken die bijvoorbeeld overkomen van de provincies?

Tot slot raadt mevrouw Pira de minister aan rekening te houden met het rapport van het Rekenhof over de evaluatie van de topambtenaren.

2.6. Tussenkoms van de heer Kurt De Loor

De heer *Kurt De Loor* vraagt wat hij dient te begrijpen onder 'marktconforme oplossingen' voor schoonmaak. Het komt hem vreemd voor dat de minister met geen woord rept over het personeel.

In het kerntakenplan zullen de entiteiten opsommen welke taken essentieel zijn voor hun maatschappelijke opdracht en aangeven welke ze kunnen afbouwen. Voor de minister kunnen er dus geen nieuwe taken bijkomen, hoewel sommige uitdagingen zoals de radicalisering dat wel noodzakelijk zijn. Het afbouwen staat ook haaks op het ministeriële voornemen de Vlaamse overheid open en wendbaar te maken en daadkrachtig te laten anticiperen op evoluties en behoeften in de samenleving. Voor de heer De Loor mag het personeelsaantal verminderen geen doel op zich zijn. Het uitgangspunt voor de overheid moet zijn om de dienstverlening te optimaliseren.

Met het uittreden uit Jobpunt Vlaanderen neemt de minister geen goeie start naar een modern hr-beleid. Hij begrijpt de drijfveren nog altijd niet en het lijkt hem niet de meest efficiënte stap. Waarom een goede organisatie die haar kwaliteiten bewezen heeft, aan de kant schuiven voor een scenario zonder garanties? Vriend en vijand zijn het erover eens dat Jobpunt heel wat betekent voor de professionalisering van het personeelsbeleid van de verschillende overheden. Wat is de stand van zaken in de doorstart van Jobpunt Vlaanderen?

De mogelijkheden om op basis van EVC bij de overheid aan de slag te gaan, moeten verruimd worden. Hoe ver staat het met de bijkomende maatregelen daarvoor?

Inzake diversiteit dient de overheid een voorbeeldrol te spelen. Het overheidsperoneelsbestand dient de samenleving te weerspiegelen. De diversiteitsambtenaar ziet het diversiteitsbeleid echter eerder somber in. Hoe zal de minister het diversiteitsbeleid voeren als er amper personeel aangenomen wordt?

De heer De Loor vindt uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid geen goede evolutie. De overheid moet het voorbeeld geven en haar personeelsleden zoveel mogelijk vaste contracten geven en zeker niet met tijdelijke, soms zelfs dagcontracten werken. Daar kan niemand een toekomst op bouwen. Het is dan bijvoorbeeld onmogelijk een hypotheeklening te verkrijgen. Bovendien is uitzendarbeid een heel dure vorm van tewerkstelling.

3. Antwoorden van de minister

3.1. Holdingprincipe

Algemeen

Het opzetten van een holdingmodel zal stap voor stap gebeuren. Initiatieven die hierin kaderen hebben betrekking op gemeenschappelijke dienstverlening zoals bijvoorbeeld een aankoopcentrale, een sociaal secretariaat en een boekhoudkantoor. Dergelijke projecten worden opgelijst en er wordt onderzocht wat er al dan niet past in het holdingmodel.

De Vlaamse Regering kan voortaan de EVA's en IVA's verplichten om gemeenschappelijke dienstverlening af te nemen. De regering moet wel nog vaststellen over welke specifieke dienstverlening dit zou kunnen gaan. Hieraan zal steeds een kosten-batenanalyse voorafgaan.

Bij het omvormen van de Vlaamse overheid volgens de holdinggedachte, zal de kwaliteit van de dienstverlening steeds vooropstaan. De minister wil de nodige tijd nemen voor de evolutie naar een holdingmodel en zal de commissie te gepasten tijde op de hoogte brengen.

Vermindering MOD's

Er zijn samen met de MOD's regelmatig werksessies geweest om het dossier van de vermindering van de MOD's verder op te volgen en de mogelijkheden van gemeenschappelijke diensten verder te onderzoeken.

Voor elk gemeenschappelijk dienstencentrum ligt een stappenplan klaar. De deadline van 1 januari 2015 werd dus gehaald. Een en ander is nu voorwerp van politiek overleg. Het stappenplan werd dus nog niet door de Vlaamse Regering goedgekeurd. De minister wil hier niet verder op vooruitlopen.

Afschaffing BBB – holdingmodel en centralisme?

De minister stelt dat het BBB-model van 2006 dateert en al geruime tijd onder druk staat. De opdeling tussen beleidsvoorbereiding en -uitvoering is enigszins achterhaald. Beleid en uitvoering hangen in de praktijk nauw samen. Binnen de Vlaamse Regering is er grote eensgezindheid om af te stappen van het BBB-model en een nieuwe structuur op poten te zetten. Er wordt ook al enige tijd de nood gevoeld om meer in te zetten op afname van gemeenschappelijke dienstverlening, bijvoorbeeld op vlak van ICT, informatie, hr, facility en vastgoed. Bovendien wil men de toenemende verkokering tegengaan.

Bedoeling van de hervorming is dat de Vlaamse overheid efficiënter, effectiever en kwaliteitsvoller kan werken. De hervorming gebeurt met de betrokkenheid van de diverse belanghebbenden, zoals het voorzitterscollege, het strategisch overlegforum bestuurlijke organisatie en de managementcomités. Dit proces wordt nauw opgevolgd en bijgestuurd indien nodig.

De minister is het niet eens met de bedenking van mevrouw Lieten dat de managementcomités in de toekomst niet veel meer zullen voorstellen. Het regeerakkoord spreekt van een dynamisch interactiemodel tussen politiek en leidend ambtenaren. Het geeft ook aan dat de voorzitters van de managementcomités de entiteiten moeten kunnen doen samenwerken en de samenwerking met de minister moeten bevorderen.

De voorzitters moeten het profiel hebben van bruggenbouwer en representatief kunnen optreden voor het management. Van de voorzitters wordt verwacht dat ze zorgen voor voldoende afstemming en draagvlak binnen het eigen managementcomité zodat ze in het voorzitterscollege hun beleidsdomein kunnen vertegenwoordigen. Dit neemt niet weg dat ze in het managementcomité zelf de belangen van hun beleidsdomein moeten kunnen overstijgen. Het 'algemeen belang van de Vlaamse overheid' en de dienstbaarheid aan de hele samenleving moeten vooropstaan.

