

**Agentschap voor Overheidspersoneel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 292.956

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN  
VAN 22 NOVEMBER 2010 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE  
XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Houdende

Ontwerpomszendingbrief valorisatie geldelijke anciënniteit contractuelen –  
ziekteperiode- gewaarborgd loon

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

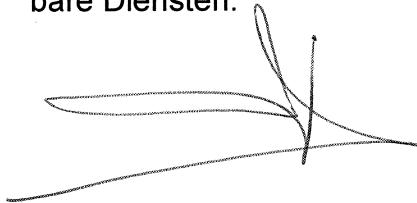
anderzijds,

Werd een eenparig akkoord afgesloten over de ontwerpomzendbrief valorisatie geldelijke anciënniteit contractuelen -ziekteperiode- gewaarborgd loon

Brussel, **17 -12- 2010**

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTatieve  
VAKORGANISATIES:

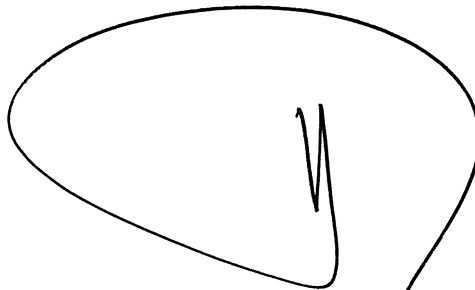
Voor de Algemene Centrale der Openbare Diensten:



Chloé Beckmans

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,

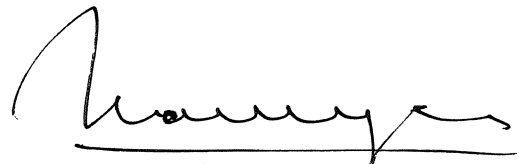


Kris Peeters  
minister-president van de Vlaamse Regering  
en  
Vlaams minister van Economie, Buitenlands  
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

Voor de Federatie van de Christelijke  
Syndicaten der Openbare Diensten

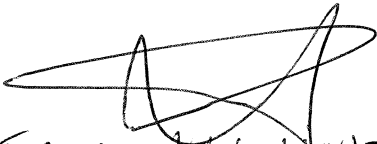


C. Vandenbroucke

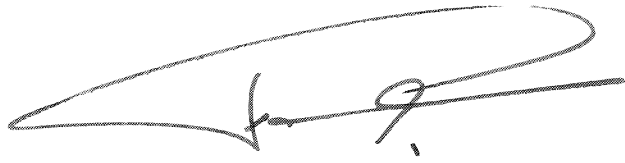


Geert Bourgeois  
Vlaams minister van Bestuurszaken,  
Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Toerisme en Vlaamse Rand

Voor het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt



FRANCIS VAN LINDT



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

---

## Omzendbrief DVO/BZ/P&O/2010/

Aan de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid

Kabinet van de viceminister-president  
van de Vlaamse Regering en de  
Vlaamse minister van Bestuurszaken,  
Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Toerisme en Vlaamse Rand

Arenbergstraat 7, 1000 Brussel  
Tel. 02 552 69 00  
kabinet.bourgeois@vlaanderen.be

Datum:

**Betreft:** Uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering van 13 januari 2006, zoals gewijzigd, houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, inzake:

- het in aanmerking nemen van diensten en ervaring

### I. DOEL

Artikel VII 2 van het VPS bepaalt dat de Vlaamse minister voor Bestuurszaken de voorwaarden vaststelt voor de opname van diensten en ervaring in de geldelijke anciënniteit.

Deze omzendbrief vervangt de omzendbrieven van 13 februari 2009 (DVO/BZ/P&O/2009/2) en 19 november 2009 (DVO/BZ/P&O/2009/11).

### II. IN AANMERKING NEMEN VAN DIENSTEN EN ERVARING

#### II.1 OPBOUW GELDELIJKE ANCIENNITEITEN (VOORGAANDE DIENSTEN EN HUIDIGE TEWERKSTELLING)

##### II.1.1 Algemene bepalingen

De duur van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid heeft verricht, overschrijdt nooit de werkelijke duur van de door deze diensten gedekte periodes.

Voor de ambtenaar, die bevordert naar niveau A, is er aanrekening van de verworven geldelijke anciënniteit vanaf de leeftijd van 23 jaar.

