

Springlevend

JAARVERSLAG 2008



Federale Overheidsdienst
Personeel en Organisatie

.be

Springlevend

JAARVERSLAG 2008



inhoudstafel

			VOORWOORD	
				5
p. 7 Bevoegdheden overgedragen			ONDERZOEKEN EN ONTWIKKELEN	
p. 7 Mandaatfuncties		p. 7 Nieuwe regelgeving		
p. 8 Vereenvoudiging loopbaan		p. 9 Personeelsplan		
p. 9 Overplaatsing eenvoudiger		p. 10 Sectoraal akkoord		
p. 9 Vakbondsstatuut		p. 11 Competentiemanagement		
	p. 12 In de FOD P&O		1	7
		p. 12 Ziekteverzuim		
		p. 12 HR-benchmarking		
	p. 14 Levensfasebewust personeelsbeleid - Vitafase			
	p. 15 Simulatie vergrijzing federaal personeel			
		p. 27 De eHR-oplossing	e-PO	
		p. 29 e-Learning		
	p. 29 ICT-opleidingen - nieuwe inschrijvingsprocedure	p. 29 ICT-opleidingen - nieuwe inschrijvingsprocedure		
		p. 30 ITMA		
		p. 30 Mijn Selor	3	27
		p. 43 PuMP	ONTWIKKELEN VAN TALENTEN EN COMPETENTIES	
		p. 44 Standaardopleidingen		
		p. 45 Ontwikkelcirkels		
p. 46 Top skills		p. 46 Leiderschapsontwikkeling		
p. 46 Vitruvius			5	43
		p. 47 In de FOD P&O		
p. 56 Netwerk Stafdirecteurs P&O		p. 56 Steunpunt personeel en welzijn	OVERLEGGEN EN SAMENWERKEN	
p. 57 Netwerk leren & ontwikkelen		p. 56 Klantenbeheer bij het OFO		
p. 58 KMnet		p. 56 Selor: board of stakeholders		
p. 58 COMMnet		p. 56 Netwerken		
p. 59 Netwerk ABA/FOR	p. 60 Stafdienst Budget en Beheerscontrole	p. 59 Internationaal overleggen en samenwerken	7	55
p. 59 Felink	p. 60 Stafdienst ICT	p. 60 In de FOD P&O		
	p. 61 Logistiek			

BEGELEIDEN EN ONDERSTEUNEN OP HET TERREIN

17

2

Klantgerichtheid p. 17**Personeelsleden en hun organisatie** p. 20**Diversiteit** p. 22**FED+** p. 24**In de FOD P&O** p. 24

Juridische dienst p. 24

Nieuw organogram PO p. 25

Nieuwe structuur OFO p. 25

Verbeterprojecten: nieuwe aanpak p. 20

Werklastmeting p. 20

Personeelstevredenheidsbevragingen p. 20

Opleidingsprojecten op maat p. 21

Kennismanagement op het terrein p. 21

Federale functiecartografie niveau A p. 21

SEPP - personeelsplannen opstellen en bijsturen p. 22

Handvest voor een gebruikersvriendelijke overheid p. 17

Zelfevaluatietool klantoriëntatie p. 18

Klantentevredenheidsbevragingen p. 18

Geïntegreerd klachtenmanagement p. 18

SELECTEREN, ORIËNTEREN EN CERTIFICEREN

33

4

Selecteren p. 33**Oriënteren** p. 36**Certificeren** p. 38

Wervingsselecties p. 33

Interne markt p. 35

Top Employer p. 35

Stage niveau A p. 36

Overgangselecties p. 37

In de FOD P&O p. 37

Gecertificeerde opleidingen p. 38

Taaltesten p. 39

Bewakings- en veiligheidssector p. 40

Certificatie PO-medewerkers p. 41

OVERHEIDS-OPDRACHTEN BEGELEIDEN

49

6

www.publicprocurement.be p. 49**Groepscontracten** p. 50**Aankoopadvies en -begeleiding** p. 51**Inzage en Verkoop van Bestekken** p. 51**In de FOD P&O** p. 51**e-Procurement** p. 53

e-Notification p. 52

e-Tendering p. 53

e-Catalogue p. 53

Samenwerking met andere overheden p. 53

COMMUNICEREN EN DELEN VAN ERVARING EN KENNIS

63

8

eCommunities p. 63**Federale bibliotheken** p. 64**Studie- en Documentatiecentrum** p. 64**Fedweb** p. 65**Ontdekkingsdag COMMnet** p. 66**Fedra: plume d'or** p. 66**Het imago van de overheid** p. 66**In de FOD P&O** p. 67**De FOD P&O in cijfers** p. 70

Personeel p. 70

Budget p. 72

Regelgevende teksten p. 73**Directiecomité** p. 78**Dankwoord** p. 78**Publicaties** p. 79**Contactgegevens** p. 80**BIJLAGEN**

69

ontwikkelen

ondersteunen

rekruteren

oriënteren

certificeren

overleggen

delen

samenwerken





voorwoord

Ik bied u met plezier het zesde jaarverslag van de FOD P&O aan. We hebben het opgebouwd rond onze kernactiviteiten. En ja, we zijn springlevend. De hele federale overheid trouwens.

Maar dat gaat niet vanzelf. Jonge scheuten die in de vorige jaren geplant zijn, helpen we uitgroeien tot vaste waarden. De ontwikkelcirkels bijvoorbeeld, de personeelstevredenheidsbevragingen, het personeelsplan, de groepscontracten, opleidingen en selecties.

Sommige steken hun neus net aan het venster en gaan zeker en vast een vaste stek verwerven. Fedweb en Vitruvius zijn daar twee voorbeelden van. De procedure voor klachtenmanagement brengt ons dichterbij de burger en bevordert een klantvriendelijke overheid.

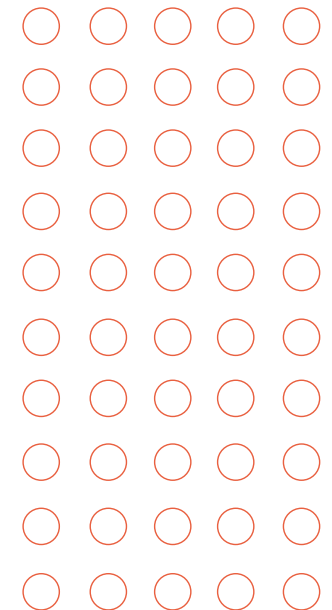
En dan zijn er projecten die in de komende jaren tot volle wasdom komen, de eHR-oplossing of Vitafase voor een levensfasebewust personeelsbeleid.

En ja, we kijken nóg verder vooruit. De maatschappij rekent op een overheid die haar geld waard is. De vergrijzing van ons personeel zet extra druk op ons om én efficiënt te werken én een goede, aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Ook daarop bereiden we ons voor.

En dat doen we samen met u, in onze netwerken en via onze communicatie, zodat wij u op de beste manier kunnen bedienen.

Jacky Leroy

Voorzitter van het Directiecomité
FOD Personeel en Organisatie



regelgeving

competentiemanagement

sectoraal akkoord

personeelsplan

vakbondsstatuut

vereenvoudiging

ziekteverzuim

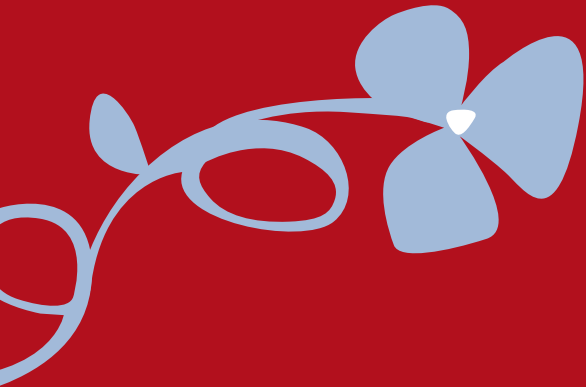
nieuwe projecten

HR-benchmarking

vergrijzing



onderzoeken en ontwikkelen



De human resources staan aan de basis van het functioneren van een organisatie. Ze doen ze leven, groeien, evolueren. Maar het menselijk kapitaal evolueert voortdurend.


De FOD P&O onderzoekt en ontwikkelt daarom steeds relevante regelgeving, diensten en producten en werkt proactief concrete beleidsvoorstellen uit.

NIEUWE REGELGEVING

De FOD P&O werkt allerlei regelgeving uit, voor FOD's en POD's, voor andere federale diensten, maar ook voor niet-federale diensten. Een deel van de regelgeving komt ook in andere hoofdstukken aan bod, een volledig overzicht staat in bijlage op p.73. Een selectie.

Bevoegdheden overgedragen




De bevoegdheden van de opleidingsdirecteurs van de instellingen van openbaar nut worden overgedragen naar de functioneel directeurs van de stafdiensten P&O of naar de verantwoordelijken van de personeelsdiensten. Het gaat dan onder andere over het toezicht op de stagiairs en het opstellen van stageverslagen.

 Koninklijk besluit van 12 november 2008 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut (Belgisch Staatsblad van 24 november 2008)

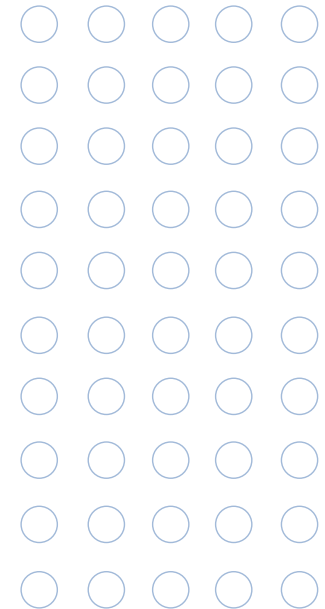
Mandaatfuncties


De mandaatfuncties bij de wetenschappelijke instellingen blijven een specifieke regeling houden, maar die sluit nu dichter aan bij de regeling in de FOD's en POD's.

De belangrijkste wijzigingen:

-  één type managementfunctie: de algemeen directeur
-  één type staffunctie: de directeur van de ondersteunende dienst
-  een mandaat voor de houders van een leidinggevende functie: de operationeel directeur. Het gaat om functies belast met het wetenschappelijk beheer van de instelling.

1



 Koninklijk besluit van 13 april 2008 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management-, staf- en leidinggevende functies in de federale wetenschappelijke instellingen (Belgisch Staatsblad van 8 mei 2008)

MARKANT FEIT

Vereenvoudiging loopbaan

In 2008 wordt een hele reeks bepalingen over de loopbaan van de ambtenaren sterk vereenvoudigd. Sommige zijn van toepassing op de hele federale overheid, andere enkel op het personeel van de FOD's.

De vereenvoudigingen zijn verdeeld in 4 domeinen.

De vakklassen in niveau A

De ambtenaren worden niet meer in een vak-klasse benoemd, maar in een klasse. Ze hebben dus het recht om eender welke gecertificeerde opleiding in eender welke vakrichting te volgen, als hun hiërarchische meerdere deze opleiding nuttig acht.

De stage niveau A in de FOD's

De stagiair van niveau A valt voortaan onder de bevoegdheid van de FOD waar hij als stagiair wordt toegelaten (cfr stage p.36).

