

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 342
van **LUDWIG VANDENHOVE**
datum: 21 juni 2021

aan **BART SOMERS**

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

Statutair ambt - Hervorming

In het Vlaamse regeerakkoord 2019-2024 is de volgende passage opgenomen over het personeelsbeleid: "We werken de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden verder weg."

De beleidsnota Binnenlands Bestuur 2019-2024 van de minister bevat hierover weinig bijkomende informatie. Wel is bekend dat de minister het aantal statutaire medewerkers verder wil afbouwen ten voordele van het aantal contractuele medewerkers. Het project 'functieclassificatie', dat sinds 1999 loopt bij de Vlaamse overheid, zou naar de prullenmand verwezen worden. Er zou wel een tussenstap komen tussen de niveaus A1 en A2.

1. Hoeveel middelen werden er jaarlijks uitgetrokken voor het project 'functieclassificatie' sinds het ontstaan in 1992? Waarom wordt het niet afgewerkt?
2. Binnen de regering blijken er verschillende visies te bestaan, nu minister Ben Weyts het statutair ambt bij de onderwijzers bejubelt en uitbreidt.
 - a) Kan de minister het standpunt van de regering over het statutair ambt verduidelijken?
 - b) Wil de minister het statutair ambt bij het overheidspersoneel afbouwen terwijl zijn collega-minister van Onderwijs het net wil uitbreiden?
3. Binnen welke termijn wil de minister de hervorming van het statuut afronden?

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 342 van 21 juni 2021

van **LUDWIG VANDENHOVE**

1. Het project functieclassificatie werd opgestart in uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007. Het project heeft onder meer geleid tot instrumenten als de functiematrix van de Vlaamse overheid, een organisatie-eigen wegingsmethodiek, een actueel competentieboek en de 15 functiefamilies. Deze instrumenten behoren tot de fundamentele van het HR-beleid bij de Vlaamse overheid, omdat zij zorgen voor kwaliteitsvolle functiebeschrijvingen, het zichtbaar maken van loopbaanpaden, een ondersteuning bij de personeelsplanning, een koppeling met prestatie management en opleiding. Ik heb mijn engagement herhaald om die instrumenten verder te onderhouden en te actualiseren. Op basis van functieclassificatie worden beloningsbeslissingen zoals de tijdelijke functieverzwaring geobjectiveerd. Personeelsleden die tijdelijk extra verantwoordelijkheden opnemen kunnen daarvoor - na functieweging - extra financieel beloond worden.

Sinds de opstart van het project functieclassificatie in 2006 bedraagt de kost voor het ontwikkelen van de wegingsinstrumenten (de verschillende functiefamilies, de functiematrix van de Vlaamse overheid en de organisatie-eigen wegingsmethodiek) 116.800 euro exclusief BTW.

De kost voor het onderhouden en actualiseren van de vermelde wegingsinstrumenten (onder andere de uitbreiding naar het middenkader), het opleiden van voldoende interne wegingscapaciteit, het organiseren van interviews en werkgroepen om die vaardigheden op peil te houden, het uitwerken van een handleiding en de technische inbreng in de begeleidingscommissies bedraagt sinds 2006 154.976 euro exclusief BTW. Op korte termijn verwacht ik geen grote investeringen in deze instrumenten.

2. a) De Vlaamse overheid wil een dynamische en aantrekkelijke werkgever zijn en dit in de toekomst blijven. In uitvoering van het Vlaamse regeerakkoord 2019-2024 wenst de Vlaamse Regering daarom in overleg met de vakorganisaties af te stappen van de eenzijdige benoeming en verder te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, namelijk deze op basis van een arbeidsovereenkomst. We houden hierbij rekening met het juridisch kader. Nieuwe personeelsleden zullen voortaan in principe enkel nog worden aangeworven en tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst. Op 25 juni 2021 zette de Vlaamse Regering een belangrijke stap in de richting van een moderner personeelsbeleid bij de Vlaamse overheid met een conceptnota die bestaat uit verschillende voorstellen voor een dynamisch HR-beleid. De principes vermeld in vormen de basis voor het aanvatten van de formele onderhandelingen met de vakorganisaties op het Sectorcomité XVIII, waarna de Vlaamse Regering een finale beslissing ter zake kan nemen.
- b) Ik wens samen met mijn regeringspartners dat de tewerkstelling van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid evolueert naar één juridische vorm, namelijk deze op basis van een arbeidsovereenkomst. Dat is ook zo opgenomen in het Vlaamse regeerakkoord. De leden van het onderwijzend personeel zijn geen personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid en vallen onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister van Onderwijs.

3. De hervorming van het statuut kadert binnen een ruimer dynamisch HR-beleid. De Vlaamse Regering nam in dit verband op 25 juni 2021 kennis van de conceptnota die beleidsopties aanreikt om voor de diensten van de Vlaamse overheid te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, namelijk deze op basis van een arbeidsovereenkomst. In deze conceptnota is 1 januari 2023 als implementatiedatum voorzien.