##### Prestaties op basis van een deeltijds contract

De verrichte deeltijdse prestaties op basis van een contract komen in aanmerking, zoals hierna vastgesteld:

- verrichte prestaties tussen 1 januari 1994 en 30 juni 2002:

\* prestaties gelijk aan of meer dan 50% en minder dan 80%: voor 50%

\* prestaties gelijk aan of meer dan 80% en minder dan 90%: voor 80%

\* prestaties gelijk aan of meer dan 90% en minder dan 100%: voor 90%

- verrichte prestaties vanaf 1 juli 2002:

De verrichte deeltijdse prestaties van minimum 50% komen in aanmerking a rato van het prestatieregime.

- verrichte prestaties vanaf 1 januari 2011:

De verrichte deeltijdse prestaties, ook van minder dan 50%, komen in aanmerking a rato van het prestatieregime.

De binnen de openbare dienst verplichte deeltijdse prestaties in het kader van de stages der jongeren, komen met ingang van 1 januari 2007 in aanmerking voor de berekening van het salaris.

#### Berekening van in aanmerking komende diensten.

De berekening van de in aanmerking komende diensten gebeurt per kalendermaand.

De vanaf 1 januari 2000 gepresteerde onvolledige kalendermaanden komen toch in aanmerking, wanneer de begindatum van de tewerkstelling valt vóór of op de 15e van de maand of de einddatum op of na de 15e van de maand.

#### Verlof voor deeltijdse prestaties – non-activiteit

Behoudens in geval van verlof voor deeltijdse prestaties, komen de prestaties in de administratieve toestand "non-activiteit" niet in aanmerking voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.

## **II.1.2 Prestaties in openbare dienst (voorgaande en huidige prestaties)**

### **II.1.2.1 Organieke regeling**

II.1.2.1.1 Onverminderd de bepalingen van punt II.1.1 komen voor de toekenning van de salarisverhogingen in aanmerking de werkelijke diensten die het personeelslid heeft verricht :

Terwijl het behoorde tot :

- a) de diensten van de Verenigde Naties of haar afdelingen, de Noordatlantische Verdragsorganisatie, van de Europese Economische Ruimte, van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, van de Belgische staat, van de gemeenschappen en/of de gewesten, of van Afrika (die afhingen van het gouvernement van Belgisch-Congo of van het gouvernement van Ruanda-Urundi) of tot de andere openbare diensten <sup>(1)</sup>, hetzij als beroepsmilitair, hetzij als titularis van een bezoldigd ambt;

<sup>1</sup> Onder andere openbare diensten wordt verstaan :

- 1) elke rechtspersoonlijke dienst die afhangt van de uitvoerende macht;
- 2) elke rechtspersoonlijke dienst die afhangt van het gouvernement van Belgisch-Congo, of van Ruanda-Urundi;
- 3) elke dienst die afhangt van een regionaal of lokaal bestuur, een provincie, een gemeente, een vereniging van gemeenten, een agglomeratie of een federatie van gemeenten, een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn alsook elke dienst die afhangt van een aan een provincie of gemeente ondergeschikte instelling;
- 4) elke andere instelling onder het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of Belgisch recht die voldoet aan collectieve behoeften van lokaal of algemeen belang, en waarin de openbare

- b) tot de onderwijsinstellingen van de Staat of van de Gemeenschappen, als burgerlijk of geestelijk titularis van een bezoldigd ambt;
- c) tot de vrije gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding als burgerlijk of geestelijk titularis van een door middel van een weddetoelage bezoldigd ambt;
- d) de publiekrechtelijke en vrije universiteiten als titularis van een bezoldigd ambt, ongeacht de financieringsbron;
- e) tot de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen, vermeld in artikel 57 tot en met 61 van het decreet van 23 januari 1991 betreffende de vorming en de begeleiding van de zelfstandigen en de kleine en middelgrote ondernemingen, als titularis van een opdracht tot onderwijs of vorming.

In de hoedanigheid van :

- a) ambtenaar, ambtenaar op proef of tijdelijke;
- b) personeelslid dat als aangestelde deel uitmaakt van een ministerieel kabinet;
- c) contractueel;
- d) Derde Arbeidscircuit, Interdepartementaal Begrotingsfonds, Bijzonder Tijdelijk Kader, occasioneel medewerker;
- e) tewerkgestelde werkloze met inbegrip van de periodes van afwezigheid die overeenstemmen met de administratieve toestand dienstactiviteit waarin een ambtenaar zijn aanspraak op salarisverhoging behoudt.