De vergelijkende wervingsselecties

- Het is nu mogelijk om alle functies gewogen in klasse A2 rechtstreeks te werven in klasse A2*
- Selor kan onder zijn controle het voorzitterschap van selectiecommissies aan gecertificeerde ambtenaren toekennen.*

Klasseanciënniteit en geldelijke anciënniteit

- Klasseanciënniteit: de voorzitter van het directiecomité is bevoegd voor de erkenning van de overeenkomst van een functie in het federaal administratief openbaar ambt met functies die in andere overheidsdiensten werden uitgeoefend.*

- Bij de indiensttreding van een personeelslid beslist de voorzitter van het directiecomité over de geldelijke anciënniteit die wordt erkend voor diensten die niet in overheidsdienst zijn gepresteerd.*


 *Koninklijk besluit van 19 november 2008 houdende vereenvoudiging van verscheidene reglementaire bepalingen betreffende de loopbaan van het Rijkspersoneel (Belgisch Staatsblad van 26 november 2008)*



Overplaatsing eenvoudiger

De overplaatsing van militairen wordt op drie punten eenvoudiger:

- ❁ Om een verandering van graad te verkrijgen moet de ambtenaar niet langer ten minste zes maanden graadanciënniteit hebben
- ❁ Het akkoord van de minister van Ambtenarenzaken is niet langer vereist voor de organisatie door Selor van een vergelijkende selectie voor overplaatsing
- ❁ Het geheel van de periodes van werkelijke dienst in de hoedanigheid van militair zal in aanmerking komen voor de berekening van de dienstanciënniteit. Het oude artikel 15 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 bepaalde enkel de diensten die in aanmerking komen voor de berekening van de niveau-, graad- en klasseanciënniteit.

 Koninklijk besluit van 12 november 2008 houdende wijziging van verscheidene reglementaire bepalingen met het oog op de overplaatsing van militairen (Belgisch Staatsblad van 24 november 2008)


Vakbondsstatuut

De FOD P&O werkt regelgeving uit over het vakbondsstatuut. Dit statuut heeft een ruim toepassingsveld: de federale staat, de deelstaten, provinciale en lokale instellingen.

De twee meest opvallende nieuwigheden gaan over:


- ❁ het aantal vaste afgevaardigden met vrijstelling van terugbetaling van de wedde.


Bij elke representatieve vakorganisatie werken een aantal personeelsleden van de federale overheidsdiensten (vaste afgevaardigden) van wie de vakbonden de wedde niet moeten terugbetalen. Dat waren er 8 per vakbond, dat zijn er nu 10.

 Koninklijk besluit van 20 december 2007 tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot uitvoering van artikel 18, derde lid, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (Belgisch Staatsblad van 29 januari 2008)

- ❁ het aantal contractuele afgevaardigden die beschermd zijn tegen ontslag.

De representatieve vakorganisaties kunnen een aantal contractuele personeelsleden aanduiden voor wie een bijzondere ontslagprocedure geldt. Dat aantal is verhoogd. Het wordt bepaald door het aantal basisoverlegcomités per gebied van een onderhandelingscomité.

 Koninklijk besluit van 20 december 2007 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (Belgisch Staatsblad van 29 januari 2008)

 Omzendbrief nr. 582 van 23 juni 2008 - Vakbondsstatuut. - Personeelsleden in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst en aangewezen door de representatieve vakorganisaties. Bijzondere procedures. - Bescherming in geval van afdanking (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2008)

Verwant onderwerp

- ❁ Bijlage - regelgevende teksten, p.73

PERSONEELSPLAN

2008 is een overgangsjaar voor het personeelsplan. In de realiteit worden de diensten geconfronteerd met een inkrimping van hun budgettaire middelen met als gevolg dat de meeste hun personeelsplan dat goedgekeurd werd in 2007, verder uitvoeren in 2008.

De moeilijke budgettaire context heeft echter wel het nut van het personeelsplan en de personeels-enveloppe aangetoond.

Omzendbrief 584 van 1 juli 2008 bevestigt het principe dat de personeels-enveloppe de basis blijft voor het personeelsplan en dus voor het wervingsbeleid van elke FOD en POD.

De beslissing van de Ministerraad van 23 oktober 2008 zet de lijnen van het selectief vervangingsbeleid uit. Daarvoor zijn er twee instrumenten:

- ❁ de personeels-enveloppe met een cumulatieve besparing van 0,7%
- ❁ een driejaarlijks strategisch personeelsplan dat de mogelijkheid biedt deze besparing te realiseren én tegelijkertijd kwalitatief en operationeel vooruitgang te boeken.

In 2009 geeft het beoogde selectief vervangingsbeleid het startschot voor een intensieve begeleiding van de operationele en strategische personeelsplannen. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de FOD Budget en Beheerscontrole.

Verwante onderwerpen

- ❁ SEPP, p.22
- ❁ Simulatie vergrijzing federaal personeel, p.15
- ❁ HR-benchmarking, p.12
- ❁ Levensfasebewust personeelsbeleid - Vitafase, p.14
- ❁ Bijlage - regelgevende teksten, p.73

MARKANT FEIT

Sectoraal akkoord: snelle realisatie

Op 9 juli 2008 ondertekenen minister van Ambtenarenzaken Inge Vervotte en de drie representatieve vakorganisaties het sectoraal akkoord 2007-2008 voor het federaal openbaar ambt. Een groot deel van de maatregelen wordt al in 2008 uitgevoerd.

Het akkoord bestaat uit een vijftiental thematische fiches met de context van de maatregel en de inhoud van het akkoord. De meeste maatregelen gaan over de verhoging van de koopkracht, de werktijd en de loopbanen.

Reeds gerealiseerd:

- de verhoging van de eindejaarstoelage
- de verhoging van de toelage voor tweetaligheid
- de verhoging van de weddeschaal voor de medewerkers keuken- en schoonmaak
- de toekenning van drie dagen dienstvrijstelling in 2009
- de verhoging van de kilometervergoeding naar 0,3169 euro
- de toekenning van een extra dag verlof vanaf 55 jaar (dus 29 dagen in totaal) en van 30 dagen verlof op 60 jaar
- de aanpassing van de controle op het ziekteverzuim

In 2009 komen nog aan bod:

- de aanpassing van de integratie van vroegere bijzondere graden in de verschillende niveaus
- het versnellen van de organisatie van de gecertificeerde opleidingen

- het behoud van de premie voor competentieontwikkeling voor de volledige geldigheidsduur ook voor wie van statuut, niveau of klasse verandert
- de uitbreiding van de toekenning van de premie voor competentieontwikkeling aan enkele categorieën van medewerkers die momenteel uitgesloten zijn van deelname aan de gecertificeerde opleidingen
- de aanpassing van de competentiemeting 5 voor de ICT-deskundigen
- de toegang tot informaticaberoepen bevorderen
- een inventaris van de toelagen, premies en vergoedingen
- de herintegratie van personen met een ernstige ziekte of een ernstige aandoening met een langdurig karakter

Verwante onderwerpen

- Taaltesten, p.39
- Ziekteverzuim, p.12
- Gecertificeerde opleidingen, p.38
- Bijlage - regelgevende teksten, p.73



Michaël Stokard, Attaché DG HRL - FOD P&O
Dimitri Mouffet, Attaché DG HRL - FOD P&O
Emmanuel Lerno, Attaché DG HRL - FOD P&O
Kristien Hemeryckx, Attaché DG HRL - FOD P&O
Denis Ruytings, Adviseur-generaal DG HRL - FOD P&O
Elisabeth Lettens, Attaché DG HRL - FOD P&O

COMPETENTIEMANAGEMENT

De federale overheid gebruikt al sinds 2003 het 5+1 competentie-model en de bijhorende instrumenten. Door het gebruik zijn zowel bij de klantorganisaties als bij de FOD P&O een nood tot verduidelijking en nieuwe behoeften ontstaan.

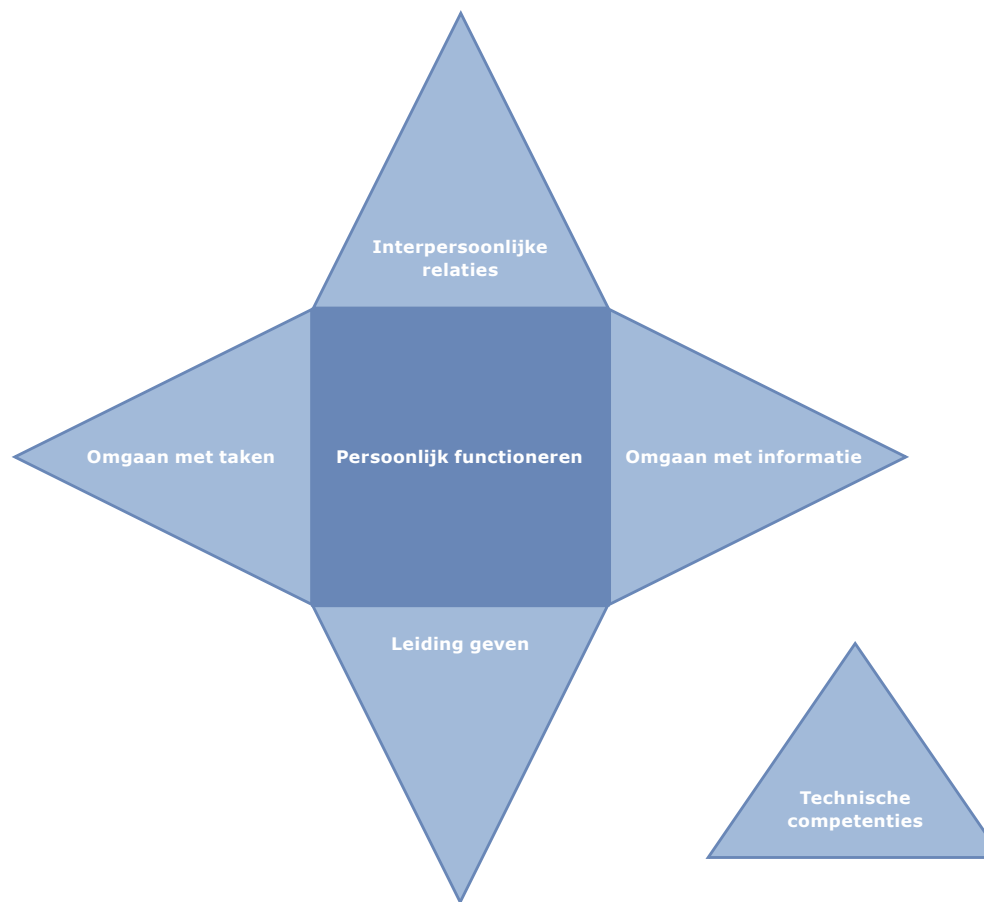
In 2008 start een project om

- ✿ het model nieuw leven in te blazen
- ✿ het operationeel beheer van de competenties in te voeren, waarbij rekening gehouden wordt met de samenhang van de verschillende HR-systemen en -instrumenten binnen de federale overheid en de diensten zelf.

Ter wille van de samenhang, coördineert het DG OPO een werkgroep waarin niet alleen verschillende diensten van de FOD P&O (DG HRL, Selor, OFO) zitten, maar ook experts van verschillende klantorganisaties (FOD's Binnenlandse Zaken, Justitie, Mobiliteit, Volksgezondheid, Financiën, Rijksdienst voor Pensioenen, Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) die werken op verschillende HR-terreinen (selecties, ontwikkelcirkels, ...).

In 2008 werkt de groep vooral aan de verbetering van het model en aan het woordenboek gedrags-indicatoren.

In 2009 worden deze instrumenten gevalideerd en volgen informatie, opleidingen over competentie-management en de implementatie in de klantorganisaties.



IN DE FOD P&O

In de FOD P&O is het goed leven.

- ✿ In 2008 gaat slechts 3,26% van de tijd verloren aan ziekteverzuim (5,16% voor de federale overheid).*
- ✿ Een personeelslid is gemiddeld 1,33 keer per jaar afwezig (1,64 voor de federale overheid).*
- ✿ Het gaat voor 35,57% om afwezigheden van één dag en voor 64,43% om meerdaagse afwezigheden.*

ZIEKTEVERZUIM

De FOD P&O is één van de diensten die aangesloten is bij het informatieverwerkingsstelsel van Medex van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu in het kader van het "ziekteverzuim".

