

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 205.641



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
15 DECEMBER 2003 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Ontwerpdienstorder m.b.t. de aanstelling in een staffunctie

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Bart Somers, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Ruimtelijke Ordening, Wetenschappen en Technologische Innovatie

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 Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerd, vertegenwoordigd door:
de heer Stefaan Van de Kerckhove
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
mevrouw Michèle Claeys

anderzijds,

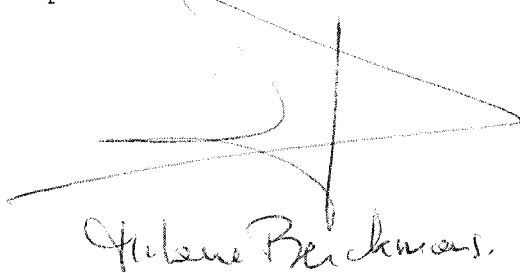
Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand Ontwerpdienstorder m.b.t. de aanstelling in een staffunctie. Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

De vakbonden zijn het echter niet eens met het feit dat niet gelijktijdig een voorstel wordt geformuleerd m.b.t. de bezoldiging van de stafleden, inzonderheid de stafleden van rang A1. Zij vragen dat hieraan zo snel mogelijk een oplossing wordt gegeven.

Brussel, **15 -12- 2003**

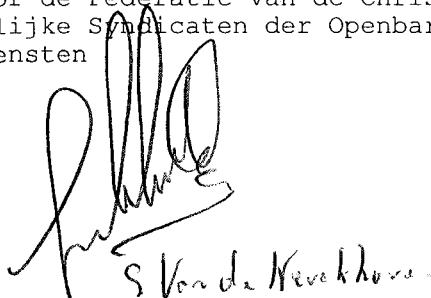
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



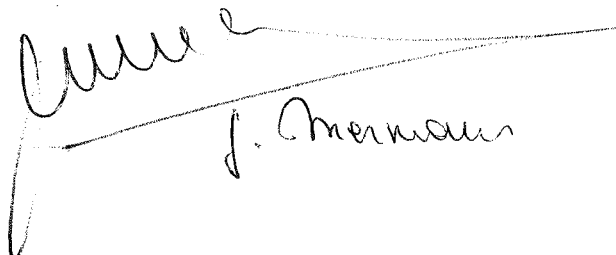
Hilene Beckmans.

Voor de Federatie van de Chris-
telijke Syndicaten der Openbare
Diensten



S. Van de Neeckhove.

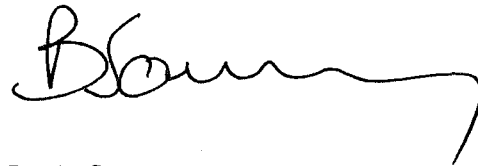
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt




J. Omerman

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

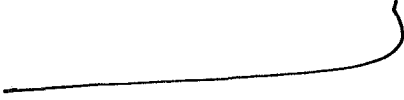
De Voorzitter,



Bart Somers
Minister-president van de Vlaamse
regering



Paul Van Grembergen
Vlaams minister van Binnenlandse
Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en
Ambtenarenzaken



Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en
Begroting, Ruimtelijke Ordening,
Wetenschappen en Technologische In-
novatie

