



Vlaamse  
overheid

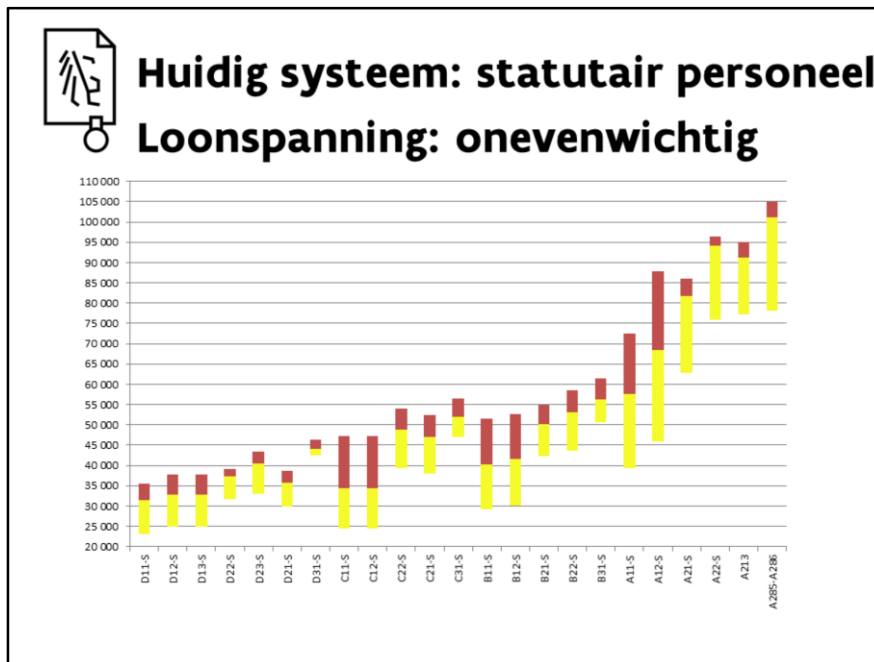
**Mind opening sessie  
participatief traject  
“Bruggen bouwen  
dankzij duidelijke  
functiebeschrijvinge  
n”**

Informatie Vlaanderen  
AIV serveert 22 juni 2017



## **Inhoud**

- ▶ **Omkadering in de Vlaamse overheid**
  - Het vernieuwde loopbaan- en beloningsbeleid in de Vlaamse Overheid
  - Functieclassificatie in de Vlaamse Overheid
- ▶ **Bruggenbouwers traject in Informatie Vlaanderen**
- ▶ **Reeds bereikte resultaten**
- ▶ **What's next?**



### Grafiek

De grafiek toont het huidige systeem. Per schaal zie je wat je vandaag kan verdienen binnen die schaal. Het gele balkje geeft de zone onder het gemiddelde, het rode boven het gemiddelde.

Er is een grote variatie in loonspanning (wat je verdient in de loop der jaren bvb 35 jaar, zonder van functie te veranderen, bij de ene schaal is er een grote mogelijkheid om te stijgen in loon terwijl dit bij andere schalen net heel weinig mogelijkheid is om te stijgen).

Je kan ook in een situatie komen waarin je bevordert en toch minder verdient.

**Dus: er is nood aan een nieuw loopbaan- en beloningsbeleid omdat:**

- Het huidige **beloningsgebouw zit niet logisch in elkaar** (zie grafiek)
- Als oneerlijk gepercipieerde **verschillen tussen contractuelen en statutairen in loopbaanmogelijkheden en beloning** // statuut: waardevol, maar ... aan modernisering toe: ondermaatse prestaties moeten aangepakt kunnen worden zonder procedureslag, arbeidsvoorwaarden convergeren
- Onvoldoende aandacht voor interne en externe billijkheid:
  - de huidige arbeidsvoorwaarden zijn niet altijd marktconform

(knelpuntfuncties)

- de **huidige arbeidsvoorwaarden zijn niet altijd in verhouding met de functiezwaarte**
- **Er is weinig impact van medewerkers en leidinggevenden** op de loopbaan en beloning:
  - zeer anciënniteitgedreven
  - weinig aandacht voor prestaties en inzetbaarheid
  - 'frustrerende' prestatiebeoordeling (weinig geresponsabiliseerde lijnmanager, geen instrumenten om verschil in prestatieniveau te belonen, niveau diploma bepaalt niet altijd niveau presteren)

⇒ wordt bevestigd door de resultaten van de personeelspeiling



## Analyse personeelspeiling 2016

3 LOOPBAAN- EN  
BELONINGSBELEID

WAT KAN BETER?



52%

vindt dat er onvoldoende kansen op promotie zijn binnen de Vlaamse overheid

62%

wil dat de inhoud en de verantwoordelijkheden van de functie een grotere rol spelen in de verloning



36%

vindt dat er onvoldoende kansen zijn om van functie te veranderen binnen de Vlaamse overheid



Uit personeelspeiling in de Vlaamse overheid blijkt dat

- 62% wil dat inhoud en verantwoordelijkheden van de functie een grotere rol spelen in verloning
- 52% vindt dat er onvoldoende promotiekansen zijn
- 36% vindt dat er onvoldoende kansen zijn om van functie te veranderen.

