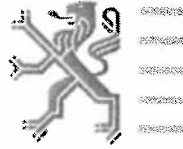


Vlaamse overheid



Agentschap voor Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 306.988

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 24 OKTOBER EN 21 NOVEMBER 2011 DIE GEVOERD WERDEN IN HET
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams
personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de mogelijkheid van een
voorselectie in de selectieprocedures en andere bepalingen

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
3. de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

de heer Hilaire Berckmans
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:

de heer Christoph Vandenbulcke
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

de heren Francis Van Lindt
Jos Mermans

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de mogelijkheid van een voorselectie in de selectieprocedures en andere bepalingen.

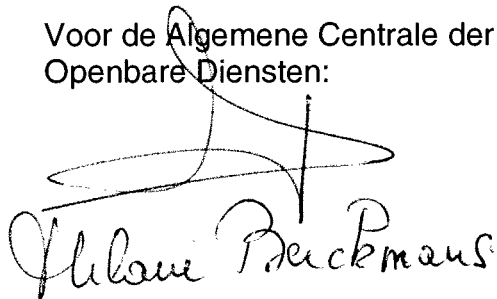
De afvaardigingen van de Algemene Centrale der Openbare Diensten en de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten wensen evenwel opmerkingen te formuleren (zie brieven als bijlage).

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 25 -11- 2011

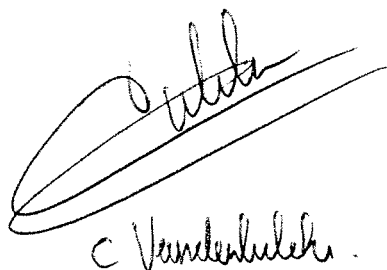
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



Willem Beckmans

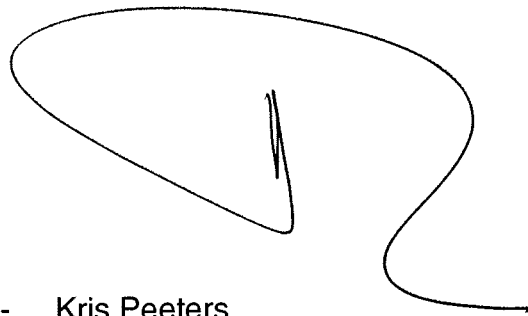
Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Dien-
sten



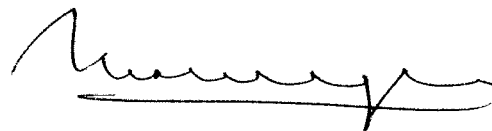
C. Vandenhulst

DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

De Voorzitter,

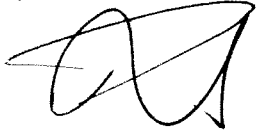


Kris Peeters
minister-president van de Vlaamse Regering
en
Vlaams minister van Economie, Buitenlands
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

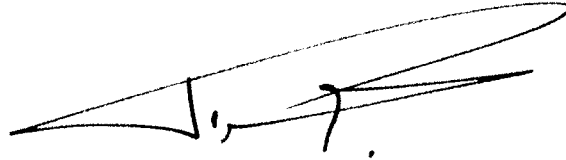


Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Toerisme en Vlaamse Rand

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



FRANCOIS VAN LINDT



Philippe Muyters
Vlaams minister van Financiën,
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening,
en Sport



acod
Sector Overheidsdiensten

www.acod-overheidsdiensten.be

☎: 02/508 58 64 - Fax: 02/508 59 34 - e-mail: hilaire.berckmans@acod.be

Brussel, 22 november 2011.

Aan de heer Frans Cornelis
Gevolmachtigd onderhandelaar
Sectorcomité 18

Betreft: protocol ontwerp van besluit tot wijziging van het VPS, sectorcomité 21/11/2011.

Mijnheer de gevolmachtigd onderhandelaar,
Beste Frans,

De ACOD tekent een protocol van akkoord voor het geheel van het ontwerp.

Ons akkoord met artikel 19 van het ontwerp (in dienst houden van ambtenaren ouder dan 65 jaar) is louter gebonden aan dit onderwerp. Wij zijn niet gelukkig met het signaal dat de Vlaamse regering daarmee geeft. Ik benadruk dat het specifiek akkoord in deze op GEEN ENKELE WIJZE een instemming inhoudt aangaande het verhogen van de pensioenleeftijd.

De ACOD gaat NIET akkoord met artikel 14 van het ontwerp. Alhoewel de voorselectie uitsluitend kan zijn is er geen enkele beroepsmogelijkheid – ook geen recht om te worden gehoord door het bevoegde managementorgaan – voorzien. Het recht om te worden gehoord opgenomen in de artikelen VI.39 en VI.40 van het VPS bij een bevorderingsprocedure binnen een niveau wordt daardoor uitgehold.

