

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 43

van **EMMILY TALPE**

datum: 16 oktober 2015

aan **LIESBETH HOMANS**

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

Vlaamse overheid - Horizontale interne mobiliteit

Interne mobiliteit wordt beschouwd als een meerwaarde voor organisaties. Daartegenover staat de bevinding dat werknemers in Vlaamse bedrijven lang op dezelfde stoel blijven zitten ondanks dat ze aangeven wel zin te hebben in een nieuwe uitdaging. Ook werkgevers vullen openstaande functies al te vaak in met externe krachten zonder oog te hebben voor talenten binnen het bedrijf.

De meest bekende vorm van interne mobiliteit is de verticale mobiliteit, een promotie dus. Horizontale interne mobiliteit, zoals het overstappen naar een ander departement binnen de onderneming bijvoorbeeld, wordt minder toegepast. Interne mobiliteit zorgt voor afwisseling en nieuwe verantwoordelijkheden. Het houdt de motivatie van het personeel op pijl.

Uiteraard is het gegeven niet alleen van toepassing op de private sector, maar ook op het personeel werkzaam in de Vlaamse overheidsdiensten, -instellingen en -agentschappen.

1. a) Welke plaats heeft horizontale interne mobiliteit in het personeelsbeleid van de departementen, agentschappen en instellingen die onder de bevoegdheid van de minister vallen?
b) Op welke manier moedigt de minister het gebruik van horizontale interne mobiliteit aan binnen de departementen, agentschappen en instellingen die onder haar of zijn bevoegdheid vallen?
2. a) Hoe is de horizontale interne mobiliteit binnen de departementen, agentschappen en instellingen waarvoor de minister bevoegd is geëvolueerd de laatste 5 jaar?
b) Kan de minister met cijfers aantonen in welke mate een beroep werd gedaan op interne horizontale mobiliteit
- in absolute aantallen;
- in verhouding tot het gebruik van verticale interne mobiliteit (promotie)?
3. a) Is de visie op en het gebruik van horizontale interne mobiliteit binnen de departementen, agentschappen en organisaties waarvoor de minister bevoegd is geëvolueerd de afgelopen jaren?

- b) Zijn er specifieke trends omtrent horizontale interne mobiliteit merkbaar?
- 4. a) In hoeverre wordt horizontale interne mobiliteit bewust gebruikt als complement voor verticale interne mobiliteit in het personeelsbeleid om de motivatie van personeelsleden te bevorderen?
- b) Zal dit in de toekomst nog meer uitgesproken gebeuren?

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Geert Bourgeois (34), Hilde Crevits (35), Annemie Turtelboom (23), Liesbeth Homans (43), Ben Weyts (107), Jo Vandeurzen (46), Philippe Muyters (50), Joke Schauvliege (60), Sven Gatz (17).

LIESBETH HOMANS

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

GECOÖRDINEERD ANTWOORD

op vraag nr. 43 van 16 oktober 2015

van **EMMILY TALPE**

1. a) De Vlaamse overheid heeft een lange traditie van horizontale mobiliteit. Reeds vijftien jaar geleden werd in het Vlaams Personeelsstatuut een regeling voor de interne arbeidsmarkt opgenomen bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Deze regeling werd in de loop van de jaren steeds meer uitgebreid en geldt nu voor de volledige diensten van de Vlaamse overheid (departementen, aangesloten agentschappen en instellingen met rechtspersoonlijkheid). Oorspronkelijk was alleen horizontaal bewegen binnen dezelfde graad mogelijk. Later werd ook een overplaatsing mogelijk gemaakt vanuit technische functies naar administratieve functies. Om de interne mobiliteit te verhogen werd in 2008 mogelijk gemaakt om vanuit een graad van een hogere rang mee te dingen naar een betrekking van een lagere rang.
- b) De lijnmanager kan er expliciet voor opteren om een vacature in vastbenoemd verband alleen aan te bieden via horizontale mobiliteit waardoor hij maximaal kansen biedt aan de ambtenaren om van functie te veranderen. Indien de lijnmanager er voor opteert om een vacature toch onmiddellijk extern aan te bieden is hij verplicht om tegelijkertijd de vacature aan te bieden via de horizontale mobiliteit.

(Gelieve dit antwoord samen te lezen met antwoord op vraag 4)

2. In onderstaande tabel vindt u voor de periode 2010 - 2014 een overzicht van de horizontale en verticale mobiliteit tussen de entiteiten die gebruik maken van het centraal personeelsregistratie-systeem Vlimpers. Zij vertegenwoordigen samen 55% tot 60% van het volledige toepassingsgebied dat onder het Vlaams Personeelsstatuut ressorteert. Terwijl bij verticale mobiliteit (promotie) het niveau, rang en/of graad stijgt, blijven deze bij een horizontale beweging hetzelfde. In dat geval is er dus enkel sprake van een loutere functiewijziging.