Het DG Organisatie- en Personeelsontwikkeling (DG OPO) stond mee in voor de ondersteuning van Medex, het bestuur van de medische expertise, bij het uitvoeren van de BPR Ziekteverzuim. Belangrijkste resultaten zijn:

- ✿ het opzetten van een controlesysteem
- ✿ het uitwerken van een gegevensplatform
- ✿ het vorm geven aan een humanresourcesbeleid: de gegevens van 5 pilootdiensten worden geanalyseerd en leiden tot een reeks acties.

HR-BENCHMARKING

Voor een goed beheer van de human resources is het vitaal dat dit beheer kan terugvallen op een reeks indicatoren. Om verbeterpunten te identificeren, maatregelen te nemen, beleid bij te sturen. Door goede praktijken uit te wisselen en zich te kunnen vergelijken met anderen, wordt continue verbetering mogelijk.

In 2008 ziet het project "Human Resources Indicators" binnen het DG Organisatie- en Personeelsontwikkeling het levenslicht. Het had als belangrijkste doelstellingen om

- ✿ aan de stafdiensten P&O realistische indicatoren voor te stellen
- ✿ aan de stafdiensten P&O een benchmark met hun eigen positionering te bieden
- ✿ een netwerk voor de uitwisseling van goede HR-praktijken op te zetten.

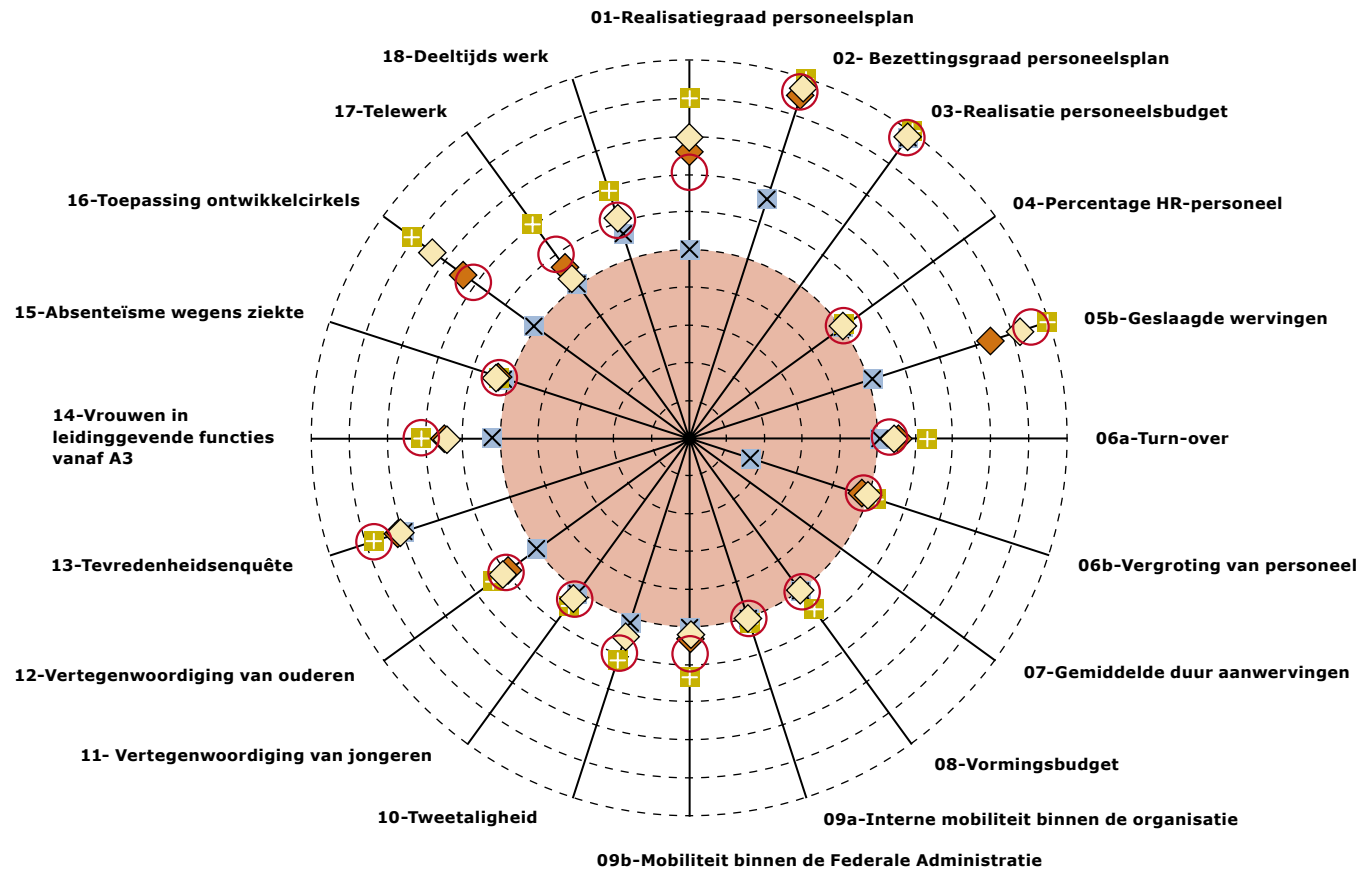
Twintig indicatoren worden geïdentificeerd en verdeeld over 4 domeinen: strategie en planning, personeelsbewegingen, kennis- en competentie-management, menselijk beheer.

Met behulp van een boordtabel kan elke organisatie zich plaatsen in deze benchmark en verifiëren of dat overeenstemt met de eigen doelstellingen. De grafiek geeft een visuele voorstelling.

Met behulp van een template kan elke organisatie haar goede praktijken voorleggen. Op deze manier worden in 2008 acht goede praktijken uitgewisseld.

In 2009 loopt dit project voort: de balans was immers positief en het netwerk heeft te kennen gegeven dat het dit project in leven wil houden om een evolutie over de jaren te kunnen uitwerken.

Grafiek van HR - indicatoren



15 organisaties hebben actief meegewerkt aan deze benchmark:

- ✿ Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen
- ✿ FOD Binnenlandse Zaken
- ✿ FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking
- ✿ FOD Financiën
- ✿ FOD Mobiliteit en Vervoer
- ✿ FOD Personeel en Organisatie
- ✿ FOD Sociale Zekerheid
- ✿ FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu
- ✿ FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- ✿ Ministerie van Defensie
- ✿ Pensioendienst voor de Overheidssector
- ✿ POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie
- ✿ Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
- ✿ Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
- ✿ Rijksdienst voor Pensioenen

Verwante onderwerpen

- ✿ Simulatie vergrijzing federaal personeel, p.15
- ✿ Levensfasebewust personeelsbeleid - Vitafase, p.14

✕ min deelnemer ◆ gemiddelde deelnemer ☒ max. deelnemer ◇ mediaan deelnemer ○ P&O

✿ negatief percentage
 ✿ "7 gemiddelde duur aanwervingen": deze indicator gebruikt een andere maat, namelijk aantal dagen, en niet een percentage.

LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID - VITAFASE

De vergrijzing van het federale personeel in de komende jaren roept een hele reeks vragen op. Hoe kan de federale overheid haar dienstverlening springlevend houden? Hoe kan ze voor haar personeelsleden, van alle leeftijden en levensfasen, een goede werkgever blijven zodat ze de juiste mensen kan aantrekken en behouden, zodat personeelsleden hun competenties behouden en ontwikkelen en er met plezier werken?

Het project Vitafase wil een aanzet geven tot een levensfasebewust personeelsbeleid voor nu en later en zoekt antwoorden door verschillende HR-aspecten samen te brengen. Dit project wordt uitgewerkt in samenwerking met de FOD's Mobiliteit, Justitie, Binnenlandse Zaken, Sociale Zekerheid, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de Rijksdienst voor Pensioenen, en het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Het project wil de organisaties toelaten:

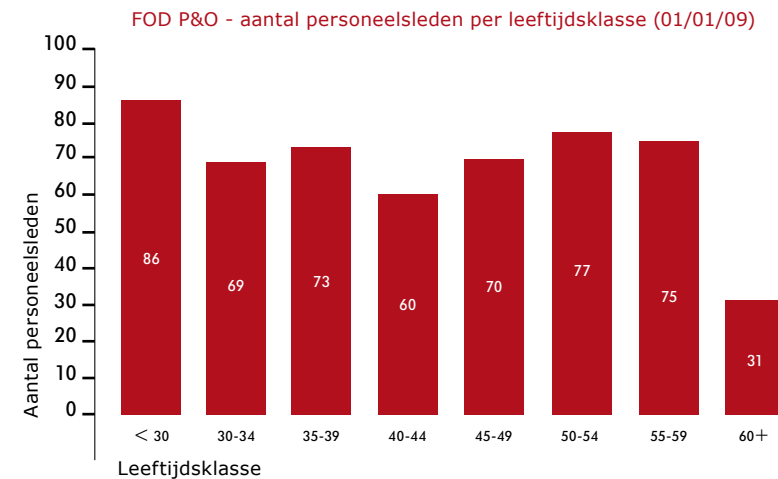
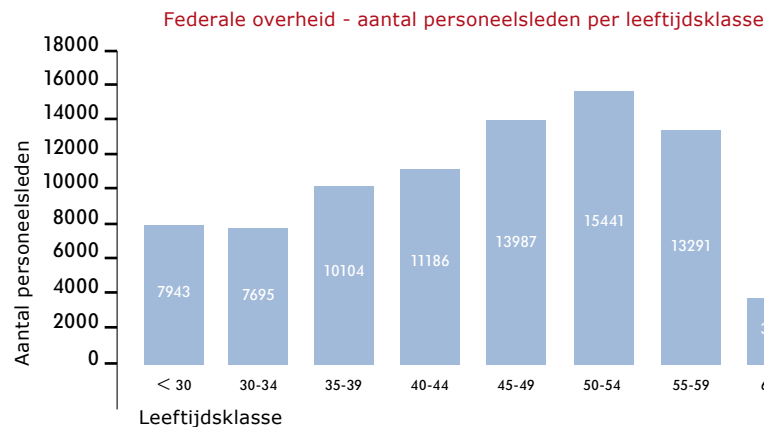
- ✿ een objectieve foto (kwantitatieve gegevens) te maken van de stand van zaken in hun organisatie
- ✿ die te verfijnen met kwalitatieve gegevens via tevredenheidsbevragingen, workshops en interviews
- ✿ op basis van de analyse een actieplan op te stellen dat leidt tot verbeteracties.

Na een voorafgaande analyse van processen, HR-instrumenten, goede praktijken en een benchmark, wordt in 2008 een eerste versie van het statistische meetinstrument "Aan de slag met cijfers" in samenwerking met de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie en de FOD Mobiliteit en Vervoer opgesteld en getest. Het geeft een overzicht van de samenstelling van het personeel (bv. per leeftijdscategorie, per geslacht, per statuut), tot welke uitstroom de pensioneringen op middellange termijn leiden, enz.

In 2009 wordt het instrument verder verfijnd, getest en ter beschikking gesteld van de organisaties en gaat de ontwikkeling van het kwalitatieve deel van het instrument van start.

Verwante onderwerpen

- ✿ Simulatie vergrijzing federaal personeel, p.15
- ✿ Personeelsplan, p.9
- ✿ HR-benchmarking, p.12
- ✿ Kennismanagement op het terrein, p.21
- ✿ Bijlage – De FOD P&O in cijfers, p.70



MARKANT FEIT

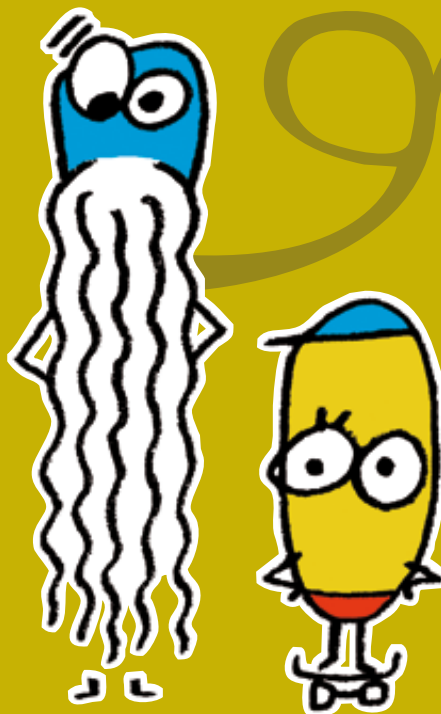
Simulatie vergrijzing

In samenwerking met het kabinet van de minister van Ambtenarenzaken werd een simulatie-instrument over de vergrijzing van het personeel van de federale overheid uitgewerkt. Op basis van gegevens over ongeveer 55 000 personeelsleden werd een prognose gemaakt van de invloed van de uitstroom door pensionering op de evolutie van het totale personeelsbestand en de personeelskosten.