Kerntakenplan en personeelsbesparingen

Inzake de kerntakenplannen was het de afspraak dat elk beleidsdomein haar plan ten laatste op 16 december 2014 zou bezorgen aan het Departement Bestuurszaken. Op basis daarvan zou het departement voor een geconsolideerd kerntakenplan zorgen om voor te leggen aan de Vlaamse Regering. Momenteel heeft het departement nog niet alle kerntakenplannen ontvangen. Verschillende beleidsdomeinen zijn nog bezig met politieke afstemming en sommigen hebben aangegeven dat oplevering voorzien is in de loop van januari 2015.

In concreto werden de volledige kerntakenplannen ontvangen van de departementen Kanselarij en Bestuur, EWI, GO! en WSE. Vanwege RWO werden de kerntakenplannen ontvangen van de beleidsvelden Wonen en Onroerend Erfgoed. Wat Cultuur, Jeugd, Sport en Media betreft, werd het kerntakenplan van het beleidsveld Sport ontvangen. Voor LNE, IV, WVG en LV is de politieke afstemming bezig maar is er geen duidelijkheid over de timing. Voor MOW, O&V en FB is de oplevering voorzien in de loop van januari.

Doordat nog heel wat kerntakenplannen ontbreken, bestaat er nog geen representatief beeld van de impact van de af te bouwen activiteiten in termen van betrokken beleidskrediet of betrokken personeelsaantal. Het is dus te vroeg om al conclusies te trekken. Er is een bespreking geweest op het voorzitterscollege van 15 januari 2015 waarop de beleidsdomeinen aangespoord werden de kerntakenplannen zo snel mogelijk aan de kabinetten te bezorgen en het politieke overleg op te starten.

Van zodra de verwerking van de kerntakenplannen achter de rug is en de regering een beslissing heeft genomen over het geheel, is de minister bereid het resultaat en de verdere aanpak toe te lichten in de commissie Bestuurszaken.

De Vlaamse Regering besliste dat het aantal personeelsleden van de Vlaamse overheid tegen eind 2019 gedaald moet zijn met 1950 koppen. Dit cijfer is gebaseerd op de verwachte uitstroom door pensionering tijdens deze zittingsperiode en het feit dat bepaalde categorieën werden uitgesloten van deze doelstelling, al dan niet omdat ze een eigen besparingstraject hebben.

De besparingsdoelstelling geldt voor alle entiteiten die onder het VPS ressorteren, met uitzondering van volgende entiteiten: Jongerenwelzijn, Kind en Gezin, het VAPH, de OPZ's Geel en Rekem, de VDAB en de VMSW. Doordat als uitgangspunt de diensten van de Vlaamse overheid worden genomen, zijn eveneens uitgesloten van de besparingsdoelstelling: de leden van de Inspectie van het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming, De Lijn, de secretariaten van de strategische adviesraden, de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonien van de departementen en agentschappen (de zogenaamde eigen vermogens), de Vlaamse openbare instellingen VRT, De Watergroep en het UZ Gent.

Net als voor de besparingsdoelstelling in de vorige regeerperiode worden ook nu de topambtenaren geresponsabiliseerd. Het zijn dus de topambtenaren die beslissen welke personeelsleden die uitstromen al dan niet worden vervangen.

De besparingsdoelstelling van min 1950 koppen geldt niet per entiteit, maar per beleidsdomein en rekening houdend met de entiteiten die uitgesloten zijn van de doelstelling. Door de doelstelling per beleidsdomein te formuleren, wordt rekening gehouden met de verschillende leeftijds piramides en met de verschillende schaal grootte van de entiteiten.

De minister heeft aan het voorzitterscollege gevraagd een bonus-malussysteem uit te werken, rekening houdend met de inspanningen die er reeds tijdens de vorige regeerperiode zijn gebeurd. Sommige entiteiten hebben toen meer gedaan dan wat van hen verwacht werd, maar er waren er ook die niet hebben gedaan wat ze eigenlijk hadden moeten doen. Het is dan billijk om te werken met een bonus-malussysteem, met dien verstande dat er ook rekening moet worden gehouden met de taakstelling per entiteit en per beleidsdomein.

De minister benadrukt dat er geen naakte ontslagen zullen vallen en dat elke afvloeiing een natuurlijke afvloeiing zal zijn. Belangrijk is ook dat de dienstverlening blijvend gegarandeerd moet worden. Dat impliceert dat er keuzes moeten worden gemaakt en dat er kan worden geschrapt in het takenpakket. Ook herplaatsing van personeelsleden behoort tot de mogelijkheden. Het AgO zal in samenwerking met de VDAB een herplaatsingsmechanisme uitwerken.

Ondernemingsplannen

Wat de ondernemingsplannen betreft, keurde de Vlaamse Regering op 5 december 2014 de nota 'Opvolgen van doelstellingen in de regeerperiode 2014-2019' goed. Deze nota regelt onder meer de afschaffing van beheers- en managementovereenkomsten en de vervanging door jaarlijkse ondernemingsplannen met een meerjarig aspect. Hiervoor werden een aantal minimale inhoudelijke elementen bepaald. Op vraag van de entiteiten werd een vrijblijvend sjabloon ontwikkeld op basis van deze minimale elementen. Het ondernemingsplan moet een werkdocument vormen waarover de leidend ambtenaren verantwoording afleggen tegenover de minister en/of de raad van bestuur. Het blijft daarom de basis vormen voor de planning en de evaluatie van de leidend ambtenaar.

De inhoud van het ondernemingsplan komt voor een groot deel voort uit documenten die hoe dan ook opgemaakt worden, zoals de beleidsnota, het globaal preventieplan en het personeelsplan. De entiteiten kunnen hier verder op bouwen om het ondernemingsplan op te maken. Er is dus geen sprake van bijkomende planlasten.