Resultaten van Informatie Vlaanderen (aspect loopbaanbeleid), scores op 5 puntenschaal:

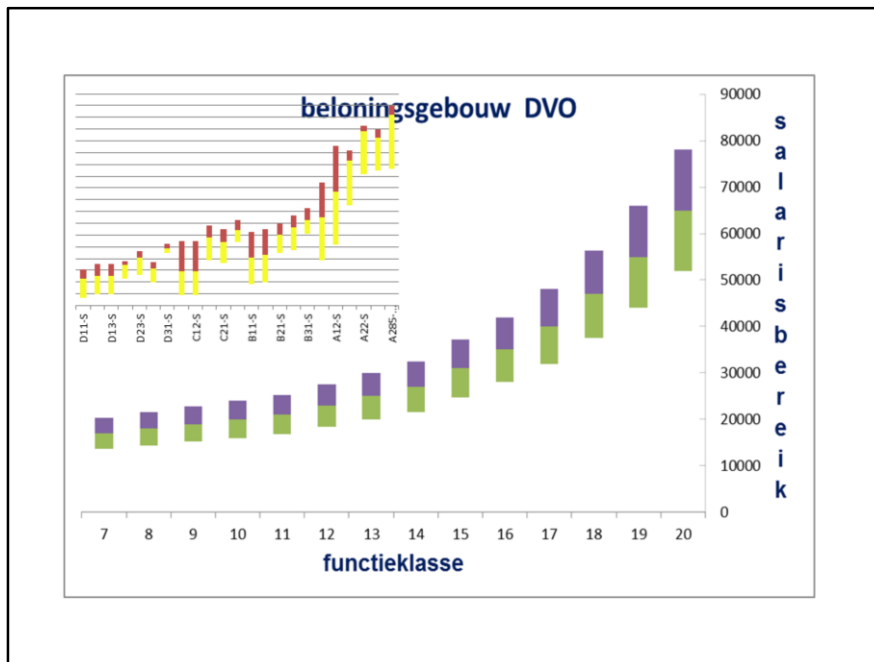
- kans om van functie te veranderen: 2,8 in 2016
- voldoende kansen op promotie: 2,2 in 2016



functioneel bevoegde minister bestuurszaken = Liesbeth Homans

In het kader van een modern HR-beleid moet ons loopbaan- en beloningsbeleid er op termijn helemaal anders uitzien. Wat je doet, hoeveel verantwoordelijkheid je hebt en hoe je presteert, wordt belangrijker om je loon te bepalen dan je diploma, anciënniteit en je statuut.

Dit is verankerd in het regeerakkoord, die concreter gemaakt werd in de beleidsnota die vervolgens gedetailleerder uitgewerkt werd in de beleidsbrief.



## Grafieken

1. Huidige systeem: grafiek met geel en rood: onevenwichtige loonspanning, gelinkt aan diploma

2. Toekomstige systeem: grafiek met paars en groen: meer evenwichtige loonspanning  
 - Het groene gedeelte stelt het deel voor van de medewerkers die betaald worden onder het niveau van de mediaan van de markt, het paarse gedeelte stelt het deel voor van de medewerkers die betaald worden boven het niveau van de mediaan.

Dus in het begin van je loopbaan verdien je wat minder dan de mediaan (weinig ervaring), later verdien je meer dan de mediaan omwille van de ervaring.

- Link met behaalde diploma is losgelaten, verloning is gebaseerd op de zwaarte van de functie

Diploma en statuut zullen niet langer het belangrijkste criterium zijn om iemands salaris te bepalen. Veel belangrijker wordt het welk werk je doet en hoeveel verantwoordelijkheid je opneemt.

Mensen die een job met gelijkaardige verantwoordelijkheden hebben, zullen in de verschillende entiteiten gelijkaardig verloned worden, ongeacht hun statuut (contractueel of statutair) of hun diploma (bv. industrieel ingenieur of burgerlijk

ingenieur). **Op het moment van de inschaling in het nieuwe systeem zal niemand minder verdienen (staat in de conceptnota die door Vlaamse regering werd goedgekeurd).**





### Beleidskader

Dat het loopbaan- en beloningsbeleid er helemaal anders moet gaan uitzien voor de collega's die onder het Vlaams Personeelsstatuut vallen, staat in de beleidsnota Bestuurszaken en het Vlaams regeerakkoord 2014-2019.

In de zomer van 2015 keurde de Vlaamse Regering een conceptnota goed: in een vernieuwd en eigentijds loopbaan- en beloningsbeleid zal meer aandacht uitgaan naar functiezwarte, competenties en prestaties.

Er startte in 2016 een werkgroep met kabinetsleden, topambtenaren, vakbonden en collega's van het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting die dit nieuwe beleid moeten uitwerken. (<https://overheid.vlaanderen.be/werkgroep-loopbaan-en-beloning>)

Tegen 31 oktober zal deze werkgroep een blauwdruk uitwerken. Dit is een tekst met alle voorstellen voor het nieuwe loopbaan- en beloningsbeleid. In principe bevat deze blauwdruk genoeg detail zodat hij vrij eenvoudig omgezet kan worden in regelgeving. De blauwdruk zal de basis vormen voor implementatie van het loopbaan- en beloningsbeleid.

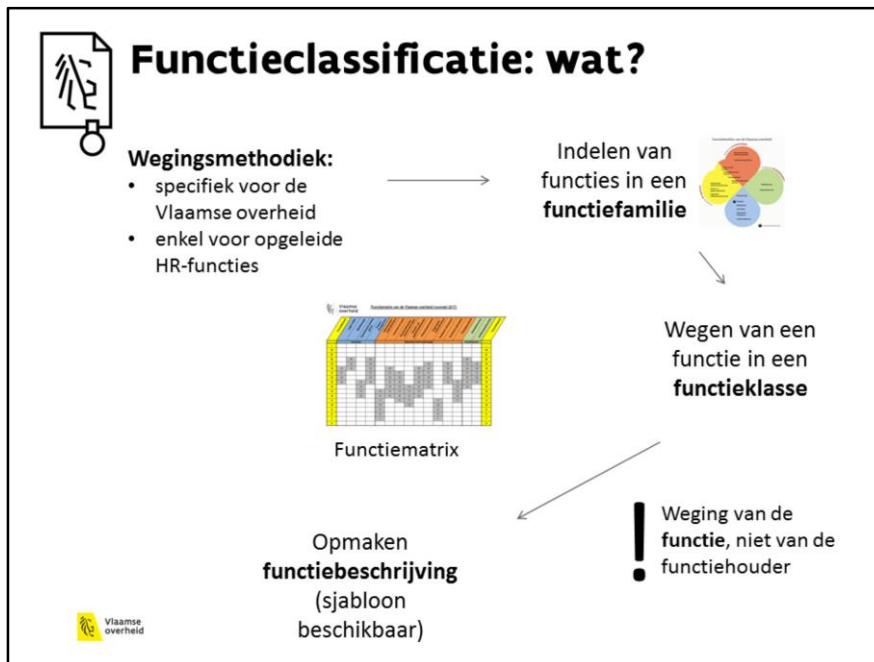
De blauwdruk moet dan nog finaal goedgekeurd worden door de Vlaamse Regering.