Ik vraag om deze opmerkingen namens de ACOD aan het protocol toe te voegen.

Met vriendelijke groeten,

Hilaire Berckmans
algemeen secretaris
ACOD – Overheidsdiensten.



FCSOD
Helihavenlaan 21
1000 BRUSSEL
Tel: 02/208.23.61

Brussel, 22 november 2011

Kabinet minister-president Vlaamse Regering
De heer Jeroen Vervloessem
Voorzitter Sectorcomité XVIII
Martelaarsplein 19
1000 BRUSSEL

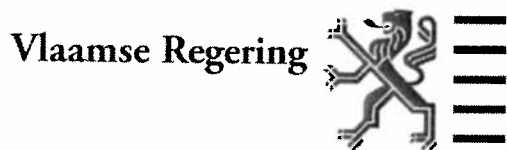
**Betreft: Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging
 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006
 wat betreft de mogelijkheid van een voorselectie in de
 selectieprocedures en andere bepalingen.**

Geachte heer voorzitter,

De FCSOD kan zich vinden in het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de mogelijkheid van een voorselectie in de selectieprocedures en andere bepalingen, zoals na bespreking aangepast op de zitting van Sectorcomité XVIII van 21 november 2011.

Wel blijven wij het moeilijk hebben met de bepalingen van Artikel 19 (vervanging van artikel XI 1, §3). Wij verwachten dat de overheid maximaal anticipeert op het vertrek/de op pensioenstelling van de personeelsleden waarvan de competenties moeilijk of niet te vervangen zijn. In die optiek kan de toepassing het Artikel 19 (vervanging van artikel XI 1, §3) enkel in zéér uitzonderlijke gevallen -en mits gedegen motivering- ingeroepen worden. Volledigheidshalve willen wij hier nog meegeven dat het aannemen van dit artikel geenszins aanzien mag worden als een opening in het debat over de pensioenleeftijd, maar eerder als een poging om het outsourcen van al dan niet hoog gekwalificeerde taken binnen de Diensten van de Vlaamse overheid tegen te gaan.

Met vriendelijke groeten,
Namens de FCSOD,
Christoph Vandenbulcke
Coördinator



Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de mogelijkheid van een voorselectie in de selectieprocedures en andere bepalingen

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1 en §3, vervangen bij de wet van 8 augustus 1988;

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het Gemeenschapsonderwijs, artikel 67, §2;

Gelet op het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003, artikel 5;

Gelet op het decreet van 18 juli 2003 tot regeling van strategische adviesraden, artikel 12, derde lid;

Gelet op het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op _____ ;

Gelet op protocol nr. _____ van ... van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op advies _____ van de Raad van State, gegeven op ... , met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

Artikel 1. In artikel I 2, 12°, eerste gedachtestreep, van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, worden de woorden “het hoofd van een entiteit” vervangen door de woorden “de management- en projectleidersfuncties van N – niveau”.

Art. 2. Aan artikel V 7, §1, van hetzelfde statuut, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009 en 22 januari 2010, worden drie leden toegevoegd, die luiden als volgt:

“Elke selectie kan bestaan uit verschillende testen.

Jobpunt Vlaanderen kan een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.”.

Art. 3. In deel V, titel 1, van hetzelfde statuut, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 6 juli 2007, 23 mei 2008, 29 mei 2009, 22 januari 2010 en 29 april 2011, wordt hoofdstuk 4, opgeheven bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Hoofdstuk 4. Mobiliteit

Art. V 10. In afwijking van de hoofdstukken 2 en 3, kan de indienstnemende overheid vacante management- en projectleiderfuncties van N-niveau of van algemeen directeur invullen door mobiliteit. De indienstnemende overheid bepaalt de vereiste functiespecifieke competenties voor de functie.

Een vacante management- en projectleiderfunctie van N-niveau of van algemeen directeur wordt bekend gemaakt. De oproep regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de vereiste functiespecifieke competenties.

De titularissen van een management- en projectleiderfunctie van N-niveau of van algemeen directeur, die beschikken over een evaluatie, die niet met onvoldoende werd besloten, kunnen zich kandidaat stellen naar aanleiding van de bekendmaking van een vacature.

De opdrachtgever beoordeelt wie van de kandidaten voldoet aan de functiespecifieke competenties.

Bij deze beoordeling houdt hij rekening met:

- de gewenste functiespecifieke competenties;
- een selectietest, die bestaat uit een interview met de kandidaten, op basis van een vooraf ingediende beleidsvisie.

De opdrachtgever kiest de meest geschikte kandidaat.