Belangrijkste conclusies:

- ✿ Het aantal personeelsleden dat de komende jaren met pensioen vertrekt ligt zeer hoog. Tegen 2020 zal naar schatting 40% van de personeelsleden die momenteel in dienst zijn, met pensioen gegaan zijn.*
- ✿ Hierdoor daalt weliswaar het personeelsbudget, maar niet in dezelfde mate. Andere factoren spelen daarbij een belangrijke rol, bv. de invloed van de loopbanen, de premie voor competentieontwikkeling en de door-groei in geldelijke anciënniteit.*
- ✿ Het is mogelijk om met meer personeel in de hogere niveaus toch te besparen. De gepensioneerde personeelsleden moeten dan vervangen worden op basis van strategische scenario's. Het instrument geeft de mogelijkheid dergelijke scenario's uit te testen.*

Dit simulatie-instrument en de prognoses over de natuurlijke evolutie van het personeelsbestand en de personeelsbudgetten die eruit afgeleid kunnen worden, diende in belangrijke mate als basis voor een aantal strategische beslissingen tot besparing van minister Inge Vervotte.



Verwante onderwerpen

- ✿ *Personeelsplan, p.9*
- ✿ *HR-benchmarking, p.12*
- ✿ *Levensfasebewust personeelsbeleid - Vitafase, p.14*



bevraging

kennismanagement

klantgerichtheid

klachtenmanagement

FED+

opleiding op maat

diversiteit

organogram

functiecartografie

begeleiden en ondersteunen op het terrein

Nieuwe producten, diensten, regelgeving moeten hun weg naar de praktijk vinden. Maar federale organisaties verschillen soms grondig van elkaar en een one-fits-all aanpak is zelden mogelijk. Daarom maakt de FOD P&O werk van de begeleiding van de verschillende actoren op het terrein. Die levert feedback op die dan weer tot aanpassingen en vernieuwingen kan leiden.



KLANTGERICHTHEID

2

Wil de federale overheid een betere dienstverlener worden en zijn, dan dient ze nog klantgerichter te werken. Klantgericht werken is dus een continu proces waarbij aandacht voor de noden en verwachtingen van de verschillende (soorten) klanten vereist is. Het is dus aangewezen de klanten te betrekken bij de dienstverlening en de ontwikkeling ervan en hen aan te sporen om feedback te geven.

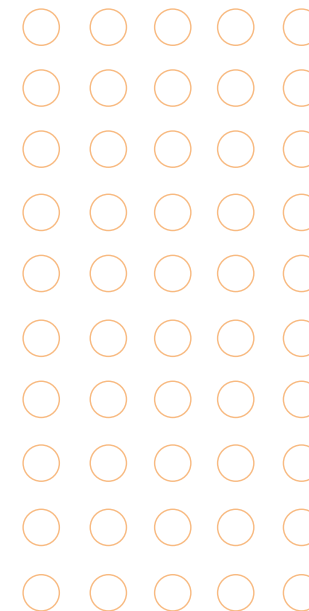
Binnen het domein van klantgericht werken heeft het DG Organisatie- en Personeelsontwikkeling (DG OPO) vier pijlers ontwikkeld:

- het handvest voor een gebruikersvriendelijke overheid
- de zelfevaluatietool klantoriëntatie
- klantentevredenheidsbevragingen
- een geïntegreerd klachtenmanagement.

De vier pijlers staan met elkaar in verbinding. Het handvest en het klachtenmanagement zijn een vaste rubriek in de klantenbevragingen. De input van de klanten dient op zijn beurt voor de verbetering van de dienstverlening.

Gebruikersvriendelijke overheid

In een handvest legt een organisatie formeel en eenzijdig haar verbintenissen tegenover haar klanten vast. Dat gaat bv. over toegankelijkheid, dossierbehandeling en kwaliteit van de dienstverlening.





KLACHTENMANAGEMENT

Catherine De Bruecker en Guido Schuermans:

"Klachtenmanagement draagt er toe bij de federale overheid te overtuigen van de meerwaarde van een billijk herstel wanneer de klacht van een burger gegrond is. Toen de FOD P&O in 2008 een project van geïntegreerd klachtenmanagement lanceerde, waren we dan ook onmiddellijk zeer enthousiast. Dit project steunt op het idee dat een klacht een kans is om als organisatie vooruit te gaan en dus niet - zoals sommige ambtenaren en managers vrezen - een bedreiging voor hun individuele evaluatie vormt. Het is belangrijk van bij het begin een goede afstemming te hebben tussen het klachtenbeheer en het al dan niet beroep doen op de ombudsman.

Een volgende uitdaging voor de overheid is om via alle kanalen te wijzen op het bestaan van de klachtenprocedure en op die manier een gelijke behandeling van alle burgers te garanderen. De dienst klachtenbehandeling zou dan op haar beurt expliciet moeten verwijzen naar de federale Ombudsman. Geleidelijk aan zou er in alle federale organisaties een dienst voor klachtenbehandeling moeten worden opgericht."

Stijn Vermeiren, Attaché DG OPO - FOD P&O
Catherine De Bruecker, federale Ombudsvrouw
Guido Schuermans, federale Ombudsman

Het handvest helpt de organisatie om bewuster met haar klanten om te gaan, en die klant weet van zijn kant wat hij van de organisatie kan verwachten.

Sinds 2008 beschikken ook de FOD Buitenlandse Zaken en de POD Maatschappelijke Integratie over een eigen handvest.

Zelfevaluatietool klantoriëntatie

Het DG OPO ontwerpt een zelfevaluatietool klantoriëntatie en test het met succes. Het instrument wil een beeld geven van de mate waarin de organisatie zich op haar klanten richt, dat vergelijken met het gewenste niveau en verbeteringen aanbrengen.

De leden van het directiecomité vullen individueel een vragenlijst in. Die bestrijkt 5 assen: strategie, relatie, structuur, cultuur en resultaat. De resultaten worden verwerkt, en in een workshop komen ze tot een consensus en bepalen ze de verbeteracties.

In 2008 wordt de tool toegepast in de POD Maatschappelijke Integratie.

Klantentevredenheidsbevragingen

Het DG OPO ontwikkelt een aanpak rond klantentevredenheidsbevragingen. Die aanpak voorziet in een volledige plan-do-check-act-cyclus. Vanuit een analyse van klantengroepen en product- en dienstverlening wordt een vragenlijst opgesteld en de bevraging gehouden. Op basis van de resultaten van de bevraging komt er een actieplan, dat verder begeleid kan worden.

In 2008 werden bevragingen uitgevoerd bij:

- de POD Maatschappelijke Integratie
- het Crisiscentrum bij de FOD Binnenlandse Zaken

- Fedict
- bij de gebruikers van de ontwikkelcirkels
- opstart bij het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie

Geïntegreerd klachtenmanagement

Een ander belangrijk initiatief dat in 2008 het levenslicht ziet, is de invoering van een geïntegreerd klachtenmanagement. Het wil klanten de garantie geven dat hun klachten worden ontvangen en behandeld, én dat ze grondig worden geanalyseerd zodat de organisatie verbeteringen kan aanbrengen.

De procedure bestaat uit drie grote delen:

- de ontvangst van klachten met de registratie
- de klachtenbehandeling
- de klachtenanalyse en rapportering.

Er worden afspraken gemaakt met de federale ombudsdienst, een uniek logo, met bijhorend gebruik charter, wordt ontworpen om de herkenbaarheid voor de gebruikers te vergemakkelijken, een netwerk van klachtencoördinatoren ziet het levenslicht.



Klachten over onze dienstverlening?



Klachten over onze dienstverlening?

Eind 2008 nemen reeds 22 organisaties deel aan dit project. Ze werken elk op hun eigen ritme aan de concrete implementatie.

- FOD Personeel en Organisatie: Selor
- FOD Mobiliteit en Vervoer
- FOD Binnenlandse Zaken
- FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu
- FOD Sociale Zekerheid
- FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- FOD Financiën
- FOD Budget en Beheerscontrole
- Fedict
- POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie
- Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
- Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
- Rijksinstituut voor de sociale verzekering van de zelfstandigen
- Fonds voor de beroepsziekten
- Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie
- Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen
- Rijksdienst voor Pensioenen
- Fedasil
- Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium
- Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België
- Koninklijk Museum Midden-Afrika

In 2009 volgt een evaluatie van deze stapsgewijze aanpak en worden gemeenschappelijke indicatoren uitgewerkt om vergelijkingen mogelijk te maken.

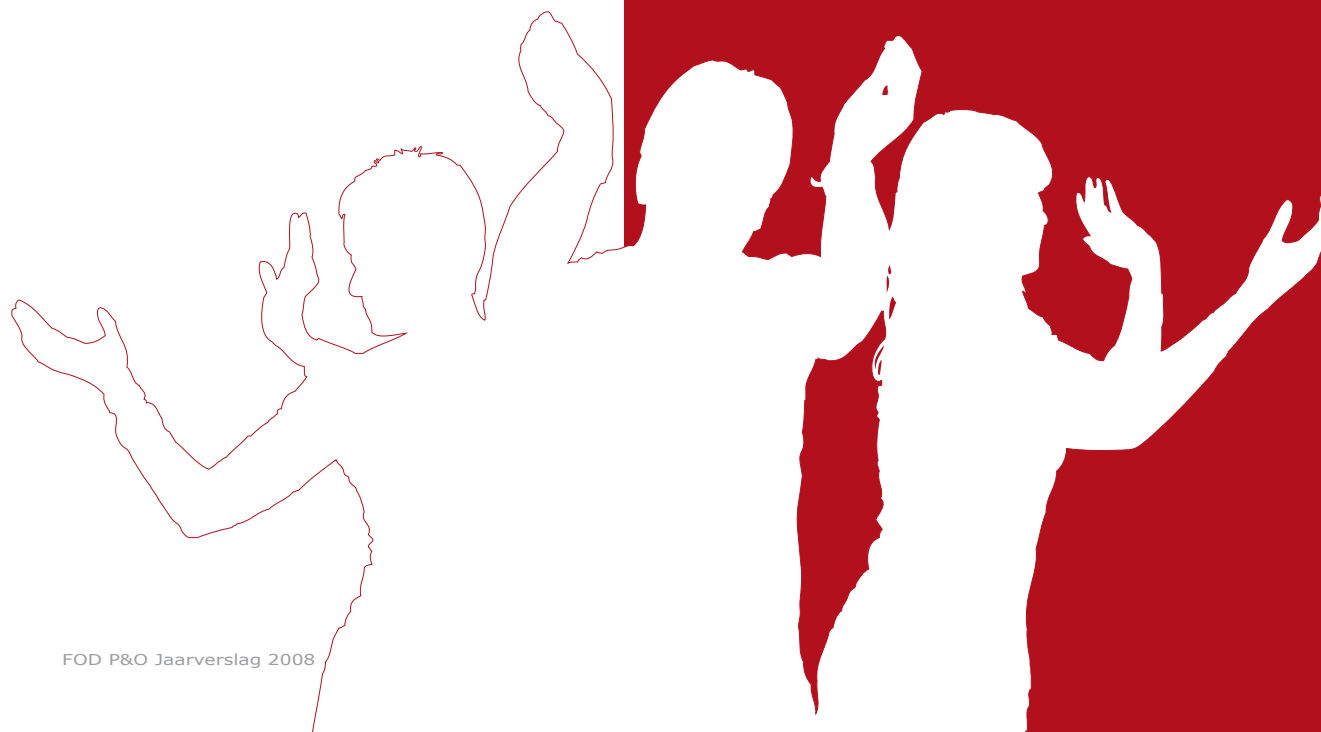
Verwant onderwerp

- Groepscontracten – telefonische bereikbaarheid, p.50

IN DE FOD P&O

Sinds 2006 voert Selor een actief klachtenmanagement.