Uniformisering

De vraag werd gesteld of een goedkopere en betere dienstverlening kan worden bereikt door meer uniformisering. De minister merkt op dat er binnen de Vlaamse overheid verschillende administratieve processen zijn die gelijkaardig zijn, zoals bijvoorbeeld het verlenen van vergunningen, het toekennen van subsidies of het beheren van dossiers. Met uniformisering wil men deze generieke processen standaardiseren, eenduidige ICT-tools gebruiken en Vlaamse overheidsinformatie en dienstverlening gestructureerd en consistent ordenen en ontsluiten.

Uniformisering betekent echter niet dat de Vlaamse overheid streeft naar eenheidsworst. Domeinspecifieke behoeften zullen ook in de toekomst, waar nodig, worden ingevuld met domeinspecifieke oplossingen.

Wat de ICT-platformen betreft, is het belangrijk dat er geen nieuwe platformen worden uitgebouwd, maar wel een Vlaams Informatie Netwerk gekoppeld aan andere bestuursniveaus zoals de lokale besturen. Men voorziet in een gelaagd IT-dienstverleningsmodel met een aanbod van basisinfrastructuurdiensten en generieke functies (netwerk, beveiliging, e-mail), de ontwikkeling van gemeenschappelijke ICT-bouwstenen (platformen) en de ontwikkeling van specifieke bedrijfstoeepassingen. Bepaalde elementen zullen bindend zijn voor alle entiteiten, andere zijn aanbevolen of kunnen naar eigen behoefte worden ingezet.

Mevrouw Lieten had bedenkingen over een centralistisch vastgoedbeheer. De minister verduidelijkt dat de beleidsnota spreekt over een centraal vastgoedbeleid en niet over een centraal vastgoedbeheer. De minister van Bestuurszaken is bevoegd voor het algemene beleid inzake vastgoedbeheer, maar elke minister is bevoegd voor het specifieke vastgoedbeleid. Entiteiten zoals De Lijn of AGIO n zorgen volledig zelf voor het eigen vastgoedbeheer.

Vastgoedbeleid

De vraag werd gesteld waarom de interne markt in eerste instantie enkel wordt opengesteld voor de Vlaamse overheid en niet al onmiddellijk ook voor de lokale besturen. De minister vindt het belangrijk om gefaseerd te werken en gaandeweg te leren. Momenteel omvat de vastgoeddatabank al bijna 90.000 percelen en 2.800 gebouwen. Einde februari 2015 zal de Vastgoedwijzer 2014 worden voorgesteld. Men vertrekt van deze inventaris om voor het vastgoed een interne markt op te bouwen. Omdat de vastgoeddatabank veel inzet vraagt, wil de minister eerst zorgen dat het vastgoed binnen de consolidatiekring van de Vlaamse overheid op punt staat. Daarna zal men andere bestuursniveaus betrekken.

De gunningsbeslissing voor het VAC Brussel is genomen door Participatiemaatschappij Vlaanderen. Ondertussen is het definitief ontwerp van het gebouw goedgekeurd en zijn de aanbestedingsdocumenten aan Het Facilitair Bedrijf bezorgd. De opmerkingen moeten tegen het einde van januari worden bezorgd. De verhuurder verwacht de bouwvergunning tegen het einde van januari 2015. Er was een zekere ongerustheid over de onveiligheid van de locatie, maar die is in belangrijke mate verminderd door het organiseren van wandelingen naar de site. Men onderhoudt ook nauwe contacten met het Brusselse beleidsniveau om de site van Thurn & Taxis beter te ontsluiten, zodat de mobiliteit van en naar de site kan verbeterd worden.

Aankoopcentrale

De Vlaamse overheid wendt haar koopkracht aan om de beste prijs-kwaliteitverhouding te bekomen en zal de aspecten duurzaamheid en innovatie concreet invullen. Men past vernieuwende aankoopmethodes toe en men werkt raamovereenkomsten uit die de focus leggen op een complete dienstverlening. Het generieke aanbod gaat ook ruimer dan strikt facilitaire producten en diensten. De behoeften en noden van de klanten geven mee vorm aan het aanbod.

Deze nieuwe aanpak is reeds opgestart en wordt al toegepast in een aantal concrete aankooptrajecten. Dit is onder meer het geval voor de nieuwe raamovereenkomsten voor rekrutering en selectie en raamovereenkomsten voor consultancy in organisatieontwikkeling. Ook voor sommige aankoopdossiers die in 2015 zijn opgestart, wordt deze aanpak reeds gehanteerd.

Bij de opstart van elk aankoopdossier wordt beoordeeld of de raamovereenkomst zal worden opengesteld naar de lokale besturen. Dit wordt gedaan aan de hand van een beslissingsschema.

Facilitaire ondersteuning

De minister verwijst naar de bespreking van het Rekenhofverslag over de raamcontracten van het Agentschap voor Facilitair Management. Het Facilitair Bedrijf heeft intussen tal van verbeteringen doorgevoerd die nu in uitvoering zijn. De minister wil alle vertrouwen geven aan de leidend ambtenaar van Het Facilitair Bedrijf, zoals aan alle leidend ambtenaren overigens.

Bestuursrechtdecreet

De minister is akkoord met de heer Kennes dat men niet tot een soort mammoetdecreet moet komen. Het ultieme opzet (gecoördineerd door de minister-president) is om de verschillende Vlaamse bestuurlijke regels die betrekking hebben op de organisatie van de Vlaamse overheid en de verhouding tussen diezelfde overheid en de burgers en bedrijven, te harmoniseren in een Vlaamse bestuurlijke codex via inhoudelijke clusters en om (naar Nederlands model) een soort aanbouwwetgeving te vormen. Het gaat onder meer om het decreet openbaarheid van bestuur, het Klachtendecreet en het decreet deugdelijk bestuur. De opsomming van de bestaande decreten die gecoördineerd worden tot één Vlaams Bestuursdecreet is niet limitatief.

Uitstap Jobpunt Vlaanderen

De deadline om de eerste principiële goedkeuring van de Vlaamse Regering te hebben, is gehaald. De Vlaamse Regering keurde op 19 december 2014 het voorontwerp van decreet en het ontwerpbesluit principiële goed. Volgende stappen van het voorontwerp zijn: onderhandelingen met de vakbonden in het Sectorcomité XVIII (op 12 januari 2015 werd er reeds een protocol van akkoord afgesloten), advies VLABEST (werd verleend op 16 januari 2015), vervolgens tweede principiële goedkeuring Vlaamse Regering, advies Raad van State en dan definitieve goedkeuring door Vlaamse Regering en indiening bij het Vlaams Parlement.