De indienstnemende overheid op voorstel van de opdrachtgever wijst de geselecteerde kandidaat aan in de mandaatfunctie van N-niveau of in de mandaatfunctie van algemeen directeur.”

Art. 4. Aan artikel V 22, §1, van hetzelfde statuut, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, worden drie leden toegevoegd, die luiden als volgt:

“Elke selectie kan bestaan uit verschillende testen.

Jobpunt Vlaanderen kan een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.”.

Art. 5. In artikel V 30, tweede lid, van hetzelfde statuut worden de woorden “wordt onder meer rekening gehouden” vervangen door de woorden “kan rekening worden gehouden”.

Art. 6. Aan artikel V 31 van hetzelfde statuut, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“In afwijking van het eerste lid wordt de jaarlijkse evaluatie die eindigt met de uitspraak “onvoldoende” voor de algemeen secretaris van de Vlaamse Onderwijsraad bekrachtigd door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad en heeft de titularis het recht om gehoord te worden door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad.”.

Art. 7. Aan artikel V 37 van hetzelfde statuut, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 29 april 2011, worden drie leden toegevoegd, die luiden als volgt:

“Elke selectie kan bestaan uit verschillende testen.

Jobpunt Vlaanderen kan een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.”.

Art. 8. In artikel V 38, §2, tweede lid, van hetzelfde statuut, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 september 2006 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 29 mei 2009, worden de woorden “in combinatie met de beschikbare informatie” opgeheven.

Art. 9. Aan artikel V 47, tweede lid, van hetzelfde statuut, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de volgende zinnen toegevoegd:

“De geschiktheid voor een management- of projectleidersfunctie van N - niveau geeft voor dezelfde periode als vermeld in de eerste zin, ook recht op vrijstelling van de testen van de generieke competenties voor een andere management- of projectleidersfunctie van N – niveau en voor een functie van algemeen directeur en voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, behalve bij onvoldoende.

De geschiktheid voor een functie van algemeen directeur geeft voor dezelfde periode als vermeld in de eerste zin, ook recht op vrijstelling van de testen van de generieke competenties voor een andere functie van algemeen directeur en voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, behalve bij onvoldoende.

De geschiktheid voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad geeft voor dezelfde periode als vermeld in de eerste zin, ook recht op vrijstelling van de testen van de generieke competenties voor een andere functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, behalve bij onvoldoende.”.

Art. 10. Aan deel V, titel V, hoofdstuk 1 van hetzelfde statuut, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007, 29 mei 2009 en 22 januari 2010, wordt een artikel V 51quater toegevoegd, dat luidt als volgt:

Art. V 51quater. De indienstnemende overheid kan na 6 jaar het mandaat van de management- en projectleidersfunctie van N-niveau of van de functie van algemeen directeur vacant verklaren, mits akkoord van de contractuele titularis, die aangesteld werd vóór 30 oktober 2009.”.

Art. 11. In artikel V 53, §2, van hetzelfde statuut, worden de woorden “waardegebonden en generieke gedrags- en vaktechnische competenties” vervangen door de woorden “generieke competenties”.

Art. 12. In artikel VI 22 van hetzelfde statuut, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Indien de selectieprocedure een externe potentiële inschatting omvat, kan de selector een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.”.

2° het bestaande tweede lid, dat het derde lid wordt, wordt vervangen door wat volgt:

“De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van de vaststelling dat ze niet aan de statutaire voorwaarden of aan de voorwaarden in de vacature voldoen, en/of op basis van een test of selectie.”.

Art. 13. In artikel VI 30septies van hetzelfde statuut, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Indien de selectieprocedure een externe potentieelinschatting omvat, kan de selector een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.”;

2° het tweede lid wordt vervangen door wat volgt:

“De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van de vaststelling dat ze niet aan de statutaire voorwaarden of aan de voorwaarden in de vacature voldoen en/of op basis van een test of selectie.”.

Art. 14. In artikel VI 34 van hetzelfde statuut, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Indien de selectieprocedure een externe potentieelinschatting omvat, kan de selector een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.”;

2° het bestaande tweede lid, dat het derde lid wordt, wordt vervangen door wat volgt:
“De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van de vaststelling dat ze niet aan de statutaire voorwaarden of aan de voorwaarden in de vacature voldoen en/of op basis van een test of selectie.”.

Art. 15. In artikel VI 39, §6, van hetzelfde statuut, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, worden het tweede en derde lid vervangen door wat volgt:

“De kandidaten die over de generieke competenties beschikken, worden toegelaten tot de proef van de functiespecifieke competenties.

De proef van de functiespecifieke competenties bevat minstens een selectiegesprek ten overstaan van een jury.”.