Doorstroom tussen Vlimpers DVO-entiteiten	2010	2011	2012	2013	2014
Loutere functiewijziging	81	271	140	300	546
Promotie	31	27	25	19	21
Totaal	112	298	165	319	567

Aandeel per type doorstroom tussen Vlimpers DVO-entiteiten	2010	2011	2012	2013	2014
Aandeel loutere functiewijziging	72%	91%	85%	94%	96%
Aandeel promotie	28%	9%	15%	6%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Uit cijfers op de webpagina <https://www.bestuurszaken.be/bedrijfsinformatie/doorstroom> blijkt dat personeelsleden eerder binnen de eigen entiteit promotie maken. Momenteel zijn er

nog geen gegevens over loutere functiewijzigingen binnen een entiteit beschikbaar. De administratie zal hier de komende jaren verder op inzetten.

3. a) Sinds 2012 wordt binnen de Vlaamse overheid ingezet op het stimuleren van mobiliteit. We willen daarbij werk maken van een positieve benadering, waarbij leidinggevend en personeelsleden het veranderen van job aanwenden in functie van de groei van het individu én de organisatie. De ultieme doelstelling moet zijn: erin slagen dat de huidige en toekomstige personeelsleden versterkt worden, waardoor we werk maken van een meer wendbare, ondernemende en daadkrachtige overheid, die vertrouwen en openheid uitstraalt.

- b) De sterke stijging van de loutere functiewijziging ten opzichte van een relatieve daling van het aantal promoties doorheen de voorbije jaren, is voornamelijk te verklaren door de opeenvolgende interne reorganisaties binnen de Vlaamse overheid, waarbij het betrokken personeel ambtshalve wordt overgeplaatst van de ene naar de andere entiteit. In meer dan 90% van de bewegingen betreft dit een overplaatsing met een permanente tewerkstellingsrelatie.

Deze interne fusiebewegingen vonden o.a. reeds plaats in de beleidsdomeinen Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed (RWO), Bestuurszaken (BZ), Internationaal Vlaanderen (iV), Werk en Sociale Economie (WSE), Onderwijs en Vorming (OV), Financiën en Begroting (FB) en Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM).

Voor de fusies in 2015 en de toekomstige fusies wordt verwezen naar <https://www.bestuurszaken.be/stand-van-zaken-fusies>.

4. a) Het investeren in horizontale interne mobiliteit is belangrijk voor een duurzame inzetbaarheid van onze personeelsleden. Mensen op de juiste plaats inzetten en goede krachten behouden in de organisatie is dan ook een streefdoel.

In 2015 werd in eerste instantie een representatieve projectgroep Mobiliteit opgericht om VO-breed mobiliteit in al haar facetten te stimuleren en initiatieven verder uit te werken. Bovendien zet de administratie verder in op reeds opgestarte initiatieven op vlak van tijdelijke mobiliteit (Radar), herplaatsing en versoepeling van regelgeving inzake mobiliteit. Lopende projecten voor internationale mobiliteit werden verankerd in de buitenlandkantoren.

Een mooi concreet voorbeeld van een realisatie van horizontale interne mobiliteit ('inplacement'), is VLABEL. Om de kilometerheffing voor vrachtwagens mogelijk te maken was VLABEL op zoek naar 63 nieuwe collega's. Hierbij werd in eerste instantie de interne arbeidsmarkt aangesproken. Uiteindelijk werd bijna de helft van de vacatures, met name 48% ingevuld via interne mobiliteit. Ook voor een 2de ronde werd geopteerd om enkel te werven via horizontale interne mobiliteit. Om voldoende geïnteresseerden te krijgen voor deze functies, werd een informatiemoment georganiseerd, waardoor heel wat functies werden ingevuld via personeelsleden in herplaatsing, maar ook door personeelsleden die graag een nieuwe/andere functie wensten op te nemen binnen de Vlaamse overheid.

- b) In 2016 wil men de bestaande aanpak verder verfijnen. Op basis van de informatie uit netwerken, acties binnen de projectgroep Mobiliteit, evaluaties van initiatieven, enz. zal de administratie o.a. inzetten op:

- Een globaal actieplan om interne mobiliteit te stimuleren door begeleiding en bemiddeling en een meer transparante interne arbeidsmarkt;
Zo zal naar aanleiding van de grondige hervormingen van de Vlaamse overheid (fusies van entiteiten, kerntakenplannen en rationalisatie van de management ondersteunende diensten en de evolutie naar gemeenschappelijke dienstencentra) een actieplan worden uitgewerkt inzake

arbeidsbemiddeling en herscholing. Het hierop inzetten (via herplaatsing, re-integratie, bemiddeling, outplacement, enz.), betekent in eerste instantie dat entiteiten de inventarisatie binnen de organisatie maken, om vervolgens te bekijken welke maatregelen het meest geschikt zijn en met welke partners zij hieromtrent samenwerkingsverbanden kunnen opzetten.

- Het stimuleren van personeelsleden om zelf hun loopbaan in handen te nemen door een vernieuwd webuijk inzake mobiliteit via <https://www.bestuurszaken.be/mobiliteit>
- Het duidelijker aanbieden van interne vacatures via de nichesite <https://www.vdab.be/vlaamse-overheid-intern>
- Het organiseren van een deelnetwerk HR inzake mobiliteit waar goede praktijken gedeeld kunnen worden en waaruit goede praktijken kunnen worden gebruikt om het beleid bij te stellen, alsook om ondersteuningsbehoeften helder te krijgen en deze op te zetten.