II.1.2.1.2 Komen eveneens in aanmerking :

- 1° de onvolledige prestaties aan 80% die overeenkomstig het koninklijk besluit nr. 259 van 31 december 1983 betreffende de duur der prestaties van de personeelsleden tijdens het eerste jaar van de indiensttreding als volledige prestaties beschouwd werden.
- 2° de prestaties die het personeelslid heeft verricht bij een Belgische universiteit of het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (NFWO), Instituut voor Wetenschappelijk Onderzoek in Nijverheid en Landbouw (IWONL), het Vlaams Instituut voor de bevordering van het Wetenschappelijk-Technologische onderzoek in de industrie (IWT) als bursaal (bv. voor het behalen van een doctoraat).

II.1.2.1.3 Er is gelijkstelling met werkelijke diensten, voor zover zij deel uitma(a)k(t)en van een periode van contractueel dienstverband, voor:

- 1° de wachtdag en ook de periodes van afwezigheid wegens ziekte;
- 2° de periodes van afwezigheid wegens arbeidsongeval, ongeval naar of van het werk of beroepsziekte wanneer het personeelslid tijdens zijn vorige prestaties als contractueel personeelslid, onder de wet viel van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen van of naar het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector of de eerste 30 kalender-

dagen afwezigheid wanneer het contractueel personeelslid onder de arbeids-ongevallenwet van 10 april 1971 viel;

- 3° de periodes van verlof wegens moederschapsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- 4° de periodes van militaire dienstplicht of dienst als gewetensbezwaarde;
- 5° de periodes van afwezigheid om dwingende redenen, wegens loopbaanonderbreking, wegens politiek verlof, wegens vakantiewerkloosheid, wegens gecontingenteerd of onbetaald verlof, wegens vormingsverlof behalve de periodes van non-activiteit.

II.1.2.1.4 Er is geen gelijkstelling met werkelijke diensten:

- 1° wat de diensten betreft gepresteerd als tijdelijk personeelslid aangeworven krachtens het besluit van de Regent van 30 april 1947 houdende vaststelling van het statuut van het tijdelijk personeel of krachtens het besluit van de Regent van 10 april 1948 houdende statuut van het tijdelijk werkliedenpersoneel, de periodes van dienstschorsing wegens ziekte of gebrekkigheid die de respectievelijk in artikel 16 en 15 vermelde tijdspanne te boven gaan.
- 2° wat de diensten betreft gepresteerd als bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelslid de periodes van schorsing die niet bezoldigd zijn en niet voor salarisverhoging in aanmerking komen;
- 3° de periodes van ongewettigde afwezigheid;
- 4° de periodes tijdens dewelke de werkloze is vrijgesteld van stempelcontrole.

## II.1.2.2 Overgangsregeling

- 1° Voor de ambtenaar die bij het bestuur van het Zeewezen en van de Binnenvaart een vaste benoeming tot de graad van hulparbeider verkreeg bij toepassing van het KB van 9/3/1966 (min. van verkeerswezen) of het KB van 29/4/1966 (bestuur van het zeewezen) is er gelijkstelling van de diensten met onvolledige prestaties met volledige prestaties voor de toekenning van salarisverhogingen;
- 2° Bij de vaststelling van het salaris van de technisch beambte, in de hoedanigheid van hulparbeider in vast verband benoemd bij toepassing van het KB van 12/3/1973, worden de diensten die hij in een deeltijds ambt met ten minste de helft van de prestaties van een voltijds ambt heeft verricht (prestaties verricht sedert 1/4/1972), voor de toekenning van salarisverhogingen in aanmerking genomen a rato van het aantal werkelijk gepresteerde uren;
- 3° Voor de hulparbeider worden de onvolledige diensten die de hulparbeider als kantinehoud(st)er of schoonmaak(st)er verrichtte, gelijkgesteld met diensten met volledige prestaties, naar rato van één maand in aanmerking komende diensten voor :
  - 175 uur prestaties bij het hoofdbestuur;
  - 200 of 187 ½ uur prestaties bij de buitendiensten, naargelang zij vóór of na 1/1/1960 werden geleverd.
- 4° De deeltijdse prestaties (verricht sedert 1/4/1972) door de overgedragen ambtenaren van het ministerie van Openbare Werken of het Wegenfonds komen in aanmerking a rato van de werkelijke prestaties, op voorwaarde dat deze ten minste de helft bedragen van voltijdse prestaties;
- 5° Voor de toekenning van de salarisverhogingen worden voor het contractuele schoonmaak- en cateringpersoneel dat vóór 1/1/1994 arbeidsprestaties heeft verricht overeenkomstig een arbeidsregime van minstens 37u30 per week, de



