

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB

Inleiding: hervorming selectieprocedures

Het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) moet aangepast worden aan volgende instrumenten:

- de 16 functiefamilies van de Vlaamse overheid bevatten een voorzet voor een competentieprofiel met meestal 6 logische gedragscompetenties per 'hoofdniveau' (1, 2, 3, ...) van een functiefamilie. Het VPS deelt de competentieprofielen nog op in generieke competenties voor een graad, en functiespecifieke competenties voor een specifieke functie. De opsplitsing tussen generieke en functiespecifieke competenties is achterhaald.
- het nieuwe Competentieboek is niet langer opgedeeld in waardegebonden, gedrags- en vaktechnische competenties. De vier oude waardegebonden competenties "klantgerichtheid", "betrouwbaarheid", "samenwerken" en "voortdurend verbeteren" zijn herschikt of herschreven en worden niet allemaal meer apart vermeld als competentie. Zo is het oude "betrouwbaarheid" herschreven naar "verantwoordelijkheid nemen" waar ook het oude "organisatiebetrokkenheid" in geïntegreerd is. De huidige generieke vrijstelling bij aanwerving in het VPS is vaak gebaseerd op de waardegebonden competenties. De vraag stelt zich waarvoor personen met een generieke vrijstelling op dit moment nog vrijgesteld zijn; dit wordt een overgangsbepaling. Door de invoering van het niet nodeloos hertesten, is het werken met vrijstellingen immers achterhaald.
- de omzendbrief 'Kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties' vermeldt een aantal minimale stappen (screening cv, gestructureerd competentiegericht interview, persoonlijkheidsvragenlijst, inhoudelijk of functiegericht eindgesprek) voor een kwaliteitsvolle selectie (waarbij de volgorde vrij is). Het is de bedoeling dat er altijd een competentiegericht luik is en een functiegericht/inhoudelijk luik. Het huidige VPS is niet afgestemd op deze selectieonderdelen.

De hierboven vermelde wijzigingsnoden kunnen bovendien aangegrepen worden als opportuniteit om meer uniformiteit te brengen in de verschillende selectieprocedures in het VPS.

De selectieprocedures (ook top- en middenkader) worden aangepast overeenkomstig volgende principes:

- een selectie bestaat uit verschillende selectieonderdelen, te bepalen in het selectiereglement; motivatie, verwachtingen, visie, inzicht in de functie, ervaring, opleiding, competenties enzovoort kunnen worden bevestigd, maar de selectieonderdelen worden niet opgesomd in het VPS (zie echter omzendbrief 'Kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties': minimale stappen zoals screening cv en gestructureerd interview voor een kwaliteitsvolle selectie);
- de competenties die getest worden, worden door de benoemende of indienstnemende overheid bepaald op basis van de functiebeschrijving

- (rekening houdend met de functiefamilie); er is geen opsplitsing in generieke en functiespecifieke competenties; er is geen test meer voor de graad, enkel nog voor een (vacante) functie;
- de competenties worden beoordeeld door de benoemende of indienstnemende overheid in overleg met een selector (definitie selector in VPS: professioneel orgaan dat advies geeft over het selectiegebeuren); het VPS bepaalt niet wie de selector is (AgO, selectiebureau, MOD, dienstencentrum, ...) maar soms is de selector verplicht Selor/AgO (BWHI) – de nadruk ligt op de professionaliteit / kwaliteit (het toekomstige Selectiekwaliteitscomité kan hier een rol vervullen – onder meer rekening houdend met de omzendbrief);
 - de lijnmanager kan beslissen om voor een beperkte duur een reserve aan te leggen (dan kan hij een tweede kandidaat werven op basis van de reserve, zonder nieuwe vacantieverklaring en zonder beoordeling van bijkomende kandidaten);
 - de eindselectie gebeurt door de lijnmanager of opdrachtgever;
 - personen die reeds een vrijstelling hebben, behouden deze vrijstelling voor de resterende duur (van de 7 jaar of onbeperkt) en een overgangsmaatregel bepaalt waarvoor de vrijstelling geldt;
 - er worden geen nieuwe vrijstellingen toegekend - in het kader van niet nodeloos hertesten kan de lijnmanager / selector beslissen dat één of meerdere selectieonderdelen niet opnieuw moeten gedaan worden (EP, volledige selectie, screening cv, gestructureerd interview, persoonlijkheidsvragenlijst, inhoudelijk of functiegericht eindgesprek, ...); het VPS bepaalt niet voor welke selectieonderdelen dit principe kan toegepast worden; motivatie, verwachtingen, visie, inzicht in de functie, ervaring, opleiding, competenties enzovoort kunnen al dan niet opnieuw worden bevraagd – afhankelijk van de informatie die al dan niet reeds beschikbaar is – dit in tegenstelling met de huidige bepaling van het VPS waarbij het niet opnieuw testen enkel kan voor het geheel van de gedragscompetenties en/of het geheel van de vaktechnische competenties;
 - niet nodeloos hertesten kan toegepast worden ongeacht voor welke graad, functie, of functiefamilie de vorige test werd afgenomen;
 - inwisselbaarheid testen van verschillende procedures: de selectie focust op de competenties vereist voor de functie; het maakt niet uit via welke procedure (aanwerving, bevordering, ...) je toegang kreeg en dus komt een selectieonderdeel van de ene procedure in aanmerking voor het niet nodeloos hertesten bij een andere procedure (dit geldt voor alle procedures van in- en doorstroom).

Artikel 1 (wijziging van artikel I 2 – Inspectiediensten Onderwijs)

Met het ontwerp van decreet betreffende het Onderwijs XXV (tot wijziging van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van het Onderwijs), wordt de onafhankelijkheid van de Onderwijsinspectie in het kader van de Integratie van het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming en het Agentschap Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen naar het model van de administratieve rechtscolleges bij het departement Kanselarij en Bestuur decretaal verankerd. Daarom worden de woorden 'het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming' opgeheven.

Artikel 2 (wijziging van artikel I 3 – delegatiebevoegdheid aan het hoofd van het dienstencentrum)

Het Vlaams personeelsstatuut kent aan de persoon die werd aangesteld als lijnmanager van een entiteit, raad of instelling bepaalde bevoegdheden toe. Deze persoon kan deze bevoegdheden doordelegeren aan personen die onder diens gezag staan of aan het hoofd van de management ondersteunende dienst.

Binnen de diensten van de Vlaamse overheid worden op termijn de verschillende management ondersteunende diensten vervangen door een gemeenschappelijk dienstencentrum (personeelsadministratie AgO, boekhoudkantoor bij departement Financiën en Begroting, gemeenschappelijk dienstencentrum bij agentschap Facilitair Bedrijf). Omdat zo'n dienstencentrum bepaalde taken van de lijnmanager kan overnemen, zal de lijnmanager de bevoegdheden die het VPS aan haar/hem toekent kunnen doordelegeren naar het hoofd van het gemeenschappelijk dienstencentrum.

Artikel 3 (wijziging van artikel I 5 – hervorming selectieprocedures voorbehouden betrekkingen, opheffing graadverandering, combinatie met externe mobiliteit, enz.)

1. schrapping graadverandering (1°)

De procedure van graadverandering wordt geschrapt. Dit kan doordat voortaan de procedure van horizontale mobiliteit minstens dezelfde mogelijkheden biedt als deze van de graadverandering (zie de wijziging van artikel VI 18, §1, VPS waardoor horizontale mobiliteit mogelijk wordt naar een statutaire functie van een andere graad, op voorwaarde dat wordt voldaan aan de specifiek diplomavereniging – en de opheffing van de graadverandering in art. VI 65).

2. externe mobiliteit (2°)

Nu al moet de procedure van aanwerving gecombineerd worden met de interne mobiliteit. Voortaan moet de procedure van aanwerving ook gecombineerd worden met de externe mobiliteit. Dit betekent dat personeelsleden van een externe overheid of de onderwijssector zoals bepaald in artikel VI 30ter telkens kunnen meedingen via de procedure van externe mobiliteit zodra een vacature via werving wordt aangeboden. Ook personeelsleden van de SERV (inclusief het ex-SALV-personeel) kunnen bijgevolg meedingen voor selecties bij de diensten van de Vlaamse overheid. De oproep beperken tot welbepaalde categorieën, zoals voorzien in artikel VI 30quater, kan in het geval van de combinatie van de externe arbeidsmarkt met de externe mobiliteit niet. Voor personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de externe mobiliteit ressorteren, gelden uiteraard de gevolgen beschreven in art. VI 30 bis e.v. (mogelijkheid van proeftijd van maximaal drie maanden, behoud van geldelijke anciënniteit,).

3. hervorming selectieprocedures (3°)

Overeenkomstig bovenvermelde principes wordt de term 'functiespecifiek' geschrapt (in 'dezelfde functiespecifieke selectie').

4. herplaatsing van contractuele personeelsleden (4°)

Als een gevolg van de hervormingen binnen de diensten van de Vlaamse overheid (bv. fusies van entiteiten, rationalisaties van MOD's, evolutie naar gemeenschappelijke dienstencentra en de schrapping van taken ten gevolge van kerntakenplannen) zullen personeelsleden op zoek moeten gaan naar een nieuwe uitdaging. Bij besparingen op personeel zal men geen naakte ontslagen doorvoeren.

Voor het statutair personeel zal de herplaatsing en de intensieve begeleiding die hieraan verbonden is, één van de handvaten zijn om hen effectief en efficiënt aan een nieuwe uitdaging te helpen.

Wat het contractueel personeelslid betreft, is de herplaatsing evenwel thans geen handvat. Dit komt doordat de doelgroep op heden heel beperkt is. De herplaatsing is immers enkel toegankelijk voor contractuele personeelsleden met werkzekerheid. Hiermee worden de contractuele personeelsleden bedoeld aan wie op grond van een wettelijke of decretale bepaling of een bepaling in een besluit van de Vlaamse Regering, werkzekerheid werd gegarandeerd. Deze categorie is heel beperkt en de kans is bestaande dat geen van de betrokken personeelsleden werkzekerheid heeft.

Vandaar wordt de scope van de herplaatsing voor het contractueel personeel uitgebreid tot contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur voor zover zij niet werden geworven in het kader van een vervangingsopdracht, of een tijdelijke of uitzonderlijke personeelsbehoefte.

Door deze wijziging zullen contractuele personeelsleden geworven in het kader van een bijkomende of specifieke opdracht of in het kader van een hooggekwalificeerde opdracht voor herplaatsing kunnen worden aangemeld.

Aangezien de aan de herplaatsing gekoppelde loopbaanbegeleiding ultiem de blijvende tewerkstelling voor doel heeft, is het logisch dat deze niet wordt aangeboden aan contractuele personeelsleden die in een tijdelijke aanwervingscategorie werden geworven.

5. Contractuele personeelsleden horizontale mobiliteit (4°)

Contractuele personeelsleden aangeworven in het kader van "een vervangingsopdracht" en "minder dan twee jaar in dienst" kunnen thans via de horizontale mobiliteit niet meedingen naar een andere functie. Deze uitsluiting wordt geschrappt aangezien ze arbitrair en moeilijk te verantwoorden is. Contractuele personeelsleden geworven in het kader van "een tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoefte" met een arbeidsovereenkomst voor één jaar worden bijvoorbeeld wel van bij de start van hun contract tot de horizontale mobiliteit toegelaten.

Door deze schrapping krijgt een contractueel personeelslid geworven in het kader van een vervangingsopdracht van bij de start van diens arbeidsovereenkomst toegang tot de horizontale mobiliteit. Voorwaarde is wel dat men geslaagd is voor een objectief wervingsstelsel zoals bedoeld in deel III VPS (zie toelichting bij artikel 51).

Ofschoon dit slagen geen voorwaarde is om via een vervangingsopdracht in dienst te treden, sluit het VPS de toepassing van zo'n systeem niet uit. Bovendien wordt in praktijk vastgesteld dat in de gevallen dat dit statutair gezien niet moet (art. III 2, 2° VPS) het objectief wervingssysteem zoals bedoeld in deel III meer en meer wordt toegepast (*reden*: de bevorderingsmogelijkheid voor contractuelen en de verlenging van een arbeidsovereenkomst door de lijnmanager zijn gekoppeld aan het slagen voor een objectief wervingssysteem zoals bedoeld in deel III).

6. Voorbehouden betrekkingen (5°)

In paragraaf 4 over "de voorbehouden betrekkingen" wordt de verwijzing naar de vrijstelling voor het 'generieke' gedeelte vervangen door een verwijzing naar de objectieve selectie.

Artikel 4 (wijziging van artikel I 5bis – hervorming selectieprocedures niet nodeloos hertesten)

In artikel I 5bis wordt het volgende aangepast, overeenkomstig bovenvermelde principes:

- de selector is beter geplaatst dan de lijnmanager om te oordelen of op basis van de beschikbare informatie de competenties van een kandidaat – zonder hertesting – kunnen worden beoordeeld. Het is aldus de selector die in het kader van "niet – nodeloos hertesten" in overleg met de lijnmanager de nodige beslissingen neemt (in plaats van een beslissing van de lijnmanager na advies van de selector);
- de selector kan beslissen om bepaalde competenties en/of andere vereisten (in plaats van een geheel van competenties) niet opnieuw te testen (vrijstelling van één of meerdere selectieonderdelen) - mits toestemming van de kandidaat;
- er wordt uitdrukkelijk opgenomen dat de selector bij zijn beslissing rekening houdt met de vergelijkbaarheid van de testen en testresultaten (bijvoorbeeld een uitgebreid assessment tegenover een persoonlijkheidsvragenlijst);
- er wordt opgenomen dat men kan beslissen om niet te hertesten ongeacht voor welke graad of functie en soort procedure de vorige test werd afgenomen;
- er wordt uitdrukkelijk opgenomen dat de selector bepaalt aan welke selectieonderdelen de kandidaat nog moet deelnemen om het geheel van de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor een functie te kunnen beoordelen.