Alle taken en bevoegdheden die Jobpunt uitvoerde voor de diensten van de Vlaamse overheid die binnen het toepassingsgebied van het VPS vallen, worden overgedragen naar AgO. De taken die Jobpunt exclusief voor de diensten van de Vlaamse overheid uitoefent (bijvoorbeeld statutaire aanwervingsexamens en beheer van reserves voor de Vlaamse ministeries, herplaatsing bij de diensten van de Vlaamse overheid), neemt AgO over vanaf 1 mei 2015. Lopende selectie-, evaluatie- en herplaatsingsprocedures en taken worden afgewerkt door Jobpunt.

De Vlaamse Regering heeft beslist dat zes aan Jobpunt ter beschikking gestelde statutaire personeelsleden migreren van het Departement Bestuurszaken naar AgO. De contractuele personeelsleden van Jobpunt die dit wensen, kunnen na het slagen voor een selectieproef worden overgenomen door AgO met een maximum van veertien vte. Ten laatste op 1 mei 2015 worden de personeelsleden ingeschakeld.

De minister stelt dat op dit ogenblik van de huidige vennoten uit de lokale besturen enkel de stad Antwerpen beslist heeft om geen beroep meer te doen op de diensten van Jobpunt.

3.2. Radicaal digitaal

Middelen voor digitaliseringsprojecten

De budgetten voor 'radicaal digitaal' vertegenwoordigen in de meerjarenplanning vanaf 2016 recurrent een bedrag van 10 miljoen euro. Het is wel niet de bedoeling om met die budgetten allerlei ICT-problemen in de entiteiten te gaan oplossen.

In het kader van de holdingstructuur kiest men voor een overheidsbreed informatie- en ICT-beleid. In de vorige bestuursperiode zijn er een aantal bouwstenen (authentieke bronnen, platformen, generieke componenten) ontwikkeld die men nu breed zal uitrollen. Het gaat bijvoorbeeld om het CRAB, het GRB, Geopunt, de bedrijfsinformatie over Bestuurszaken, de gegevensstromen over het MAGDA-platform.

Bovendien worden synergie-effecten gecreëerd door de bundeling van AGIV, CORVE, de Infolijn, het geografisch informatiebeleid en het archiefbeleid, de administratieve vereenvoudiging en het monitoringapparaat van de Vlaamse overheid in een nieuw Agentschap Informatie Vlaanderen. Met dezelfde middelen zal meer gerealiseerd kunnen worden en biedt men een betere dienstverlening.

Ook zijn er andere componenten bij andere overheidsniveaus beschikbaar die in aanmerking komen voor hergebruik bij de Vlaamse overheid. Het gaat bijvoorbeeld om de federale Burgerbox en e-procurement. Hierdoor bespaart men op ontwikkelingskosten en haalt men leerwinst uit deze projecten.

Verhouding programma Radicaal Digitaal en leveranciers als Digipolis

De minister merkt op dat Digipolis een intercommunale is die diensten verleent aan de stad Gent en de stad Antwerpen. Uiteraard is het niet de bedoeling dat de Vlaamse overheid zich zou isoleren binnen het eigen informatienetwerk. De Vlaamse overheid is een schakel in een breed netwerk, waarbij ook linken worden gelegd naar de federale overheid en de lokale besturen.

Samenwerking met lokale besturen binnen programma Radicaal Digitaal

De lokale besturen zullen vertegenwoordigd zijn in de stuurgroep van het programma Radicaal Digitaal. Het Agentschap Informatie Vlaanderen voorziet tevens een maximale betrokkenheid van de lokale besturen als deelnemer aan het Vlaams Informatie Netwerk, op basis van de goede praktijken van GDI-Vlaanderen en de Vlaamse Dienstenintegrator.

De minister is er zich van bewust dat de verschillende partners die actief zijn in het kader van informatie- en ICT-beleid in de lokale besturen zich gebundeld hebben (VVSG, V-ICT-OR, VERA-dienstenleveranciers, i-scan). Zij onthaalt dit initiatief op positieve wijze en bekijkt hoe de samenwerking vorm kan krijgen binnen het programma Radicaal Digitaal.

Middelen voor investeringen in 'het nieuwe werken'

Het 'nieuwe werken' wordt geleidelijk ingevoerd in het kader van de geplande optimalisatieoefeningen (grote kantoren in beheer van Het Facilitair Bedrijf of VAC's) of van geplande projecten. Dit doet Het Facilitair Bedrijf afhankelijk van de financiële verdeelsleutel met eigen middelen van het investeringsbudget, of op budget van de klanten.

Digitale kloof

Verschillende leden waarschuwen voor het ontstaan van een digitale kloof en de minister vindt die opmerkingen terecht. Bij de evolutie naar Radicaal Digitaal moet erop toegezien worden dat wie niet 'mee' is, niet uit het oog wordt verloren. Radicaal Digitaal betekent overigens niet dat het bestaande zomaar wordt gedigitaliseerd. In eerste instantie wordt de dienstverlening opnieuw bedacht en vereenvoudigd. Door het proces opnieuw te bekijken vanuit het perspectief van de doelgroep, dus ook wie minder gemakkelijk contact legt met de overheid, wordt duidelijk dat men oog moet hebben voor de gevaren van een digitale kloof. Belangrijk is ook dat de ervaring van de Vlaamse infolijn kan worden meegenomen. Voor 2014 zijn meer dan een miljoen contacten geregistreerd op het 1700-nummer. Dat alleen toont aan dat nog lang niet iedereen mee is op de digitale snelweg.

Productencatalogus voor lokale besturen

De bestaande productcatalogus wordt verder uitgebouwd in samenwerking met de lokale besturen. 128 lokale besturen maken hier gebruik van. De minister wijst ook op andere initiatieven zoals I-scan en OSLO. Ook die zullen worden onderzocht in het kader van het overheidsbreed informatie- en ICT-beleid.