diensten gepresteerd volgens dit arbeidsregime gelijkgesteld met volledige diensten;

- 6° De werkelijke diensten met volledige prestaties worden voor de bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden op grond van artikel 10 van de wet van 26 juni 1963 betreffende de aanmoediging van de lichamelijke opvoeding, de sport en het openluchtlevens en het toezicht op de ondernemingen, die wedstrijden van weddenschappen op sportuitslagen inrichten, tot een maximum van tien jaar in aanmerking genomen voor berekening van de geldelijke anciënniteit;
- 7° Voor de bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden in de periode van 1 oktober 1983 tot 31 december 1987 bij het Cultureel Centrum Alden Biezen worden de aldaar gepresteerde werkelijke diensten met volledige prestaties in aanmerking genomen voor berekening van de geldelijke anciënniteit;
- 8° De verplichte deeltijdse prestaties van het schoonmaak- en cateringpersoneel verricht hetzij bij de Vlaamse overheid, hetzij bij een naar de Vlaamse overheid overgeheveld bestuur, in de periode van 1 april 1972 tot 31 december 1993, worden gevaloriseerd overeenkomstig de regeling van toepassing tijdens de periode van 1 januari 1994 en 30 juni 2002, zoals vermeld in punt II.1.1.
- 9° In afwijking van punt II.1.2.1.3, 1°, wordt bij een afwezigheid wegens ziekte van een contractueel personeelslid, die aanvang vóór de inwerkingtreding van deze omzendbrief, enkel de periode waarin de werkgever verplicht was gewaarborgd loon en/of een aanvullende vergoeding te betalen, met werkelijke diensten gelijkgesteld.

### **II.1.3 Prestaties in de privé-sector**

#### **II.1.3.1 Organieke regeling**

Ervaring in de privésector of als zelfstandige kunnen door de benoemende overheid gevaloriseerd worden tot een maximum van 9 jaar reële functierelevante beroepservaring.

Voor knelpuntberoepen, zoals bedoeld in artikel III 3, §1 van het VPS, kan de benoemende overheid tot maximaal 15 jaar reële functierelevante beroepservaring in de privé-sector valoriseren.

Vanaf 1 juli 2008 kan bij een "indiensttreding" privé-ervaring gevaloriseerd worden, zonder dat het bezit van ervaring een aanwervingsvoorwaarde is.

Voor de toepassing van voornoemde alinea, worden vanaf 1 december 2009, naast de externe aanwervingen, eveneens als "indiensttredingen" beschouwd, de personeelsbewegingen waarbij:

- a. het personeelslid verandert van entiteit (via horizontale mobiliteit);
- b. het personeelslid binnen dezelfde entiteit:

\* hetzij van hoedanigheid verandert (in de meeste gevallen van contractueel naar statutair, maar eventueel ook van statutair naar contractueel);

\* hetzij een "totaal andere functie" opneemt, onder volgende cumulatieve voorwaarden:

- de vacature voor de andere functie wordt opengesteld via een open procedure waarvoor tegelijk beroep gedaan wordt op de externe en interne arbeidsmarkt;

- de functiebeschrijving van de te begeven betrekking is verschillend van deze van de geselecteerde kandidaat;

c. het personeelslid dat wordt bevorderd, onder volgende cumulatieve voorwaarden:

\* er wordt ook beroep gedaan op de externe arbeidsmarkt (cfr. art. 15 VPS);

\* het betreft een totaal andere functie.

Voornoemde regeling geldt ook voor de loodsen, de speciaal assistent (functie matroos en stoker), de schipper (functie bootsman en functie schipper), de motorist, de scheepstechnicus en de hoofdscheepstechnicus, met dien verstande dat enkel de vaartijd verworven na het behalen van het vereiste basisdiploma voor valorisatie in aanmerking komt.