Artikel 5, 8, 17, 20 en 42, 1° (wijziging van artikel I 7, §1, II 12, III 21bis, IV 9bis, V42 - schrappen bevoegdheid provinciegouverneurs)

De provinciegouverneur oefent ten aanzien van het personeel van de provinciale afdelingen van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur (ABB) de volgende bevoegdheden uit die het VPS aan de lijnmanager toekent:

- opstellen van een aanvullend arbeidsreglement;
- toekenning van een cumulatietoestemming;

- evaluatie van de proeftijd/ beslissing tot vaste benoeming of ontslag, afleggen eed;
- evaluatie van het werkjaar;
- vastlegging van het arbeidsregime van het afdelingshoofd.

Door een interne re-organisatie van ABB hielden de provinciale afdelingen op te bestaan. De hoger vermelde personeelsleden vallen hierdoor niet langer onder het hiërarchisch gezag van de provinciegouverneur. De toekenning van de bovenstaande bevoegdheden aan de provinciegouverneurs is dan ook niet langer zinvol.

Artikel 6 (wijziging van artikel I 10, §2 – raad van beroep – technische aanpassing)

Stelt een ambtenaar een beroep tegen een tweede "opeenvolgende" evaluatie onvoldoende, dan moet een magistraat de raad van beroep voorzitten. Het besluit "modern Hr-beleid" verving de tweede "opeenvolgende" onvoldoende echter door – na een eerste evaluatie onvoldoende - een tweede evaluatie onvoldoende bij "één van de twee eerstvolgende" evaluaties (artikel XI 8, §1 VPS). De tekst van artikel I 10, §2 wordt met deze wijziging in overeenstemming gebracht.

Artikel 7 (wijziging van artikel II 8 - aanvulling met overdracht sui generisrechten op databanken)

Het huidige artikel II 8 verwijst niet naar databanken. Weliswaar is het artikel van toepassing op auteursrechten "*op alle andere werken die het personeelslid ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt*", dus inclusief eventuele auteursrechtelijk beschermde databanken. Het artikel verwijst echter niet naar de zogenaamde "sui generis" databankrechten die eventueel naast de auteursrechtelijke bescherming kunnen bestaan. In de regel is dit geen probleem, omdat het wetboek van economisch recht het databankrecht expliciet toekent aan de "producent van een databank", gedefinieerd als "de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die het initiatief neemt tot en het risico draagt van de investeringen waardoor de databank ontstaan is". Voor een personeelslid dat onder het VPS valt zal dit in de regel de instantie zijn waarvoor hij/zij werkt, zodat een overdracht via het VPS niet strikt noodzakelijk is; de instantie is immers al krachtens de wet de eigenaar van de databanken. Een verduidelijking op dit punt zou echter alle discussie hierover uitsluiten. Om die reden is het raadzaam om in het VPS een onderscheid te maken tussen enerzijds auteurs (die een auteursrechtelijk beschermd werk hebben gecreëerd), en anderzijds scheppers (die een databank hebben gecreëerd die onder het sui generisrecht valt). De laatste categorie kan men immers niet als 'auteurs' aanduiden, vermits zij niet noodzakelijk over auteursrechten beschikken.

Artikel 8 (wijziging van artikel II 12, §2 – bevoegdheid provinciegouverneur)

Zie toelichting bij artikel 4.

Artikel 9 en 18 (wijziging van artikel III 3, §4, en III 22 – hervorming selectieprocedures aanwerving vrijstelling - overgangsmaatregel)

In artikel III 3, §4, en artikel III 22 wordt, overeenkomstig de bovenvermelde principes, de vrijstelling voor het generieke gedeelte geschrapt. In de toekomst worden geen nieuwe vrijstellingen meer toegekend, maar toepassing gemaakt van het niet nodeloos hertesten.

Voor wie op basis van deze artikelen een vrijstelling voor het generieke gedeelte had, wordt in artikel III 22 een overgangsmaatregel ingevoerd (vrijstelling voor de competenties waarvoor men getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test) en dit voor de resterende duur van de lopende vrijstelling.

In artikel III 22 (overgangsmaatregel) wordt expliciet opgesomd welke personen thans beschikken over een vrijstelling van het generieke gedeelte bij aanwerving. De opsomming gebeurt op basis van het huidige artikel III 3, § 4 en III 22.

Artikel 10 (wijziging van artikel III 6, §2 – hervorming selectieprocedures aanwerving)

In artikel III 6, §2, worden, overeenkomstig de bovenvermelde principes (geen opdeling tussen generiek en functiespecifiek), de woorden "vergelijkende selecties voor generieke en specifieke functies" vervangen door de woorden "vergelijkende selecties".

Artikel 11 (wijziging van artikel III 7 – publicatie buitenlandvacatures)

Vacatures voor de buitenlandkantoren van het Departement Internationaal Vlaanderen, voor FIT en voor Toerisme Vlaanderen moeten, in afwijking op de algemene regel, niet gepubliceerd worden op de VDAB website. Het is immers de bedoeling om personen in dienst te nemen die hun vaste verblijfplaats hebben in het land waar het buitenlandkantoor zich bevindt en die bij voorkeur ook de taal spreken. De rekrutering is daarom gericht op de lokale arbeidsmarkt. Door de publicatie op de VDAB website worden eventuele kandidaten uit België misleidt, want zij komen niet in aanmerking. De verplichting om vacatures te publiceren op de VDAB site heeft dus geen zin voor deze vacatures.

Artikel 12 en 14 (wijziging van artikel III 8 en III 10 – hervorming selectieprocedures aanwerving)

Overeenkomstig de bovenvermelde principes is er geen onderscheid meer tussen de generieke en de functiespecifieke selectie.

De selecties in artikel III 8 en III 10 worden samengevoegd tot één selectie in artikel III 8.

Artikel III 8 wordt vervangen overeenkomstig bovenvermelde hervorming van de selectieprocedures:

- cf. art. III 9: Het selectiereglement regelt desgevallend de mogelijkheid van een voorselectie, de regels rond de rangschikking en/of reserve, enzovoort. Hierover worden geen bepalingen meer opgenomen in artikel III 8;

- de opdeling in enerzijds generiek deel met test generieke competenties voor de graad en generieke reserve, en anderzijds functiespecifiek deel met test functiespecifieke competenties voor de specifieke functie, wordt geschrapt; dit wordt vervangen door een selectie voor een functie (kan uit verschillende testen bestaan);
- de selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en de andere vereisten voor de functie (motivatie, visie, ervaring, enzovoort);
- de mogelijkheid van verlenging van reserves wordt naar artikel III 10 verplaatst.

Omwille van de uniformering met andere procedures (horizontale mobiliteit, bevordering, enzovoort), worden aan artikel III 10 de elementen toegevoegd waarmee de gemotiveerde selectiebeslissing rekening moet houden (kandidaatstelling; functiebeschrijving / profiel; selectietesten).

Artikel 13 (vervanging van artikel III 9 – hervorming selectieprocedures aanwerving selectiereglement)

Artikel III 9 wordt anders gestructureerd (de inhoud werd behouden). Overeenkomstig bovenvermelde principes wordt uitdrukkelijk opgenomen dat het selectiereglement ook de specifieke selectieonderdelen bepaalt (voorselectie als er veel kandidaten zijn, mogelijkheid om de procedure te beperken – vb. selectie op basis van het dossier en/of een gesprek - als er slechts een aantal kandidaten zijn, bijkomende test voor een specifieke vacature, ...). Dit selectiereglement wordt vastgesteld door de selector in overleg met de lijnmanager.

Artikel 15 (wijziging van artikel III 12 – eedaflegging)

De eedaflegging gebeurt bij de indiensttreding aan het begin van de proeftijd (zodat verrassingen op het einde van de loopbaan vermeden worden), in handen van de benoemende overheid. Dit is overeenkomstig artikel I 2, 11^o het hoofd van de entiteit, raad of instelling.

In principe zijn alle bevoegdheden delegerbaar, tenzij het statuut anders bepaalt (art. I 3 VPS) en in principe is dit wanneer de notie "hoofd van de entiteit" gebruikt wordt.

Zoals vermeld in de huidige toelichting is het de bedoeling dat de ambtenaar op proef de eed aflegt in handen van de lijnmanager met delegatiemogelijkheid aan het personeelslid dat de lijnmanager aanwijst. In overeenstemming hiermee worden de woorden "benoemende overheid" vervangen door het woord "lijnmanager".

Artikel 16 (wijziging van artikel III 19 – ontslag ambtenaar op proef)

Een ambtenaar op proef krijgt op de eerste werkdag die volgt op diens ontslag als ambtenaar op proef, een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden aangeboden.

Tijdens deze tewerkstelling bouwt betrokkene het bewijs van arbeidsdagen op die nodig zijn om recht te hebben op werkloosheidsuitkering, moederschaps- en ziekteverzekering. Bouwde betrokkene onvoldoende arbeidsdagen op, dan stort

de werkgever de ontbrekende RSZ-bijdragen door. De duur van de periode gedekt door deze storting mag de duur niet overschrijden van de statutaire tewerkstelling van de ontslagen ambtenaar op proef (art. 10 van de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen).

Deze onderbrenging en in het verlengde de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden schiet evenwel zijn doel voorbij als de ontslagen ambtenaar op proef binnen de diensten van de Vlaamse overheid over een terugvalpositie in statutair of contractueel verband beschikt. Deze situatie doet zich frequenter voor bij proeftijd na bevordering.

Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden zal dan ook niet meer worden aangeboden aan de ontslagen ambtenaar op proef met ofwel:

- een statutaire terugvalpositie;
- een contractuele terugvalpositie die op het moment van het ontslag als ambtenaar op proef nog minimaal drie maanden duurt.

Deze nieuwe regeling geldt zowel bij aanwerving, bevordering, N-1, als N-functies en functies van algemeen directeur en is van toepassing op de statutaire proeftijden die starten vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de goedkeuring van het besluit of daarna.

Artikel 17 (wijziging van artikel III 21bis – bevoegdheid provinciegouverneur)

Zie toelichting bij artikel 4 van het besluit.

Art. 19 (toevoeging van artikel III 31 – objectief wervingsstelsel)

Bevorderingsprocedures en projectleidersfuncties zijn enkel toegankelijk voor contractuele personeelsleden die geslaagd zijn voor een objectief wervingsstelsel met algemene bekendmaking zoals bepaald in deel III VPS.

Onder algemene bekendmaking werd tot voor kort (t.e.m. het BVR van 3 oktober 2014) de publicatie van de vacature in het Belgisch Staatsblad verstaan. Deze publicatie genereert evenwel problemen.

In praktijk worden we immers geconfronteerd met contractuele personeelsleden die slaagden voor een selectie die voldoet aan alle voorwaarden van het objectief wervingsstelsel, maar waarvan de vacature niet in het Belgisch Staatsblad werd gepubliceerd. Deze vacatures werden wel op een andere wijze (bvb. publicatie op jobpunt, de dagbladen, de gespecialiseerde lectuur, Jobat, vacature,...) onder de Belgische burgers verspreid.

Ofschoon dat de betrokken contractuele personeelsleden slaagden voor een selectie die vergelijkbaar is aan deze waarvoor hun statutaire collega's slaagden, kan de eerste groep door de niet -publicatie in het Belgisch Staatsblad niet aan bevorderingsprocedures deelnemen of als projectleider worden aangesteld.

Dit kan echter gelet op de onderstaande redenen niet de bedoeling zijn:

- de zwaarte van de procedure waarvoor men bij indiensttreding slaagde;
- de ruime bekendmaking van de vacature onder de bevolking, die in praktijk ruimer is als de bekendmaking van een vacature in het Belgisch Staatsblad

(hoger vermelde media worden immers door de bevolking meer en frequenter geconsulteerd en zijn veel toegankelijker en beter gekend als het Belgisch Staatsblad, waardoor aan de algemene bekendmakingsvereiste in de feiten voldaan is).

Contractuele selecties die op een andere wijze, dan de publicatie in het Belgisch Staatsblad, algemeen bekend werden gemaakt, worden daarom gelijkgesteld met een objectief wervingssysteem. Voorwaarde is wel dat de selectie op zich aan alle andere voorwaarden van het objectief wervingssysteem voldoet.

De gelijkstelling wordt beperkt tot selecties die dateren vanaf 1 januari 2006. Dit is immers de datum waarop het objectief wervingssysteem ook voor het contractueel personeel werd ingevoerd.

N.a.v. het advies van de Raad van State zal aan de raad worden gevraagd om zich over deze oplossing uit te spreken.

Artikel 20 (wijziging van artikel IV 4, eerste lid – wijziging evaluatieprocedure)

Het jaarlijks evaluatiegesprek tussen de evaluatoren en het personeelslid kan voortaan al plaatsvinden in de laatste maand van de periode waarover geëvalueerd wordt. Dit maakt het mogelijk om evaluaties af te ronden in het lopende kalenderjaar dat samenvalt met de evaluatieperiode (en heeft tevens een gunstig effect op de timing van de beheers- en beleidscyclus). Het vervroegen van het evaluatietijdstip mag er niet toe leiden dat twee jaarlijkse evaluatiegesprekken zo snel op elkaar volgen dat er onvoldoende tijd tot bijsturing is. Er moeten steeds minstens 10 kalendermaanden verlopen tussen twee opeenvolgende jaarlijkse evaluatiegesprekken.