Er is door de huidige regering wel al beslist dat de implementatie niet meer deze legislatuur zal gebeuren. Dit betekent dat dit ten vroegste in 2020 geïmplementeerd zal worden.

## Inhoud

- ▶ **Omkadering in de Vlaamse overheid:**
  - Het vernieuwde loopbaan- en beloningsbeleid in de Vlaamse Overheid
  - Functieclassificatie in de Vlaamse Overheid
- ▶ **Bruggenbouwers traject in Informatie Vlaanderen**
- ▶ **Reeds bereikte resultaten**
- ▶ **What's next?**

Zijn er vragen over dit deel?



### Al gestart: functieweging

Om meer rekening te kunnen houden met de zwaarte van de functie heeft de Vlaamse Regering al een traject opgestart waarbij iedereen die onder het VPS valt tegen eind 2017<sup>[1]</sup> een actuele functiebeschrijving moet krijgen die gekoppeld is aan een functiefamilie.

Functiefamilies groeperen functies met gelijkaardige taken. Er wordt dus niet geclusterd volgens diploma, kennisdomein of vakgebied. Zo zijn een milieu-inspecteur en een gezondheidsinspecteur op verschillende terreinen actief, maar loopt hun manier van werken vrij gelijkaardig. Deze functies behoren daarom tot de functiefamilie ‘controle & audit’.

De Vlaamse overheid maakt gebruik van een eigen wegingsmethodiek om alle functies toe te wijzen aan een **functiematrix**

Daarbij bepaalt de zwaarte van een bepaalde functie de exacte plaats in de matrix. Om orde te scheppen in de veelheid aan functies binnen de Vlaamse overheid, worden deze functies geclusterd in **functiefamilies**.

De functiefamilies worden opgedeeld in **functieklassen**.

Dit wordt weergegeven in een functiematrix

Versie 2017 - nog te valideren (vorige versie verankerd in het VPS)



Vlaamse  
overheid

Funciematrix van de Vlaamse overheid (voorstel 2017)

...	Aansturing			Organisatie en/of maatschappij										Beleidsbepalers		...			
22																			22
21																			21
20		20		20													20		20
19		19		19												19	19		19
18	18	18		18		18				18	18		18		18	18		18	
17	17			17		17	17			17	17		17		17	17		17	
16	16			16		16	16			16	16		16		16	16		16	
15	15			15	15		15	15		15	15		15	15	15	15		15	
14				14			14	14	14	14	14				14	14		14	
13						13	13	13	13	13					13			13	
12				12		12	12	12	12	12					12			12	
11							11	11							11			11	
10							10								10			10	
9							9								9			9	
8							8								8			8	
7							7								7			7	
6																		6	

De **funciematrix** vormt een raster van kolommen en rijen:

- de kolommen geven de functiefamilie aan
- de rijen geven de functieklasse van de functiefamilie aan. De functieklassen variëren van klasse 7 tot en met klasse 20. Dit zijn niveau's binnen een functiefamilie.
- Er is geen een-op-een relatie tussen de huidige niveaus/klassen/graden van het huidige systeem en de functieklassen van het nieuwe systeem. Dit betekent dus dat functies van niveau A, B en C in dit nieuwe systeem terecht kunnen komen in eenzelfde functiefamilie.

De reeds uitgewerkte visie van Informatie Vlaanderen op A12 functies geeft aan op basis waarvan een onderscheid gemaakt wordt tussen A11 en A12 functies. Vertaald naar het nieuwe systeem, zal dit soort onderscheid zichtbaar zijn in functieklassen.

**Flexibeler van job veranderen**

Naast alle initiatieven die er op dit moment genomen worden om makkelijker van job te veranderen, komt er op termijn een aangepaste selectieprocedure. Het voorstel is om die op te delen in modules.

Kandidaten die al voor de Vlaamse overheid werken, zouden dan op een later moment kunnen instappen in een selectieprocedure. Zo hoeft de Vlaamse overheid collega's niet onnodig te testen op zaken waarvan ze al weet dat de sollicitant die kan.

Ook wie van job verandert, promotie wil maken of een stapje terug wenst te zetten binnen zijn eigen of een aanverwante functiefamilie, zal een veel kortere en flexibele procedure moeten doorlopen. Er wordt gehoopt dat dit de interne mobiliteit (binnen de Vlaamse overheid) ondersteunt en aanmoedigt.

Voor een kleine stap in je loopbaan (dwz in dezelfde functieklasse een andere functie of binnen een functiefamilie 1 klasse stijgen) zal er een beperkte selectieprocedure doorlopen moeten worden. Voor grotere stappen in je loopbaan, zal de selectieprocedure uitgebreider zijn. Hoe de selectieprocedure er zal uitzien, is nog in ontwerpfase.

In elk geval is het zo dat als een functie vacant verklaart op de interne arbeidsmarkt iedereen zal kunnen solliciteren ongeacht zijn statuut (contractueel of statutair), functiefamilie of klasse. De procedure die iemand zal doorlopen zal afhangen van de loopbaanstap die voor die persoon van toepassing is. De toegang tot vacatures wordt dus sterk verruimd in vergelijking met vandaag.

### **Evaluaties worden belangrijker**

Het eindresultaat van je evaluatie zal mogelijk een impact hebben op de stijging van je basisloon, samen met je anciënniteit. Nu bepaalt alleen je anciënniteit of je als statutair ambtenaar in een hogere salarisschaal terecht komt.