Bovenstaande doet geen afbreuk aan die situaties waar het Vlaams personeelsstatuut een specifiek aantal jaren (privé-)ervaring vereist, waarbij minimum dat aantal jaren voor de geldelijke anciënniteit moet kunnen gevaloriseerd worden.

Bij het aanvaarden van de voorgaande diensten komen de periodes van afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte, die de periodes van gewaarborgd of aanvullend loon te boven gaan alsmede van tijdelijke werkloosheid, niet in aanmerking.

Het voordeel van de validering van privé-diensten blijft behouden na wijziging in de hoedanigheid van het personeelslid of wanneer aan het betrokken personeelslid een andere functie of graad wordt toegekend.

Om de mogelijkheid tot valorisatie van privé diensten bekend te maken wordt als bijlage een model-selectiereglement toegevoegd, waarin deze mogelijkheid in de rubriek "ons aanbod" wordt opgenomen.

### II.1.3.2 Overgangsregeling

- 1° De voltijdse prestaties in de privé-sector van de ambtenaar die werd aangevoren of benoemd op grond van de artikelen 90, 91 en 95 van het decreet van 12/12/1990 betreffende het bestuurlijk beleid, komen in aanmerking voor zover deze ambtenaar gedurende die perioden van voltijdse prestaties ervaring heeft opgedaan voor de uitoefening van zijn ambt.
- 2° Voor de vóór 1/1/1995 in dienst getreden personeelsleden van Imalso, komen de diensten met volledige prestaties in de privé-sector, en die er als nuttig voor de uitoefening van hun ambt erkend werden, voor maximum 6 jaar in aanmerking voor de vaststelling van het salaris.
- 3° Het personeelslid dat bij het Gebouwenfonds voor de Rijksscholen benoemd werd in een graad uit de loopbaan van architecten tuinarchitect of rechtskundig adviseur of tekenaar, geniet verder van het geldelijk voordeel van de nuttige ervaring in de privé-sector.
- 4° De voltijdse prestaties in de privé-sector van de contractuele personeelsleden met een functie die wordt omgeschakeld naar een betrekking die als bijkomende of specifieke opdracht wordt beschouwd, worden als voorgaande diensten in aanmerking genomen voor zover deze personeelsleden gedurende die perioden van voltijdse prestaties ervaring hebben opgedaan voor de uitoefening van hun bijkomende of specifieke opdracht.

- 5° Voor personeelsleden die in dienst treden vanaf 1 juli 2008 op basis van een aanwervingprocedure opgestart vóór 1 juli 2008 geldt de regeling van punt II.1.3.1 van de rondzendbrief van 21 maart 2007 indien deze voordeliger is.
- 6. De valorisatie van privé-ervaring van de personeelsleden die in dienst traden tussen 1 juli 2008 en 30 november 2009, gebeurt overeenkomstig de definitie van indiensttreding zoals omschreven in punt II;1.3.1, 4<sup>de</sup> alinea van deze omzendbrief.

#### **II.1.4 Voorgaande prestaties in het onderwijs**

De Vlaamse minister bevoegd voor het specifiek personeelsbeleid stelt aan de hand van het attest afgegeven door de bevoegde autoriteiten de duur vast van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid in het onderwijs ad interim of als tijdelijk personeelslid verrichte.

De op dit attest vermelde volledige prestaties, waarvoor de betaling in tienden gebeurde, en die per schooljaar geen volledig jaar werkelijke diensten vertegenwoordigen, worden dag per dag samengeteld. Het totale aantal aldus gewerkte dagen met volledige prestaties wordt vermenigvuldigd met 1,2. Het totaal van deze rekenkundige bewerking wordt vervolgens gedeeld door 30. Het quotiënt geeft het aantal in aanmerking te nemen maanden; met de rest houdt men geen rekening.

De op hetzelfde attest vermelde volledige prestaties, die bewijzen dat het personeelslid een volledig schooljaar heeft gewerkt, gelden voor een totaal van 300 dagen en leveren één jaar in aanmerking te nemen diensten op.