Behoefte lokale besturen inzake ICT-infrastructuur

Lokale besturen kunnen al gebruik maken van bepaalde ICT-infrastructuur, zoals de digitale handtekening, het beheer van personen en hun rechten en digitale certificaten (nodig voor beveiligde uitwisseling van informatie tussen systemen). De lokale besturen kunnen bovendien gebruik maken van enkele raamcontracten, zoals exploitatiegebonden ICT-diensten en aankoop van ICT-producten. Bij de aanvang van het traject voor het afsluiten van deze contracten is een behoeftebevraging gedaan bij de entiteiten van de Vlaamse overheid en bij de Vlaamse lokale besturen via de VVSG. De behoeften van de lokale besturen werden integraal meegenomen in de raamcontracten.

3.3. Modern hr-beleid

Concrete maatregelen om een aantrekkelijke werkgever te blijven

De Vlaamse overheid wil een aantrekkelijke en dynamische werkgever zijn, die met de tijd mee evolueert. Daartoe moet ingezet worden op alle mogelijke werkvormen. Zo wil men het plaats- en tijdsafhankelijk werken stimuleren en inzetten op een betere balans tussen werk en privéleven. De minister refereert aan het burn-outfenomeen onder het personeel van de Vlaamse overheid, en de aandacht die daarvoor nodig is, omwille van de personeelsleden zelf maar ook omwille van de voorbeeldfunctie. Goede praktijkvoorbeelden moeten zoveel mogelijk gedeeld worden. Voorts wordt er gewerkt aan de inzetbaarheid en de mobiliteit van personeel.

Contacten minister en topambtenaren

De minister heeft sinds 1 november 2014 het VPS laten aanpassen in het kader van de evaluatieprocedure. Er worden voortaan rechtstreekse contacten voorzien tussen de opdrachtgever en de functiehouders. In vergelijking met het verleden worden de contacten dus verbeterd en versterkt. Voor wat de eigen bevoegdheden aangaat, zal de minister voortaan zelf betrokken worden bij elf evaluatieprocedures van topambtenaren, hetgeen een belangrijke stap is in de richting van een betere samenwerking tussen de minister en de topambtenaren.

Plaats- en tijdonafhankelijk werken

Een tiental jaar geleden heeft de Vlaamse Regering onder de noemer 'anders werken' een aantal principes vastgelegd die bij elke huisvesting gehanteerd moeten worden. Dat gaat onder meer over diversiteit van werkplekken, afstemming van de werkplekinrichting op de activiteit, geen vaste toewijzing van werkplekken aan individuele medewerkers en de mogelijkheden tot thuiswerk of werken vanuit satellietkantoren (het zogenaamde telewerken).

Sinds 2013 heeft het 'nieuwe werken' ingang gevonden in het beleid van de Vlaamse overheid. De focus ligt daarbij op de vraag hoe personeelsleden van de Vlaamse overheid, in toenemende mate kenniswerkers, in de toekomst optimaal kunnen functioneren in een digitale netwerk omgeving. Dat moet het mogelijk maken om een optimaal dienstenniveau voor de klanten te bereiken. Plaats- en tijdonafhankelijk werken wordt de norm. Er is sinds mei 2014 een omzendbrief ter zake van kracht. Concreet houdt het in dat elk personeelslid wiens functie zich daartoe leent, voortaan zelf moet kunnen kiezen waar en wanneer hij of zij het best kan werken. Kwaliteit en optimale dienstverlening moeten daarbij wel in acht genomen worden.

Telewerken gebeurt thuis of in satellietkantoren. Het is een mogelijkheid om plaats- en tijdonafhankelijk te werken. De minister heeft alle entiteiten ertoe opgeroepen om het archaïsche systeem van de prikklok zoveel als mogelijk af te bouwen. Die registreert alleen aanwezigheid en zegt niets over het geleverde werk en de te bereiken resultaten. Bovendien getuigt het van vertrouwen als personeelsleden weten dat hen een aantal vrijheden worden toegekend.

In de loop van 2013 heeft 32 percent van alle personeelsleden van de Vlaamse overheid minstens één dag thuisgewerkt. 10 percent deed zelfs meer dan 30 dagen aan telewerken. De minister vindt dit een goede evolutie.

Diversiteit

De minister is het ermee eens dat het diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid extra aandacht vraagt. Het is van belang om meer diversiteit in het volledige personeelsbestand van de Vlaamse overheid te brengen. Daarom worden in de beleidsnota nieuwe initiatieven voorgesteld, bovenop de bestaande. De diversiteitsambtenaar heeft een Actieplan Gelijke Kansen en Diversiteit opgesteld dat op 3 februari in de commissie geagendeerd staat. Bij die gelegenheid kunnen alle concrete vragen over diversiteit worden beantwoord, in aanwezigheid van de diversiteitsambtenaar. Ook de problematiek van de EVC en de erkenning van buitenlandse diploma's kan bij die gelegenheid aan bod komen.

De minister merkt op dat het streefcijfer voor vrouwen in midden- en topkaders vanaf 2016 wordt opgetrokken naar 40 percent. Zij is ervan overtuigd dat men het aantal vrouwen in topfuncties kan verhogen, ondanks de fusies. De concrete beslissingen over welke topfuncties zullen verdwijnen, zijn nog niet genomen. De competenties van topambtenaren die na de fusies geen mandaat meer bekleden, wil de minister zeker niet verloren laten gaan. De Vlaamse overheid zal met het oog daarop een managementgroep opstarten, van waaruit die mensen kunnen worden ingezet bij belangrijke projecten in entiteiten waar dat nodig blijkt. Zo worden dus ook vrouwen met topfuncties, maar zonder mandaat, binnen de Vlaamse overheid gehouden. Projectwerking zal trouwens alsmaar belangrijker worden.

Als minister van Gelijke Kansen maar ook van Bestuurszaken wil ze bij alle collega-ministers aandacht vragen voor de genderverhoudingen. Zij refereert ook

aan mogelijke opportuniteiten in de komende jaren door de nakende pensionering van een aantal topambtenaren.

Wat de nieuwe definitie van 'migratieachtergrond' betreft, zegt de minister dat die terugkeert in diverse beleidsnota's en in het actieplan van de diversiteitsambtenaar. Ook het streefcijfer werd aangepast, naar 10 percent. Ze geeft de voorkeur aan ambitieuze doelstellingen. Ze wil geen doelen vooropstellen die zonder enige moeite haalbaar zijn.