Uitgangspunt daarbij is dat wie meer en beter doet dan strikt verwacht wordt, daar ook voor beloond mag worden, nu we steeds meer met minder doen. Het managementorgaan van je departement of agentschap bepaalt of evaluatiescores omgezet worden in een verhoging.

De werkgroep loopbaan- en beloningsbeleid gaat zich ook buigen over minimum- en maximumbedragen, om te vermijden dat de lonen te veel verschillen tussen de departementen, agentschappen en strategische adviesraden onderling.

### **Alternatief voor futo's en mato's**

Er komt een alternatief voor de functioneringstoelagen (futo's) en managementstoelagen (mato's).

### **Relatie met klaverblad van de functiefamilies**

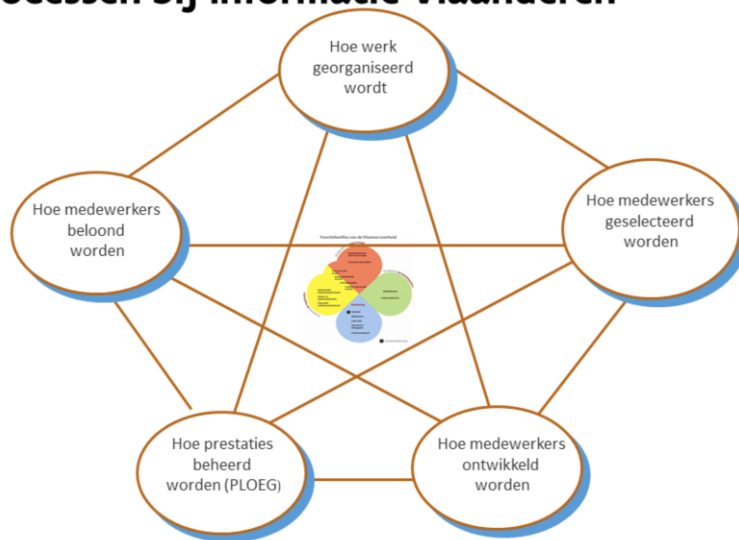
Het klaverblad voorziet rood en geel (naast blauw en groen), maar in de functiematrix zie ik enkel oranje. Waarom is dat zo?

De oranje functies kunnen zich zowel naar de maatschappij als naar de organisatie richten. De doelgroep van de functiefamilie is richtinggevend, en niet meer dan dat. Het proces primeert. Vandaar dat in de matrix het onderscheid tussen beide doelgroepen niet meer in kleur aangegeven wordt.

### **Waar zit Informatie Vlaanderen**

De rode ovaal geeft aan waar het tussentijdse resultaat (op slide 20) zich situeert in de functiematrix. Momenteel heeft het directiecomité functiegroepen gedefinieerd, nog geen onderliggende functies in functieklassen.

## Funciefamilies als basis van alle HR-processen bij Informatie Vlaanderen



Een personeelsplan uitgedrukt in functieclassificatie = de basis voor een geïntegreerd personeelsbeleid

De tijd tot aan de implementatie van het loopbaan- en beloningsbeleid willen we gebruiken om ons zo goed mogelijk voor te bereiden. Dat kan o.a. door de kloof weg te werken tussen de huidige beloning van medewerkers en de toekomstige beloning die aan de functieklassen verbonden is (zal duidelijk worden met de blauwdruk) door bijv. bevorderingen te organiseren, mobiliteit te stimuleren, loopbaanpaden uit te tekenen,...

- We bekijken hoe het werk best georganiseerd wordt
- Welke functies er tekort zijn, die we moeten selecteren
- Hoe goed de medewerkers de functie uitoefenen
- Hoe ze verder kunnen leren en ontwikkelen
- Hoe ze beloond kunnen worden

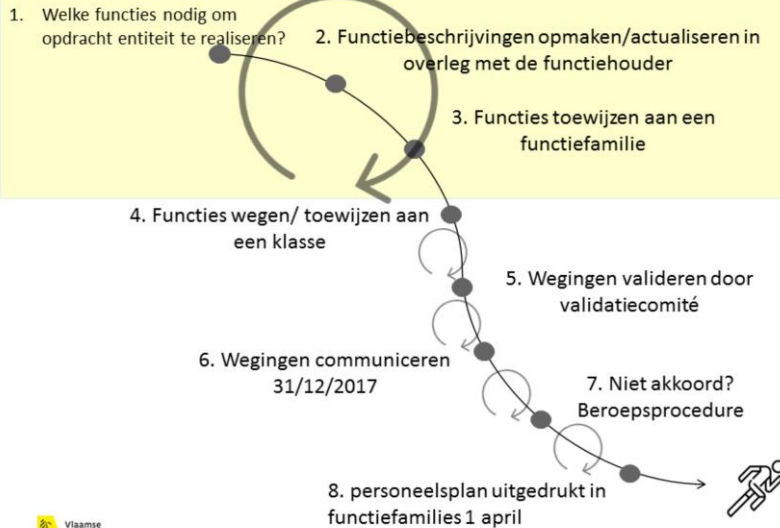




De beslissing van de Vlaamse Regering luidt:

Tegen eind 2017 dienen alle personeelsleden te beschikken over een geactualiseerde functiebeschrijving die toegewezen is aan de functiematrix  
Tegen 1 april 2018 dienen alle entiteiten te beschikken over een strategisch personeelsplan uitgedrukt in functiefamilies en functieklassen

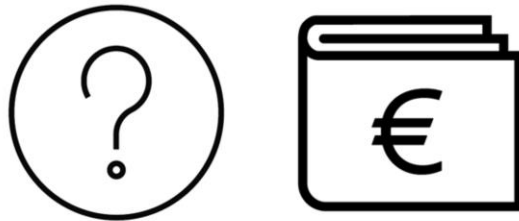
## Funcieclassificatie: hoe?



Momenteel hebben we bij Informatie Vlaanderen de eerste 3 stappen doorlopen. Dit is echter een iteratief proces, waarbij we de input gebruiken om direct verbeteringen door te voeren in een nieuwe iteratie. Voorlopig hebben we 2 iteraties doorlopen voor de functiegroepen.