Artikel 21 (wijziging van artikel IV 8 – opschorting raad van beroep)

Naar analogie met de beroepsprocedure inzake tuchtdossiers (art. VIII 23) wordt er een opschorting van de termijnen ingevoerd voor beroepsprocedures tegen evaluaties onvoldoende, loopbaanvertraging en de negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd tijdens het kerstreces. Indien evaluaties onvoldoende en loopbaanvertraging reeds mogelijk zijn tijdens de maand december, kunnen immers reeds beroepsprocedures verwacht worden vanaf de maand december.

Artikel 22 (wijziging van hoofdstuk 3bis van deel IV, bevoegdheid lijnmanager – gouverneur)

Zie toelichting bij artikel 4 van dit besluit.

Artikel 23 (wijziging van artikel V 4 – hervorming selectieprocedures topkader publicatie)

In het kader van de uniformering van procedures wordt de publicatie in het Belgisch Staatsblad ook hier vervangen door publicatie op de website van de VDAB (cf. art. III 7). Er wordt ook voorzien in een uitzondering voor de buitenlandkantoren.

Artikel 24, 25, 26, 27 en 29 (wijziging van artikel V 5, V 6, V 7, V 8 en V 10 – hervorming selectieprocedures topkader)

Bij topkader wordt verstaan onder:

1° indienstnemende overheid: de Vlaamse Regering, op voorstel van de opdrachtgever; de raad van bestuur voor EVA die hoofd entiteit zelf aanstellen;
2° opdrachtgever: de functioneel bevoegde Vlaamse minister of de raad van bestuur

1. aanwerving topkader (V 5 – V 8)

Deze artikelen worden aangepast overeenkomstig bovenvermelde principes cf. art. III 8, III 9 en III 10 (zowel bij aanwerving als bij mobiliteit):

- de selector organiseert de selectie in overleg met de indienstnemende overheid (vb. vacature opstellen, kandidaten uitnodigen, testen afnemen, ...), beoordeelt de competenties en andere vereisten (motivatie, visie, ervaring, enzovoort), zonder opdeling in generieke en functiespecifieke selectie/competenties,
- voorheen regelde de oproep beknopt de wijze van kandidaatstelling; voortaan is er een volwaardig selectiereglement dat de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure bepaalt (vb. de voorselectie).
- art. V 5, §2, het tweede en derde lid, worden opgenomen in §4 ; V7, §1, derde en vijfde lid worden opgenomen in V 6.
- de opdrachtgever kiest de meest geschikte kandidaat.

Omwille van de uniformering met andere procedures, worden aan artikel V 8 de elementen toegevoegd waarmee de gemotiveerde selectiebeslissing rekening moet houden (kandidaatstelling; functiebeschrijving / profiel, selectietesten; interview).

Specifiek voor het topkader is dat twee selectieonderdelen toch in het VPS bepaald worden, met name:

- de externe potentieelinschatting;
- het interview met de opdrachtgever. Als de Vlaamse Regering de indienstnemende overheid is, dan wordt de opdrachtgever bijgestaan door een afvaardiging van de Vlaamse Regering. Binnen de Vlaamse Regering werd namelijk afgesproken dat het interview wordt afgenomen door de functioneel bevoegde minister, de minister-president en de viceminister-presidenten. Dit interview is een essentieel onderdeel in de aanstellingsprocedure.

De Vlaamse Regering bepaalt een algemeen profiel voor het topkader (in plaats van een 'generiek' profiel met 'generieke' competenties). De indienstnemende overheid kan dit voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties en/of andere vereisten (V 6).

2. Mobiliteit management- en projectleiderfuncties van N-niveau en functies van algemeen directeur (V 10)

Bij de invulling van management- en projectleiderfuncties van N-niveau en functies van algemeen directeur door middel van mobiliteit is de procedure van aanwerving (de artikelen V 4 tot en met V 9) niet van toepassing.

Artikel V 10 bevat een aparte procedure voor mobiliteit, die wordt aangepast overeenkomstig bovenvermelde hervorming en uniformering van de selectieprocedures:

- de indienstnemende overheid bepaalt de bijkomende competenties en/of andere vereisten (in plaats van functiespecifieke competenties)
- de opdrachtgever organiseert de selectie en beoordeelt de competenties en andere vereisten (zonder tussenkomst van een selector) - zonder opdeling in generieke en functiespecifieke selectie/competenties,
- voorheen regelde de oproep beknopt de wijze van kandidaatstelling; voortaan is er een volwaardig selectiereglement dat de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure bepaalt (vb. een voorselectie).
- de opdrachtgever kiest de meest geschikte kandidaat.
- omwille van de uniformering met andere procedures, worden de elementen toegevoegd waarmee de gemotiveerde selectiebeslissing rekening moet houden (kandidaatstelling; functiebeschrijving / profiel; selectietesten).

Behouden wordt dat het interview de beleidsvisie ten aanzien van de vacante mandaatfunctie betreft.

Artikel 28 (wijziging van artikel V 9 – proeftijd – N-functie)

Het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 betreffende het modern HR-beleid en andere bepalingen voerde voor de N-functies een algemene regeling inzake de proeftijd in.

Er wordt verduidelijkt dat voor de berekening van die proeftijd dezelfde regels gelden als deze die van kracht zijn op de rest van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid.

Artikel 30 (wijziging van artikel V 17 – horizontale mobiliteit voor terugvalgraden directeur-generaal en adjunct- directeur-generaal)

Voortaan is de regeling van de horizontale mobiliteit (van art. V 39bis) ook van toepassing op de titularissen van de terugvalgraad van directeur-generaal en adjunct – directeur-generaal.

Artikel 31 (wijziging van artikel V 19 – hervorming selectieprocedures SAR publicatie)

In het kader van de uniformering van procedures, wordt de publicatie in het Belgisch Staatsblad ook hier vervangen door publicatie op de website van de VDAB (cf. art. III 7).

Artikel 32, 33, 34 en 35 (wijziging van artikel V 20, V 21, V 22 en V 23 – hervorming selectieprocedures SAR)

De artikelen betreffende de selectie van het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad worden aangepast overeenkomstig bovenvermelde hervorming en uniformering van de selectieprocedures cf. art. III 8, III 9 en III 10:

- de selector organiseert de selectie in overleg met de indienstnemende overheid, beoordeelt de competenties en andere vereisten (motivatie, visie, ervaring, enzovoort), zonder opdeling in generieke en functiespecifieke selectie (tweede en vierde lid van artikel V 22, §1, worden meegenomen in artikel V 21),
- voorheen 'regelde de oproep beknopt de wijze van kandidaatstelling; voortaan is er een volwaardig selectiereglement dat de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure bepaalt (derde lid van artikel V 22, §1, betreffende de voorselectie, wordt voortaan geregeld in het selectiereglement, de twee laatste leden van art. V 20, §1, worden opgenomen in §3).
- de strategische adviesraad kiest de meest geschikte kandidaat.

Bij de selectie van het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt verstaan onder indienstnemende overheid: de Vlaamse Regering, op voorstel van de strategische adviesraad.

Specifiek bij de selectieprocedure van het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad is dat twee selectieonderdelen toch in het VPS bepaald worden, met name de externe potentieelinschatting, en het interview met de strategische adviesraad.

De deelnemingsvoorwaarden wijzigen niet. Er kan nog steeds een beroep gedaan worden op een selectiebureau.

Omwille van de uniformering met andere procedures, wordt toegevoegd in artikel V 23 waarmee de gemotiveerde selectiebeslissing rekening houdt (kandidaatstelling; functiebeschrijving/profiel; selectietesten).

De Vlaamse Regering bepaalt een algemeen profiel voor de functie van het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad (in plaats van een 'generiek' profiel met 'generieke' competenties). De indienstnemende overheid kan dit voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties en/of andere vereisten (V 21).

Artikel 36 (opheffing paragraaf 2 van artikel V 29)

Paragraaf 2 betreft een overgangsregeling (behoud van salarisschaal, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen) voor de titularis van de functie "hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad" aangewezen in toepassing van artikel V 52 (herplaatsing).

Artikel V 52 werd reeds opgeheven met het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 houdende inhoudelijke en technische aanpassingen. In artikel V 29,

§2, wordt nog naar artikel V 52 verwezen. In dezelfde context kan artikel V 29, §2 net als artikel V 52 worden opgeheven.

Artikel 37 (invoering van art. V 29bis mobiliteit hoofd SAR)

Voor de management- en projectleidersfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur werd de mogelijkheid van een mobiliteitsregeling ingevoerd bij besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012. Met dit besluit wordt deze mogelijkheid ook ingevoerd voor de functie van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad. Rekening houdend met de overgangsbepaling van art. X 91 heeft de titularis van de functie van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad, die werd overgedragen naar de SERV, een eventuele terugkeermogelijkheid naar de diensten van de Vlaamse overheid.

Artikel 38, 39, 40, 41 en 57 (wijziging van artikel V 36, V 37, V 38, V 39 en VI 29- hervorming selectieprocedures middenkader)

Omwille van de uniformering met andere procedures, worden aan artikel V 39 de elementen toegevoegd waarmee de gemotiveerde selectiebeslissing rekening moet houden (kandidaatstelling; functiebeschrijving / profiel; selectietesten).

De deelnemingsvoorwaarden wijzigen niet. Ook de bepalingen inzake de proeftijd blijven behouden.

Aanwerving middenkader (V 36 – V 38)

Deze artikelen regelen de selectie van het middenkader via aanwerving (in art. V 36 wordt expliciet opgenomen dat het Agentschap Overheidspersoneel optreedt als selector) en worden aangepast overeenkomstig bovenvermelde principes (cf. art. III 8, III 9 en III 10):

- de selector organiseert de selectie in overleg met het hoofd van de entiteit, raad of instelling (V 37),
- de selector adviseert het managementorgaan (van het beleidsdomein waar er een vacature is) bij de beoordeling van competenties en andere vereisten, zonder opdeling in generieke en functiespecifieke selectie / competenties (geen beoordeling meer van de generieke competenties door het managementorgaan van het beleidsdomein van de kandidaat),
- voorheen regelde de oproep beknopt de wijze van kandidaatstelling; voortaan is er een volwaardig selectiereglement dat de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure bepaalt, waaronder ook de eventuele voorselectie, interne potentieelinschatting, (V 36, §3; de voorselectie in het vierde lid van artikel V 37 wordt geregeld via het selectiereglement). Specifiek is dat één selectieonderdeel toch nog in het VPS bepaald wordt, met name de externe potentieelinschatting, die wordt georganiseerd door het Agentschap Overheidspersoneel (V 38).
- art. V 36, §2, tweede en derde lid worden opgenomen in art. V 36, §4; derde en vijfde lid van artikel V 37 worden meegenomen in artikel V 38, §4;
- het hoofd van de entiteit, raad of instelling kiest de meest geschikte kandidaat.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt een algemeen profiel voor het middenkader (in plaats van een 'generiek' profiel met 'generieke'

competenties). De lijnmanager kan dit voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties en/of andere vereisten (V 37).

In het kader van de uniformering van procedures, wordt de publicatie in het Belgisch Staatsblad ook in artikel V 36 vervangen door publicatie op de website van de VDAB (cf. art. III 7).

Artikel 42 (invoeging van nieuw hoofdstuk 2bis. Horizontale mobiliteit middenkader)

Mobiliteit N-1functies (art. V 39bis)

Bij invulling van een N-1 functie door middel van mobiliteit is de procedure van aanwerving (de artikelen V 37 en V 38) niet van toepassing. De procedure van mobiliteit bij het middenkader wordt uitgewerkt (V 39bis):

- het hoofd van de entiteit, raad of instelling bepaalt de bijkomende competenties en/of andere vereisten;
- het hoofd van de entiteit, raad of instelling organiseert de selectie en sluit kandidaten uit (zonder tussenkomst van een selector) - zonder opdeling in generieke en functiespecifieke selectie/competenties;
- het hoofd van de entiteit, raad of instelling bepaalt het selectiereglement dat de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure bepaalt (vb. een voorselectie);
- het hoofd van de entiteit, raad of instelling kiest de meest geschikte kandidaat;
- scope wordt uitgebreid: ook de titularis van de graad van hoofd secretariaats-personeel strategische adviesraad kan zich kandidaat stellen. Als hij geselecteerd wordt, wordt hij vastbenoemd in de graad van hoofdadviser en aangesteld als afdelingshoofd of projectleider N-1.

Artikel VI 29 (horizontale mobiliteit middenkader: behoud graad) wordt geschrapt en opgenomen in artikel V 39bis.

Mobiliteit voor hoofdadviser (art. V 40bis)

Voor het middenkader bestaat er weliswaar de mogelijkheid voor functiehouders om een nieuwe N-1 functie te vinden (met behoud van loon tot een jaar na de beëindiging van het mandaat), maar daarbuiten is er geen mogelijkheid meer tot mobiliteit, tenzij de functiehouder ervoor kiest om vrijwillig te worden teruggezet in graad in een andere passende betrekking binnen de interne arbeidsmarkt buiten het middenkader (herplaatsing naar bv. directeur, adviseur, directeur-ingenieur, adjunct van de directeur, ingenieur, ...) voor zover betrokkene aan de vereisten voor deze functie voldoet.