	Totaal ontvankelijk	Geground	Deels gegrond	Ongegrond
2006	219	50	8	161
2007	237	79	34	124
2008	322	60	61	201



PERSONEELSLEDEN EN HUN ORGANISATIE

Een deel van de begeleiding richt zich specifiek op de personeelsleden en hun werkomgeving: waar kan het beter? Federale personeelsleden en hun organisatie worden er beter van, en de uiteindelijke klant onrechtstreeks ook.

Verbeterprojecten: nieuwe aanpak

De creatie van het DG OPO binnen de FOD P&O leidt tot een nieuwe aanpak van de verbeterprojecten: de inzichten van organisatieontwikkeling, personeelsontwikkeling, welzijn en diversiteit worden geïntegreerd.

Het eerste verbeterproject "nieuwe stijl" wordt toegepast bij het Parket van Brussel dat vragende partij was voor een constructieve ondersteuning op het vlak van personeels- en organisatie-management. Met dit verbeterproject wenst het Parket van Brussel een modelparket te worden. Eind 2008 start de eerste fase.

Het Parket van Brussel heeft een aantal specifieke eigenschappen:

- het is het grootste parket van het land
- het is een tweetalig parket
- Brussel als hoofdstad én wereldstad bezorgt dit parket een aantal specifieke opdrachten.

In de toekomst kan een sprong naar alle andere parketten de ambities van de FOD P&O kracht bijzetten om te komen tot klantgeoriënteerde, verantwoordelijke, efficiënte en resultaatgerichte overheidsdiensten.

Werklastmeting

In 2008 voert het DG OPO werklastmetingen uit bij het Fonds voor de beroepsziekten, de POD Maatschappelijke Integratie en bij het DG Justitiehuisen van de FOD Justitie.

Een werklastmeting objectiveert de feitelijke taakverdeling in de hele organisatie of een dienst ervan om dan een beter evenwicht tussen (kost) prijs en kwaliteit te realiseren. Enkele van de inzichten die door middel van een werklastmeting objectief aan het licht komen, zijn: stress op het werk, ongelijke verdeling van taken, de vraag waarmee een collega juist bezig is, verschillende taken hebben maar toch samenwerken aan een gezamenlijk doel.

De resultaten leiden op hun beurt tot verbeteracties voor de hele organisatie of voor individuen: kerntaken herbekijken, processen en procedures aanpassen, extra aanwervingen, automatisering, opleiding, enz.

Een werklastmeting levert een bijdrage aan de teamgeest en is een ideaal project om nieuw leven te blazen in een organisatie en ze te motiveren om de dienstverlening voortdurend te verbeteren.

Personeelstevredenheid

Medewerkers willen hun mening kunnen geven. Door een tevredenheidsbevraging te houden bij haar personeel legt de organisatie haar oor te luisteren en engageert ze zich voor het welzijn van iedereen.

In 2008 begeleidt het DG OPO de volgende federale organisaties bij een tevredenheidsbevraging: de FOD's Binnenlandse Zaken, Justitie, Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Fedict,

de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen en het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen.

Een bevraging onderzoekt de jobinhoud, de arbeidsomstandigheden, de doorgroeimogelijkheden, de organisatiecultuur, de relatie met de directe chef en de communicatie.

De begeleiding omvat

- een methodologische ondersteuning van het project, de voorbereiding van de vragenlijst en ondersteuning bij het communicatieplan
- een technische ondersteuning voor het beheer van de vragenlijst en de terbeschikkingstelling van een online tool
- rapportering van de resultaten en methodologische ondersteuning voor de redactie van een actieplan.

In 2009 staat een hele reeks bevragingen op stapel, een bevestiging dat de personeelstevredenheidsbevragingen een vaste waarde geworden zijn. Het methodologisch kader wordt vernieuwd.

Verwant onderwerp

- Klantentevredenheidsbevragingen, p.18



Opleidingsprojecten op maat

Het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) blaast nieuw leven in de opleidingen op maat.

Het gaat om projecten die aansluiten bij de noden van een dienst, die het leertraject aan de context aanpassen en een duidelijk gedefinieerd resultaat voor ogen hebben. Het gaat m.a.w. steeds om een ruimer organisatieproject dat tot doel heeft een bepaald probleem mee op te lossen of één of meer strategische doelstellingen te helpen realiseren.

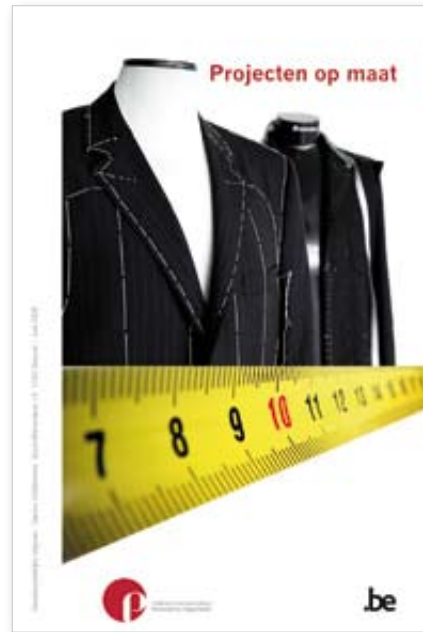
Concreet gaat het dan vaak over projecten om het leidinggeven te verbeteren en projecten met een uitgesproken transversaal karakter, hoewel kleinere ad-hocprojecten ook in aanmerking komen.

Essentieel is het partnership: beide partners dragen de verantwoordelijkheid voor het succes van het project.

Nieuw is dat er voor de indiening van projecten 3 instapmomenten zijn: januari, juni en oktober.

Bij de eerste ronde, in oktober 2008, worden 17 projecten ingediend, waarvan er 4 zijn geselecteerd voor uitvoering in 2009:

- FOD Justitie: ondersteunen en sensibiliseren van 'senior-junior'-kennisoverdracht
- Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten (FAGG): inspecteurs – opstellen van een pv en afnemen van een verhoor
- FOD Binnenlandse Zaken: leiderschapsontwikkeling (startende leidinggevenden optimaal voorbereiden op hun rol als coach-bestuurder-leider).



- FOD Binnenlandse Zaken: uitbouwen van een talent en career management, inclusief het uitbouwen van een cel van loopbaanbegeleiders

Verwante onderwerpen

- Standaardopleidingen, p.44
- Gecertificeerde opleidingen, p.38

Kennismanagement op het terrein

De verwachte uitstroom door pensionering zorgt ervoor dat de problematiek van de detectie van kritieke kennis en de overdracht van kennis tussen seniors en juniors erg levendig blijft. De aanpak en de instrumenten worden met elk project verfijnd.

In 2008 beginnen de FOD Economie, het Fonds voor beroepsziekten en het Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen eraan.

De begeleiding steunt op drie elementen:

- de identificatie van de kritieke kennis en van de seniors die ze bezitten
- de uitwerking van plannen voor kennisoverdracht
- de uitvoering van geplande overdrachtsacties, bv. het opstellen van kennisfiches, peterschap over juniors of interne opleiding.

Verwante onderwerpen

- KMnet, p.58
- Federale bibliotheken, p.64
- eCommunities, p.63

Functiecartografie niveau A

Het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel voorziet in de invoering van een functieclassificatie voor de personeelsleden van niveau A. Een eerste lijst met classificatieresultaten werd gepubliceerd op 20 december 2007. Deze lijst bevatte 1 550 functies.

Organisaties zijn echter voortdurend in beweging. Hun structuren en opdrachten evolueren in de tijd. Dit vergt aanpassingen aan de inhoud van bestaande functies en de creatie van nieuwe functies.

Daarom werd een onderhoudsprocedure ontworpen om de inhoud van de functiecartografie actueel te houden. Met de onderhoudsprocedure kunnen de organisaties op regelmatige basis nieuwe beschrijvingen in de cartografie invoeren en reeds geclassificeerde functiebeschrijvingen verbeteren en/of standaardiseren.


Deze functiebeschrijvingen worden gevalideerd door de FOD P&O en vervolgens geclassificeerd door het wegingscomité.

Een eerste onderhoudsprocedure wordt begin 2008 opgestart.

De classificatieresultaten worden eind 2008 gepubliceerd. De lijst bevat nu 1 608 functies:

- 77 functies zijn nieuw
- 62 functies werden aangepast
- 19 functies werden geschrapt.

De functiebeschrijvingen kunnen worden geraadpleegd in de functiecartografie (www.federalecartografie.be)

 Koninklijk besluit van 7 december 2008 tot vervanging van de bijlage 1 bij het koninklijk besluit van 20 december 2007 houdende de classificatie van de functies van niveau A

Personeelsplan - SEPP

Om de federale diensten te begeleiden bij het opstellen van hun operationele en strategische personeelsplannen heeft de FOD P&O samen met de firma BIZZDEV de IT-oplossing SEPP ontwikkeld.

SEPP (Standaard voor een Elektronisch PersoneelsPlan) maakt voor het management, de inspecteur van Financiën en de stafdiensten P&O boordtabellen aan over de menselijke en budgettaire middelen voor een FOD of zijn diensten. Met die gegevens kunnen ze de personeels-enveloppe opvolgen en passende beslissingen over de toewijzing van personeel nemen, of simulaties daarvan maken.

In 2008 is SEPP uitgegroeid tot een betrouwbare en stabiele applicatie.

- De FOD P&O en Selor gebruiken SEPP nu om hun menselijke en budgettaire middelen te monitoren, en er de nodige beslissingen uit af te leiden. Sedert november hebben ze als eerste een personeelsplan dat volledig met SEPP is opgesteld.
- De FOD Binnenlandse Zaken heeft SEPP uitgetest in zijn algemene directies Veiligheid en Preventie, en Crisiscentrum. Daaruit blijkt dat SEPP ook op grotere schaal kan werken.
- In de POD Wetenschapsbeleid loopt een project om SEPP in te voeren.

Om SEPP te kunnen aanpassen aan de voortdurend evoluerende behoeften van de klantorganisaties heeft de FOD P&O een groepscontract afgesloten met de firma BIZZDEV. De opdrachten:

- standaardversies en pakketten ontwikkelen om de ondersteuning bij de implementatie te beperken
- een module rapportering en boordtabellen om de toepassing aan verschillende bestemmingen aan te passen
- de valorisatie van de synergieën met eHR om de gegevens van de module basisadministratie te integreren.

Verwante onderwerpen

- Personeelsplan, p.9
- eHR, p.27
- Groepscontracten, p.50

DIVERSITEIT

Het diversiteitsbeleid mikte in de voorbije jaren in grote mate op drie aspecten:

- de tewerkstelling van personen met een handicap
- de tewerkstelling van mensen van vreemde origine
- de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Deze benadering blijft geldig, maar wordt verdiept door het streven om diversiteit in de HR-processen en het HR-beleid te integreren. De integratie van de cel Diversiteit in het DG Organisatie- en Personeelsontwikkeling is dan een logische stap in die richting.

Studies

In 2008 worden twee studies besteld bij Cap-Sciences humaines, een vzw verbonden met de UCL.