Art. 16. In artikel VI 40, §5, van hetzelfde statuut, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt de tweede zin van het tweede lid vervangen door wat volgt:

“Daarnaast bevat de proef van de functiespecifieke competenties minstens een selectiegesprek ten overstaan van een jury waarin een externe expert zitting kan hebben.”.

Art. 17. In artikel VI 65 van hetzelfde statuut, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 april 2011 en (dat Vlabelbesl), worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan paragraaf 2 wordt een punt 3° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“3° De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden in de vacature, uit van deelname aan de functiespecifieke selectie.

Indien de selectieprocedure een externe potentieelinschatting omvat, kan de selector een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van de vaststelling dat ze niet aan de statutaire voorwaarden of aan de voorwaarden in de vacature voldoen en/of op basis van een test of selectie.”;

2° aan paragraaf 3, waarvan de bestaande tekst punt 1° zal vormen, wordt een punt 2° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“2° De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de voorwaarden in de vacature, uit van deelname aan de functiespecifieke selectie.

Indien de selectieprocedure een externe potentieelinschatting omvat, kan de selector een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van de vaststelling dat ze niet aan de voorwaarden in de vacature voldoen en/of op basis van een test of selectie.”.

Art. 18. Aan artikel X 37 van hetzelfde statuut, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, wordt een derde lid toegevoegd dat luidt als volgt:

“De leeftijdsgrens van 12 jaar wordt verhoogd tot 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een

aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in de pijler I van de medisch - sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.”.

Art. 19. In artikel XI 1, §3, van hetzelfde statuut, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009 en 29 april 2011, wordt paragraaf 3 vervangen door wat volgt:

“§3. In afwijking van paragraaf 2, kan de benoemende overheid een ambtenaar na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt nog zes maanden in dienst houden. De benoemende overheid kan de tewerkstelling van de ambtenaar nadien nog tweemaal verlengen voor een duur van telkens zes maanden. Hij behoudt zolang zijn hoedanigheid van ambtenaar.

In afwijking van het eerste lid neemt de indienstnemende overheid die beslissing voor:

1° de statutaire mandaathouder van een management- of projectleidersfunctie van N- niveau of van een functie van algemeen directeur, met behoud van artikel V 14;
2° het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.”.

Art. 20. Dit besluit treedt in werking op de datum van de goedkeuring ervan.

Artikel 2 en 4 hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2012.

Artikel 18 heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2012.

Artikel 19 heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2011.

Art. 21. De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ...

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Toerisme en Vlaamse Rand

Geert BOURGEOIS

Artikelsgewijze toelichting bij het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de mogelijkheid van een voorselectie in de selectieprocedures en andere bepalingen

Artikel 1 (wijziging van artikel I 2, 12°)

In artikel I 2, 12°, wordt een omschrijving gegeven van de indienstnemende overheid. Volgens de eerste gedachtestreep worden de hoofden van de departementen, IVA's en EVA's en de algemeen directeur in dienst genomen door de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever (zie 13°) of door de raad van bestuur voor bepaalde EVA waar het oprichtingsdecreet dit voorziet.

Naast de hoofden van de entiteiten (= managementfunctie van N-niveau) zijn er nog andere management- en projectleidersfuncties van N-niveau, bepaald in artikel V 1, 2° VPS, die in dienst worden genomen door de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever. De omschrijving wordt dan ook in voormelde zin aangepast.

Artikel 2 (wijziging van artikel V 7, §1)

Dit artikel bepaalt dat het mogelijk is om in de selectieprocedure voor de N-functies en de functies van algemeen directeur een voorselectie, die eliminerend is, op te nemen, zoals bv. een verkennend gesprek met een externe consultant.

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie, de ervaring, de communicatievaardigheden, de inpasbaarheid in de overheidscontext.

Artikel III 8 VPS biedt reeds de mogelijkheid om een voorselectie te organiseren voor de reguliere selectieprocedures:-

Tevens wordt bepaald dat een selectie kan bestaan uit verschillende testen en dat de kandidaten in kennis worden gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

Artikel 3 (wijziging van artikel V 10)

De mogelijkheid wordt ingevoerd om vacante management- en projectleidersfuncties van N-niveau en functies van algemeen directeur aan te bieden via mobiliteit (d.w.z. via een procedure van mededinging) aan een geschikte mandaathouder van een management- en projectleidersfunctie van N-niveau of functie van algemeen directeur.

De vacature wordt bekend gemaakt.

De opdrachtgever beoordeelt wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties, op basis van een selectieprocedure, die bestaat uit een interview met de kandidaten op basis van een vooraf ingediende beleidsvisie. De mandaathouder bezorgt de opdrachtgever, voorafgaand aan het interview, een beleidsnota waarin de beleidsvisie wordt weergegeven m.b.t. de vacante betrekking.

De opdrachtgever kiest de meest geschikte kandidaat voor de te begeven functie.