Om ook voor de titularis van de terugvalgraad van hoofdadviser mobiliteit mogelijk te maken, wordt in artikel V 40bis bepaald dat de regeling van de horizontale mobiliteit van de N-1 functies (art. V 39bis) van overeenkomstige toepassing is op de hoofdadviser. Daarnaast worden ook de bepalingen van artikel VI 18, VI 25, VI 26 (zoals gewijzigd bij dit ontwerpbesluit) en VI 27, eerste lid van overeenkomstige toepassing verklaard.

De titularis van de graad van hoofdadviser kan zich kandidaat stellen via mobiliteit voor een vacante betrekking van hoofdadviser in een andere entiteit of voor een vacante betrekking van een graad van lagere rang bv. adviseur.

In het laatste geval wordt hij benoemd in die nieuwe graad en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Hij behoudt de schaalanciënniteit, verworven in de laatste graad (art.VI 26).

Artikel 43 (wijzigingen aan artikel V 42: schrapping van personeelsbevoegdheden van de provinciegouverneur en hervorming selectieprocedures)

1° zie toelichting bij artikel 4.

2° Overeenkomstig bovenvermelde principes wordt de verwijzing naar de 'generieke' competenties geschrapt. Over de competenties voor een functie van N-1 niveau beschikken, betekent: over een vrijstelling beschikken in toepassing van artikel V 53 voor de externe potentieelinschatting of de eindbeoordeling van de generieke competenties voor een N-1 functie of minder dan zeven jaar geleden geslaagd zijn voor de externe potentieelinschatting voor een N-1 functie of met toepassing van artikel I 5 bis niet meer hoeven getest te worden voor de competenties die getest worden in een externe potentieelinschatting voor een N-1 functie.

Artikel 44. (wijziging van artikel V 46 – herplaatsingsregeling hoofdadviseur)

In paragraaf 4 wordt reeds in een herplaatsingsmogelijkheid op vrijwillige basis voorzien in een andere passende betrekking binnen de interne arbeidsmarkt buiten het middenkader (analogie vrijwillige terugzetting in graad). Om meer mobiliteit mogelijk te maken wordt voorgesteld dat de functiehouder (hoofdadviseur) op zijn verzoek kan worden herplaatst in een betrekking van dezelfde graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

Artikel 45, 46, 47, 48, 49, 50 en 51 (wijziging van artikel V 47, V 48, V 53 en V 52bis, V 53 en V 56bis – hervorming selectieprocedures vrijstelling)

In artikel V 47 en V 53 worden, overeenkomstig bovenvermelde hervorming van de selectieprocedures, de vrijstellingen geschrapt. In de toekomst worden geen nieuwe vrijstellingen meer toegekend, maar toepassing gemaakt van het niet nodeloos hertesten.

Voor wie op basis van deze artikelen een vrijstelling had, wordt een overgangsmaatregel ingevoerd (in artikel V 48 voor het topkader, V 52 voor SAR en V 53 voor het middenkader) voor de resterende duur van de lopende vrijstelling.

Er worden overgangsmaatregelen ingevoerd die garanderen dat de lopende procedures voor topkader (art. V 51sexies), voor hoofd van de SAR (art. V 52bis) en voor middenkaderfuncties (art. V 56bis) worden voortgezet volgens de regels die van kracht waren bij de aanvang van deze procedures.

Artikel 52 (wijziging van artikel VI 1 – schrapping graadverandering)

Artikel VI 1 bepaalt per procedure de groep van kandidaten tot wie de lijnmanager bij de invulling van een vacature zijn oproep mag beperken. De

schrapping van de graadverandering als procedure (zie toelichting bij artikel 66) wordt dan ook in dit artikel doorgetrokken.

Artikel 53 (schrapping van artikel VI 2, VI 3 en VI 3bis – afschaffing vrijstelling n.a.v. hervorming selectieprocedures doorstroom)

1. Art. VI 2

In artikel VI 2, VI 3, en VI 3bis worden, overeenkomstig bovenvermelde hervorming van de selectieprocedures, de vrijstellingen geschrapt. In de toekomst worden geen nieuwe vrijstellingen meer toegekend, maar toepassing gemaakt van het niet nodeloos hertesten.

Voor wie op basis van deze artikelen een vrijstelling voor het generieke gedeelte had (vb. voor een leidinggevende bevorderingsprocedure binnen het niveau met EP, of voor de generieke competenties niveau A), wordt in artikel VI 159 een overgangsmaatregel ingevoerd (vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test - cf. III 22 VPS) en dit voor de resterende duur van de lopende vrijstelling. Idem voor wie een vrijstelling had voor de test van de functiespecifieke competenties voor een inhoudelijke bevorderingsprocedure binnen het niveau met externe potentieelinschatting.

VI 2	VI 160
VI 2: vrijstelling voor test van de generieke competenties met externe potentieelinschatting	test van de generieke competenties voor een graad, functie, mandaat of tijdelijke aanstelling >> vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test
VI 2: vrijstelling voor test van de functiespecifieke competenties met externe potentieelinschatting	test van de functiespecifieke competenties >> gedragscompetenties en de vaktechnische competenties
VI 2: vrijstelling voor externe potentieelinschatting	externe potentieelinschatting >> externe potentieelinschatting
VI 2: vrijstelling voor gehele test van generieke competenties	test van de generieke competenties voor een graad, functie, mandaat of tijdelijke aanstelling >> vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test
VI 2: vrijstelling voor gehele test van functiespecifieke competenties	test van de functiespecifieke competenties >> gedragscompetenties en de vaktechnische competenties

2. VI 3

Voor de generieke competenties voor een IT-mandaat of het mandaat van preventieadviseur-coördinator, alsook voor de generieke competenties voor een functie van preventieadviseur, worden geen nieuwe vrijstellingen meer verleend. Er wordt in artikel VI 159 een overgangsmaatregel ingevoerd voor de resterende duur van de lopende vrijstellingen.

Voor de IT-mandaten is het logisch dat deze vrijstelling vervalt gezien er geen verplicht generiek afscheidbaar gedeelte meer is (art. VI 68). Voor de selectie van preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur heeft het VPS nooit een afscheidbaar generiek gedeelte bepaald en kon de vrijstelling de facto niet toegepast worden.

VI 3	VI 160
VI 3: vrijstelling voor generieke competenties mandaat / tijdelijke aanstelling	test van de generieke competenties voor een graad, functie, mandaat of tijdelijke aanstelling >> vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test

3. VI 3bis

Er wordt geen nieuwe vrijstelling meer toegekend voor de generieke competenties voor een directeursfunctie na het slagen voor een test van de generieke competenties voor een directeursfunctie of een middenkaderfunctie of na het geschikt bevonden zijn voor een functie van N-niveau of van niveau algemeen directeur. Ook de geschiktheid voor een N-functie of voor een functie van algemeen directeur hoeft niet noodzakelijkerwijze vrijstelling te geven voor een deel van de selectieprocedure voor een functie van directeur. De selector en de lijnmanager kunnen, met toepassing van het principe van niet nodeloos hertesten, beslissen om al dan niet te hertesten.

Er worden geen nieuwe vrijstelling meer toegekend voor de generieke competenties voor een directeursfunctie tot 7 jaar na het uitoefenen van een mandaat van N-niveau, algemeen directeur of N-1 niveau of tot 7 jaar na de benoeming in een N-2 functie. De selector en lijnmanager kunnen in het kader van niet nodeloos hertesten beslissen om niet te hertesten indien er niet langer dan 7 jaar geleden testen werden afgelegd. Verder worden er geen vrijstellingen meer verleend louter op basis van het recent (niet langer dan 7 jaar geleden) uitgeoefend hebben van een functie.

Er wordt in artikel VI 160 een overgangsmaatregel ingevoerd voor de resterende duur van de lopende vrijstellingen.

VI 3bis	VI 160
VI 3bis: vrijstelling voor externe potentieelinschatting voor een directeursfunctie	externe potentieelinschatting >> externe potentieelinschatting
VI 3bis: vrijstelling voor test generieke competenties voor een directeursfunctie	test van de generieke competenties voor een graad, functie, mandaat of tijdelijke aanstelling >> vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test
VI 3bis: vrijstelling voor test van de generieke competenties voor een andere directeursgraad	test van de generieke competenties voor een graad, functie, mandaat of tijdelijke aanstelling >> vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test

De bepaling dat directeursfuncties leidinggevende functies zijn van N-2 niveau wordt verschoven naar artikel VI 39. Dat een directeursfunctie behoort tot rang A2 wordt niet meer hernomen, gezien dit blijkt uit bijlage 3 bij het VPS.

Artikel 54 (wijziging van artikel VI 12 – stopzetting herplaatsing)

Het herplaatsingsbureau krijgt de bevoegdheid om een lopend herplaatsingstraject vroegtijdig stop te zetten indien het personeelslid de aangeboden mogelijkheden niet actief benut. Redenen die aanleiding kunnen geven tot een stopzetting van de herplaatsing zijn de volgende:

- geen stappen ondernemen tot het deelnemen aan voorgestelde opleidingen in het kader van een heroriëntering
- niet deelnemen aan opleidingen, trainingen of infosessies georganiseerd door het herplaatsingsbureau
- niet openstaan voor feedback op het eigen functioneren of de eigen sollicitatiestrategie
- niet openstaan voor het aanvaarden van een aangepaste job (inclusief standplaats binnen redelijke grenzen) op advies van het herplaatsingsbureau
- het niet in overweging nemen van een betrekking die aangepast is aan de mogelijkheden van het personeelslid.

Tegen een personeelslid dat aan een herplaatsingsprocedure weigert mee te werken, kan voorts via een tuchtprocedure worden opgetreden. Zo'n personeelslid komt immers aan zijn statutaire verplichtingen te kort.

De herplaatsing kan alleen worden stopgezet indien personeelsleden niet actief meewerken en mag niet worden stopgezet indien, ondanks de actieve medewerking van het personeelslid in herplaatsing, er geen geschikte job wordt gevonden.

Artikel 55 (wijziging van artikel VI 18 – hervorming selectieprocedures horizontale mobiliteit)

Algemeen

In artikel VI 18 gebeuren, overeenkomstig bovenvermelde principes, volgende aanpassingen:

- de overplaatsing naar een andere betrekking van dezelfde graad (VI 18, §1), de overplaatsing van een niet-administratieve naar een administratieve graad van dezelfde rang (VI 26, §1), en de overplaatsing naar een betrekking van een graad van een lagere rang (VI 26, §3) worden vervangen door één bepaling, zijnde de overplaatsing naar een functie van dezelfde of een lagere rang (horizontale mobiliteit kan uiteraard niet gebruikt worden voor overplaatsing naar een hogere rang);
- mobiliteit van een contractuele functie naar een gelijkwaardige statutaire functie (VI 18, §4) wordt mobiliteit naar een statutaire functie met overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud van dezelfde rang;
- bij overplaatsing naar een functie waarvoor een specifiek diploma vereist is, gelden diezelfde diplomavooraanwaarden.

Contractueel personeel naar statutaire functie

Een contractueel personeelslid dat generiek vrijgesteld is, kan thans via de horizontale mobiliteit meedingen naar een statutaire functie (art. VI 18, §4 VPS). Als een gevolg van dit besluit vervalt de generieke vrijstelling en is er nood aan een nieuwe bepaling die de toegang van het contractueel personeel via horizontale mobiliteit naar een statutaire functie regelt.

Gelet op de uniformiteit inzake selectieprocedure die dit besluit nastreeft, wordt de toegang tot de statutaire functie gekoppeld aan het geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem zoals bedoeld in deel III VPS.

Artikel 56 (wijziging van artikel VI 22 en VI 23 – hervorming selectieprocedures horizontale mobiliteit)

De artikelen VI 22 en VI 23 betreffende de horizontale mobiliteit worden aangepast overeenkomstig bovenvermelde principes (cf. art. III 8, III 9 en III 10):

- de selector organiseert de selectie in overleg met de lijnmanager,
- de selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, competenties en andere vereisten,
- het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure (geen vermelding voorselectie in VPS),
- de lijnmanager kiest de meest geschikte kandidaat.

In het kader van een overplaatsing binnen hetzelfde niveau geldt de algemene diplomavereniging van dat niveau niet. De ambtenaar kan zonder diploma immers in dat niveau terechtgekomen zijn door aanwerving met EVC of door bevordering. Het selectiereglement vermeldt enkel een diplomavereniging als er een specifieke diplomavereniging voor de functie is (vb. ingenieur of arts).

Artikel 57 (wijziging van artikel VI 25 en VI 26 – hervorming selectieprocedures horizontale mobiliteit)

Artikel VI 26 betreffende de horizontale mobiliteit wordt aangepast overeenkomstig bovenvermelde principes:

- de overplaatsing van een niet-administratieve naar een administratieve graad van dezelfde rang (VI 26, §1) en de overplaatsing naar een betrekking van een graad van een lagere rang (VI 26, §3) worden opgenomen in de overplaatsing naar een functie van dezelfde of een lagere rang (cf. VI 18).