De sociale beeldvorming rond diversiteit bij de Belgische federale overheid

Wat denken de federale personeelsleden over personen van vreemde afkomst, personen met een handicap en oudere werknemers?

Het verkennend onderzoek loopt bij de FOD P&O, de FOD Volksgezondheid, de FOD Binnenlandse Zaken en de FOD Justitie.

De kwalitatieve analyse op basis van discussiegroepen toont aan dat er heel wat stereotypes over deze groepen bestaan.

De professionele ambities van mannen en vrouwen van niveau A bij de Belgische federale overheid

Zijn ambtenaren ambitieus? Zijn ze bereid verantwoordelijkheden op zich te nemen? Hoe staan mannen en vrouwen tegenover macht?

Om een antwoord te geven op deze vragen nemen drie FOD's aan een kwalitatief onderzoek deel: de FOD P&O, de FOD Justitie, de FOD Financiën. Het percentage vrouwen in niveau A varieert van 51% en 50% bij de FOD P&O en Justitie, tot 34% bij de FOD Financiën.

Enkele conclusies:

- 56 % van de ambtenaren willen niet meer verantwoordelijkheid en slechts 5,7% wil een managementfunctie.
- Vrouwelijke ambtenaren die meer verantwoordelijkheden willen, worden minder gesteund door hun partner bij de verdeling van de huishoudelijke en ouderlijke taken dan mannelijke ambtenaren.

Diversiteit in opleidingen

Opleidingen zijn essentieel voor elke activiteit die een mentaliteitswijziging nastreeft. Om die reden worden opleidingen gericht op diversiteit in de opleidingencatalogus van het OFO opgenomen.

- Sleutels om goed te functioneren binnen een diverse professionele omgeving
- Werk en gezin beter combineren.

Voor de opleiders zelf wordt een handleiding "Integratie van diversiteit in opleidingen" opgesteld. Het wijst op stereotypes en vooroordelen, maar biedt ook tips en oefeningen.

Netwerk diversiteit

In 2008 komen in 6 sessies deze thema's aan bod: methodologie voor de uitwerking van een diversiteitsbeleid, opleiding over de anti-discriminatie wetten, het concept van de redelijke aanpassing, gendermainstreaming – van theorie tot praktijk, voorstelling van de studies over de professionele ambities en de sociale beeldvorming, voorstelling van de projecten Vitafase en Top Skills.

Diversity Flash

Om de twee maanden ontvangen de diversiteitsverantwoordelijken de nieuwsbrief Diversity Flash. Die brengt hen op de hoogte van bv. de vergaderingen van het netwerk en de voortgang van projecten.

Ondersteuning van projecten

Klantorganisaties kunnen hun diversiteitsprojecten laten steunen door de FOD P&O. Na de oproep van de FOD P&O worden 7 projecten ingediend:

- FOD Mobiliteit en Vervoer
- FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu
- FOD Sociale Zekerheid
- FOD Personeel en Organisatie
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- FOD Buitenlandse Zaken
- Fonds voor Arbeidsongevallen

Redelijke aanpassingen

Voor personen met een handicap voorziet Selor redelijke aanpassingen en aparte begeleiding binnen de gewone selecties zodat een handicap de deelname aan de test niet verhindert. Selor organiseert geen aparte selecties. Kandidaten kunnen ook aanpassingen verkrijgen voor de taaltesten en bevorderingsselecties.



Integratie van medewerkers met een handicap

Timmy Dewaele:

"Toen ik de uitnodiging kreeg om deel te nemen aan de focusgroup, vond ik het al een goed initiatief. Er zijn immers nog te veel problemen die besproken moeten worden. Voor mij persoonlijk is het grootste struikelblok van heel het diversiteitsgebeuren het feit dat het zeer moeilijk is om me bij het OFO voor een opleiding in te schrijven. Niemand volgt dossiers van mensen met een beperking deftig op. Er is een slechte communicatie en mensen houden zich maar al te graag vast aan procedures die te omslachtig zijn. Ik had het gevoel dat de mensen van de FOD P&O eindelijk oor hadden naar mijn verhaal en er ook iets mee gingen doen. Dat is fijn, want dan kom je na zo'n focusgroup min of meer opgelucht buiten. Ik heb wel het gevoel dat er geen focusgroup moet komen, maar een echte werkgroep die om de zoveel tijd samenkomt om de problematiek die er is ook echt actief op te volgen en er samen iets aan te doen."

Hafida Othmani, Attaché DG OPO - FOD P&O

Timmy Dewaele, Administratief deskundige - FOD Binnenlandse zaken

Anne Schmidt, Attaché DG OPO - FOD P&O

IN DE FOD P&O

Juridische dienst

De juridische dienst is hoofdzakelijk belast met

- het beheer van de geschillendossiers van de FOD
- de opvolging van de parlementaire vragen.

FOD P&O	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nieuwe geschillen	59	27	45	46	42	169
Parlementaire vragen	76	123	140	145	95	200

In 2008 gaan de vragen en geschillen vooral over het statuut van de personeelsleden, het stelsel van de contractuele personeelsleden, de managementfuncties, de organisatie van selectieproeven, de gecertificeerde opleidingen, arbeidscontracten en arbeidsongevallen, de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, enz.

Bij de parlementaire vragen worden nu ook de mondelinge vragen geteld die via de juridische dienst passeren. Bij de geschillen zorgen o.a. de gecertificeerde opleidingen en een aantal reglementaire bepalingen voor een toename.

De dienst verstrekt ook adviezen aan de verschillende afdelingen van de FOD P&O en aan andere diensten.

Afhankelijk van de selectie en de handicap voert Selor aanpassingen door. Zo kunnen bv. een pc met vergroot- of voorleessoftware of een tolk gebarentaal voorzien worden.

Voor alle types testen en selecties worden in 2008 407 aanpassingen geregeld.

Als een kandidaat met een handicap geslaagd is voor een selectie voor de federale overheid, kan die ervoor kiezen om op een aparte wervingsreserve te staan. Overheidsdiensten die iemand met een handicap willen aanwerven, kunnen deze onbeperkt geldige lijst van geslaagden met een handicap raadplegen. Eind 2008 staan er 60 geslaagden met handicap op een specifieke reservelijst.

Het gemiddelde slaagpercentage van kandidaten met handicap komt overeen met het gemiddelde slaagpercentage van de kandidaten zonder handicap.

Verwante onderwerpen

- Wervingsselecties, p.33
- Overgangsselecties, p.37
- Taaltesten, p.39

FED+

De Zoo en Planckendael en 50 jaar Expo zijn in 2008 enkele van de populaire aanbiedingen. Dankzij een korting van respectievelijk 40% en 75% maken 1 000 en 2 315 personeelsleden van deze aanbiedingen gebruik.

Nieuwe federale personeelsleden krijgen automatisch een FED+ kaart toegestuurd. Vanaf april 2008 wordt de doelgroep van FED+ uitgebreid



met de administratieve personeelsleden van de Rechterlijke Orde. 3 200 van de 7 500 medewerkers vragen en krijgen een FED+ kaart.

Er staan steeds zo'n 140 structurele of tijdelijke aanbiedingen op de FED+ website. Uit de telefonische enquête bij de lezers van Fedra blijkt dat 40,8% van de ondervraagden reeds gebruik heeft gemaakt van de Fed+ aanbiedingen.

Om het groepsgevoel van de federale personeelsleden te versterken, kunnen zij onder andere maandelijks gratis deelnemen aan een geleid bezoek in Brussel tijdens de middag.

De communicatie van FED+ verloopt via verschillende kanalen:

elke maand verschijnen 15 aanbiedingen in Fedra

- op www.fedplus.be staan alle lopende aanbiedingen
- twee keer per maand verschijnt de elektronische nieuwsbrief; het aantal abonnees
- stijgt in 2008 van 9 357 tot 10 943.

In 2009 ontvangt elk federaal personeelslid een nieuwe FED+ kaart.

MARKANTE FEITEN

Nieuw organogram FOD P&O

De expertise die binnen de FOD P&O aanwezig is op o.a. de domeinen organisatie- en personeelsontwikkeling wordt in 2008 ook benut in de FOD P&O zelf.

De voorbije jaren hadden immers aangetoond, zowel binnen de FOD als in contacten met partners, dat de opdeling in P en O soms leidde tot een versnipperde aanpak. Daarnaast hadden een aantal evoluties ertoe geleid dat het oude organogram niet langer een goede weergave was van de organisatie en werking van de FOD P&O.

De belangrijkste wijzigingen:

- het DG Organisatie - en Personeelsontwikkeling integreert, zoals de naam het zegt, de "O" en de "P", inclusief welzijn en diversiteit
- het DG Human Resources en Loopbaan concentreert zich dan weer vooral op de loopbaan, de beleidsmatige onderbouwing ervan en het omzetten in regelgeving
- het DG Interne Communicatie en Kennismanagement zoekt naar synergieën tussen beide disciplines
- het DG eHR heeft als hoofdtaak de invoering van de eHR-oplossing
- de cel Overheidsopdrachten groepeerde de teams die zich op verschillende aspecten van de overheidsopdrachten toeleggen (ABA, FOR en e-Procurement).

Nieuwe structuur OFO

Na een grondige BPR wordt in 2008 ook de nieuwe structuur van het OFO afgerond en ingevoerd.

Met de nieuwe structuur streeft het OFO naar een betere taakverdeling en grotere flexibiliteit van de teams. Op die manier krijgen de klantorganisaties

- een aanbod van opleidingen dat coherenter en beter geïntegreerd is
- beter overleg met de opleidingsverantwoordelijken
- de hervatting van de opleidingen op maat.

Er komen nieuwe cellen en functies:

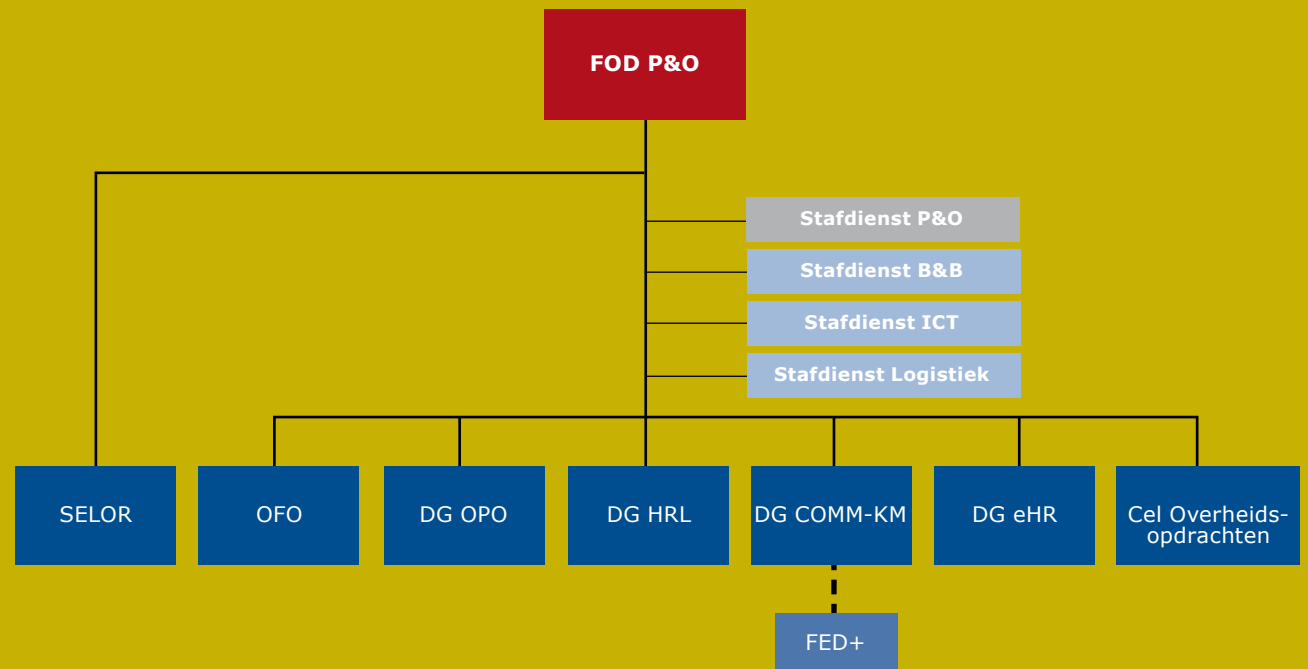
- 6 solution managers beheren een productportefeuille
- een cel operationele planning plant de

activiteiten met het oog op een goede verdeling van de middelen

- een cel research and development – kennismanagement zorgt voor verdere ontwikkelingen en interne kennisdeling
- 2 teams voor het administratieve beheer van de opleidingen
- een cel klantencontacten en projecten op maat.