De minister acht het gerechtvaardigd dat de definitie van 'migratieachtergrond' werd aangepast. De context is vandaag heel anders dan in de tijd waarin de definitie van de EU-15 werd bepaald. Een persoon uit Portugal, Griekenland of Spanje die in Vlaanderen een toekomst wil opbouwen, moet dezelfde kansen krijgen als iemand die wel een zogenaamde migratieachtergrond heeft – bijvoorbeeld iemand met twee Tunesische grootouders – en die in Vlaanderen geboren en getogen is en van ons onderwijssysteem heeft genoten. Omwille van de economische crisis hebben Portugezen, Grieken of Spanjaarden vaak geen degelijk onderwijs genoten of kansen gekregen op de arbeidsmarkt. Vaak spreken ze ook geen Nederlands. Vandaar moeten ze dezelfde kansen krijgen in het tewerkstellingsbeleid van de Vlaamse overheid en in het hele inburgeringsverhaal.

Voor de personen met een handicap of een chronische ziekte vindt de minister een extra focus nodig. Het streefcijfer in de voorgaande regeerperiode lag op 3 percent en blijft daar ook, omdat zelfs dat cijfer niet gehaald werd. Het streven is derhalve om dat in de lopende legislatuur wél waar te maken. Daar zijn gerichte acties voor nodig, en die zullen samen met de diversiteitsambtenaar worden uitgewerkt. Met het voorzitterscollege is alvast afgesproken dat bij het uitwerken van de besparingen voldoende aandacht moet gaan naar de doelgroep van personen met een handicap of met een chronische ziekte.

Interne mobiliteit

Men moet een onderscheid maken tussen tijdelijke interne mobiliteit en permanente interne mobiliteit. Voor wat de tijdelijke versie betreft, wordt verder ingezet op de uitbouw van de uitleendienst voor talent, Radar, de interne markttool waarop vraag en aanbod voor talent elkaar ontmoeten en medewerkers kennis kunnen maken met een andere werkomgeving. Er wordt geïnvesteerd in de uitrol van de tool binnen de Vlaamse overheid en het verhogen van zowel vraag als aanbod. De tool wordt na verloop van tijd ook uitgebreid naar andere bestuursniveaus.

Om het personeel op een laagdrempelige manier te laten proeven van andere functies, zullen jobuitwisselingsdagen georganiseerd worden.

De permanente mobiliteit dient eveneens gestimuleerd, maar er moet nog worden bekeken hoe barrières binnen het loopbaanbeleid kunnen worden weggewerkt. De procedures voor in-, door- en uitstroom moeten worden herzien. Daarnaast moet voor de procedures van in- en doorstroom in vervanging worden voorzien middels een modulaire selectieprocedure: kleine loopbaanstappen zullen met minimale procedures kunnen plaatsvinden om de mobiliteits- en loopbaankansen van personeel te bevorderen.

Externe mobiliteit naar lokale besturen of onderwijs

Er is al heel wat werk verricht om hindernissen weg te werken, zeker voor wat de mobiliteit naar de lokale besturen betreft. Voor onderwijs is aan de voormalige minister van Onderwijs gevraagd om dat ook aan te pakken en dus aan de

mobiliteit van Vlaamse ambtenaren naar het onderwijs te werken. De minister wil dat blijven opnemen in samenwerking met de nieuwe minister van Onderwijs. In elk geval moet ook de externe mobiliteit een boost krijgen. De drempels terzake moeten vooral weggenomen worden.

Neutraliteit

De Vlaamse overheid heeft niet de bedoeling een algemene richtlijn inzake neutraliteit uit te vaardigen. De Vlaamse overheid moet wel neutraliteit uitstralen in haar dienstverlening maar men zal niet met richtlijnen werken. Vooral de leidend ambtenaren zullen over de neutraliteit moeten waken.

Minimale dienstverlening bij stakingen

In het sectoraal akkoord 2005-2007 werd afgesproken dat met het oog op een verzekering van minimale dienstverlening (met betrekking tot functies en taken in de gezondheidszorg, veiligheidsfuncties en verzorgende functies in de welzijnssector waarover een consensus bestaat) in geval van georganiseerde werkonderbrekingen, in de bevoegde overlegcomités tussen overheid en representatieve vakbonden afspraken worden vastgelegd. Het is vooralsnog niet nodig gebleken die minimale dienstverlening uit te breiden. Bij de meest recente stakingen bleek de stakingsbereidheid onder Vlaamse ambtenaren zeer laag. Er werd massaal gebruik gemaakt van de aangeboden alternatieven en opties, zoals thuiswerken, telewerken of gebruikmaken van satellietkantoren. Zolang het niet nodig is, lijkt het de minister niet zinvol dat uit te breiden.

Uitzendarbeid

De personeelsbehoefte kan zo specifiek zijn qua inhoud, potentiële kandidaturen, duurtijd en soepelheid van tewerkstelling, en ook qua snelheid van indienstnemen, dat een statutaire of zelfs contractuele aanwerving niet voldoet. Dan is uitzendarbeid een optie. Het mag en zal geen regel worden en het zal zeker de contractuele tewerkstelling niet vervangen. Het moet gewoon mogelijk zijn om vlot te anticiperen op bepaalde personeelsproblematieken. In heel specifieke gevallen moeten de entiteiten daarom over de uitzendarbeid als mogelijkheid kunnen beschikken. Het moet weliswaar gaan om uitzonderingen en dit steeds met het handhaven en garanderen van de kwaliteitsvolle dienstverlening als doel.

4. Replieken van de commissieleden

Mevrouw *Ingrid Lieten* komt terug op de levensvatbaarheid van Jobpunt op het ogenblik dat de Vlaamse overheid zich terugtrekt. De minister zegt er geen probleem mee te hebben dat de gemeentebesturen met Jobpunt blijven werken. Maar als een belangrijke aandeelhouder en tegelijk afnemer zich terugtrekt, moet de organisatie kleiner worden en is er een sociaal passief. Bovendien is een aanpassingsperiode nodig. Hoe zal men daarmee omgaan? Zelf had het lid gesuggereerd dat men de aandelen zou overdragen aan PMV in het kader van een aandeelhoudersbeheer. Is er vooruitgang in die zin?