Ook de volgende stappen (4 tem 8) zullen iteratief verlopen.

## Impact op jouw loon?



Momenteel is er geen impact op je loon. **Op het moment van de inschaling in het nieuwe systeem zal niemand minder verdienen.** Dit werd zo vastgelegd in de conceptnota die de Vlaamse Regering reeds goedkeurde. Het wordt een foto gemaakt van dit moment.

### **Wanneer? Voor wie?**

Het is nog niet duidelijk wanneer en voor wie het nieuwe loopbaan- en beloningsbeleid wordt ingevoerd. Voor iedereen? Alleen voor bepaalde groepen? Alleen voor personeelsleden die vanaf een bepaald moment nieuw in dienst treden? Als het nieuwe systeem wordt ingevoerd voor mensen die al in dienst zijn (volgende legislatuur, ten vroegste 2020), zal op dat moment een nieuwe foto van de functie genomen worden. Er zullen ook opnieuw beroepsmogelijkheden zijn.

### **Is er geld?**

Los van de budgettaire context van vandaag is het de grootste uitdaging om een loopbaan- en beloningsbeleid uit te werken dat het best aansluit bij de noden en strategie van de Vlaamse overheid en een modern HR-beleid. Een implementatieplan moet achteraf bepalen volgens welke timing en fasering het nieuwe model wordt ingevoerd. Daarbij wordt rekening gehouden met de budgettaire

context. De huidige Vlaamse Regering bepaalde dat ze deze legislatuur nog geen implementatie voorzien.

## Hoe verloopt de beroepsprocedure?

Niet akkoord?



Je kan in beroep gaan tegen:

1. Functiebeschrijving
2. Functiefamilie
3. Functieklasse



Interne beroepsprocedure  
Externe beroepsprocedure



Je kan NIET in beroep gaan tegen:

1. De functiematrix
2. De wegingsmethodiek van de Vlaamse overheid
3. De gevolgde procedure op zich (vormgebreken) - tenzij er een oorzakelijk verband is tussen het vormgebrek en de inhoudelijke redenen om tegen een wegingsresultaat in beroep te gaan

### Niet akkoord met de beslissing?

Als je niet akkoord gaat met de gewogen functie, kan je beroep aantekenen (eerst intern en vervolgens eventueel extern).

### Er is geen beroep mogelijk tegen:

- De functiematrix
- De wegingsmethodiek van de Vlaamse overheid
- Enkel de gevolgde procedure (vormgebreken) op zich, tenzij er een oorzakelijk verband is tussen het vormgebrek en de inhoudelijke redenen om tegen een wegingsresultaat in beroep te gaan

## **Inhoud**

- ▶ **Omkadering in de Vlaamse overheid:**
  - Het vernieuwde loopbaan- en beloningsbeleid in de Vlaamse Overheid
  - Functieclassificatie in de Vlaamse Overheid
- ▶ **Bruggenbouwers traject in Informatie Vlaanderen**
- ▶ **Reeds bereikte resultaten**
- ▶ **What's next?**

## Bruggenbouwerstraject

1. September 2016: directiecomité werkt rond samenwerken. Idee van bruggenbouwers ontstaat

2. September 2016-januari 2017: 3 bruggenbouwersrollen gedefinieerd:



3. 24 januari: Informatie Vlaanderen serveert

4. Februari-maart: link met functiekaarten is gelegd

5. Mei-juni: participatief traject als input voor functiebeschrijvingen en bruggenbouwersrollen

6. Juni: wijziging keuze functies: functiegroepen versie 2

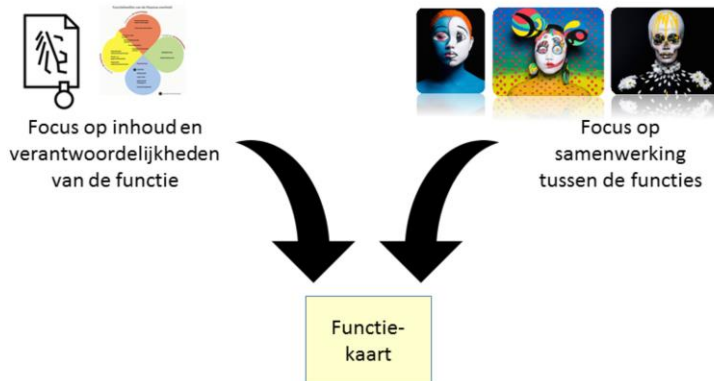


Het bruggenbouwerstraject binnen Informatie Vlaanderen is ontstaan in september 2016, vanuit de noodzaak om te bekijken hoe we de onderlinge samenwerking kunnen verbeteren.

De samenwerking werd verder omschreven in drie bruggenbouwersrollen, die in januari werden toegelicht en waarover iedereen reflecteerde in zijn/haar planningsdocument. Gezien samenwerken een competentie is, werd de link gelegd tussen bruggenbouwers en het traject rond functieclassificatie dat we moeten lopen van de Vlaamse overheid. In het participatief traject kwamen beiden aan bod.

Al gauw kwam de input van medewerkers dat ze weinig affiniteit hadden met de functiegroepen waarmee gestart werd. Het directiecomité heeft op basis van deze feedback een nieuwe versie van functiegroepen opgemaakt.

## Functiekaarten en bruggenbouwers: 1 verhaal



Beide trajecten (functieclassificatie en bruggenbouwers) komen samen in de functiekaart of functiebeschrijving.

Deze beschrijft immers o.a. de taken en verantwoordelijkheden, maar ook competenties. Bruggenbouwers is een diepere uitwerking voor samenwerken binnen ons agentschap.