Verwante onderwerpen

- Opleidingsprojecten op maat, p.21
- Klantenbeheer bij het OFO, p.56



eHR

virtuele campus

oplossing

www.selor.be

ITMA

online

Mijn Selor

ICT-opleidingen

ITMA news

ICT en human resources vinden elkaar steeds beter. De eHR-oplossing brengt een omvattend beheer binnen bereik, maar ook voor selecties, opleidingen, overheidsopdrachten (e-Procurement, p.53) en het personeelsplan (SEPP, p.22) helpt ICT een handje. Resultaat is dat de processen voor klanten en dienstverlener vlotter en correcter verlopen.

e-PO

DE eHR-OPLOSSING (ELECTRONIC HUMAN RESOURCES)

Sedert 2007 ontwikkelt het DG eHR van de FOD P&O samen met de andere FOD's en POD's een omvattende oplossing voor het elektronisch beheer van de human resources.

Het HR-beheer moet sneller, efficiënter, betrouwbaarder worden. Resultaat: HR-processen die beter op elkaar afgestemd zijn, met aandacht voor de eigenheid van elke dienst.

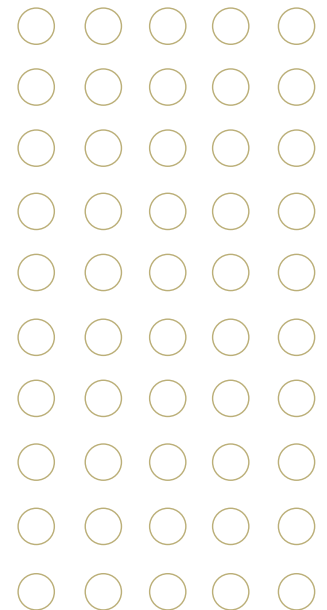
De visie voor de toekomst is duidelijk: een elektronisch loket maakt het voor de personeelsleden mogelijk om hun verlof online aan te vragen, met één muisklik een overzicht van hun persoonlijk dossier op te vragen, hun afwezigheid wegens ziekte via internet mee te delen. Leidinggevenden van hun kant beschikken steeds over actuele gegevens over hun personeel wat de analyse van gegevens en het nemen van beslissingen zal vereenvoudigen. Kortom, het hele administratieve proces, van de indiensttreding tot het vertrek van een personeelslid, wordt gedigitaliseerd.

Dit project loopt over 7 jaar. En hoewel de resultaten nog achter de schermen zitten, worden ze steeds concreter en vanaf 2009 ook zichtbaar.

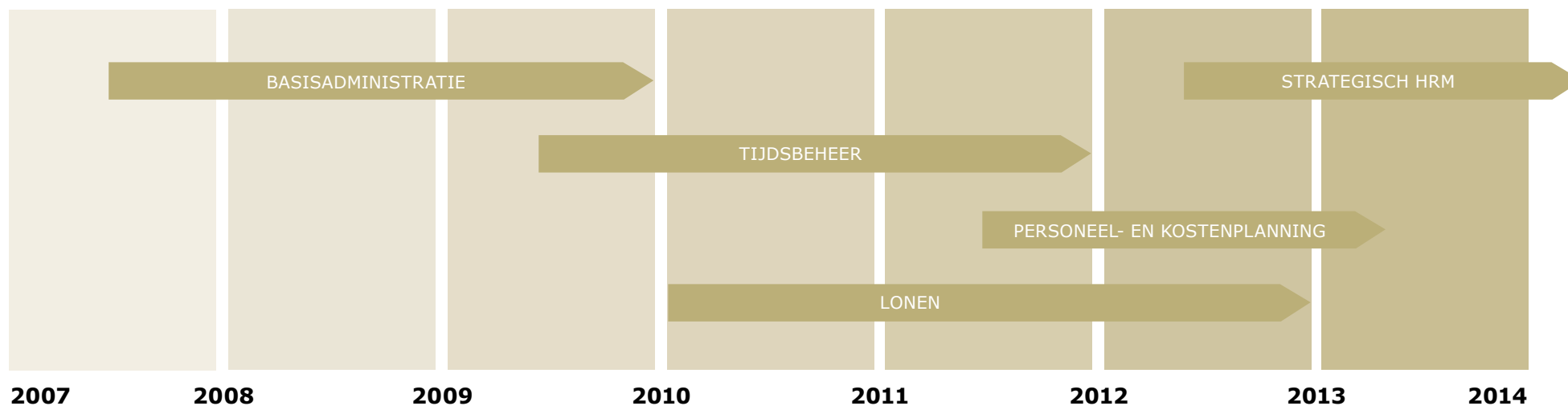
De eHR-oplossing bevat 5 modules:

- ✦ Basisadministratie: het personeelsdossier en het organogram
- ✦ Tijdsbeheer: werkroosters, afwezigheden en beheer van het aantal verlofdagen
- ✦ Strategisch HRM: opleidingen, competentiebeheer, ontwikkelcirkels
- ✦ Personeel-/kostenplanning: personeelsplan
- ✦ Verloning: de weddeberekening en de naverwerking, bv. de RSZ-aangifte

3



Planning voor de invoering van het elektronisch personeelsbeheer



In 2008 wordt de functionele analyse afgerond voor de module basisadministratie en de rapportering erover, voeren de diensten al gegevens in, en komt er een logo.

Bij de functionele analyse worden alle HR-processen van alle betrokken diensten onder de loep genomen. Eenzelfde proces, of het nu een verlof-aanvraag of een indiensttreding is, wordt immers niet overal op dezelfde manier behandeld. Die processen worden geharmoniseerd en voor elk proces komt er een workflow die de grote lijnen uitzet, maar wel nog voldoende flexibiliteit voor de verschillende diensten toelaat.

De gegevensbank krijgt vorm. De diensten beginnen immers zelf gegevens in te voeren, bv. personeelsgegevens, organogrammen, adressen. Omdat ze voorlopig ook nog hun bestaande systemen moeten blijven gebruiken, is ervoor gezorgd dat oud en nieuw met elkaar in verbinding staan.

Een logo en een gebruikerscharter worden uitgewerkt.



Vanaf 2009 nemen de horizontale FOD's (P&O, B&B, Fedict, Kanselarij) en de POD Maatschappelijke Integratie, en later de andere FOD's en POD's, de module basisadministratie in gebruik. De dossierbeheerders verwerken de personeelsgegevens dan rechtstreeks in de eHR-oplossing. Zij krijgen vooraf een opleiding om het systeem te gebruiken.

In 2010 start de module business intelligence die strategische planning over de inhoud van de basisadministratie mogelijk maakt.

De functionele analyse van de andere modules (tijdsbeheer en verloning) staat ook op het programma.

Verwante onderwerpen

- ✂ Personeelsplan, p.9
- ✂ SEPP, p.22

e-LEARNING

Opleidingen in een klaslokaal zijn al een tijd niet meer de enige mogelijkheid. De virtuele campus van het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) speelt daarop in. Een deel van de aangeboden modules is perfect geschikt voor zelfstudie. En steeds meer past onlinestudie in een ruimer leertraject dat verschillende leer vormen combineert om de opleiding optimaal af te stemmen op de lerenden en hun organisatie.

Eind 2008 zijn er meer dan 12 000 gebruikers op de campus <http://campus.fofo.be> geregistreerd. In 2008 maken vooral de bureautica-opleidingen een grote sprong vooruit.

Verwante onderwerpen

- ✂ Opleidingsprojecten op maat, p.21
- ✂ Overgangsselecties, p.37
- ✂ Gecertificeerde opleidingen, p.38
- ✂ Standaardopleidingen, p.44
- ✂ eCommunities, p.63

Evolutie virtuele campus 2004-2008				
MODULES	Duur opleiding (in dagen)	2007 Deelnemers	2008 Deelnemers	2004-2008 Deelnemers
Bureautica	1,5	850	5 875	7 916
Talen	5	2	0	1 639
Omgaan met taken en informatie	4	346	145	5 761
eCommunities	0,5	57	43	878
Information mapping	3,5	8	10	168
PC- en internetvaardigheden	0,5	97	24	133
Train the trainer	2	-	39	39
TOTAAL		1 360	6 136	16 534



ICT-opleidingen nieuwe inschrijvingsprocedure

Cathérine Buyck:

"Om in te schrijven voor de cursus "Access (zonder voorkennis)" diende ik de kwalificatie "kennismaking met de computer" te behalen. Deze test was voor mij héél makkelijk haalbaar omdat hij peilt naar de competenties die men nodig heeft om basishandelingen uit te voeren zoals het opstarten van een computer, het gebruik van een muis enz. Voor mensen die reeds ettelijke jaren met een computer werken is deze vragenlijst echt "een makkie". Ik vind het dus terecht dat ik de kwalificatie "kennismaking met de PC" met glans heb doorstaan, als je weet dat ik de computer reeds 14 jaar dagelijks professioneel gebruik.

De moeilijkheidsgraad van de opleiding die ik volgde, was perfect aangepast. De cursus "Access (zonder voorkennis)" is echt gericht op personen die nog nooit (of toch heel erg weinig) met het programma hebben gewerkt. Ik had niet de indruk dat ik er niet op mijn plaats zat. Naargelang de cursus verder verliep, merk je wel dat sommigen vlotter met de materie omgaan dan anderen. Maar zeker niet in die mate dat er mensen uit de boot vielen."

Francine Vervaeet, ICT-opleider - OFO

Cathérine Buyck, Administratief assistent - FOD Binnenlandse zaken

Martine Expeels, Solution manager - OFO



ITMA

ITMA, de tool waarmee opleidingsverantwoordelijken en hun medewerkers personeelsleden voor opleidingen kunnen inschrijven, reikt in 2008 een aantal nieuwe functionaliteiten en betere informatie aan.

Via kwalificatiebeheer kunnen deelnemers na een opleiding een bepaalde kwalificatie verkrijgen. Dat geeft hen een "ticket" voor een meer gevorderde opleiding waarvoor deze kwalificatie een voorwaarde is. Een concrete toepassing ervan is het traject ict-opleidingen.

Rapporten voor externe gebruikers zijn nu mogelijk. Het is o.a. mogelijk een samenvattend rapport op te vragen met alle opleidingsinformatie (gevolgde opleidingen, voorinschrijvingen, testresultaten, gecertificeerde opleidingen, enz.) van hun medewerkers.

Eind 2008 ziet het eerste nummer van een nieuwsbrief voor de gebruikers van ITMA het levenslicht. Tegelijkertijd start de nieuwe ITMA-site die de informatie voor externe gebruikers beter bundelt. De nieuwsbrief signaleert de belangrijkste wijzigingen aan het gebruik van ITMA en richt zich daarom enkel tot wie met ITMA werkt.



MIJN SELOR

Bij het rekruteren neemt ICT een steeds belangrijker plaats in. Niet alleen is de website een belangrijke bron van informatie, maar kandidaten schrijven zich ook steeds meer online in.