Dienstorder aanstelling in een staffunctie

Waarom een dienstorder?	Het Vlaams personeelsstatuut bepaalt dat de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling de lijst van de vereiste generieke competenties voor de staffunctie bepaalt en de wijze waarop deze competenties zullen worden beoordeeld (VPS art.VIII 57)
De staffunctie	<p>De leidend ambtenaar en het contractuele personeelslid dat de bevoegdheden uitoefent van leidend ambtenaar (i.e. de ICT- manager en het hoofd van de entiteit Interne Audit), kan één ambtenaar van rang A2 of A1 voor bepaalde of onbepaalde duur belasten met een staffunctie (VPS art VIII 55. §1).</p> <p>De staffunctie is te beschouwen als een bijzondere opdracht. Het stafid is een inhoudelijk medewerker van hoog niveau die kan belast worden met bijzondere opdrachten van beleidsondersteuning en beheer. Taken van individueel personeelsbeheer behoren echter niet tot hun takenpakket.</p>
De verloning	Het stafid is een ambtenaar van rang A2 of A1. Er is geen bijzondere salarisschaal verbonden aan de functie van stafid. De functiehouder kan wel een toelage ontvangen tussen 0 en 20% van het salaris indien uit de functioneringsevaluatie blijkt dat de betrokkene uitstekend heeft gepresteerd tegenover de verwachtingen in de planning (VPS art XIII 37, §2).
Het profiel	De basis voor de selectie is de lijst van generieke competenties in bijlage. Deze lijst bestaat uit de 4 waardegebonden competenties – die in elk profiel worden opgenomen- en andere gedragscompetenties die generiek zijn voor de functie van stafid. Indien de leidend ambtenaar nog bijkomende specifieke competenties nodig acht, kan hij/zij die toevoegen aan de vereiste generieke competenties.
Test generieke competenties	<p>De generieke competenties worden getest in een gedragsgericht interview. Ook de eventuele door de leidend ambtenaar toegevoegde competenties worden in dit interview bevraagd.</p> <p>De leidend ambtenaar kan kiezen of het gedragsgericht interview wordt uitgevoerd door een extern bureau of door interne HRM-deskundigen. De keuze en kwaliteitsopvolging van het extern bureau verloopt via Job.Vlaanderen.</p>
Principes voor de selectie	<p>De procedure hanteert zo veel mogelijk de principes en werkwijzen van andere vacatures die intern worden aangeboden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opmaak vacature (functiebeschrijving en profiel) - keuze door de leidend ambtenaar of het gedragsgericht interview door een externe firma of door interne HRM-deskundigen wordt afgenomen

Stappen in de procedure

- bekendmaking van de vacature, aanstellingsvoorwaarden en procedure via de gebruikelijke kanalen (intranet, ad valvas...)
 - Indiening van de sollicitaties bij de leidend ambtenaar. Indien beschikbaar voegt de sollicitant de functioneringsevaluatie van de laatste drie jaren toe.
 - Gedragsgericht interview op basis van het vereiste profiel door extern bureau of interne HRM-deskundigen
 - Mogelijkheid tot aanvullend gesprek met de leidend ambtenaar
 - beslissing door de leidend ambtenaar en motivering van de beslissing
 - mededeling van de beslissing aan alle kandidaten
 - wijziging van dienstaanwijzing van de geselecteerde kandidaat
-

Beslissing van de leidend ambtenaar

De leidend ambtenaar beslist en motiveert op basis van de resultaten van het gedragsgericht interview en de informatie uit het sollicitatiedossier (met o.a. de functioneringsevaluatie). In voorbereiding van deze beslissing kan de leidend ambtenaar uiteraard ook zelf een aanvullend gesprek hebben met de kandidaten of zelf deelnemen aan het gedragsgericht interview.

Frans Cornelis
Directeur-generaal
Administratie personeelsontwikkeling

Generiek competentieprofiel staffunctie

Leeswijzer

Het generiek competentieprofiel voor een staffunctie bestaat uit de volgende rubrieken :

1. Waardegebonden competenties : ze zijn een vertaling van de waarden voor de Vlaamse overheid en worden in elk functieprofiel opgenomen
2. Generieke gedragscompetenties voor de functiegroep "staffunctie"

De competenties werden geput uit het nieuwe competentiewoordenboek voor de Vlaamse overheid.

In dit woordenboek wordt voor de waardegebonden en gedragscompetenties telkens niveaus van complexiteit vermeld. Voor de waardegebonden competenties zijn er 4 niveaus mogelijk (van 1 tot 4), voor de gedragscompetenties zijn er 3 niveaus mogelijk (1 tot 3), waarbij het laagste niveau 1 is en het hoogste niveau respectievelijk 3 of 4.

In het competentieprofiel staat het voor de staffunctie gewenste niveau telkens in het vet gedrukt, en worden eveneens indicatoren vermeld. Om een beter beeld te geven van het vereiste niveau worden ook de andere niveaus vermeld, zonder gedragsindicatoren.