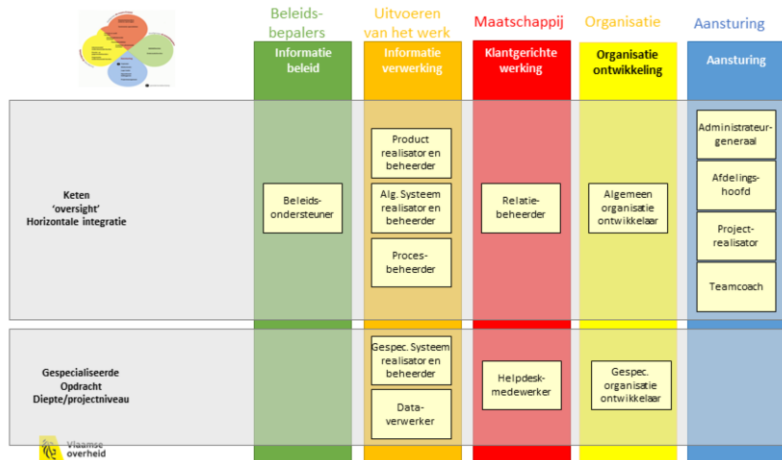
## Inhoud

- ▶ **Omkadering in de Vlaamse overheid:**
  - Het vernieuwde loopbaan- en beloningsbeleid in de Vlaamse Overheid
  - Functieclassificatie in de Vlaamse Overheid
- ▶ **Bruggenbouwers traject in Informatie Vlaanderen**
- ▶ **Reeds bereikte resultaten**
- ▶ **What's next?**

Vragen

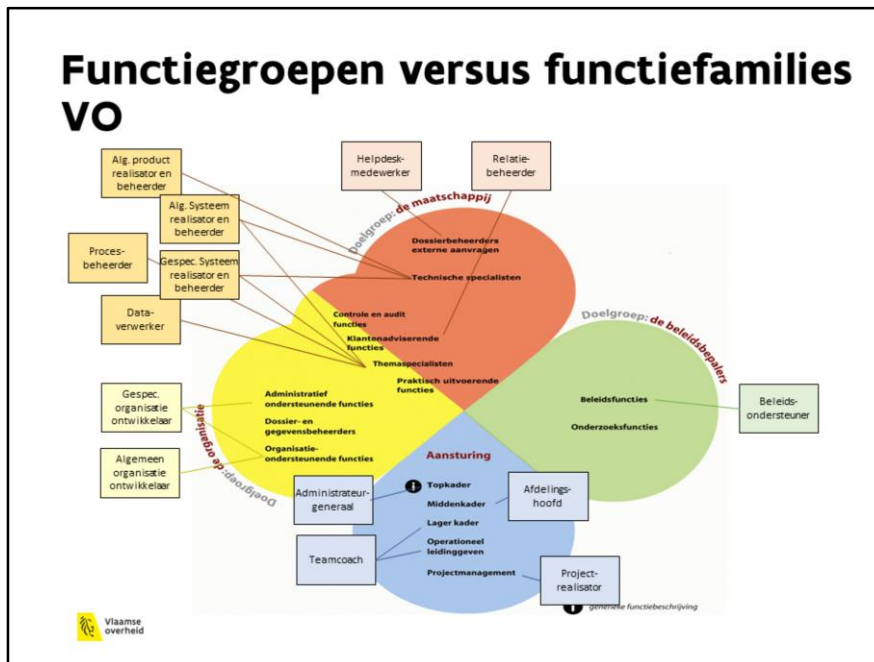
# Functiestructuur Informatie Vlaanderen

## Huidige status in het iteratief proces



Dit is momenteel het resultaat van het denkproces van het directiecomité, op basis van de feedback van medewerkers via het participatief traject. Zoals gezegd doorlopen we een iteratief proces. Dat betekent dat er ook aan deze versie nog gesleuteld kan worden.

Om het werk voor Informatie Vlaanderen georganiseerd te krijgen, voorzien we 5 **functiegroepen (dus nog géén functies met functieklassen)**. Deze matchen ook met de functiefamilies uit het model van de Vlaamse overheid.



Deze figuur duidt de voorlopig bepaalde functiegroepen in Informatie Vlaanderen t.o.v. de functiefamilies in de Vlaamse Overheid.

Niet alle functiegroepen zijn één op één te koppelen aan de functiefamilies van de Vlaamse overheid. Dit moet dus nog verder onderzocht worden.

Uitleg functiefamilies in de Vlaamse overheid in het klaverblad

Blauw = aansturing = leidinggeven als hoofdtaak (accent, wat men doorgaans doet)

- Projectmanagement = projecten en projectleden aansturen
  - Projectleiders, projectingenieurs
- Operationeel leidinggeven = zorgen dat het team van meestal uitvoerende medewerkers de doelstellingen uitvoert (planning en superviseren van de werkzaamheden)
  - Werfverantwoordelijke, Regioverkeersleider, Dispatcher, DAB keuken/aansturen poetsploeg
- Lager kader = leiding geven aan een team van meestal inhoudelijke medewerkers, opmaken van operationele doelstellingen en input geven naar het beleid
  - Directeur buitendienst, Centrumverantwoordelijke, Regiocoördinator, teamhoofd
- Middenkader = eindverantwoordelijkheid voor missie-visie-strategie, lid van directie

- Afdelingshoofden

Groen = verantwoordelijk om het beleid uit te zetten voor de beleidsbepalers (ministers en kabinet)

- Beleidsondersteunende functies = beleidsvoorstellen voor minister/kabinet
  - Ankerfunctie internationaal ondernemen, Beleidsmedewerker, Adviseur regelgeving
- Beleidsthema-beheerders = beslist beleid implementeren: initiëren, stimuleren, bewaken, vertalen naar de uitvoering.
  - Preventieadviseur, Medewerker mobiliteits- en verkeersveiligheidsbeleid, Medewerker emancipatiezaken
- Onderzoeksfuncties = onderzoek uitvoeren of uitbesteden
  - Expert verkeersmodellering, Onderzoeker studiedienst, Wetenschappelijk expert

Rood = uitvoeren van het werk, met focus op externen (rechtstreekse impact op de maatschappij)