Mevrouw Lieten is deels gerustgesteld wat betreft het aandeel vrouwen in topfuncties. Vrouwen die hun mandaat verliezen doordat hun entiteit wordt gefusioneerd, zullen worden opgevangen in een groep waaruit geput kan worden om projecten te leiden. Maar dat houdt dan wel in dat de bedoelde vrouwen niet langer een topfunctie bekleden, maar wel als projectleider worden ingezet. Het aantal topambtenaren zal dus de facto verminderen als het aantal entiteiten afneemt. Er zullen dan ook acties nodig zijn om de vooropgestelde doelen te halen. Daarover wil ze graag met de diversiteitsambtenaar overleggen, maar toch blijft het een politieke beslissing en verantwoordelijkheid. Kan de minister

stellen dat bij nieuwe aanwervingen voor mandaten, en bij gelijke kwalificatie, de vrouwelijke kandidaat de voorrang krijgt?

Met betrekking tot de besparingen verwijst de spreker naar een nota die aan het voorzitterscollege zou worden voorgelegd. Volgens de nota zouden nog maar drie van de dertien entiteiten klaar zijn met hun kerntakenplan. De gevraagde besparingsoperatie zou ook niet mogelijk zijn zonder de afbouw van activiteiten. Het zou enkel kunnen via lineaire inkrimping. Dat zou dan weer de kwaliteitsvolle, efficiënte en effectieve uitvoering van de kerntaken in het gedrang brengen. Vervolgens wordt vermeld dat het niet realistisch is om de gevraagde vermindering van het personeelsaantal te realiseren binnen de lopende regeerperiode zonder begeleidende maatregelen.

Mevrouw Lieten meent daaruit te mogen afleiden dat de gewenste doelstelling van een aanzienlijke vermindering van het personeelsbestand onmogelijk is. De continuïteit van de dienstverlening komt er immers mee in het gedrang. Als men taken niet langer kan opnemen omwille van een verminderd personeelsbestand, dan impliceert dat doorgaans dat taken worden uitbesteed. Dat blijkt zelden goedkoper. De factuur wordt dus duurder voor de belastingbetaler.

Hoe meer men uitbesteedt, hoe meer kennis er verloren gaat. Kennis die de overheid verlaat, komt niet meer terug. Dan verwordt de overheid uiteindelijk tot een instantie die niet meer in staat is beleid te voeren bij gebrek aan kennis. Waar de overheid teruggedrongen wordt, gaat dat ook ten koste van de inwoners van Vlaanderen en vooral ten nadele van de zwaksten, die juist die overheid nodig hebben. De spreker ziet de bewuste nota dan ook als een alarmsignaal vanuit de administratie van de minister. Wat vindt de minister daarvan? Is ze bereid de plannen opnieuw onder de loop te nemen?

De heer *Marnic De Meulemeester* vindt het holdingmodel een ingrijpend maar noodzakelijk concept om de besparingen te realiseren. Het zou nog enige tijd vergen om te komen tot inventarisatie en om de kwaliteit van dienstverlening te behouden. Heeft de minister enig idee wanneer de Vlaamse Regering denkt daarmee klaar te zijn?

De Vlaamse Regering wil de personeelsmobiliteit stimuleren. De voorbije tien jaar was die mobiliteit geen succesverhaal. Welke mechanismen schuift de minister concreet naar voren om meer personeelsmobiliteit te bekomen? Hoe komt het dat de personeelsbewegingen zo gebrekkig verlopen, ook tussen het Vlaamse en federale niveau?

De heer *Ward Kennes* kijkt uit naar de bespreking van het actieplan rond diversiteit. Het holdingmodel en de verdere uitwerking ervan zal het lid nauwlettend opvolgen. Aan het kerntakenplan wordt nog gewerkt en hij verwacht dat de minister dat zal opvolgen en dat het parlement betrokken wordt.

De heer *Kurt De Loor* sluit zich aan bij de vragen van mevrouw Lieten inzake Jobpunt. Voorts is hij niet gerustgesteld wat betreft de uitzendarbeid. Hij is ervan overtuigd dat er geen behoefte aan uitzendambtenaren is binnen de Vlaamse overheid. De motieven overtuigen niet. Wel overtuigend is dat uit selectieprocedures blijkt dat het aantal belangstellenden voor jobs in de overheid, op welk niveau ook, hoger is dan ooit. Mensen zoeken naar werkzekerheid. Dat staat in schril contrast met het mogelijk maken van meer uitzendarbeid in de overheidssector. De overheid, op elk niveau, moet voor de heer De Loor een voorbeeld-werkgever zijn en werknemers zekerheid bieden, betrouwbaar zijn en een job aanreiken waarmee men een eigen toekomst kan uitbouwen. Interim-krachten zijn het meest onderhevig aan conjunctuurschommelingen en verliezen sneller

hun job. In tijden van besparing is het bovendien een dure vorm van tewerkstelling. Dat is derhalve geen logische keuze.

5. Aanvullende antwoorden van de minister

De *minister* verklaart in verband met Jobpunt Vlaanderen dat het voor de lokale besturen vooralsnog niet mogelijk is van het AgO af te nemen. Men wil immers geen concurrentie met Jobpunt in de hand werken. Er wordt momenteel onderzocht of het wel nodig is de financiële middelen en aandelen onmiddellijk uit Jobpunt terug te trekken. Het is absoluut niet de bedoeling om Jobpunt te laten ontbinden. Het uitgangspunt is een efficiëntie-oefening en het voornemen om deze diensten binnen de eigen overheid te organiseren. De minister meent overigens dat het voortdurend vragen stellen over Jobpunt de lokale besturen op het idee zou kunnen brengen hetzelfde te doen als de Vlaamse overheid. De Vlaamse overheid zal alvast geen enkel lokaal bestuur daartoe aansporen. Het wordt voorlopig zelfs verhinderd doordat lokale besturen niet bij het AgO kunnen afnemen. Jobpunt is en blijft levensvatbaar. Er zijn ook voldoende garanties voor de mensen die er werken.