Nadien wijst de indienstnemende overheid op voorstel van de opdrachtgever de geselecteerde kandidaat aan in de mandaatfunctie van N-niveau of in de mandaatfunctie van algemeen directeur. De statutaire mandaathouder of contractuele mandaathouder behoudt zijn hoedanigheid.

Hierdoor begint een nieuw mandaat van 6 jaar te lopen, wat invloed heeft op de eindmandatevaluatie.

Artikel 4 (wijziging van artikel V 22, §1)

Dit artikel bepaalt dat het mogelijk is om in de selectieprocedure voor de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad een voorselectie, die eliminerend is, op te nemen, zoals bv. een verkennend gesprek met een externe consultant.

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie, de ervaring, de communicatievaardigheden, de inpasbaarheid in de overheidscontext.

Artikel III 8 VPS biedt reeds de mogelijkheid om een voorselectie te organiseren voor de reguliere selectieprocedures.

Tevens wordt bepaald dat een selectie kan bestaan uit verschillende testen en dat de kandidaten in kennis worden gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

Artikel 5 (wijziging van artikel V 30)

De verplichting om een bottom-up bevraging van het personeel te organiseren voor de evaluatie van het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt vervangen door de mogelijkheid om een bottom-up bevraging van het personeel te organiseren.

Volgens de huidige afspraken, moeten er minstens 5 respondenten zijn om een BUE-rapport op te stellen. Bij de meeste SAR's zijn er geen 5 respondenten, die aangestuurd worden door het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad. Bij de SAR's waar er geen 5 respondenten zijn, zal er geen BUE worden georganiseerd.

Artikel 6 (wijziging van artikel V 31)

De algemeen secretaris van de Vlaamse Onderwijsraad wordt aangesteld door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad volgens artikel 87 van het decreet van 2 april 2004 betreffende participatie op school en de Vlaamse onderwijsraad en niet door de Vlaamse Regering zoals de hoofden van de andere strategische adviesraden. Om deze reden wordt voor de algemeen secretaris van de VLOR een afwijking bepaald dat bij een uitspraak "onvoldoende" deze bekrachtigd wordt door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad en niet door de Vlaamse

Regering en dat de titularis dan het recht heeft om gehoord te worden door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad.

Artikel 7 (wijziging van artikel V 37)

In het arrest nr. 212.763 van 26 april 2011, waarbij de Raad van State de beslissing om een kandidaat voor de functie van afdelingshoofd bij GO niet meer in aanmerking te nemen en tevens de beslissing tot benoeming in de graad van hoofdadviseur en de aanwijzing tot afdelingshoofd Algemene Zaken bij GO vernietigde, merkt de Raad van State op dat het VPS zich er niet tegen verzet dat het onderzoek van de generieke competenties van de kandidaten wordt gesplitst in een verkennend interview enerzijds en een assessment center anderzijds maar dat het VPS niet toelaat dat in een verkennend interview wordt overgegaan tot “een eerste benadering van sommige generieke competenties, waarbij de beoordeling van slechts een deel van de generieke competenties eliminerend wordt”.

Rekening houdend met de opmerking van de Raad van State, bepaalt dit artikel dat het mogelijk is om in de selectieprocedure voor de N-1 functies een voorselectie, die eliminerend is, op te nemen, zoals bv. een verkennend gesprek met een externe consultant.

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie en de ervaring.

Artikel III 8 VPS biedt reeds de mogelijkheid om een voorselectie te organiseren voor de reguliere selectieprocedures.

Tevens wordt bepaald dat een selectie kan bestaan uit verschillende testen en dat de kandidaten in kennis worden gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

Artikel 8 (wijziging van artikel V 38, §2, tweede lid)

In het voormelde arrest nr. 212.763 van 26 april 2011 merkt de Raad van State op dat het VPS voorschrijft dat de generieke competenties van kandidaten voor een N-1 functie worden beoordeeld op basis van een externe en een interne potentiële inschatting. Het huidige art. V 38, §2, tweede lid, dat betrekking heeft op de externe procedure, bepaalt dat bij de beoordeling van de generieke competenties rekening wordt gehouden met een externe potentiële inschatting in combinatie met de beschikbare informatie. In het kader van de externe procedure dienden de kandidaten tot op heden geen nuttige informatie buiten de informatie gevraagd in de kandidaatstelling in. Het is voor externe kandidaten vaak onmogelijk om andere nuttige informatie dan de gevraagde informatie in de kandidaatstelling aan te leveren. Bijgevolg wordt voorgesteld om het VPS aan te passen rekening houdend met de huidige selectieprocedure voor de N-1 functies in die zin dat bij een externe procedure de beoordeling van de generieke competenties van kandidaten enkel bestaat uit een externe potentiële inschatting. Om deze reden worden de woorden “in combinatie met de beschikbare informatie” opgeheven.