#### **II.1.5 Bepalingen specifiek voor het wetenschappelijk personeel**

II.1.5.1 Onverminderd de toepassing van hetgeen voorafgaat komen voor de geldelijke anciënniteit van een lid van het wetenschappelijk personeel eveneens in aanmerking: de duur van:

- 1° een opdracht in het belang van het hoger onderwijs of van de wetenschap, zelfs zonder salaris of in non-activiteit;
- 2° als lid van het onderwijzend of wetenschappelijk personeel, met inbegrip van de vrijwillige assistenten, van een Belgische universiteit of van een daarmee wettelijk gelijkgestelde instelling of van een buitenlandse universiteit, waarvan de diploma's als gelijkwaardig erkend worden;
- 3° de wetenschappelijke activiteiten van het personeelslid, als begunstigde van een bezoldiging of toelage of beurs toegekend door:
  - a) de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte, de Belgische Staat, een Gemeenschap, een Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of een buitenlandse staat waarmee België of een Gemeenschap of een Gewest een cultureel, wetenschappelijk of technologisch akkoord of overeenkomst heeft gesloten, en dat in het kader van dit akkoord of deze overeenkomst;
  - b) de provincies, de gemeenten, het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (NFWO), het Instituut voor Wetenschappelijk Onderzoek in Nijverheid en Landbouw (IWONL), het Vlaamse Instituut voor de bevordering van het Wetenschappelijk-Technologisch onderzoek in de

industrie (IWT), de instellingen voor wetenschappelijk onderzoek erkend door de Vlaamse regering, de instellingen voor wetenschappelijk onderzoek van de vroegere kolonie Belgisch-Kongo of van de vroeger door België beheerde gebieden.

- c) Voor de berekening van de geldelijke anciënniteit wordt de duur van de diensten verstrekt als titularis van een functie met onvolledige prestaties meegeteld overeenkomstig de berekeningswijze vermeld in artikel VII 2 §2, maar zonder de begindatum in aanmerking te nemen.

II.1.5.2 Kunnen eveneens als geldelijke anciënniteit aanvaard worden door de Vlaamse Raad voor wetenschapsbeleid, de wetenschappelijke activiteiten van de ambtenaar als begunstigde van een bezoldiging of toelage toegekend door:

- 1° een internationale instelling andere dan vermeld onder punt II.1.5.1.3° a) maar erkend door een in punt II.1.5.1.3° a) vermelde overheid;
- 2° elke andere openbare of privé-dienst of instelling voor wetenschappelijk onderzoek of voor financiering van het wetenschappelijk onderzoek, andere dan in punt II.1.5.1.3° vermeld;

## **II.1.6 Concrete toepassing**

De secretaris-generaal van het departement Bestuurszaken beslist over het openbaar karakter van een dienst of instelling.

## **II.2. DATUM VAN UITWERKING**

Deze omzendbrief treedt in werking op 1 januari 2011.

Geert Bourgeois  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering  
en Vlaams minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,  
Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand

---

\_\_\_\_\_ (naam departement, IVA, EVA) werft aan in  
statutair/contractueel dienstverband:

## **FUNCTIETITEL (M/V)**

**Afdeling:**

**Beleidsdomein:**

**Niveau:**

**Graad:**

**Standplaats:**

Vacaturenummer/referentie:

---

*Algemeen: schrijf het selectiereglement in vlotte taal. Gebruik waar mogelijk de je-vorm. In bepaalde gevallen of voor bepaalde functies zal de u-vorm eerder aangewezen zijn.*

### **FUNCTIECONTEXT**

Situeer in doorlopende tekst de functie en de context van de functie:

Denk bijvoorbeeld aan:

- Wat is de opdracht van de grotere entiteit waartoe de betrokken afdeling of het team behoort (beknopt)?
- Wat zijn de opdrachten van de afdeling of het team zelf?
- Voeg eventueel het organogram van de afdeling toe.
- Waar in de afdeling is de functie te situeren?
- Waarom is de functie gecreëerd?
- Beschrijf de samenwerkingsverbanden van de persoon (extern, intern).
- Wat is de samenstelling van het team waarin de persoon zal werken (grootte van het team, de functies die collega's in het team hebben, de rapporteringslijnen: aan wie rapporteert de persoon en wie rapporteert aan hem of haar?)
- Zijn er groeikansen of is het een eindfunctie (loopbaanontwikkeling)?
- Wat zijn de eventuele toekomstige veranderingen in de afdeling/ het departement/...?
- Wat is de afdelingscultuur?