- Dossierbeheerders externe aanvragen = aanvragen behandelen om een (voorstel van beslissing) te formuleren
  - Adviesverlening milieuvergunningen en erkenningen, Dossierbehandelaar individuele tegemoetkomingen, studietoelagen,...
- Klantenadviserende functies = geven professioneel advies of begeleiding en opvolging aan klanten
  - Accountmanager, Consulent trajectbegeleiding
- Technisch specialisten = maken een eigen plan, ontwerp, studie, vanuit hun technische specialisatie
  - Architect, Waterbouwkundige

Oranje = uitvoeren van het werk, met 50/50 focus op externen en internen

- Controle en audit = controleren ter plaatse bij derden op de naleving van wetten/reglementen/procedures, en rapporteren hierover
  - Verificateur, Inspecteur, Toezichthouder
- Gespecialiseerd uitvoerende functies = beheren een concrete opdracht vanuit hun specialisatie
  - Maatschappelijk assistent, Rekruteerder, ICT-programmeur, vertalers
- Praktisch uitvoerende functies = nemen praktische en operationele taken op, volgens instructies en richtlijnen
  - Schoonmaker, Chauffeur, Technicus, Dierenverzorger

Geel = uitvoeren van het werk, met focus op internen (impact op de organisatie, en zo onrechtstreeks impact op de maatschappij)

- Administratief ondersteunende functies = beheren informatie

- Secretaris of secretaresse, Documentalist, Management assistent
- Dossier- en gegevensbeheerders = verwerken dossiers of gegevens om te zorgen dat continue processen juist verlopen
  - Dossierbehandelaar personeelsadministratie, Boekhouder
- Organisatie-ondersteunende functies = bouwen vanuit een behoefteanalyse een dienstverlening uit rond een functioneel domein en borgen dit
  - P&O adviseur, Kwaliteitsverantwoordelijke, Staf lid

## Inhoud

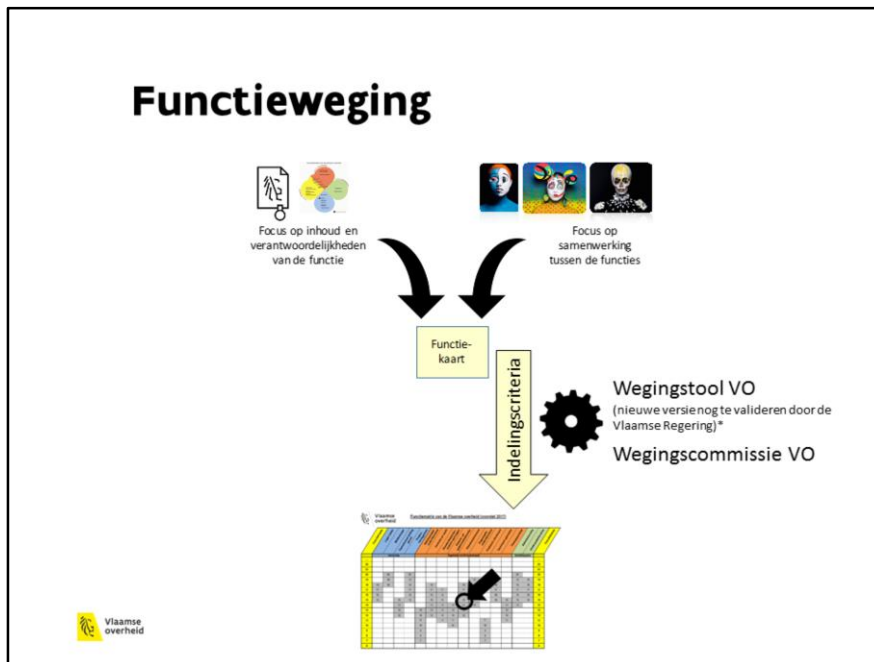
- ▶ **Omkadering in de Vlaamse overheid:**
  - Het vernieuwde loopbaan- en beloningsbeleid in de Vlaamse Overheid
  - Functieclassificatie in de Vlaamse Overheid
- ▶ **Bruggenbouwers traject in Informatie Vlaanderen**
- ▶ **Reeds bereikte resultaten**
- ▶ **What's next?**

Vragen:



Zoals eerder gezegd zullen ook de volgende stappen iteratief verlopen. We zullen de zomer gebruiken om alle gedetailleerde informatie die we van jullie (medewerkers) kregen via het participatief traject te verwerken in deze nieuwe versie van functiegroepen. In september voorzien we om dat resultaat terug te koppelen.

In de periode september tot december zullen we functiebeschrijvingen verder verfijnen en op basis van de beschikbare informatie de functies kunnen wegen. Tegen 1 april 2018 zullen we een personeelsplan opgemaakt hebben volgens de gewogen functies.



## Stap 1. Indelen in functiefamilie

De wegingsmethodiek bepaalt aan de hand van een aantal ja/nee-vragen de functiefamilie waartoe een functie behoort.

## Stap 2. Indelen in functieklasse

Per functiefamilie zijn er een aantal indelingscriteria (o.a. complexiteit van de vragen of opdrachten, interpersoonlijke relaties, afstemming met anderen, beleidsadvies, impact op budgetten, mate van interpretatie, ...) die bepalen tot welke klasse van de functiefamilie een functie behoort. Het indelingsinstrument vraagt je om een aantal waarden toe te kennen aan die indelingscriteria en wijst zo uiteindelijk de functie toe aan een functieklasse van een functiefamilie.

## Wegingstool in Informatie Vlaanderen ter beschikking vanaf begin juli 2017

De Vlaamse Regering moet de wegingsmethodiek nog goedkeuren. Het advies van Inspectie van Financiën werd op 19/6 bekomen; de aanvraag van het begrotingsakkoord wordt deze week verstuurd en de doelstelling is om dit te agenderen op de laatste Vlaamse Regering vóór het zomerreces (= 14 juli). De mensen van JKC hopen de eerste principiële goedkeuring van de VR te krijgen op 14/7.