Artikel 9 (wijziging van artikel V 47, tweede lid)

In de huidige regeling wordt een vrijstelling van testen bepaald voor dezelfde topkaderfunctie, als waarvoor men geschikt is verklaard, gedurende een periode van zeven jaar. Voortaan geeft de geschiktheid voor de uitoefening van een N –functie of functie van algemeen directeur bovendien vrijstelling van testen voor de generieke competenties gedurende een periode van zeven jaar als volgt :

- geschiktheid voor een management- of projectleidersfunctie van N – niveau: verleent vrijstelling van testen voor de generieke competenties voor een andere management- of projectleidersfunctie van N - niveau en voor een functie van algemeen directeur en voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad;

- geschiktheid voor een functie van algemeen directeur: verleent vrijstelling van testen van de generieke competenties voor een andere functie van algemeen directeur en voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad;

- geschiktheid voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad: verleent vrijstelling van de testen van de generieke competenties voor een andere functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

Bijgevolg moet de kandidaat enkel nog slagen voor testen voor de functiespecifieke competenties voor de betrokken N- functie of functie van algemeen directeur.

Artikel 10 (toevoeging van artikel V 51quater)

In de huidige stand van het VPS kan een contractuele mandaathouder op elk moment **tijdens of na afloop van zijn eerste mandaat** kiezen voor een **andere** vacant verklaarde mandaatfunctie. Als hij geselecteerd wordt voor die functie, kan hij kiezen voor een vaste benoeming bij de diensten van de Vlaamse overheid en vervolgens aangesteld worden in die (andere) mandaatfunctie van N-niveau of van algemeen directeur.

Als hij niet geselecteerd wordt, zet hij zijn huidig contractueel mandaat verder en krijgt hij, in voorkomend geval, na afloop van zijn eerste mandaat een hernieuwing van dit contractueel mandaat op voorwaarde van een positieve eindmandaat-evaluatie.

De indienstnemende overheid krijgt nu de mogelijkheid om **na 6 jaar het mandaat van de N-functie of van de functie van algemeen directeur te laten vacant verklaren, mits akkoord van de contractuele titularis** van deze functie , met het oog op de statutaire invulling ervan.

Het akkoord van de contractuele mandaathouder is nodig omdat hij anders recht heeft op een automatische verlenging van zijn mandaatfunctie als hij een positieve eindmandaatevaluatie heeft gekregen.

Aldus krijgen de **vóór 30 oktober 2009** aangestelde **contractuele mandaathouders** van een N-functie of een functie van algemeen directeur dezelfde keuzemogelijkheid als de sedert 30 oktober 2009 extern geselecteerde kandidaten.

De vacantverklaring betekent dat er een einde komt aan het bedoelde contractueel mandaat en dat ieder die aan de voorwaarden voldoet, zich kandidaat kan stellen. Als de contractuele mandaathouder niet geselecteerd wordt, kan hij niet meer kiezen voor een hernieuwing van zijn mandaat want de mandaatfunctie is vacant verklaard. Hij wordt dan ontslagen met toepassing van de regels van het arbeidsrecht. Als de contractuele mandaathouder wordt geselecteerd, kan hij kiezen voor een statutair mandaat (vaste benoeming).

Artikel 11 (wijziging van artikel V 53, §2)

Technische aanpassing: de woorden “waardegebonden en generieke gedrags- en vaktechnische competenties” worden vervangen door de woorden “generieke competenties” overeenkomstig de aanpassing van art. V 37 bij besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011.

Artikel 12 (wijziging van artikel VI 22)

Thans bevat het VPS geen mogelijkheid tot voorselectie bij horizontale mobiliteit. Bij combinatie van procedures echter (bv. bevordering binnen het niveau en horizontale mobiliteit) dienen alle kandidaten dezelfde functiespecifieke selectie te doorlopen. De functiespecifieke selectie bij bevordering binnen het niveau is gedetailleerd beschreven in het VPS (art. VI 39 en art. VI 40) en kan een externe potentieel-inschatting omvatten. In dergelijke situaties kan het interessant zijn voor de selector om een voorselectie te kunnen organiseren met het oog op het drukken van de kosten van een externe potentieelinschatting. Alleen in de situatie waarbij de externe potentieelinschatting deel uitmaakt van de selectieprocedure kan een voorselectie ingelast worden. Bovendien zal bij de redactie van het selectiereglement worden nagegaan of het opportuun is een voorselectie te organiseren rekening houdend met het potentieel aantal kandidaten.

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie en de ervaring.