1. Waardegebonden competenties

Klantgerichtheid	Met het oog op het dienen van het algemeen belang, de legitieme behoeften van verschillende soorten (interne en externe) klanten onderkennen en er adequaat op reageren.
Niveau 4: Zorgt in het belang van de gemeenschap voor een klantgerichte benadering in de organisatie	
Niveau 3: Onderzoekt actief de wensen en de noden van de klant	
<ul style="list-style-type: none">- Onderzoekt gericht de wensen, behoeften en verwachtingen van klanten- Verzamelt informatie via systematische bevraging van de klant(en)- Vindt een evenwicht tussen de wensen van de klanten, en de mogelijkheden van de eigen organisatie/entiteit- Denkt spontaan met de klant mee, hoort zonnodig de vraag achter de vraag en ziet de mogelijkheden en beperkingen- Beperkt zich niet tot de directe vraag, maar geeft meer en bijkomende relevante informatie (alternatieven voorstellen, anticiperen)	
Niveau 2: Waarborgt een kwaliteitsvolle dienstverlening	
Niveau 1: Is servicegericht	

Betrouwbaarheid	Handelen vanuit de codes van integriteit, zorgvuldigheid, objectiviteit, gelijke behandeling, correctheid en transparantie. Afspraken nakomen en zijn/haar verantwoordelijkheid opnemen.
Niveau 4: Handelt integer in een veelheid aan situaties, ook in die waar geen eenduidige regelgeving voor bestaat	
Niveau 3: Schept randvoorwaarden zodat de deontologische code in de praktijk kan gebracht worden	
Niveau 2: Brengt sociale en ethische normen in de praktijk	
<ul style="list-style-type: none"> - Neemt verantwoordelijkheid voor het eigen handelen; past geen paraplu-politiek toe - Leeft de deontologie na die eigen is aan de functie of het functieniveau - Handelt consequent: neemt in gelijkaardige omstandigheden gelijkaardige standpunten in/houding aan. - Kan inschatten of informatie al dan niet verder kan/mag verspreid worden - Vertoont voorbeeldgedrag 	
Niveau 1: Leeft regels na en doet wat hij/zij zegt	

Samenwerken	Een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat op niveau van een team, entiteit of de organisatie als geheel, ook wanneer dit niet onmiddellijk van persoonlijk belang is.
Niveau 4: Creëert samenwerkingsverbanden binnen de eigen en/of tussen andere entiteiten	
Niveau 3: Stimuleert de samenwerking	
<ul style="list-style-type: none"> - Komt met ideeën om het gezamenlijk resultaat te verbeteren - Moedigt anderen aan om samen te werken en hun ideeën te uiten - Betrekt anderen bij de besluitvorming - Bevordert de goede verstandhouding en de teamgeest - Geeft opbouwende kritiek en feedback 	
Niveau 2: Helpt anderen en pleegt overleg	
Niveau 1: Werkt mee en informeert anderen	

Voortdurend verbeteren	Voortdurend verbeteren van de werking door gericht te zijn op resultaat en kwaliteit, bereidheid tot voortdurend leren, en openstaan voor verandering
Niveau 4: Verbeterd continu eigen prestaties en die van de entiteit; leert continu en initieert verandering	
Niveau 3: Stelt zich niet tevreden met gemiddelde resultaten; leert over eigen of andere vakgebieden en speelt soepel in op verandering	
<ul style="list-style-type: none"> - Heeft belangstelling voor 'aanverwante' onderwerpen om zijn/haar kennis te verruimen - Verhoogt eigen inzetbaarheid door persoonlijke groei en ontwikkeling - Levert uit eigen beweging extra inspanning - Haalt een maximum uit de situatie gegeven de mogelijkheden - Integreert nieuwe informatie afkomstig uit andere, dan zijn/haar vakgebied in zijn/haar eigen aanpak 	
Niveau 2: Behaalt vooropgestelde resultaten; leert over zijn/haar functie en speelt soepel in op verandering	
Niveau 1: Behaalt vooropgestelde resultaten; toont zich leer- en aanpassingsbereid	

2. Gedragscompetenties

Overtuigingskracht	Instemming verkrijgen voor een mening, aanpak of visie door het gepast aanwenden van autoriteit, beïnvloedingsmethoden en goed onderbouwde argumenten
Niveau 3: Hanteert aangepaste beïnvloedingstechnieken	
Niveau 2: Overtuigt door inhoud en aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> - Reageert adequaat en niet defensief op negatieve reacties of weerstand - Toont begrip voor meningen en standpunten van anderen - Enthousiasmeert anderen bij het verdedigen van de eigen voorstellen en ideeën - Brengt zijn/haar argumenten scherp onder woorden - Brengt een persoonlijke en genuanceerde argumentatie naar voren 	
Niveau 1: Argumenteert met valabele argumenten	

360°- inlevingsvermogen	Hét vermogen om uitgesproken en onuitgesproken informatie op te pikken en adequaat daarop te reageren
Niveau 3: Toont begrip voor impliciete, onuitgesproken gedachten of gevoelens	
<ul style="list-style-type: none"> - Blijft efficiënt functioneren in een omgeving met onuitgesproken agenda's en weerstanden - Kan de gevoeligheden en reacties van het veld goed inschatten - Speelt gepast in op impliciete en onuitgesproken gevoelens van anderen (klant, collega, medewerker, hiërarchie) - Is gevoelig voor de noden en behoeften van de andere entiteiten die in het beleidsdomein verantwoordelijkheid dragen - Voelt aan wat belangrijk is voor de (politieke) opdrachtgever en speelt hier op in 	
Niveau 2: Toont begrip voor hetgeen de ander zegt of laat zien	
Niveau 1: Ziet en begrijpt evidente gevoeligheden	

Conceptueel denken	Feiten bekijken vanop een afstand, ze in een ruimere context en langetermijnperspectief plaatsen
Niveau 3 : brengt een eigen beleid naar voren dat de entiteit/organisatie op lange termijn beïnvloedt	
Niveau 2 : betreft bredere (maatschappelijke, technische...) factoren bij zijn/haar aanpak	
<ul style="list-style-type: none"> - Kent de relevante trends en ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie en het eigen beroep/domein - Wijst op nieuwe problemen en situaties die voor anderen nog niet zo duidelijk zijn - Denkt kritisch en zelfstandig - Kadert adviezen, beslissingen en initiatieven in de bredere organisatiecontext/beleidscontext - Heeft voeling voor wat er in de toekomst kan gevraagd worden 	
Niveau 1 : plaatst operationele taken en problemen in een ruimere context	

Netwerken	Ontwikkelen en bestendigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie/entiteit en deze aanwenden voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking
Niveau 3: bouwt een invloedrijk , professioneel netwerk uit (allianties, coalities...)	
Niveau 2: legt nieuwe contacten	
<ul style="list-style-type: none"> - Brengt mensen met elkaar in contact, stelt hen aan elkaar voor - Neemt acties om contacten te leggen en te onderhouden - Werkt constructief samen, zelfs als er conflicterende belangen zijn - Zoekt samenwerking met interne en externe partners uit wederzijds belang - Onderhoudt een netwerk van contacten, ook buiten de eigen entiteit 	
Niveau 1: Onderhoudt contacten	

Initiatief	Kansen onderkennen en uit eigen beweging acties voorstellen en/of ondernemen
Niveau 3: Neemt initiatieven die aantonen dat hij/zij anticipeert op gebeurtenissen	
<ul style="list-style-type: none"> - Speelt spontaan in op kansen die zich aandienen - Anticipeert middels actie op diverse situaties - Neemt initiatief om te vernieuwen - Introduceert verbeteringen in werkaanpak en procedures 	
Niveau 2: Neemt het initiatief om structurele problemen binnen het eigen taakdomein op te lossen(reactief en structureel)	
Niveau 1: Neemt het initiatief om binnen het eigen takendomein acties te initiëren	