

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 377

van **JOS D'HAESE**

datum: 20 juli 2021

aan **BART SOMERS**

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

Vlaamse overheid - Functieclassificatie

Begin 2019 werd beslist om bij de verloning van de ambtenaren verder in te zetten op het systeem van de functieclassificatie. Het was de bedoeling af te stappen van het anciënniteitsprincipe en te verlonen naar de taakomschrijving en het werk dat wordt uitgevoerd.

Er werd jarenlang volop geïnvesteerd in de functieclassificatie. Nu vernemen we dat er overwogen wordt om over te gaan naar een ander systeem waarbij het salarisbereik wordt uitgesponnen over 45 jaar.

1. Wat is het totale bedrag dat tot hiertoe werd geïnvesteerd voor de invoering van de functieclassificatie?
2. In welke entiteiten werd het systeem ondertussen ingevoerd?
3. In welke entiteiten waren de voorbereidingen al bezig?
4. Wat is de reden om de functieclassificatie niet verder uit te rollen over de volledige Vlaamse overheid?



**Vlaams
Parlement**

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 377 van 20 juli 2021
van **JOS D'HAESE**

1. Sinds de opstart van het project functieclassificatie in 2006 bedraagt de kost 271.776 euro exclusief BTW.

2-3. De bepalingen in het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) die leiden tot een loopbaan- en beloningsbeleid dat gebaseerd is op functieclassificatie zijn momenteel geschorst. Deze toepassing is bijgevolg niet ingevoerd bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Het project functieclassificatie is echter ruimer dan deze toepassing. Entiteiten hebben binnen dit project kwalitatieve functiebeschrijvingen opgesteld. Deze geactualiseerde functiebeschrijvingen vormen vandaag de hoeksteen van het prestatie management, competentie management, personeelsplanning en het opleidingsbeleid.

Het project had daarenboven een aantal instrumenten tot resultaat, zoals: de functiematrix van de Vlaamse overheid, een organisatie-eigen wegingsmethodiek, een actueel competentieboek en de 15 functiefamilies. Deze instrumenten behoren tot de fundamente van het HR-beleid bij de Vlaamse overheid. Bovendien worden beloningsbeslissingen zoals de tijdelijke functieverzwaring op basis van functieclassificatie geobjectiveerd.

4. Functieclassificatie speelt een belangrijke rol bij verschillende HR-domeinen en is zo wel degelijk uitgerold binnen de Vlaamse overheid.