Doordat de regeling horizontale mobiliteit uitgebreid wordt naar overplaatsingen naar om het even welke graad binnen dezelfde rang, wordt de generieke regeling graadverandering opgeheven. In het vacaturebericht moeten de voorwaarden opgenomen worden om bij horizontale mobiliteit vanuit een andere graad te kunnen meedingen (bv. geslaagd zijn voor het aanwervingsexamen voor de graad in kwestie, beschikken over het vereiste diploma).

Bv. voor een overplaatsing via horizontale mobiliteit van adjunct van de directeur naar wetenschappelijk attaché moet men geslaagd zijn voor het examen van wetenschappelijk attaché, voor een overplaatsing via horizontale mobiliteit van adjunct van de directeur naar ingenieur moet men geslaagd zijn voor het

examen van ingenieur en beschikken over een diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur.

De bepaling dat er salarisbehoud is (VI 25), die alleen gold bij een overplaatsing naar dezelfde graad (en bv. niet bij een overplaatsing naar een lagere rang), wordt geschrapt. Gelet op de vrijwilligheid van de overstap wordt de ambtenaar benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Uiteraard zal er salarisbehoud blijven bij overplaatsing naar dezelfde graad.

Naar analogie met de huidige regeling van graadverandering, wordt bepaald dat bij horizontale mobiliteit de graadanciënniteit, verworven in de laatste graad, wordt behouden.

Aan sommige graden en functies is het voordeel van actieve diensten gekoppeld (voordeliger pensioenberekening, bv. technicus met de functie van boswachter). Bij de overplaatsing naar een andere graad verliest men mogelijks het voordeel hiervan (net zoals bij de huidige regeling van graadverandering).

In het VPS zijn er loopbanen met een verschillende loopbaanduur :

Adjunct van de directeur	Ingenieur	Loods	Wetenschappelijk attaché
A111 (22530 - 34780)	A121 (26280 - 40780)	A141 (30230 - 39780)	A165 (22530 - 38180)
Na 6 jaar SA: A112 (24730 - 37030)	Na 6 jaar SA: A122 (29280 - 43780)	Na 6 jaar SA: A142 (32280 - 41830)	Na 4 jaar SA: A166 (27030 - 40030)
Na 12 jaar SA: A113 (27030 - 39280)	Na 12 jaar SA: A123 (32280 - 48180)	Na 6 jaar SA: A143 (34530 - 44030)	Na 6 jaar SA: A167 (30380 - 42280)
Na 9 jaar SA: A114 (29280 - 41580)	Na 9 jaar SA: A124 (33630 - 50330)	Na 9 jaar SA: A144 (36080 - 45530)	
Loopbaanduur: 27 jaar	Loopbaanduur: 27 jaar	Loopbaanduur: 21 jaar	Loopbaanduur: 10 jaar

Bij de huidige graadverandering die in dit besluit wordt opgeheven en opgaat in de regeling horizontale mobiliteit (graadverandering naar een andere graad van dezelfde rang indien men slaagt voor dezelfde proef of hetzelfde examen als de proef of het examen voor aanwerving of bevordering) worden de verworven anciënniteiten meegenomen en wordt betrokkene ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan.

Door het verschil in loopbaanduur kan de verandering van loopbaan echter tot gevolg hebben dat de betrokken ambtenaar in een schaal terecht komt die veel hoger is dan de schaal van herkomst en bovendien nog een krediet aan schaalanciënniteit meeneemt.

Voorbeeld 1:

Adjunct van de directeur in schaal A111 met 5 jaar SA en 8 jaar geldelijke anciënniteit: 26280 euro gaat via graadverandering over naar de loopbaan van wetenschappelijk attaché (na het voldoen van de voorwaarden van de graadverandering uiteraard). Betrokkene komt bijgevolg in de schaal A165 terecht met 5 jaar SA. Maar doordat slechts 4 jaar SA nodig is voor de overgang naar schaal A166 volgt de onmiddellijke inschaling in schaal A166: 30730 euro

Voorbeeld 2:

Adjunct van de directeur in schaal A112 met 8 jaar SA en 18 jaar geldelijke anciënniteit: 34530 euro gaat over naar de loopbaan van wetenschappelijk attaché en komt dan in schaal in A166 terecht (overeenkomstige trap fulo) met 8 jaar SA. Maar doordat slechts 6 jaar SA nodig is voor de overgang naar schaal A167 volgt de onmiddellijke inschaling in schaal A167: 40530 euro

Dit zijn aanzienlijke salarisverhogingen (tot 6000 euro) wat eigenlijk niet de bedoeling kan zijn van een graadverandering.

Het probleem stelt zich enkel in de A111 en A112. In de A113 heeft het meenemen van de volledige schaalanciënniteit geen gevolgen in de wetenschappelijke loopbaan aangezien er in deze loopbaan geen 4de schaal is. Schaal A168 maakt immers geen deel uit van de functionele loopbaan. Er is wel een functionele loopbaan van schaal A168 naar A169 maar dit speelt hier niet.

Om aan deze anomalie te remediëren (dus overgang naar een kortere loopbaan) wordt in de nieuwe regeling horizontale mobiliteit niet de volledige schaalanciënniteit overgenomen maar wordt deze breuksgewijs herleid naar het verschil tussen de loopbaansprongen.

Aanpassing in voorbeeld 1:

A111 naar A112 na 6 jaar SA (en 8 jaar geldelijke anc)

A165 naar A166 na 4 jaar SA

Betrokkene heeft 5 jaar SA in schaal A111 : Bij overgang van schaal A111 naar schaal A165 wordt 4/6 van de SA meegenomen : dus in plaats van de volledige 5 jaar SA wordt dan 3 jaar en 3 maanden SA meegenomen wat betekent dat betrokkene in schaal A165 terecht komt en niet onmiddellijk in schaal A166.

Het verschil in salaris bedraagt dan 26280 tov 26680 = 400 euro.

De overstap naar schaal A166 volgt dan 9 maanden later (het salaris wordt dan 30730 euro).

Aanpassing in voorbeeld 2:

A112 naar A113 na 12 jaar SA (en 18 jaar geldelijke anc)

A166 naar A167 na 6 jaar SA

Betrokkene heeft 8 jaar SA in schaal A112 : Bij overgang van schaal A112 naar schaal A166 wordt 6/12 van de SA meegenomen : dus in plaats van de volledige 8 jaar SA wordt dan 4 jaar SA meegenomen wat betekent dat betrokkene in schaal A166 terecht komt en niet onmiddellijk in schaal A167.

Het verschil in salaris bedraagt dan 34530 tov 37780 = 3250 euro.

De overstap naar schaal A167 volgt dan 2 jaar later (het salaris wordt dan 40530 euro).

Artikel 58 (opheffing van artikel VI 28 en VI 29)

Dat de functies van preventieadviseur-coördinator en preventieadviseur enerzijds (VI 28), en van afdelingshoofd en projectleider N-1 anderzijds (VI 29) tevens kunnen ingevuld worden via de horizontale mobiliteit, wordt verschoven naar deel VI voor wat betreft de preventiefuncties (artikel VI 89), en naar deel V voor wat betreft het afdelingshoofd en de projectleider N-1 (artikel V 39, §1).

Artikel 59 en 60 (wijziging van artikel VI 30bis en quater – toepassingsgebied externe mobiliteit)

De laatste zin van artikel VI 30bis verklaart de regeling inzake externe mobiliteit van toepassing op de gewestelijk ontvangers. Omdat alle gewestelijk ontvangers ondertussen werden toegewezen aan het Agentschap voor Binnenlands Bestuur hoeven zij niet langer onder het toepassingsgebied van de externe mobiliteit te vallen. De laatste zin van artikel VI 30bis wordt dan ook opgeheven.

Artikel 61 en 62 (wijziging van artikel VI 30septies en VI 30octies – hervorming selectieprocedures externe mobiliteit)

Deze artikelen worden aangepast overeenkomstig bovenvermelde hervorming en uniformering van de selectieprocedures cf. art. III 8, III 9 en III 10:

- de selector organiseert de selectie in overleg met de lijnmanager,
- de selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, competenties en andere vereisten,
- het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure (geen vermelding externe potentieelinschatting, voorselectie, ... in VPS),
- de lijnmanager kiest de meest geschikte kandidaat.

In het kader van een overplaatsing binnen hetzelfde niveau geldt de algemene diplomavereiste van dat niveau niet. De ambtenaar kan zonder diploma immers in dat niveau terechtgekomen zijn door aanwerving met EVC of door bevordering. Het selectiereglement vermeldt enkel een diplomavereiste als er een specifieke diplomavorwaarde voor de functie is (vb. ingenieur of arts).

Artikel 63 (vervanging van artikel VI 34)

Dit artikel wordt aangepast overeenkomstig bovenvermelde principes cf. art. III 8, III 9 en III 10:

- de selector organiseert de selectie in overleg met de lijnmanager,
- de selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, competenties en andere vereisten (geen tussenkomst managementorgaan),
- geen opdeling in generieke en functiespecifieke competenties en testen; het onderscheid tussen de proef van de generieke competenties en de proef van de functiespecifieke competenties verdwijnt,
- het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure (geen vermelding interne potentieelinschatting, externe potentieelinschatting, voorselectie, selectiegesprek, jury, rangschikking, bijkomende test, ... in VPS),
- de lijnmanager kiest de meest geschikte kandidaat.

Artikel 64 en 73 (wijziging van artikel VI 36 en VI 53 – proeftijd na bevordering)

Naar analogie met de horizontale mobiliteit wordt bepaald dat de bevorderingsbetrekking moet opgenomen worden ten laatste drie maanden na de datum van de selectiebeslissing. Voorheen gold de regel dat de bevordering inging de eerste dag van de maand volgend op de selectiebeslissing van de benoemende overheid. Dit is echter een erg korte termijn indien het te bevorderen personeelslid afkomstig is uit een andere entiteit.

Het VPS bevat thans met artikel VI 53 een regeling inzake proeftijd bij bevordering. De huidige plaatsing van dit artikel onder de rubriek vergelijkende overgangsexamens wekt ten onterechte de indruk dat deze proeftijd enkel geldt bij een bevordering naar een hoger niveau en niet bij een bevordering binnen het niveau. Daarom wordt de inhoud van dit artikel toegevoegd aan die van art. VI 36 bij de algemene bepalingen inzake bevordering. Het artikel VI 53 wordt opgeheven.

Artikel 65 (wijziging van artikel VI 38 – bevordering binnen het niveau, competentieproef)

Door de uniformering van de selectieprocedures wordt voor de bevordering binnen het niveau niet langer gesproken over een vergelijkende competentieproef (zeewezen) of een niet-vergelijkende competentieproef (leidinggevende en inhoudelijke bevorderingsprocedures binnen het niveau).

Artikel 66 (wijziging van artikel VI 39 – bevordering binnen het niveau, leidinggevende functie)

a. Een bepaling vanuit artikel VI 3 bis, dat voor de rest werd opgeheven, wordt verschoven naar dit artikel. Directeursfuncties zijn leidinggevende functies van N-2 niveau en zijn onderscheiden van topkaderfuncties van N-niveau en middenkaderfuncties van N-1 niveau. Ze situeren zich in rang A2 (zie bijlage 3).

b. De deelnemingsvoorwaarden voor een leidinggevende functie blijven behouden (rang en ervaring of anciënniteit). De vereiste onderdelen voor een selectieprocedure voor een bevorderingsfunctie worden afgestemd op de proeven voor andere selectieprocedures.

Dit artikel wordt aangepast overeenkomstig bovenvermelde hervorming en uniformering van de selectieprocedures:

- geen opdeling in generieke en functiespecifieke competenties en testen: de opdeling tussen de proef van de generieke competenties en de proef van de functiespecifieke competenties wordt geschrapt,
- het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure (geen vermelding interne en externe potentiële inschatting in VPS).

Het onderscheid qua stappen in de selectieprocedure tussen leidinggevende bevorderingsprocedures (VI 39) en inhoudelijke bevorderingsprocedures (VI 40) binnen het niveau vervalst. Qua deelnemingsvoorwaarden blijven de verschillen bestaan.

De rol van het managementorgaan van de entiteit, met name het adviseren van de lijnmanager wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties, vervalt. De selector beoordeelt de competenties en andere vereisten, in overleg met de lijnmanager. De mogelijkheid om bezwaar in te dienen tegen het advies van het managementorgaan verdwijnt eveneens. Er is geen reden om enkel voor de procedure bevordering binnen het niveau een interne bezwaarmogelijkheid te organiseren. Net zoals voor andere selectieprocedures, kan het personeelslid beroep aantekenen bij de Raad van State.

Het gewijzigde artikel VI 34 bepaalt het verdere verloop van de procedure. De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de voor hem meest geschikte kandidaat voor de functie. De kandidaten worden in kennis gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie. Dit vervangt artikel VI 39, §4 tot en met §8.

Artikel 67 (wijziging van artikel VI 40 – bevordering binnen het niveau, inhoudelijke functie)

De deelnemingsvoorwaarden voor een inhoudelijke functie blijven behouden (rang en ervaring). De vereiste onderdelen voor een selectieprocedure voor een bevorderingsfunctie worden afgestemd op de proeven voor andere selectieprocedures.

Dit artikel wordt aangepast overeenkomstig bovenvermelde hervorming en uniformering van de selectieprocedures: het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure (geen vermelding interne en externe potentiële inschatting, en selectiegesprek voor jury in VPS).

Het onderscheid tussen leidinggevende bevorderingsprocedures (VI 39) en inhoudelijke bevorderingsprocedures (VI 40) binnen het niveau vervalt.