Artikel 13 (wijziging van artikel VI 30 septies)

Thans bevat het VPS geen mogelijkheid tot voorselectie bij externe mobiliteit. De wijziging aan dit artikel laat toe aan de selector om eerst een voorselectie te organiseren. Alleen in de situatie waarbij de externe potentieelinschatting deel uitmaakt van de selectieprocedure kan een voorselectie ingelast worden. Bovendien zal bij de redactie van het selectiereglement worden nagegaan of het opportuun is

een voorselectie te organiseren rekening houdend met het potentieel aantal kandidaten.

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie en de ervaring.

Artikel 14 (wijziging van artikel VI 34)

Thans bevat het VPS geen mogelijkheid tot voorselectie bij bevordering binnen het niveau of naar het hogere niveau. Er is wel een mogelijkheid tot uitsluiting van deelname aan de functiespecifieke selectie indien de kandidaten niet beantwoorden aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden in de vacature. Functiespecifieke selectie slaat in het geval van bevordering binnen het niveau op het geheel van de test van de generieke competenties en de test van de functiespecifieke competenties (leidinggevende bevorderingsfuncties) of op de test van de functiespecifieke competenties (inhoudelijke bevorderingsfuncties). In het geval van bevordering naar het hogere niveau slaat de functiespecifieke selectie op de bijkomende selectietest na het slagen voor het overgangsexamen.

Toch kan de selector bij bevordering binnen het niveau of naar het hogere niveau geconfronteerd worden met een groot aantal kandidaten dat een externe potentieelinschatting dient te doorlopen. Om alleen de best geschikte kandidaten te laten deelnemen en de kostprijs van de selectie te drukken, kan de selector in situaties waarbij de externe potentieelinschatting deel uitmaakt van de selectieprocedure een voorselectie doorvoeren, hetzij voorafgaand aan de test van de generieke competenties (leidinggevende bevorderingsfuncties), hetzij voorafgaand aan de test van de functiespecifieke competenties (inhoudelijke bevorderingsfuncties), hetzij voorafgaand aan de potentieelinschatting niveau A en/of het overgangsexamen. Bovendien zal bij de redactie van het selectiereglement worden nagegaan of het opportuun is een voorselectie te organiseren rekening houdend met het potentieel aantal kandidaten.

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie en de ervaring.

Het is logisch dat de selector ook voor de kandidaten die inschrijven voor het examen van informaticus via graadverandering (gelijkaardig examen als dat van bevordering naar informaticus) een voorselectie kan organiseren indien de externe potentieelinschatting deel uitmaakt van de selectieprocedure. Bovendien zal bij de redactie van het selectiereglement worden nagegaan of het opportuun is een voorselectie te organiseren rekening houdend met het potentieel aantal kandidaten.

Tevens zijn aan andere graadveranderingen (bv. van adviseur naar directeur) dezelfde assessments gekoppeld als aan bevorderingen binnen het niveau en dient de mogelijkheid van voorselectie ook daar toegepast te kunnen worden indien de selectieprocedures een externe potentieelinschatting omvatten. Bovendien zal bij de

redactie van het selectiereglement worden nagegaan of het opportuun is een voorselectie te organiseren rekening houdend met het potentieel aantal kandidaten.

De voorselectie heeft ook in deze gevallen tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie en de ervaring.

Voor selectieprocedures in het kader van tijdelijke aanstellingen (projectleidersfuncties en preventiefuncties) en aanwijzingen in een mandaat dat niet tot het middenkader behoort (IT-mandaten en mandaat van preventieadviseur-coördinator) wordt geen voorselectie ingelast aangezien deze procedures beperkt in omvang zijn en meestal geen externe potentieelinschatting omvatten.

Artikel 15 (wijziging van artikel VI 39 §6)

Technische aanpassing aan het tweede lid. Functiespecifieke selectie slaat in het geval van bevordering binnen het niveau op het geheel van de test van de generieke competenties en de test van de functiespecifieke competenties (leidinggevende bevorderingsfuncties) of op de test van de functiespecifieke competenties (inhoudelijke bevorderingsfuncties).

Derde lid: thans vermeldt het VPS dat voor leidinggevende bevorderingsprocedures binnen het niveau de functiespecifieke competenties beoordeeld worden op basis van een selectiegesprek ten aanzien van een jury. De techniek om de functiespecifieke competenties te beoordelen ligt bijgevolg vast. De toevoeging van het woord "minstens" laat het gebruik toe van andere technieken (bv. rollenspel, voorbereiding en presentatie van een case, gebruik van informatie uit de interne of externe potentieelinschatting, ...)