Volgende fases hangen onder meer af van de doorlooptijd van de onderhandelingen met de vakbonden.

De voortgangsrapportering m.b.t. alle wijzigende besluiten in het VPS (in aanvulling op de algemene regelgevingsagenda) kan geconsulteerd worden op de website (<https://overheid.vlaanderen.be/voortgangsrapportering-lopemde-vps-wijzigingen> ).

## Gestelde vragen tijdens de workshop

- Wat is het effect van het nieuwe systeem op de loonsevolutie op langere termijn?
  - Op korte termijn gaat niemand bij de overgang van dag op dag loonsverlies lijden.
  - Wat op lange termijn het effect is op je verdere loonsevolutie (vandaag via opbouw van geldelijke en schaalanciënniteit) zal duidelijk worden in de blauwdruk.
  - In de blauwdruk wordt tevens uitgewerkt hoe de overgang naar het nieuwe systeem gaat gebeuren (iedereen?, gradueel groepen overzetten?, enkel nieuwe medewerkers?, bij verandering van functie?, ...)
- Hoe wordt er binnen het nieuwe systeem omgegaan met "interne oproepen"
  - Een functie opnemen via een interne oproep valt buiten het recruiting-, selectie- en doorgroeibeleid van de Vlaamse overheid.
  - Informatie Vlaanderen biedt je via de interne oproepen de kans om tijdelijk een functie uit te proberen. Je hebt hier geen procedure voor doorlopen en je kan terug naar je eigen functie. De verloning blijft ondertussen dezelfde als je eigen huidige functieklasse.
  - Of informatie Vlaanderen het systeem met interne oproepen verder zal hanteren bij de invoering van het nieuwe systeem van functieclassificatie zal op het moment van implementatie beoordeeld worden.

## Gestelde vragen tijdens de workshop

- Hoe staan de rollen tav de functiebeschrijvingen? Soms neem je extra rollen op, bijvoorbeeld bij het opnemen van een extra rol van leidinggeven
  - De functiebeschrijvingen hebben tot doel het belangrijkste aspect van de functie te beschrijven.
  - Voor een coaching/leidinggevende rol die opgenomen wordt, is het een mogelijkheid om deze als extra verantwoordelijkheid bij een functie op te nemen en dit zou kunnen resulteren in een hogere functieklasse dan de uitvoering zonder deze extra rol. De functie wordt dan toegewezen aan een inhoudelijke functiefamilie.
  - Indien het leidinggeven als een hoofdtak wordt beschouwd, kan dit een functie op zich zijn en toegewezen worden aan een functiefamilie 'aansturing'.

## Gestelde vragen tijdens de workshop

- **Wie beslist er welke klasse wordt toegekend aan een functie?**
  - De wegingstool van de Vlaamse Overheid zal dit bepalen, deze tool bestaat uit ja/nee vragen. Via deze indelingscriteria kom je uit op verschillende niveaus. De indelingscriteria kan je terugvinden op de sjablonen van de functiefamilies op de website van de Vlaamse Overheid (<https://overheid.vlaanderen.be/functiefamilies>). In welke mate de indelingscriteria doorwegen in de functieklasse zal duidelijk worden na het uitwerken van de blauwdruk (de spelregels liggen nu nog niet vast).
  - Er is bijkomend ook een check nodig tussen de functies en hun functieclasses zodanig dat relatieve verhouding tussen de functies in Informatie Vlaanderen en op niveau Vlaamse overheid billijk is.
  - Een opgeleide HR-verantwoordelijke zal ondersteuning bieden bij het toewijzen van de klassen, er moet nog uitgeklaard worden welke andere medewerkers hierbij betrokken kunnen worden.
  - De wegingscommissie oordeelt mee over de toekenning van de klassen.
- **Hoe zit het met anciënniteit, wijzigt dit in de toekomst?**
  - Er wordt variatie voorzien in verloning binnen 1 functieklasse (zie ook slide 6). Wat de criteria zijn om te groeien binnen deze ene functieklasse is onderdeel van de blauwdruk.

## Gestelde vragen tijdens de workshop

- Hoe zal er in de toekomst omgegaan worden met het verschil in statutairen en contractuelen?
  - Op vandaag is er een grote onbillijkheid tussen de statutairen en contractuelen. Dit was een acute prioriteit om naar het nieuwe systeem toe te werken. Maar wat er juist gaat gebeuren zal duidelijk moeten worden in de blauwdruk.
- Ondertekenen van de functiekaart: heeft dit impact op mijn huidige statuut?
  - Voor eind 2017: De betekenis van het tekenen van de functiekaart bestaat erin dat je akkoord bent om de verantwoordelijkheden in je functie op te nemen. Er is geen impact op het statuut van contractueel of statutair.
  - Bij implementatie van de functieclassificatie: zie vraag 'hoe zal er in de toekomst omgegaan worden met het verschil in statutairen en contractuelen'

## Gestelde vragen tijdens de workshop

- Blijft het mogelijk om bevorderingen uit te voeren in Informatie Vlaanderen gezien dit systeem maar ten vroegste over enkele jaren wordt ingevoerd?
  - Het systeem van functieclassificatie is geen beperkende factor om vacatures uit te schrijven, mensen te werven of bevorderingen te laten uitvoeren.
  - Op entiteitsniveau zijn er de afgelopen jaren procentueel veel interne vacatures uitgeschreven om tekorten in het personeelsplan in te vullen.
  - Voor niveaus B en C wordt verder bekeken welke tekorten in het personeelsplan nog aanwezig zijn en hoe deze ingevuld kunnen worden.
- Waarom stellen we de functieweging niet uit tot het moment dat de lonen gekend zijn?
  - We hangen af van beslissingen van de Vlaamse Overheid, we moeten de opgelegde deadlines volgen.
  - De oefening nu mee uitvoeren heeft het voordeel dat er een mogelijkheid is om bij te sturen op het moment van de invoering. Indien je het dan voor het eerst moet uitvoeren, dan stap je onervaren in het verhaal mee en is er meer kans op fouten.