De rol van het managementorgaan van de entiteit, met name het adviseren van de lijnmanager wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties, vervalt. De selector beoordeelt de competenties en andere vereisten, in overleg met de lijnmanager. De mogelijkheid om bezwaar in te dienen tegen het advies van het managementorgaan verdwijnt eveneens. Er is geen reden om enkel voor de procedure bevordering binnen het niveau een interne bezwaarmogelijkheid te organiseren. Net zoals voor andere selectieprocedures, kan het personeelslid beroep aantekenen bij de Raad van State.

Het gewijzigde artikel VI 34 bepaalt het verdere verloop van de procedure. De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de voor hem meest geschikte kandidaat voor de functie. De kandidaten worden in kennis gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie. Dit vervangt artikel VI 40, §5 tot en met §6.

Artikel 68 (wijziging van artikel VI 41 – bevordering binnen het niveau, zeewezen)

De vereiste onderdelen voor een selectieprocedure voor een bevorderingsfunctie worden afgestemd op de proeven voor andere selectieprocedures. De bepaling in artikel VI 41 dat men, om te kunnen bevorderen naar een aantal specifieke graden binnen het zeewezen, moet slagen voor een vergelijkende proef van de functiespecifieke competenties wordt geschrapt.

Het gewijzigde artikel VI 34 bepaalt het verloop van de procedure.

Artikel 69 en 70 (wijziging van artikel VI 45 en VI 46 – bevordering naar een hoger niveau, vergelijkend 'examen')

Bevordering naar een hoger niveau hoeft niet meer te gebeuren via een vergelijkend examen voor overgang naar een hoger niveau. Nagaan of kandidaten beschikken over de vereiste competenties en andere vereisten, kan ook aan de hand van een ander soort proeven of testen gebeuren. Daarom wordt de term 'vergelijkend examen voor overgang naar een hoger niveau' vervangen. Het Agentschap voor Overheidspersoneel is de selector voor bevordering naar het hoger niveau en ook de scope nl alle beleidsdomeinen blijft behouden.

Na een periode van één jaar zal geëvalueerd worden of de nieuwe werkwijze (functiespecifieke selectie i.p.v. generiek overgangsexamen) aanleiding heeft gegeven tot meer effectieve bevorderingsmogelijkheden naar het hogere niveau.

Artikel 71 en 72 (opheffing van artikel VI 47 en VI 48 – bevordering naar een hoger niveau: generieke competenties niveau A, keuze lijnmanager)

Bevordering naar een hoger niveau hoeft niet meer te gebeuren via een vergelijkend examen voor overgang naar een hoger niveau. Nagaan of kandidaten beschikken over de vereiste competenties en andere vereisten, kan ook aan de hand van een ander soort proeven of testen gebeuren. De selectie kan uit verschillende testen bestaan.

Om te bevorderen naar niveau A, moet de ambtenaar (voorafgaandelijk) niet meer bewijzen dat hij over de generieke competenties beschikt. Er wordt geen lijst van de vereiste generieke competenties meer vastgesteld. Daarom wordt artikel VI 47 opgeheven.

De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de voor hem meest geschikte kandidaat (zie gewijzigd artikel VI 34 – dat VI 48 overbodig maakt).

Artikel 73 (opheffing van artikel VI 49 t.e.m. VI 53 – vergelijkende overgangsexamens en vergelijkende competentieproeven)

Hoofdstuk 4, dat bepalingen omvat inzake de vergelijkende overgangsexamens en de vergelijkende competentieproeven, wordt opgeheven aangezien de overgangsexamens en de vergelijkende competentieproeven opgaan in de gewone selectieprocedures (VI 34 – VI 36). Nagaan of kandidaten beschikken

over de vereiste competenties en andere vereisten, kan immers ook aan de hand van een ander soort proeven of testen gebeuren.

De bepaling dat de selector om de drie jaar de noodzaak nagaat van het organiseren van een vergelijkend overgangsexamen (VI 49), wordt opgeheven. Het is aan de lijnmanager om te beslissen wanneer bepaalde selectieprocedures georganiseerd worden.

De bepaling van de programma's van de examens en proeven (VI 50) en van het examenreglement (inclusief geldigheidsduur van testen, VI 51) gebeurt nu via de bepaling van het selectiereglement (VI 34).

De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de voor hem meest geschikte kandidaat (zie gewijzigd artikel VI 34 – dat VI 52 overbodig maakt).

De benoemende overheid laat het geselecteerde personeelslid toe tot de proeftijd en geeft het een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling ten laatste binnen drie maanden na de selectiebeslissing (zie gewijzigd artikel VI 36 – dat VI 52, §1, overbodig maakt).

Het selectiereglement regelt desgevallend de regels rond de rangschikking, de geldigheidsduur en het verlies en behoud van een plaats in de reserve, en de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de invulling van een bijkomende vacature van eenzelfde of gelijkaardige functie (zie gewijzigd artikel VI 34 – dat VI 52, §2, overbodig maakt).

Artikel VI 53 m.b.t. de proeftijd wordt opgeheven, maar de inhoud ervan wordt verwerkt in artikel VI 36.

Artikel 74 (opheffing van artikel VI 65 graadverandering)

1° Voor een periode die loopt vanaf 1 september 2015 tot de inwerkingtreding van dit wijzigend besluit wordt inzake graadverandering in bepaalde gevallen dezelfde breuksgewijze berekening van de schaalanciënniteit ingevoerd als deze die in het kader van de horizontale mobiliteit zal gelden (voor meer uitleg hierover zie de toelichting bij artikel 54 van dit wijzigend besluit).

2° Voortaan zal de procedure van horizontale mobiliteit minstens dezelfde mogelijkheden bieden als deze van graadverandering, waardoor de procedure van graadverandering overbodig is geworden (zie de wijziging van artikel VI 18, §1, VPS waardoor horizontale mobiliteit mogelijk wordt naar een statutaire functie van dezelfde of een lagere rang op voorwaarde dat, desgevallend, wordt voldaan aan de specifiek diplomaverreiste).

Artikel 75, 76 en 77 (wijziging van artikel VI 68, VI 70, en VI 71 – hervorming selectieprocedures IT-mandaten)

Deze artikelen worden aangepast overeenkomstig bovenvermelde hervorming en uniformering van de selectieprocedures cf. art. III 8, III 9 en III 10:

- de selector organiseert de selectie in overleg met de lijnmanager,
- de selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, competenties en andere vereisten (geen tussenkomst meer van het managementorgaan BZ

- voor de beoordeling van de competenties of van het hoofd van het beleidsveld ICT voor de keuze van de meest geschikte kandidaat),
- geen opdeling in generieke en functiespecifieke competenties (de lijnmanager van DBZ stelt geen lijst van generieke competenties meer vast),
 - het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure,
 - de lijnmanager kiest de meest geschikte kandidaat.

Artikel 78 (wijziging van artikel VI 75 – hervorming selectieprocedures projectleiders)

Artikel VI 75 wordt aangepast overeenkomstig bovenvermelde hervorming en uniformering van de selectieprocedures cf. art. III 8, III 9 en III 10:

- de selector organiseert de selectie in overleg met de lijnmanager,
- de selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, competenties en andere vereisten,
- het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure,
- de lijnmanager kiest de meest geschikte kandidaat.

Artikel 79 (wijziging artikel VI 89, §1 en §2)

In dit artikel worden de verschillende invullingswijzen voor de functies van preventieadviseur-coördinator en preventieadviseur verduidelijkt. Het gaat enkel om een verduidelijking van de reeds toegepaste principes.

Voor de aanstelling van preventieadviseurs kan men zich richten tot reeds in dienst zijnde ambtenaren die het vereiste getuigschrift behaald hebben, of kan men zich richten tot preventieadviseurs van andere entiteiten en hen laten overkomen via horizontale mobiliteit, of kan men overgaan tot externe werving. De principes inzake de statutaire invulling van vacatures (combinatie van procedures) zoals bepaald in artikel I 5, §1, VPS zijn niet van toepassing. Het gaat immers over tijdelijke aanstellingen of een aanwijzing in een mandaat bovenop een statutaire basisgraad.

De procedure van aanwerving moet voortaan altijd gecombineerd worden met de procedure van externe mobiliteit.

Artikel 80 (opheffing van artikel VI 93, §2)

De inhoud van artikel VI 93 §2 blijft behouden, maar wordt verschoven naar artikel VI 89, §1 en §2, zodat de verschillende invullingswijzen op een overzichtelijkere wijze gegroepeerd worden.

Artikel 81 (wijziging van artikel VI 94)

Artikel VI 94 wordt aangepast overeenkomstig bovenvermelde hervorming en uniformering van de selectieprocedures cf. art. III 8 – III 9 en III 10:

- de selector organiseert de selectie in overleg met de lijnmanager,
- de selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, competenties en andere vereisten voor de functie van preventieadviseur,
- het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure,
- de lijnmanager kiest de meest geschikte kandidaat.

Specifiek is de tussenkomst van een bijzondere commissie die de competenties van de preventieadviseur-coördinator beoordeelt en aan de lijnmanager een lijst van geschikte kandidaten voorlegt. Deze tussenkomst blijft behouden.

Bovendien blijft behouden dat het akkoord van het overlegcomité nodig is voor een aanstelling tot preventieadviseur of een aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator. Het akkoord van het overlegcomité is immers een wettelijke vereiste uit de welzijnsreglementering.

Artikel 82 (artikel VI 106 – schaalanciënniteit voltijds ouderschapsverlof)

Een ambtenaar die afwezig is als gevolg van voltijds verlof voor loopbaanonderbreking bouwt tijdens zijn afwezigheid geen schaalanciënniteit op. Als gevolg hiervan zal de ambtenaar later dan voorzien overgaan naar de eerstvolgende salarisschaal. Deze regeling geldt zowel voor de voltijdse loopbaanonderbreking (algemeen stelsel), als voor de drie zorgverloven. Wat het voltijds ouderschapsverlof betreft, kan deze regeling niet langer worden aangehouden. Deze is namelijk niet in overeenstemming met de Europese Richtlijn 2010/18/EU. Deze Richtlijn stelt immers dat de opname van ouderschapsverlof noch invloed mag hebben op verworven rechten, noch op rechten in wording. M.a.w. een ambtenaar afwezig als gevolg van voltijds ouderschapsverlof zal tijdens de afwezigheid schaalanciënniteit opbouwen.

Wat de overige elementen van de Richtlijn betreft, heeft een vergelijking uitgewezen dat het VPS in overeenstemming is met de Richtlijn.

Artikel 83 (toevoeging van artikel VI 118bis – veiligheidsadvies)

Gezien de werking bij het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht de veiligheid van de Staat aanbelangt, opteert de Vlaamse overheid er voor dat alle personeelsleden van het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht een veiligheidsverificatie krijgen vanuit de Nationale Veiligheidsoverheid (NVO). De Nationale Veiligheidsoverheid (NVO) is de collegiale overheid die bevoegd is voor de afgifte of de intrekking van veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen. De NVO is bovendien verantwoordelijk voor het beheer en het toezicht op de goede beveiliging van de geclassificeerde informatie in België. De NVO is samengesteld uit vertegenwoordigers van verschillende federale overheden. Het voorzitterschap wordt bekleed door de FOD Buitenlandse Zaken, waar ook het secretariaat is ondergebracht. Een administratieve overheid kan beslissen de NVO eerst een veiligheidsverificatie te laten verrichten alvorens toelating te verlenen voor het uitoefenen van een beroep, een functie, een zending of een mandaat, alsook om toegang te verlenen tot lokalen, gebouwen/terreinen of voor het verlenen van een toestemming, een vergunning of een machtiging (art. 22quinquies van de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen). De NVO maakt haar met reden omkleed veiligheidsadvies over aan de administratieve overheid die hierom verzoekt. Voor nieuwe aanwervingen zal in het selectiereglement deze voorwaarde worden opgenomen. Aan personeelsleden die op datum van in dienst zijn bij het Vlaams centrum voor Elektronisch Toezicht zal de vereiste van een positief veiligheidsadvies worden gecommuniceerd. Indien geen positief veiligheidsadvies kan afgeleverd worden of indien een personeelslid niet instemt met het veiligheidsonderzoek,

kan uitgekeken worden naar een andere functie (herplaatsing) of kan, in geval van contractuele tewerkstelling mits respect voor de regels van het arbeidsrecht, de tewerkstelling beëindigd worden. Artikel 22 quater van voormelde wet bepaalt dat het veiligheidsattest slechts geldig is voor de duur waarvoor het werd aangevraagd. Om de drie jaar zal de Vlaamse overheid een nieuwe veiligheidsverificatie aanvragen.

Artikel 84 (wijziging aan artikel VI 158- graadverandering in overgangsmaatregel)

Organiek wordt de graadverandering opgeheven. Ze blijft wel nog bestaan bij wijze van overgangsmaatregel voor de ambtenaren die overgeheveld werden vanuit de federale overheid. Gezien in artikel VI 1 voor de procedure van graadverandering de bepaling van de groep van kandidaten tot wie de lijnmanager bij de invulling van een vacature zijn oproep mag beperken, organiek geschrapt wordt, moet deze bepaling bij de overgangsmaatregel apart opgenomen worden.

Artikel VI 65 dat o.m. de inschalingsregels vermeldde bij de organieke graadverandering wordt opgeheven. De verwijzing ernaar moet hier dus ook opgeheven worden. Voor de inschalingsregels bij graadverandering van ambtenaren die overgeheveld werden, geldt een aparte regeling in art. VI 158 zelf.