### **JE TAKENPAKKET**

Beschrijf de taken die de persoon zal moeten uitvoeren in een vlot lezende tekst of schematisch in punten. Wees daarbij voldoende concreet.

### **JE PROFIEL**

### **DEELNEMINGSVOORWAARDEN**

Beschrijf hier de voorwaarden waaraan de kandidaten moeten voldoen om te kunnen deelnemen aan de selectieprocedure en/of de voorwaarden waaraan kandidaten moeten voldoen om in dienst te kunnen treden. Geef duidelijk aan op welk moment de kandidaten aan deze voorwaarden moeten voldoen.

## JE DIPLOMA

Vraag alleen een specifiek diploma als dat vereist is voor de functie, laat anders het diploma weg of schrijf 'bij voorkeur'. Je kan een algemeen diploma vragen (vb: master, bachelor) of een diploma in een specifieke richting (vb: jurist).

Eventueel kan je opnemen aan welke voorwaarden kandidaten moeten voldoen als ze een diploma in het buitenland behaalden en/of wanneer ze een diploma in een andere taal dan het Nederlands behaalden:

- Als er een specifiek diploma vereist wordt vermeld je: Als je je diploma in het buitenland behaalde, moet je een attest van de Vlaamse overheid kunnen voorleggen waaruit blijkt dat het buitenlands diploma volledig gelijkwaardig verklaard is met het vereiste diploma.
- Als er een algemeen diploma vereist wordt vermeld je: Als je je diploma in het buitenland behaalde, moet je een attest van de Vlaamse overheid kunnen voorleggen waaruit blijkt dat het buitenlands diploma gelijkwaardig is verklaard met de graad van bachelor/master
- Als je je diploma hebt behaald in een andere taal dan het Nederlands, moet je een taalexamen afleggen bij Selor om je kennis van het Nederlands te bewijzen.

Laatstejaarsstudenten kunnen eventueel toegelaten worden tot de selectieprocedure. Als dit het geval is, moet je het exacte academiejaar vermelden en aangeven dat deze kandidaten, als ze slagen in de procedure, pas in dienst kunnen treden wanneer ze het vereiste diploma behaald hebben.

## JE WERKERVARING

Vraag alleen ervaring als die noodzakelijk is voor de functie. Formuleer in dat geval concreet waarvoor ervaring wordt gevraagd en hoeveel jaar ervaring wordt vereist.

## JE TECHNISCHE COMPETENTIES

Som de vereiste technische competenties op.

Technische competenties kunnen bijvoorbeeld zijn:

- inzicht in bepaalde thema's, wetgeving ...;
- pc-vaardigheid (welke programma's? welke specifieke kennis van die programma's?);
- talenkennis (welke talen, op welk niveau, spreken en/of schrijven);
- rijbewijs;
- fysieke vereisten;
- ...

Maak waar nodig een onderscheid tussen wat noodzakelijk is en wat een troef vormt. Of wat verworven kan worden tijdens de uitoefening van de functie (bijvoorbeeld 'je hebt kennis van x of je bent bereid die kennis op korte termijn te verwerven'.)

## JE PERSOONSGEBONDEN COMPETENTIES

Selecteer de competenties uit het competentiewoordenboek die cruciaal zijn voor de functie.

(<http://www2.vlaanderen.be/personneelsbeleid/competentiemanagement/info/index.htm>) Beperk je tot 7 à 9 competenties. Eventueel kun je toevoegen waarom een geselecteerde competentie concreet van belang is voor de functie.

De vier waardegebonden competenties 'voortdurend verbeteren', 'klantgerichtheid', 'samenwerken en 'betrouwbaarheid zijn belangrijk voor elk personeelslid bij de Vlaamse overheid. Die moeten dan ook steeds deel uitmaken van de gevraagde competenties.

- Samenwerken

- Betrouwbaarheid
- Voortdurend verbeteren
- Klantgerichtheid

## HOE SOLLICITEREN?

Geef hier aan hoe kandidaten kunnen solliciteren voor de vacature:

Solliciteren kan tot .

Om te solliciteren (stuur je je cv en motivatiebrief op, vul je een standaardcv in,...).

Je stuurt het naar (postadres):

Je kunt het ook mailen naar (mailadres):

## SELECTIEPROCEDURE

Geef hier aan uit welke stappen de selectieprocedure bestaat en desgevallend welk soort testen<sup>1</sup> (PC-testen, vaardigheidstesten, assessment center,...) er in de (verschillende stappen van de) selectieprocedure zullen worden ingezet.