De aanwezigheid van vrouwen in topfuncties is opgenomen in het actieplan 2015 van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar. Het is uiteraard ook een politieke verantwoordelijkheid. De minister zal er bij de collega-ministers op aandringen om oog te hebben voor een voldoende genderevenwicht. De minister is geen voorstander van positieve discriminatie. Bij twee evenwaardige kandidaten wordt er wel gekozen voor de kandidaat uit de kansengroepen. Het zou niet goed zijn de lat lager te leggen en per definitie altijd te kiezen voor iemand uit de kansengroepen. Anders verschuift men van streefcijfers naar quota. Bij positieve discriminatie weet de geselecteerde ook niet of de keuze gebeurde op basis van competenties dan wel op basis van het behoren tot een kansengroep.

De minister kan niet reageren op een nota van de administratie waarover ze niet beschikt. Ze verwijst naar haar uitvoerige antwoorden op de vragen in verband met de kerntakenplannen. Het is alvast geen groot nieuws dat nog niet alle kerntakenplannen binnen zijn. Dat werd al duidelijk meegegeven aan de commissie. Overigens is minister-president Bourgeois de bevoegde minister om het kerntakendebat te begeleiden, al moeten vragen hierover wel degelijk in deze commissie worden gesteld.

De mogelijkheid inzake externe mobiliteit moet nog meer bekend worden gemaakt. De verschillende rechtspositieregelingen kunnen wel een hindernis vormen. Het is niet altijd gemakkelijk om die op elkaar af te stemmen. Er bestaat ook een beperkte mogelijkheid tot detachering, bijvoorbeeld van Vlaamse ambtenaren naar de lokale besturen.

De keuze voor uitzendarbeid wil de minister open laten omdat er moet kunnen worden geanticipeerd op acute situaties. Dat is vandaag niet altijd mogelijk omwille van de geldende aanwervingsprocedures. De dienstverlening moet echter gegarandeerd kunnen blijven, ook al is uitzendarbeid inderdaad niet de goedkoopste oplossing. De meeste mensen blijven overigens niet lang in de uitzendsector werkzaam. Uitzendarbeid biedt de mogelijkheid ervaring op te doen bij de Vlaamse overheid. Niets belet de persoon in kwestie dan om deel te nemen aan een wervingsexamen om te worden aangenomen bij de overheid op een andere basis dan uitzendarbeid.

6. Slotbemerkingen

Mevrouw *Ingrid Lieten* vindt dat de Vlaamse overheid zich bij Jobpunt als een verantwoordelijke aandeelhouder moet gedragen. De vennootschapswetgeving

bevat een aantal bepalingen over het aandeelhouderschap. Een aandeelhouder kan zich niet zo maar terugtrekken of onverantwoorde acties ondernemen die het belang van de vennootschap schaden. De Vlaamse overheid moet er dus op een nette manier uitstappen.

Behalve aandeelhouder is de Vlaamse overheid ook dienstenafnemer bij Jobpunt. Het omzetverlies moet door het bedrijf kunnen worden opgevangen. Mevrouw Lieten vraagt om in dialoog te blijven met Jobpunt en als goede aandeelhouder de juiste beslissingen te nemen zodat Jobpunt levensvatbaar kan blijven.

Wat het kerntakendebat betreft, gaat het niet over de transparantie over het aantal beleidsdomeinen dat al dan niet al een kerntakenplan heeft ingediend. De nieuwswaarde zit in het feit dat de nota van de administratie in scherpe bewoordingen aangeeft dat er limieten bereikt zijn. Beleidsdomeinen die hun kerntakennota niet tijdig afleverden, deden dit waarschijnlijk omdat ze er geen weg mee weten. Die beleidsdomeinen kunnen waarschijnlijk niet gelijktijdig de doelstelling van continuïteit van de dienstverlening verzoenen met de doelstelling van het verminderen van het personeel. Mevrouw Lieten roept de minister op de nota ernstig te nemen en de dialoog aan te gaan met de topambtenaren om te kijken of de doelstellingen van de Vlaamse Regering wel realistisch zijn. Desnoods moeten de doelstellingen op basis van de dialoog worden aangepast.

De heer *Kurt De Loor* denkt dat de keuze van de minister voor uitzendarbeid niet ingegeven is door het direct kunnen inspelen op de noden. Er zijn andere mogelijkheden om dit op te vangen. Het is vreemd dat er met interimcontracten wordt gewerkt als er gelijktijdig 1950 koppen moeten afvloeien. De spreker vindt dit een spijtige evolutie.

Mercedes VAN VOLCEM,
voorzitter

Ward KENNES
Ingrid LIETEN
Marnic DE MEULEMEESTER,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

AGIO _n	Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs
AGIV	Agentschap voor Geografische Informatie Vlaanderen
AgO	Agentschap voor Overheidspersoneel
BBB	Beter Bestuurlijk Beleid
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CORVE	Coördinatiecel Vlaams e-government
CRAB	Centraal Referentieadressenbestand
DAB	Dienst met Afzonderlijk Beheer
EU	Europese Unie
EVA	extern verzelfstandigd agentschap
EVC	elders verworven competenties
EWI	Departement Economie, Wetenschap en Innovatie
FB	Financiën en Begroting (beleidsdomein van de Vlaamse overheid)
GDI	Geografische Data-Infrastructuur
GO!	onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
GRB	Grootschalig Referentiebestand
hr	human resources
ICT	informatie- en communicatietechnologie
IT	informatietechnologie
iV	internationaal Vlaanderen
IVA	intern verzelfstandigd agentschap (van de Vlaamse overheid)
LNE	Leefmilieu, Natuur en Energie
LV	Landbouw en Visserij
MAGDA	maximale gegevensdeling tussen administraties
MOD	Managementondersteunende Diensten
MOW	Mobiliteit en Openbare Werken
OPZ	Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum
OSLO	Open Standaarden voor geLinkte Overheden
O&V	onderwijs en vorming
PMV	ParticipatieMaatschappij Vlaanderen
RWO	Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed
UZ Gent	Universitair Ziekenhuis Gent
VAC	Vlaams administratief centrum
VAPH	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VLABEST	Vlaamse Adviesraad voor Bestuurszaken
VMSW	Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen
VPS	Vlaams personeelsstatuut
VRT	Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie
vte	voltijdsequivalent/voltijdequivalent
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
WSE	Werk en Sociale Economie
WVG	Welzijn, Volksgezondheid en Gezin