Artikel 85 (nieuwe artikels VI 160 t.e.m. VI 162 – overgangsmaatregel i.v.m. vrijstellingen)

Art. VI 160

Ambtenaren die thans houder zijn van een vrijstelling op basis van artikel VI 2, VI 3 en VI 3 bis behouden deze vrijstelling voor de resterende duur van de zeven jaar tijdens dewelke ze recht hadden op een vrijstelling.

De vrijstelling geldt voor de competenties waarvoor men vrijgesteld was. Zie toelichting bij de schrapping van artikel VI 2, VI 3 en VI 3bis.

Art. VI 161

Bovendien wordt het generieke toegangsticket voor contractuelen om statutair te kunnen worden in dezelfde graad als de graad waarvoor ze vrijgesteld waren van het generieke gedeelte bij aanwerving, expliciet behouden. Contractuele personeelsleden die op basis hiervan thans kunnen meedingen naar een statutaire betrekking, blijven deze mogelijkheid behouden.

Art. VI 162

Alle procedures die voor de in werkingtreding van het besluit op basis van deel VI werden opgestart, worden verdergezet conform de regels die bij opstart van de procedure golden.

Artikel 87 wijziging artikel VII 10 – betaling loon via overschrijving)

Op grond van de huidige formulering van artikel VII 10 VPS (betaling via "overschrijving") kan het personeelslid in principe in om het even welk land ter wereld een bankrekening openen en aan de werkgever vragen om zijn loon daarop te storten.

Er bestaat op dit ogenblik geen enkele juridische grondslag om aan deze vraag niet tegemoet te komen.

Nochtans brengt dit een aantal complicaties/problemen met zich mee:

- aanpassing van Vlimpers, met een nog te berekenen kostprijs tot gevolg;
- verschillende banken rekenen extra kosten aan voor overschrijvingen naar een land buiten de SEPA-zone of in een andere munt dan de euro (zowel voor ingaande als uitgaande internationale bankverrichtingen – dus zowel kosten voor werkgever als werknemer);
- koersverschillen tussen de Euro en vreemde munten (vb. mbt de vraag van KB/IV - Amerikaanse dollar).

Daarom wordt voortaan bepaald dat de betaling van het loon gebeurt "via een Europese SEPA-overschrijving".

Artikel 88 (wijziging artikel VII 12, 1° - salarisschaal hoofdstatisticus)

In dit artikel wordt de salarisschaal die gekoppeld is aan de aanwervingsgraad van hoofdstatisticus verankerd. Voor meer toelichting over de graad van hoofdstatisticus zie toelichting bij artikel 100.

Artikel 89 (wijziging artikel VII 31 – opname toelage tijdelijke functieverzwarende in berekeningsbasis overloon)

Dit artikel vermeldt de berekeningsbasis van overloon, verstoringstoelage en zondagvergoeding. Dit gebeurt aan de hand van: "salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage hoger ambt, de examentoeelage en de bevorderingspremie"

De nieuwe toelage "tijdelijke functieverzwarende" komt enigszins overeen met de toelage hoger ambt, ook al is er geen volledige parallel tussen beiden (andere toekenningsvoorwaarden, andere procedure e.d.). Toch is het evident dat de toelage "tijdelijke functieverzwarende" in de berekeningsbasis voor het overloon wordt opgenomen.

Artikel 90 (wijziging artikel VII 44ter – betaling carpooltoelage)

De gegevens inzake de carpooltoelage worden ingebracht in het gemeenschappelijk boekhoudsysteem van de Vlaamse overheid (Orafin). Orafin stuurt deze gegevens voor betaling jaarlijks (het eerste kwartaal van het daaropvolgend kalenderjaar) door naar Vlimpers. Vlimpers zorgt voor de uitbetaling, de aangifte aan RSZ en belastingen.

Bepaalde entiteiten, die niet met Orafin werken, vinden deze jaarlijkse betaling een bijkomende administratieve last. Zij moeten de gegevens van een volledig jaar bijhouden in een excelbestand om dan naar Vlimpers door te sturen. Deze entiteiten vinden het administratief eenvoudiger deze gegevens rechtstreeks en maandelijks in Vlimpers in te brengen.

In het VPS wordt daarom voortaan bepaald dat de entiteiten een keuzevrijheid hebben tussen maandelijks of jaarlijkse betaling.

Indien een beslissing wordt genomen dat een bepaalde entiteit tot Orafin toetreedt, impliceert dit wel dat de carpooltoelage jaarlijks wordt betaald.

Artikel 91 – (wijziging artikel VII 45 - toelage personeelsleden agentschap Jongerenwelzijn)

1. Door de zesde staatshervorming wordt de naam van het federaal detentiecentrum vervangen door "het Vlaams detentiecentrum De Wijngaard" en is een aanpassing van de rechthebbenden op de toelagen noodzakelijk.
2. Met de invoering van het decreet integrale jeugdhulp werd de organisatiestructuur van het agentschap Jongerenwelzijn grondig gewijzigd (nieuwe afdeling ITP en omvorming van de afdeling Preventie-en Verwijzersbeleid). Met het wijzigingsbesluit Modern HR van 21 februari 2014 werd artikel VII 45§2 VPS dat voorziet in een jeugdzorgtoelage voor bepaalde personeelsleden van het agentschap Jongerenwelzijn met ingang van 1 maart 2014 daaraan aangepast;
De naam 'Verwijzersbeleid' werd echter niet aangehouden in het uiteindelijk goedgekeurde decreet, en is gewijzigd naar de afdeling 'Ondersteuningscentra en Sociale Diensten bij de Jeugdrechtbank'. Artikel VII 45 §2 dient bijgevolg overeenkomstig te worden aangepast.

Artikel 92 (wijziging artikel VII 49 – toelage controleurs van de vastleggingen)

In het decreet diverse financiële bepalingen is de opheffing van de functie van controleur van de vastleggingen voorzien. Concreet wordt artikel 35 van het Rekendecreet geschrapt. De inwerkingtreding is voorzien voor 1 januari 2016. Er kunnen dus geen nieuwe controleurs van de vastleggingen meer aangesteld worden maar voor de "zittende" controleurs wordt in een uitdoofscenario voorzien. Zolang de 4 betrokkenen tewerkgesteld blijven bij de diensten van het Vlaams ministerie, bevoegd voor het financiële en budgettaire beleid, die belast zijn met de opmaak en consolidatie van de algemene rekeningen en tot maximaal 31 december 2025 behouden zij de toelage voorzien in artikel VII 48.

Artikel 93 (schrapping artikel VII 86 – expatriatievergoeding Brakke Grond)

Op 8 november 2012 heeft de toenmalige Vlaamse minister van Cultuur beslist om m.i.v. 1 januari 2013 geen personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid meer tewerk te stellen in de Brakke Grond. De nog aldaar tewerkgestelde personen zijn personeelslid van de "stichting naar Nederlands recht".

Artikel 94 (wijziging artikel VII 91bis – vervangende vergoeding maaltijdcheques)

Op 8 november 2012 heeft de toenmalige Vlaamse minister van Cultuur beslist om m.i.v. 1 januari 2013 geen personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid meer tewerk te stellen in de Brakke Grond. De nog aldaar tewerkgestelde personen zijn personeelslid van de "stichting naar Nederlands recht".

De verwijzing in dit artikel naar tewerkgestelde personeelsleden in Amsterdam vervalt.

Artikel 95 (wijziging artikel VII 104, 4^{de} lid – woon-werkverkeer gehandicapten)

Het 4^{de} lid van dit artikel voorziet in een decumul tussen de tegemoetkoming aan een gehandicapte voor het woon-werkverkeer die het openbaar vervoer niet kan gebruiken (tegenwaarde treinkaart zelfde afstand) en het ten laste nemen van de kostprijs van een abonnement voor het woon-werkverkeer (artikel VII 95).

Het "totale woon-werkverkeer" bestaat uit verschillende "deeltrajecten" :

- "voortraject" = traject van woonplaats naar halte openbaar vervoer;
- "volledig traject" = traject woonplaats – standplaats;
- "natraject" = traject halte openbaar vervoer naar standplaats,

Daarom is een verduidelijking in het artikel noodzakelijk.

De mogelijkheid bestaat dat een gehandicapte het "voortraject" niet met het openbaar vervoer (bus) kan nemen, wegens toegankelijkheid van de bussen van De Lijn. Hij neemt daarom zijn wagen tot aan het station, maar neemt dan wel de trein tot aan de standplaats. In dit geval heeft betrokkene recht op een tegemoetkoming op basis van artikel VII 104 (regeling gehandicapten) maar ook recht op een abonnement openbaar vervoer ten laste van de werkgever (art. VII 95).

Er is dus geen decumul aangezien het om een ander "deeltraject" van de totale woon-werkverplaatsing gaat.

Artikel 96 (wijziging artikel VII 109septies – kinderbijslag)

De wet van 4 april 2014 tot wijziging van de samengeordende wetten van 19 december 1939 betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders (B.S. 5/5/2014) creëert één wettelijk kader voor werknemers én zelfstandigen.

De kinderbijslagwet van 19 december 1939 wordt omgevormd tot een "algemene kinderbijslagwet – afgekort AKBW". Dit vereist een aanpassing van artikel VII 109septies.

De Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW) wordt omgevormd tot het "Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag – FAMIFED". Dit vereist geen aanpassing van artikel VII 109septies.

Artikel 97 (wijziging deel VII, titel 5 – overgangsbepalingen – overgedragen personeelsleden FIT naar departement Kanselarij en Bestuur)

Met het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2015 houdende overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid ingevolge de omvorming van de beleidsdomeinen Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid en Bestuurszaken tot het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur, worden vier personeelsleden van Flanders Investment en Trade (FIT) overgedragen naar het departement Kanselarij en Bestuur.

Vanaf de overdracht vallen deze personeelsleden niet langer onder het agentschapsspecifiek besluit van FIT, maar enkel onder het VPS. Een overgangsregeling is bijgevolg noodzakelijk opdat deze personeelsleden ook na hun overdracht verder aanspraak zouden kunnen maken op de specifieke voordelen die in het agentschapsspecifieke besluit van FIT zijn opgenomen. Deze specifieke voorwaarden zijn de volgende:

- de jaartoelage (artikel 10 en 11 van het ASB);
- de specifieke "bis" salarisschalen en de daaraan verbonden functionele loopbaan zoals opgenomen in artikel 11, §3 van het ASB.

Artikel VII 164 VPS bepaalt dat de compenserende toelage van 43,00 euro voor vastbenoemden en van 47,50 euro voor contractuelen behouden blijft voor de personeelsleden van de agentschappen die in het artikel worden opgesomd, op voorwaarde dat zij er in dienst zijn getreden vóór 1 december 2012 en totdat het personeelslid de entiteit vrijwillig verlaat of ontslagen wordt.

De overdracht van de vier personeelsleden van het FIT naar het departement Kanselarij en Bestuur, gebeurde zonder vacature of kandidaatstelling. Er was bijgevolg geen enkele "vrijwilligheid" ten aanzien van de betrokken personeelsleden. Zij behouden dan ook de compenserende toelage na hun overdracht naar het departement Kanselarij en Bestuur.

Artikel 98 (wijziging van artikel X 9, §1 – benaming federaal detentiecentrum)

Door de zesde staatshervorming wordt de naam van het federaal detentiecentrum vervangen door "het Vlaams detentiecentrum De Wijngaard".

Artikel 99 (invoeging van artikel X 91 – terugkeerrecht voor personeel SALV overgedragen naar SERV)

Aan de ambtenaren van de SALV, die ingevolge de inbedding van de SALV in de SERV ingevolge het decreet betreffende de hervorming van de strategische adviesraden, worden overgedragen naar de SERV (die niet behoort tot de interne arbeidsmarkt (= DVO) zoals omschreven in het VPS) wordt een terugkeerrecht toegekend naar de diensten van de Vlaamse overheid via de techniek van de mededinging met de normale procedures van de interne arbeidsmarkt (bevordering en horizontale mobiliteit). Voor de toepassing van deze procedures worden zij geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur.

Naast de in artikel X 91 geregelde mogelijkheid van de interne arbeidsmarkt beschikken de ambtenaren van de SALV die overgedragen worden naar de SERV (net zoals de ambtenaren van een aantal andere externe overheden) over de mogelijkheid om mee te dingen in procedures die aangeboden worden via de externe mobiliteit. Ingevolge de wijziging van artikel I 5, §1, 2° (zie artikel 2 van het ontwerpbesluit) wordt de procedure van aanwerving voortaan altijd gecombineerd met de procedure van externe mobiliteit. Dit betekent dat personeelsleden van de SERV (waaronder de personeelsleden van de SALV die werden overgedragen naar de SERV) telkens kunnen meedingen d.m.v. de procedure van externe mobiliteit zodra een vacature via werving wordt aangeboden. Zij kunnen bijgevolg meedingen voor selecties bij de diensten van

de Vlaamse overheid zonder dat de lijnmanager hiertoe expliciet moet beslissen. Externe mobiliteit naar de graad van hoofd van het secretariaatspersoneel SAR bij de DVO is niet mogelijk omdat dit een functie van N-niveau is bij de DVO en externe mobiliteit niet van toepassing is op functies van N-niveau (art. VI 30bis).