Artikel 16 (wijziging van artikel VI 40, §5)

Thans vermeldt het VPS dat voor inhoudelijke bevorderingsprocedures binnen het niveau de functiespecifieke competenties beoordeeld worden op basis van een interne potentieelinschatting, desgevallend een externe potentieelinschatting en een selectiegesprek ten aanzien van een jury. De toevoeging dat er naast IP (eventueel aangevuld met EP) nog minstens een selectiegesprek plaatsvindt laat het gebruik van bijkomende andere selectietechnieken toe.

Artikel 17 (wijziging van artikel VI 65)

§ 2. De mogelijkheid om kandidaten die niet aan de voorwaarden (statutaire voorwaarden of vacaturevoorwaarden) beantwoorden, uit te sluiten wordt bij graadverandering ingevoerd naar analogie met de procedures bevordering binnen het niveau. Tevens krijgt de selector de mogelijkheid om een voorselectie door te voeren indien de selectieprocedure minstens een externe potentieelinschatting omvat. Bovendien zal bij de redactie van het selectiereglement worden nagegaan of

het opportuun is een voorselectie te organiseren rekening houdend met het potentieel aantal kandidaten.

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie en de ervaring.

§ 3. Voor de deelname aan het examen voor graadverandering naar informaticus wordt tevens de mogelijkheid van een voorselectie ingevoerd indien de selectieprocedure minstens een externe potentiële inschatting omvat. Bovendien zal bij de redactie van het selectiereglement worden nagegaan of het opportuun is een voorselectie te organiseren rekening houdend met het potentieel aantal kandidaten.

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie en de ervaring.

Ook de mogelijkheid van uitsluiting van deelname aan de functiespecifieke selectie (= de bijkomende selectietest na het slagen voor het examen voor graadverandering) omwille van het niet voldoen aan de voorwaarden in de vacature wordt hierbij ingevoerd. Normalerweise heeft men in dit stadium van de procedure geen kandidaten meer die niet beantwoorden aan de statutaire voorwaarden (wordt afgetoetst bij deelname aan het examen) .

Artikel 18 (wijziging van artikel X 37)

De leeftijdsgrens voor het ouderschapsverlof wordt voor gehandicapte kinderen verhoogd van 12 tot 21 jaar conform de regeling ingevoerd bij wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof.

Artikel 19 (vervanging van artikel XI 1, §3)

Volgens de huidige regeling kan de benoemende overheid een ambtenaar met zijn instemming boven de leeftijd van 65 jaar nog in dienst houden voor maximum 6 maanden (zonder verlenging). Een analoge regeling bestaat er voor de statutaire mandaathouders van de N-functies en de functies van algemeen directeur door de indienstnemende overheid. De uitzonderlijke redenen voor een dergelijke verlenging moesten blijken uit de motivering.

Voortaan kan de benoemende overheid in het kader van het bevorderen van de activiteitsgraad, beslissen om ambtenaren boven de leeftijd van 65 jaar met hun instemming nog 6 maanden verder in dienst te houden, met de mogelijkheid om de tewerkstelling nog tweemaal te verlengen voor een periode van telkens zes maanden. Deze verlenging kan ook gevraagd worden door de ambtenaar maar de benoemende overheid moet wel ermee akkoord gaan.

Deze maatregel creëert geen recht in hoofde van de ambtenaar maar schept voor de overheid de mogelijkheid om ambtenaren van wie zij de competenties verder nodig heeft voor haar dienstverlening voor de voormelde periode langer aan het werk te houden (motivering bestuurshandeling).

Tot zolang behoudt hij de hoedanigheid van ambtenaar.

Deze ambtenaren die doorwerken na 65 jaar kunnen hun loopbaan verder ontwikkelen, zoals bepaald in het VPS (functionele loopbaan, hiërarchische bevordering, aanstelling in midden- of topkader).

Een analoge regeling geldt voor de statutaire mandaathouders van de N-functies en de functies van algemeen directeur en voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad. Voor de statutaire mandaathouders is de indienstnemende overheid bevoegd om de beslissing te nemen, onverminderd de regeling inzake de beëindiging van het mandaat, zoals bepaald in artikel V 14.

De facto zal het de opdrachtgever (functionele minister of raad van bestuur) zijn die apprecieert / motiveert in het voorstel aan de indienstnemende overheid (VR of raad van bestuur voor EVA waar oprichtingsdecreet dit bepaalt) waarom er redenen zijn om de tewerkstelling te verlengen.

De mandaatregeling zoals bepaald in deel V blijft doorwerken ook na 65 jaar: jaarlijkse evaluatie, eindmandaatevaluatie na 6 jaar, mogelijkheid tot verlenging na eerste mandaat van 6 jaar en mededinging met open procedure vanaf 3^{de} mandaat .

Na een loopbaan van 45 dienstjaren (diploma inbegrepen) krijgt de ambtenaar een volledig pensioen (= maximum dat hij kan krijgen).