Vermeld hier tevens op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden, desgevallend per selectiestap<sup>2</sup>.

Neem zeker de bepaling inzake diversiteit binnen de Vlaamse overheid op, met vermelding van de mogelijkheid voor kandidaten met een handicap om redelijke aanpassingen te vragen in de selectieprocedure:

De Vlaamse overheid wil de samenleving waarvoor zij zich inzet zo goed mogelijk weerspiegelen. Je wordt geselecteerd op basis van je kwaliteiten en vaardigheden, ongeacht je geslacht, afkomst, leeftijd of handicap. Als je een handicap hebt, laat ons dat vooraf weten. We zorgen ervoor dat je in de best mogelijke omstandigheden kunt deelnemen aan de selecties. Krijg je de baan? Dan passen we de werkplek zo goed mogelijk aan jouw handicap aan.

Vermeld desgevallend ook de wijze waarop de jury zal worden samengesteld, er een rangschikking zal worden aangelegd, de geldigheidsduur van de selectie en de regels rond het verlies en behoud van een plaats in de reserve.

## ONS AANBOD

*Vermeld hier het aanbod aan de kandidaat. Maak zeker melding van de mogelijkheid om relevante beroepservaring uit de privé-sector of als zelfstandige geldelijk te verlonen (normaal maximaal 9 jaar, voor knelpuntfuncties maximaal 15 jaar)*

- Je komt terecht in een dynamische organisatie die oog heeft voor innovatie en die een permanente verbetering van de dienstverlening nastreeft.
- Je krijgt ruime mogelijkheden wat vorming, bijscholing en ondersteuning met moderne ICT-middelen betreft.
- Je werkdruk kan hoog zijn, maar er worden ernstige inspanningen geleverd om het werk zo optimaal mogelijk te combineren met de privésituatie: zo bieden wij je 35 dagen vakantie per jaar en een systeem van glijdende werktijden. Tijdens de schoolvakanties is er in de hoofdkantoren

<sup>1</sup> Het is hierbij niet de bedoeling exact aan te geven welke testen ingezet worden.

<sup>2</sup> Het gaat hier om de beoordelingsbasis, m.a.w. niet noodzakelijk om de vereiste scores die de kandidaat moet behalen.

(Brussel, Antwerpen, Hasselt, Gent en Brugge) een professionele opvang voor kinderen tussen 3 en 14 jaar.

- Je woon-werkverkeer met het openbaar vervoer en je hospitalisatieverzekering worden vergoed door je werkgever.
- Alle personeelsleden ontvangen maaltijdcheques (van X euro per gewerkte dag)
- Je wordt aangeworven in de graad van XXX (rang XXX) met de bijbehorende salarisschaal.
- *Relevante beroepservaring in de private sector of als zelfstandige [kan worden erkend door de lijnmanager op basis van de functievereisten en] kan tot maximaal XXX (9 of 15) jaar verloond worden.* Je aanvangssalaris is minimaal XXX euro (brutojaarsalaris, aangepast aan de huidige index), reglementaire toelagen niet inbegrepen. Je bruto maandsalaris is dan XXX euro.
- Je eerste XXX maanden vormen een proefperiode met een individueel vormingsprogramma. De proeftijd is niet van toepassing als je als Vlaams ambtenaar al in de graad van de vacature werkt.

## MEER WETEN ?

Geef hier aan waar kandidaten terecht kunnen met vragen. Vermeld ook steeds de website over de arbeidsvoorwaarden.

- Voor extra informatie over de inhoud van de functie kun je contact opnemen met

Voornaam naam, functietitel

Adres:

Tel. :

E-mail :

Website afdeling/entiteit

- Voor extra informatie over de selectieprocedure kun je contact opnemen met

Voornaam naam, functietitel

Adres :

Tel. :

E-mail :

Website afdeling/entiteit

- Voor extra informatie over de arbeidsvoorwaarden kun je terecht op de website [www.vlaanderen.be/arbeidsvoorwaarden](http://www.vlaanderen.be/arbeidsvoorwaarden), of kun je contact opnemen met

Voornaam naam, functietitel

Adres:

Tel. :

E-mail :

Website afdeling/entiteit