Artikel 100 (niveaugelijkwaardigheid van Benelux-diploma's)

Deze bepaling houdt rekening met de 'Beschikking van 18 mei 2015 van het Comité van Ministers betreffende de automatische wederzijdse generieke niveauserkenning van diploma's hoger onderwijs' waarover in de Benelux een akkoord gesloten werd.

Deze beschikking biedt aan elke burger de juridische zekerheid tot automatische diplomaerkenning van alle officieel erkende bachelor en master diploma's, behaald in de Benelux. Het niveau van zulk diploma (bachelor of master) zal automatisch als gelijkwaardig worden erkend, zonder enige erkenningsprocedure. Het is een aanvulling op het reeds tussen Nederland en Vlaanderen gesloten Verdrag over de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie.

Art.101 (wijziging bijlage 3 – indeling van hoofdstatisticus in rang A2A)

Het decreet betreffende de Vlaamse openbare statistieken geeft uitvoering aan het samenwerkingsakkoord van 15 juli 2014 tussen de Federale Staat, het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de nadere regels voor de werking van het Interfederaal Instituut voor Statistiek, van de raad van bestuur en de wetenschappelijke comités van het instituut voor de Nationale Rekeningen. Dit samenwerkingsakkoord werd via het instemmingsdecreet van 3 juli 2015 door het Vlaams Regering goedgekeurd. Iedere deelstaat wordt verondersteld met het voorbereidende werk klaar te zijn tegen uiterlijk 1 januari 2016. Het decreet betreffende Vlaamse openbare statistieken geeft nadere toelichting over de wijze waarop de Vlaamse overheid, binnen een interfederaal kader, het Vlaamse statistiekbeleid gestalte zal geven. De nadruk ligt op coördinatie van de activiteiten rond de ontwikkeling, productie en verspreiding van Vlaamse openbare statistieken. De opmaak van een statistisch programma en de opvolging hiervan is een belangrijk instrument voor deze coördinatie. Het decreet beschrijft tevens de wijze waarop het kwaliteitsbeleid zal georganiseerd worden en welke criteria hiervoor als toetssteen zullen dienen. De aan te stellen Vlaamse statistische autoriteit zal hierbij een ondersteunende en stimulerende rol vervullen.

Aan het hoofd van deze statistische autoriteit staat een 'hoofdstatisticus'. De Praktijkcode van Eurostat legt voor deze functie voorwaarden op. De hoofdstatisticus moet van voldoende hoog niveau zijn om alleen te kunnen beslissen over de te gebruiken statistische methoden, normen en procedures en over de inhoud en het moment van bekendmaking van statistische berichten (inhoudelijke expertise). Hij/zij moet professioneel onafhankelijk zijn tegenover regelgevende, administratieve of beleidsdepartementen en de particuliere sector. Hij/zij moet kunnen beschikken over voldoende middelen (medewerkers,

financiën) om de taken te realiseren. Hiermee rekening houdend wordt deze functie ingedeeld in de rang A2A.

Artikel 102 (wijziging van bijlage 4 – hervorming selectieprocedures, diploma informaticus)

Bijlage 4 wordt vervangen overeenkomstig de wijzigingen aan artikel V 34, V 36, VI 34, VI 39, VI 40 en VI 41 en de schrapping van artikel VI 65:

- "externe aanwerving mogelijk als er intern geen geschikte kandidaten zijn (artikel V 34)" wordt telkens vervangen door "open procedure mogelijk voor interne en externe kandidaten tegelijk (artikel V 36)";
- "een proef van de (generieke en) functiespecifieke competenties" of "een vergelijkende competentieproef" wordt telkens vervangen door "een selectieprocedure";
- de verwijzing naar de graadverandering (VI 65) wordt telkens geschrapt.

Bijlage 4 bij het VPS vermeldt voor aanwerving in de graad van informaticus een hele ingewikkelde lijst van diploma's, wat de transparantie niet ten goede komt, noch voor de kandidaat, noch voor de entiteit. Bovendien is deze lijst overbodig, aangezien het hier om een knelpuntfunctie gaat, waarvoor sowieso een afwijkende diplomavooraarde kan opgenomen worden in het selectiereglement. Belangrijker dan het diploma zijn bovendien de competenties van een kandidaat, die kunnen verworven zijn via bijkomende opleidingen, cursussen, werkervaring, enzovoort. Daarom wordt de lijst vervangen door 'diploma's zoals gevraagd in het selectiereglement'. Idem bij directeur-informaticus en adviseur-informaticus.

Artikel 103 (opheffing APKB)

Door de inwerkingtreding op 1 juli 2014 van artikel 42, 3°, van de bijzondere wet van 6 januari 2014 'met betrekking tot de Zesde Staatshervorming' is artikel 87, §4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 vervangen door een nieuwe tekst. Deze tekst bepaalt niet langer dat "de algemene principes het administratief en geldelijk statuut van het rijkspersoneel, die van rechtswege van toepassing zijn op het personeel van de gemeenschappen en de gewesten en van de ervan afhankende publiekrechtelijke rechtspersonen worden vastgesteld in een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit".¹

Deze algemene principes werden neergeschreven in het APKB. Door de zesde staatshervorming verliest dit KB zijn bevoegdheidsverdelende macht en kunnen de Gemeenschappen en Gewesten maatregelen nemen die hiervan afwijken. Afwijkende maatregelen moeten wel steeds gepaard gaan met een opheffing van de relevante APKB bepaling(en). Dit moet omdat het APKB niet uit de rechtsorde verdwijnt.

Dit besluit heft het APKB niet ad hoc, maar in zijn geheel op. Doen we omdat de volledige opheffing van het APKB conform het advies 56.597/1/V van 2 september 2014 van de Raad van State inzake rechtszekerheid en

¹ Het nieuwe artikel 87, §4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 heeft een andere inhoud en betreft de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten om uitzendarbeid te regelen bij hun diensten, bij het onderwijzend personeel en bij de lokale besturen

rechtsduidelijkheid de beste optie is. De opheffing van het APKB genereert geen reglementair vacuüm.

Artikel 104 (datum inwerkingtreding)

Dit artikel regelt de data van inwerkingtreding.

Art. BVR	Artikel VPS	Maatregel	Datum inwerkingtreding
1	I 2	inspectiediensten onderwijs	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
2	I 3	delegatie gemeenschappelijk dienstcentrum	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
3	I 5	hervorming selectieprocedures voorbehouden betrekkingen	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
4	I 5bis	hervorming selectieprocedures niet nodeloos hertesten	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
5	I 7	personeelsbevoegdheden van de gouverneur: arbeidsreglement	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
6	I 10, §2	raad van beroep (technisch)	Eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
7	II 8	Regeling sui generisrechten op databanken.	Eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
8	II 12	toestemming tot cumulatie niet meer vragen aan de gouverneur	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
9 – 18	III 3, §4, en III 22	hervorming selectieprocedures aanwerving vrijstelling	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
10	III 6, §2	hervorming selectieprocedures aanwerving	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
11	III 7	publicatie van buitenlandse vacatures	Eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
12-14	III 8 en III 10	hervorming selectieprocedures aanwerving	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
13	III 9	hervorming selectieprocedures aanwerving selectiereglement	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
15	III 12	delegatie eedaflegging	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
16	III 19	Geen bepaalde duur contract voor ontslagen ambtenaar op proef met terugvalpositie binnen de DVO	Statutaire proeftijden die aanvangen vanaf eerste dag van de maand na datum van goedkeuring of daarna
17	III 21bis	personeelsbevoegdheden van de gouverneur	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
19	III 31	Objectief wervingssysteem	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
20	IV 4	wijziging evaluatieprocedure	evaluatie m.b.t. het JAAR 2015 of daarna
21	IV 8	Opschorting raad van beroep	
2é2	IV 9 bis	personeelsbevoegdheden van de gouverneur	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
23	V 4	hervorming selectieprocedures topkader publicatie	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
24, 25,	V5, V 6, V 7, V 8 en V 10	hervorming selectieprocedures topkader	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring

26, 27, 29			
28	V 9	Proeftijd N-functie	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
30	V 17	Mobiliteit terugvalgraden directeur- generaal en adjunct-directeur- generaal	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
31	V 19	hervorming selectieprocedures SAR publicatie	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
32, 33, 34 35	V 20, V 21, V 22 en V 23	hervorming selectieprocedures SAR	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
36	V 29	Overgangsregeling titularis functie hoofd secretariaatspersoneel SAR - herplaatsing	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
37	V 29bis	Hoofd secretariaatspersoneel	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
38, 39, 40 41, 57	V 36, V 37, V 38, V 39 en VI 29	hervorming selectieprocedures middenkader	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
42	V 39bis en V 40bis	Horizontale mobiliteit N-1functies en hoofdadviseur	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
43	V 42	personeelsbevoegdheden van de provinciegouverneur	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
44	V 46	Herplaatsingsregeling hoofdadviseur	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
45 46 47 48 49 50	V 47, V48, V52 V 52bis en V 53	hervorming selectieprocedures vrijstellingen topkader, hoofd SAR, middenkader overgangsbepaling procedures topkader overgangsbepaling procedures hoofd SAR	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
51	V 56quinquies	Overgangsbepaling procedures middenkader	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
52	VI 1	oproep tot een aantal beleidsdomeinen – graadverandering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
53	VI 2, VI 3 en VI 3bis	hervorming selectieprocedures doorstroom vrijstelling	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
54	VI 12	Stopzetting herplaatsingsprocedure	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
55	VI 18	hervorming selectieprocedures horizontale mobiliteit	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
56	VI 22 en VI 23	hervorming selectieprocedures horizontale mobiliteit	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
57	VI 25 en VI 26	hervorming selectieprocedures horizontale mobiliteit	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
58	VI 28, VI 29,	hervorming selectieprocedures preventiefuncties	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
59 60	VI 30bis & quater	toepassingsgebied externe mobiliteit	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
61	VI 30septies en	hervorming selectieprocedures	eerste dag van de maand

62	VI 30octies	externe mobiliteit	na datum van goedkeuring
63	VI 34	Hervorming selectieprocedure	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
64	VI 36	proeftijd na bevordering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
65	VI 38	hervorming selectieprocedures bevordering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
66	VI 39	hervorming selectieprocedures bevordering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
67	VI 40	hervorming selectieprocedures bevordering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
68	VI 41	hervorming selectieprocedures bevordering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
69	VI 45	hervorming selectieprocedures bevordering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
70	VI 46	hervorming selectieprocedures bevordering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
71 72	VI 47 en VI 48	hervorming selectieprocedures bevordering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
73	VI 49 t.e.m. VI 53	hervorming selectieprocedures bevordering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
74	VI 65 1°	hervorming selectieprocedures graadverandering	1 september 2015
	2°		eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
75	VI 68	hervorming selectieprocedures IT- mandaten	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
76	VI 70	hervorming selectieprocedures IT- mandaten	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
77	VI 71	hervorming selectieprocedures IT- mandaten	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
78	VI 75	hervorming selectieprocedures projectleiders - project voor een aantal beleidsdomeinen	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
7 ⁹	VI 89, §1 en 2	Preventieadviseur - coördinator	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
80	VI 93, §2	Preventieadviseur - coördinator	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
81	VI 94	Hervorming selectieprocedures	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
82	VI 106	Schaalanciënniteit - ouderschapsverlof	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
83	VI 118bis	Positief veiligheidsadvies	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
84	VI 158	Overgangsmaatregel graadverandering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
85	VI 160 t.e.m. VI 162	Overgangsmaatregelen vrijstellingen	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
86	VII 3	technische aanpassing: verwijzing naar inschalingsregels in deel VI	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
87	VII 10	Betaling loon via Europese SEPA- overschrijving	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
88	VII 12, 1°	Salarisschaal hoofdstatisticus	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
89	VII 31	Toevoeging toelage TFV in berekenningsbasis overloon	1 maart 2014: technische rechtzetting vanaf datum

			invoering toelage tijdelijke functieverzwaren
90	VII 44ter	Betalingsmodaliteiten carpooltoelage	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
91	VII 45, §2	jeugzorgtoelage	1 maart 2014: de datum waarop het decreet reorganisatie integrale jeugdhulp uitwerking heeft
92	VII 49, §5	Overgangsregeling toelage controleurs van de vastleggingen	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
93	VII 86	Expatriatievergoeding Brakke grond	1 januari 2013: datum van de beslissing van de Vlaamse minister bevoegd voor Cultuur om vanaf 1/1/2013 geen personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid meer tewerk te stellen in Amsterdam
94	VII 91bis	Vervangende vergoeding maaltijdcheques Amsterdam	1 januari 2013: datum van de beslissing van de Vlaamse minister bevoegd voor Cultuur om vanaf 1/1/2013 geen personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid meer tewerk te stellen in Amsterdam
95	VII 104, 4de lid	Woon-werkverkeer gehandicapten – decumul artikel VII 95	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
96	VII 109septies	kinderbijslag	30 juni 2014: ingangsdatum wetswijziging kinderbijslag (wet van 4 april 2014)
97	VII 164 en VII 194	Overgangsbepalingen overgedragen personeelsleden FIT naar DKB	1 april 2015: datum overdracht personeelsleden FIT naar het Departement Kanselarij en Bestuur
98	X 9, §2	Benaming detentiecentrum	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
99	X 91	Terugkeerrecht SALV	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
100	bijlage 2	diplomavorwaarden Benelux akkoord	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
101	bijlage 3	Hoofdstatisticus indeling in rang A2A	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
102	bijlage 4	hervorming selectieprocedures	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
103	APKB	Opheffing APKB	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring