

Agentschap voor overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 245.795

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 16 APRIL 2007 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Uitvoering punt 6.5. Sectoraal Akkoord 2005-2007: Generieke proeven

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Yves Leterme, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening

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:
mevrouw Ann Vermorgen
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
de heer Jos Mermans

anderzijds,

Werd een éénparig akkoord afgesloten over bijgaande nota aan de leden van het sectorcomité XVIII m.b.t. de uitvoering punt 6.5. Sectoraal Akkoord 2005-2007: Generieke proeven.

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten vraagt dat de inhoud en vorm van de generieke proeven dusdanig is, dat niet enkel de schoolse kennis determinerend is voor het al of niet slagen. Het feit dat vele contractuele personeelsleden al sinds jaren van de schoolbanken weg zijn, mag geen nadeel zijn. Bijvoorbeeld, ook contractuele personeelsleden met een beperkte schrijfvaardigheid moeten kunnen slagen, voor zover dat past binnen de functie.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

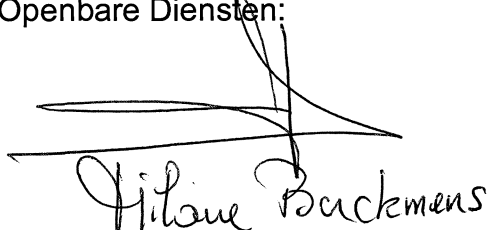
Brussel, **10 -05- 2007**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

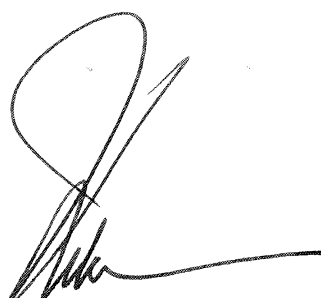
DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

De Voorzitter,



Hilma Buckmens

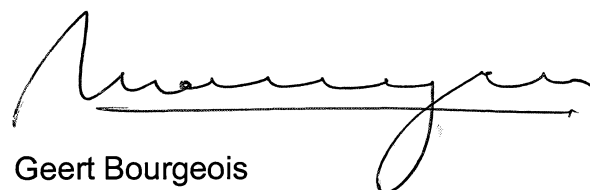


Yves Leterme
Minister-president van de Vlaamse regering

Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

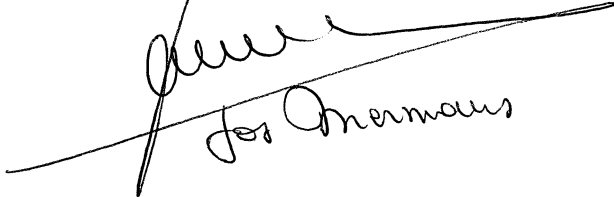


ANN VERMORGEN




Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en
Toerisme

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



Jos Overmaas



Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en
Begroting en Ruimtelijke Ordening

Beleidsdomein Bestuurszaken

Dienst Corporate HR
Agentschap voor Overheidspersoneel

Boudewijnlaan 30, 1000 Brussel

Nota voor SC18 – 16/04/2007

vragen naar / e-mail

Anja D'hoë
anja.dhoe@bz.vlaanderen.be

telefoonnummer

02 553 54 96

datum

6 april 2007

Betreft: Generieke proeven sectoraal akkoord

1. Situering
2. Generieke testen
3. Generieke profielen
4. Voorbereidende vorming
5. Communicatie
6. Besluit

Bijlagen

1. Situering

In het Sectoraal Akkoord 2003-2004 werden principes opgenomen voor een normalisatietraject voor personeelsleden die langdurig contractueel in dienst zijn, maar de Raad van State bracht hierover negatief advies uit.

Daarom werd in het Sectoraal Akkoord 2005-2007 in het kader van de overgang van contractuele naar statutaire tewerkstelling, voorzien dat er in 2006 – 2008 voor de algemene wervingsgraden minstens twee generieke SELOR-testen zullen georganiseerd worden. Vermits de generieke testen moeten doorgaan in de periode 2006-2008, is statutair bepaald dat wie geslaagd is in een generieke test, een vrijstelling bekommt die geldt voor onbepaalde duur.

Om een idee te krijgen van het aantal contractuele personeelsleden dat zich zou kunnen kandidaat stellen bij de generieke testen, worden in bijlage 1 de aantallen weergegeven op 31/12/2005. Op basis van de beschikbare cijfers gaat het globaal genomen om 36% van de personeelsleden. Maar ook niet-personeelsleden kunnen deelnemen, wat maakt dat het effectieve aantal deelnemers wellicht hoger zal liggen.

Om uitvoering te geven aan de bepaling van het Sectoraal Akkoord 2005-2007, werd het volgende voorstel uitgewerkt:

1. De generieke testen worden ontwikkeld binnen de Vlaamse overheid en worden gebaseerd op een generiek profiel dat o.a. uit de vier waardegebonden competenties bestaat;
2. Er wordt een generiek profiel uitgewerkt voor de niveaus A1, A2, B, C en D;
3. De grootste vormingsinspanningen gebeuren voor de kandidaten die deelnemen aan de generieke testen die een tweede keer aangeboden worden;
4. Bij de uitvoering besteden we bijzondere aandacht aan communicatie.

In wat volgt, wordt elk punt meer uitgebreid besproken.

2. Generieke testen

Generieke testen:

De generieke testen worden ontwikkeld binnen de Vlaamse overheid en worden gebaseerd op een generiek profiel dat o.a. uit de vier waardegebonden competenties bestaat.

Conform een beslissing van de Vlaamse Regering, moeten de vier waardegebonden competenties (voortdurend verbeteren, klantgerichtheid, samenwerken, betrouwbaarheid) zichtbaar zijn in het gedrag van iedere medewerker. Daarom stellen wij voor dat (minstens) de vier waardegebonden competenties opgenomen worden in de generieke profielen die in het kader van deze opdracht moeten worden uitgewerkt.

De generieke testen die SELOR voor grote groepen gebruikt, bestaan traditioneel uit cognitieve testen op basis waarvan bijvoorbeeld het redeneervermogen wordt getest. Deze testen geven geen enkele informatie over de competenties van de kandidaten, laat staan over de waardegebonden competenties. Bovendien kan de zin van redeneerproeven in deze context (= contractuele personeelsleden de kans geven om een vrijstelling te behalen op een generieke test, zodat zij statutair kunnen worden nadat ze geslaagd zijn in een functiespecifieke test die wordt afgenomen om een concrete vacature in te vullen) in vraag worden gesteld.

Navraag bij externe consultancybureaus toont aan dat ook zij niet onmiddellijk proeven voorhanden hebben om de vier waardegebonden competenties van de Vlaamse overheid te testen. Daarom werd vanuit het dep. BZ en AgO het voorstel uitgewerkt om de testen in eigen beheer te ontwikkelen:

- De generieke proeven worden onder leiding van het P&O Kenniskruispunt ontwikkeld en de ontwikkeling wordt door hen gefinancierd.
- De ontwikkeling gebeurt in partnerschap met academische specialisten in testontwikkeling, externe specialisten en met interne P&O-medewerkers (met ervaring in selectie) en met betrokkenheid van Jobpunt Vlaanderen en Selor.
- Er wordt gewerkt voor vier generieke profielen op aanwervingsniveau (A1,A2, B, C en D).

- Basis specificaties:
 - een qua inhoudsvaliditeit en face validiteit aanvaardbare meting van de generieke competenties (in eerste instantie de waardegebonden competenties) – genre 'VICASEVA (= video case evaluation: een selectietechniek die in de jaren '80 door het toenmalige VWS in samenwerking met universiteiten werd ontwikkeld)';
 - de proeven worden gebouwd op twee 'platformen': A1/A2/B en C/D. Concreet betekent dit dat er voor A1, A2 en B (en voor C en D) een multimedia informatiepakket (beelden, geluidsfragmenten, documenten ...) wordt gemaakt waarover vragen worden gesteld in twee moeilijkheidsgraden: een vragenlijst voor A1, een vragenlijst voor A2 en één voor B;
 - schriftelijke afname met vlotte correctiemogelijkheden (complexe meerkeuzevragen gescoord met bijv. optische formulieren) en met potentieel om de afname te informatiseren.

- Het voorstel van planning is als volgt:
 - 4 maanden ontwikkeltijd per 'platform';
 - Starten met niveau C-D:
 - Starten: één maand na de beslissing
 - 5 maanden ontwikkeltijd (doorlooptijd in functie van vakantieperiodes)
 - na 5 maanden ontwikkeling: start organisatie examen (= communicatie → inschrijving → praktische organisatie).
 - Niveau A1-A2-B:
 - Starten: vier maanden na de beslissing
 - 5 maanden ontwikkeltijd
 - na 5 maanden ontwikkeling: start organisatie examen (= communicatie → inschrijving → praktische organisatie).

- Ontwikkelbudget: eerste raming: 190.000 € (AgO budget) voor ontwikkeling proef, materiële realisatie, try out. Indien de testen PC-gestuurd moeten zijn, moet de kostprijs hiervan nog in meerdering worden gebracht.

- Personeelsbudget:
 - AgO: 100 mensdagen P&O adviseurs+ administratieve ondersteuning;
 - Lokale P&O: 64 mensdagen.

De **randvoorwaarde** om dit voorstel te kunnen realiseren, is dat SELOR bereid moet zijn om hieraan mee te werken en deze testen kan afnemen binnen de vooropgestelde periode.

Op 5/04/2007 vond een overleg plaats met SELOR waarop werd aangegeven dat:

- Indien de generieke testen die ontwikkeld zullen worden volgens de aanpak die door de Vlaamse overheid wordt voorgesteld, gevalideerd worden door Karel De Witte en Filip Lievens, dan is SELOR bereid om de afname van deze testen te organiseren (tweemaal per niveau in de periode 2007-2008);

- SELOR geeft aan niet deel te willen nemen aan de eigenlijke ontwikkeling van de testen. SELOR wil wel van bij het begin informeren (over de technische mogelijkheden bvb.) en geïnformeerd worden, en zal ook bij mijlpalen in de ontwikkeling mee sturen zodat de proeven technisch haalbaar blijven op hun platformen. Daarom wordt een deelname van SELOR aan bvb. de stuurgroep door beide partijen goed bevonden;
- De voorkeur van SELOR gaat uit naar PC-gestuurde tests. Op die manier kan gebruik worden gemaakt van de PC-lokalen van SELOR en moeten er geen kosten voor bijv. het afhuren van de Heyzel, worden gemaakt. De testcapaciteit bedraagt dan: 400 kandidaten per dag of 2000 per week. Alvorens deze aanpak te bevestigen, wil de Vlaamse overheid zich beraden over de voor- en nadelen. Waarschijnlijk brengt dit extra ontwikkelkosten met zich mee, het kan ook iets langer duren. PC-gestuurde tests betekenen dat de testen niet gelijktijdig kunnen afgenomen worden. Dit noodzaakt speciale maatregelen, zowel technisch (bvb. de vraagstellingen aanpassen aan dit gegeven, ev. parallelle vragen) als naar draagvlak toe (communicatie).
- Indien de testen niet computergestuurd kunnen worden afgenomen, geeft SELOR aan dat zij haar engagement opnieuw intern zal moeten bespreken;
- Wat de rapportering betreft, moet worden nagegaan welke informatie uit de generieke testen kan worden gehaald. SELOR geeft aan dat het geen probleem is om de selectie-informatie na afloop te bezorgen;
- De Vlaamse overheid bespreekt deze aanpak op 6/04 met het kabinet van Bestuurszaken en op 16/04 met de vakbonden. Zodra de beslissing gekend is, wordt SELOR daarvan op de hoogte gebracht. De onderlinge afspraken die dan gemaakt worden, zullen worden vastgelegd in een protocol.

Naar de toekomst toe kunnen soortgelijke generieke testen zoals deze die nu ontwikkeld worden, bijv. gebruikt worden in het kader van loopbaanexamens. Maar de Vlaamse overheid kan er ook voor kiezen om voor kleinere doelgroepen generieke proeven per graad aan te bieden. Deze testen zijn dan niet noodzakelijk dezelfde als de testen die in dit kader ontwikkeld worden.

3. Generieke profielen

Generieke profielen:

Er wordt een generiek profiel uitgewerkt voor de niveaus A1, A2, B, C en D.

Omdat de ontwikkeling van competentietesten de nodige tijd in beslag neemt, willen we het aantal generieke profielen beperken tot de niveaus A1, A2, B, C en D (op instapniveau).

De basis van de generieke profielen wordt gevormd door de waardegebonden competenties, die aangevuld werden met een beperkt aantal andere competenties (zie bijlage 2). De niet-waardegebonden competenties laten toe om te

differentiëren tussen de niveaus onderling, maar moeten beperkt gehouden worden om het generieke profiel niet te overladen en om entiteiten de kans te geven om deze en/of andere competenties op te nemen in het functiespecifieke competentieprofiel. De personen die instaan voor het functiespecifieke gedeelte moeten ook inzage krijgen in de resultaten van het generieke gedeelte, zodat beide delen van de selectie optimaal op elkaar aansluiten.

Competenties die in het generieke deel worden getest, zullen niet meer getest worden in het functiespecifieke deel, tenzij de competentie voor de functie heel belangrijk is en bijgevolg het betrokken competentieniveau hoger ligt dan in het generieke deel. Er wordt van uitgegaan dat deze mogelijkheid uitzonderlijk is, maar ze wordt niet uitgesloten.

Het voorstel van generieke profielen werd in oktober 2006 afgetoetst in een projectgroep waarvan de samenstelling wordt weergegeven in bijlage 3.

4. Voorbereidende vorming

Voorbereidende vorming:

De grootste vormingsinspanningen gebeuren voor de kandidaten die deelnemen aan de generieke testen die een tweede keer aangeboden worden.

De eerste keer beperken de vormingsinspanningen zich tot communicatie en informatiesessies. De grootste vormingsinspanningen worden gedaan voor wie er niet door was de eerste keer (periode: jan – sept 2008).

Bij de bespreking van wat de mogelijke voorbereiding van de contractuele personeelsleden zou kunnen zijn, wordt uitgegaan van het volgende:

- Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van het open vormingsaanbod;
- Initiatieven worden uitgewerkt in nauw overleg tussen de centrale dienst vorming (AgO) en de entiteiten/lokale vormingsverantwoordelijken;
- De deelnemende contractuele personeelsleden moeten o.a. inzicht krijgen in:
 - o wat zijn competenties?
 - o wat betekenen de waardegebonden competenties voor mij/mijn niveau?
 - o wat zijn mijn sterke en zwakke competenties?

Om hieraan tegemoet te komen, wordt bijv. gedacht aan een informatiesessie per niveau waarbij elke entiteit zelf de link kan leggen naar de manier waarop zij omgaat met competenties (door bijv. te verwijzen naar PLOEG, ...) en het aanbieden van IOP¹-sessies.

¹ IOP: Individueel Ontwikkel Plan

5. Communicatie

Bij de uitvoering willen we bijzondere aandacht besteden aan de communicatie. Immers, we weten dat de verwachtingen bij de contractuele personeelsleden hoog gespannen zijn, vermits sommigen al vele jaren wachten op een kans om statutair te worden.

Bij de communicatie moeten de volgende punten onder de aandacht worden gebracht:

- De testen hebben betrekking op de vier waardegebonden competenties omdat de Vlaamse overheid deze competenties in het gedrag van al haar personeelsleden aanwezig wil zien. De waardegebonden competenties moeten ook tegen uiterlijk 2009² deel uitmaken van de cyclus van prestatie management van alle entiteiten binnen de Vlaamse overheid. Dit betekent dat er jaarlijks afspraken rond gemaakt worden, dat de personeelsleden erop geëvalueerd worden,...
- Deelnemen aan de generieke testen geeft een vrijstelling van onbeperkte duur op het generiek gedeelte, maar betekent niet dat men automatisch statutair wordt. Om statutair te kunnen worden, zal men nog moeten slagen in een functiespecifiek gedeelte en moet er ook een concrete vacature zijn.
- De communicatie naar de niet-geslaagde kandidaten is een belangrijk aandachtspunt. Dit zal geen gemakkelijke boodschap zijn omdat heel wat kandidaten al vele jaren in dienst zijn en jaar op jaar een positieve evaluatie krijgen.

6. Besluit

Om de generieke profielen en testen voor contractuele personeelsleden uit te werken, willen we als volgt tewerk gaan:

1. De generieke testen worden ontwikkeld binnen de Vlaamse overheid en worden gebaseerd op een generiek profiel dat o.a. de vier waardegebonden competenties bevat;
2. Er wordt een generiek profiel uitgewerkt voor de niveaus A1, A2, B, C en D;
3. De grootste vormingsinspanningen gebeuren voor de kandidaten die deelnemen aan de generieke testen die een tweede keer aangeboden worden;
4. Bij de uitvoering wordt bijzondere aandacht besteed aan communicatie.

Luc Lathouwers
Secretaris-generaal

² Zie Beleidsnota Bestuurszaken 2004-2009

Bijlagen

Bijlage 1: Mogelijk aantal contractuele personeelsleden dat zich zou kunnen kandidaat stellen bij de generieke testen

<i>dd. 31/12/2005</i>	Niveau				Totaal
	A	B	C	D	
MVG Vast	3.150	1.439	2.730	2.015	9.334
MVG Contractueel	704 (18%)	392 (21%)	703 (21%)	1.621 (45%)	3.420 (27%)
Totaal	3.854	1.831	3.433	3.636	12.754
VWI Vast	77	11	19	18	125
VWI Contractueel	125 (62%)	50 (82%)	51 (73%)	105 (85%)	331 (73%)
Totaal	202	61	70	123	456
VOI Vast					6.662
VOI Contractueel					5.195 (44%)
Totaal					11.857
Totaal Vast					16.121
Totaal Contractueel					8.946 (36%)
Totaal					25.067

Voor de vroegere VOI's beschikken we niet over de deeltcijfers per niveau.

Bijlage 2: Voorstel van generieke profielen voor niveau A, B, C en D

Competenties	Niveau A1	A2	B	C	D
<i>Waardegebonden competenties</i>					
Voortdurend verbeteren	2	3	2	1	1
Samenwerken	2	3	2	1	1
Klantgerichtheid	2	3	2	1	1
Betrouwbaarheid	2	3	1	1	1
<i>Bijkomende competenties</i>					
Probleemanalyse	2	3	1		
Initiatief	2	3	1		
Nauwgezetheid				2	1
Oordeelsvorming	2	3	1		
Plannen	2	3	1	1	1

Bijlage 3: Projectgroep waarbij de generieke profielen in oktober 2006 werden afgetoetst

- MOW: An Lekens
- LNE: Petra Van De Putte, Dominique Mattheeuws, Liesje De Schryver
- BZ: Hilde De Paepe
- WVG: Rita Steyaert
- OV: Jan Van Mulders, Gerda Vaes
- BZ:
 - Willy De Weirdt (AgO)
 - Marcel Van Lerberge (AgO)
 - Veerle De Coninck/Pieter Deturck (AgO)
 - Dirk Laerte (dep. BZ)
 - Karolien Geelen (dep. BZ)
 - Inge Victor (dep BZ)
 - Anja D'hoë (dep BZ)