De bezoekcijfers van www.selor.be gaan met sprongen vooruit. De website heeft nog nooit zoveel bezoekers en bezochte pagina's gekend. In vergelijking met dezelfde periode vorig jaar is er een sterke stijging. Een verklaring kan te vinden zijn in de nog steeds toenemende aantrekkelijkheid van de overheid als werkgever en de invloed van de socio-economische situatie.

Selor probeert zijn webpagina's zoveel mogelijk te updaten. De homepagina, met elke week andere jobs in the picture, nieuwe getuigenissen en bedrijfsfiches, is nog steeds de meest bezochte pagina.

www.selor.be	2007*	2008*	2008**
Unieke bezoekers	390 135	499 524	884 785
Gemiddeld/dag	2 075	2 657	2 424
Bezoeken	849 194	1 171 231	2 202 173
Gemiddeld/dag	4 517	6 230	6 033
Pageviews	3 757 407	7 318 768	13 586 457
Gemiddeld/dag	19 986	38 930	37 223

*Cijfers van 26 juni tot 31 december.

**Cijfers van 1 januari tot 31 december.

'Mijn Selor' laat toe om:

- ✘ online te solliciteren
- ✘ alle vacatures per mail te ontvangen
- ✘ als burger je cv online in te geven en gematcht te worden voor contractuele functies binnen de federale overheid
- ✘ als federaal statutair ambtenaar gematcht te worden voor interne vacatures
- ✘ online je profiel te beheren en je diploma te laten valideren.

Mijn Selor	2007	2008
Actieve profielen	105 817	159 978
Gevalideerde diploma's	-	26 799

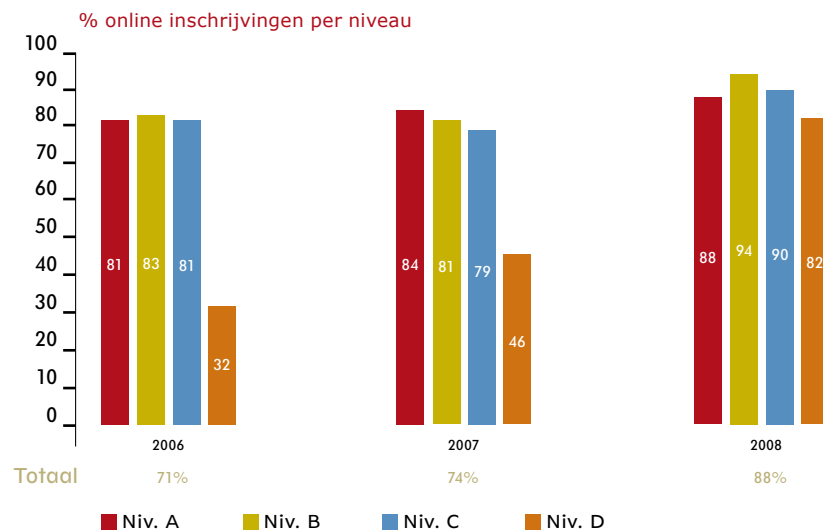
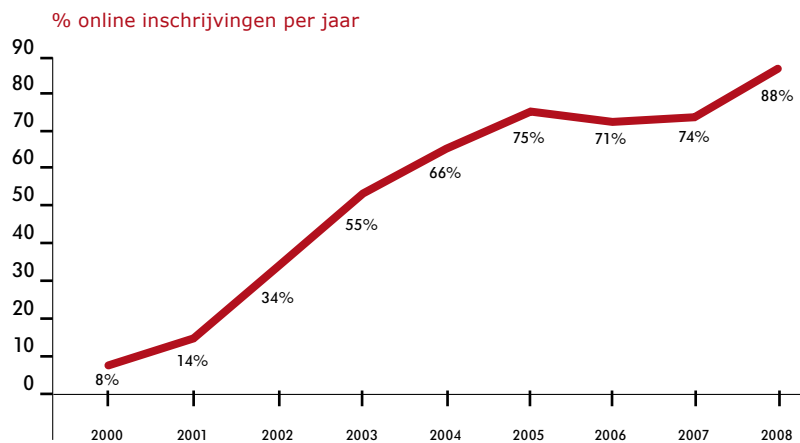
Online inschrijvingen

Het percentage online inschrijvingen stijgt van 8% in 2000 tot 88% in 2008. Op amper 8 jaar tijd zijn de online inschrijvingen van marginaal tot incontournable uitgegroeid.

De sterke stijging van de online inschrijvingen voor selecties van niveau D valt op.

Verwante onderwerpen

- ✂ Wervingsselecties, p.33
- ✂ Taaltesten, p.39
- ✂ Overgangsselecties, p.37



mandaatfunctie

interne markt

stage

certificatie PO-medewerker

gecertificeerde opleiding

taaltest

werving

oriënteren

overgangselectie

Top Employer



selecteren, oriënteren en certificeren

De juiste mensen selecteren en ze op de juiste plaats inzetten blijft ook in de jaren die volgen vitaal om de federale overheid vlot te doen draaien. Daarbij blijkt elke keer opnieuw hoe belangrijk de competenties van zowel nieuwkomer als ancien zijn: diploma's zeggen immers niet alles. Door competenties te certificeren krijgt de organisatie een kwaliteitsgarantie en de medewerker erkenning voor zijn kwaliteiten.

SELECTEREN

Met het sterk verouderende ambtenarenkorps en de war for talent blijft de selectiemolen op volle toeren draaien. Selor blijft een belangrijke actor in dat proces, niet alleen federaal trouwens. En steeds meer dringt het besef door dat de federale overheid echt wel een top employer is.

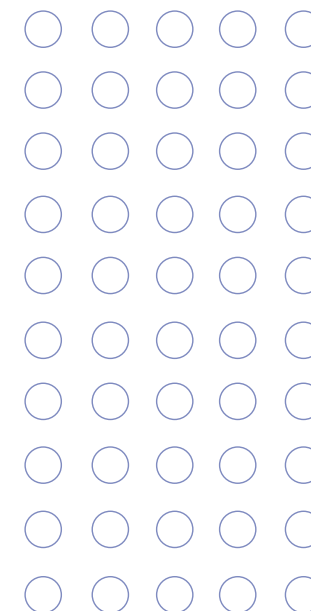
Wervingsselecties

Het totaal aantal kandidaten valt in 2008 licht terug. Selor rondt in 2008 echter meer selectieprocedures af, 445 (360 statutaire selectieprocedures en 85 procedures voor managementfuncties, waarvan 39 voor de federale overheid) tegenover 372 in 2007.

De selecties worden immers steeds gericht. Bovendien controleert Selor sinds augustus 2008 de cv's vóór inschrijving: wie niet aan de deelnemingsvoorwaarden beantwoordt, kan zich niet inschrijven. Deze maatregel is zichtbaar in het aantal afwijzingen dat lager ligt dan in 2007.

Van de procedures zijn er 307 voor niveau A, 95 voor niveau B, 28 voor niveau C en 15 voor niveau D. Het accent ligt dus op procedures voor de hogere niveaus. De selecties voor niveau C en, vooral, niveau D trekken verhoudingsgewijs echter meer kandidaten aan. De verhoudingen per geslacht of taalrol blijven grotendeels gelijk.

4



Rekruteringsselecties statutairen (inclusief managementfuncties) 2005-2008

	2005	2006	2007	2008
Ingeschreven	55 050	114 964	71 616	64 888
Afgewezen	24 766	53 426	24 507	19 847
Aanwezig	17 997	42 054	31 750	29 650
Geslaagd	6 043	8 155	5 000	7 887

Inschrijvingen volgens niveau 2005-2008

	2005	2006	2007	2008
A	20,23%	25,70%	28,02%	28,96%
B	31,22%	23,46%	25,30%	15,51%
C	24,75%	39,59%	17,71%	22,49%
D	23,80%	11,25%	28,96%	33,04%

Inschrijvingen volgens taalrol 2005-2008

	2005	2006	2007	2008
NL	31,79%	42,54%	38,97%	40,16%
FR	68,21%	57,41%	61,02%	59,79%
DU	0,00%	0,05%	0,01%	0,05%

Inschrijvingen volgens geslacht 2005-2008

	2005	2006	2007	2008
M	58,41%	52,20%	58,32%	54,62%
V	41,59%	47,80%	41,68%	45,38%

In 2009 wil Selor met het project Eerder verworven Competenties inspelen op de realiteit van de arbeidsmarkt. Kandidaten met de juiste competenties maar het verkeerde diploma, moeten ook bij de overheid aan de bak kunnen komen. De IT-functies effenen de weg.

Verwant onderwerp

∇ Diversiteit, p.22

Geen vrijstelling meer

Als ze al minstens 3 jaar in dienst waren op de uiterste inschrijvingsdatum, waren contractuele personeelsleden van de federale overheidsdiensten vrijgesteld van de voorafgaandelijke uitsluitingsproef van wervingsselecties bij Selor.

Deze bepaling is geannuleerd door een arrest van de Raad van State van 24 oktober 2008 omdat de toegangsvoorwaarden voor contractuele personeelsleden niet dezelfde waren als die van andere kandidaten en dat dit verschil een discriminatie inhield.

In 2008 wordt de cv-databank van Selor 821 keer geconsulteerd om contractuele medewerkers te zoeken. 564 medewerkers beginnen op contractuele basis hun professioneel traject binnen de federale overheid.

Verwant onderwerp

∇ Mijn Selor, p.30

Mandaatfuncties voor de federale overheid

Inschrijvingen	357
Afgewezen	171
Aanwezig	142
Geslaagd	28
Slaagpercentage	19,7%

Vrouwen voor federale mandaatfuncties

Vrouwen staan in voor slechts een vijfde van de inschrijvingen, maar maken dat voor een deel goed bij de geslaagden. Het slaagpercentage ligt voor vrouwen, voor de 3 niveaus, met 29% dan ook hoger dan voor de mannen (18%).

	N	N-1	N-2	Totaal
Inschrijvingen M	77	164	42	283
V	15	44	15	74
Afgewezen M	26	85	20	131
V	8	22	10	40
Aanwezig M	39	57	18	114
V	6	18	4	28
Geslaagd M	5	11	4	20
V	1	5	2	8
Afgewezen % M	34%	52%	48%	46%
V	53%	50%	67%	54%
Afwezig % M	24%	28%	18%	25%
V	14%	18%	20%	18%
Geslaagd % M	13%	19%	22%	18%
V	17%	28%	50%	29%

Verwant onderwerp

∇ Top Skills, p.46

Interne markt

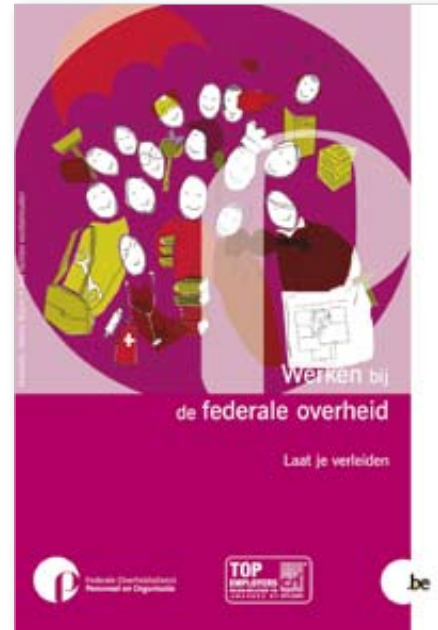
In 2008 ontvangt Selor 591 aanvragen van de FOD's voor selecties van de interne markt. 360 selecties worden georganiseerd via de cv-data-bank van Selor. 231 selecties worden gepubliceerd via de website van Selor. Selor registreert ook 226 overplaatsingen.

Eruit springen als top employer

Net zoals de vorige jaren is de federale overheid een top employer. In het algemeen is de score op de vijf criteria vergelijkbaar met die van 2008: een ster meer voor opleiding en interne promotiekansen, een ster minder voor secundaire arbeidsvoorwaarden en bedrijfscultuur.



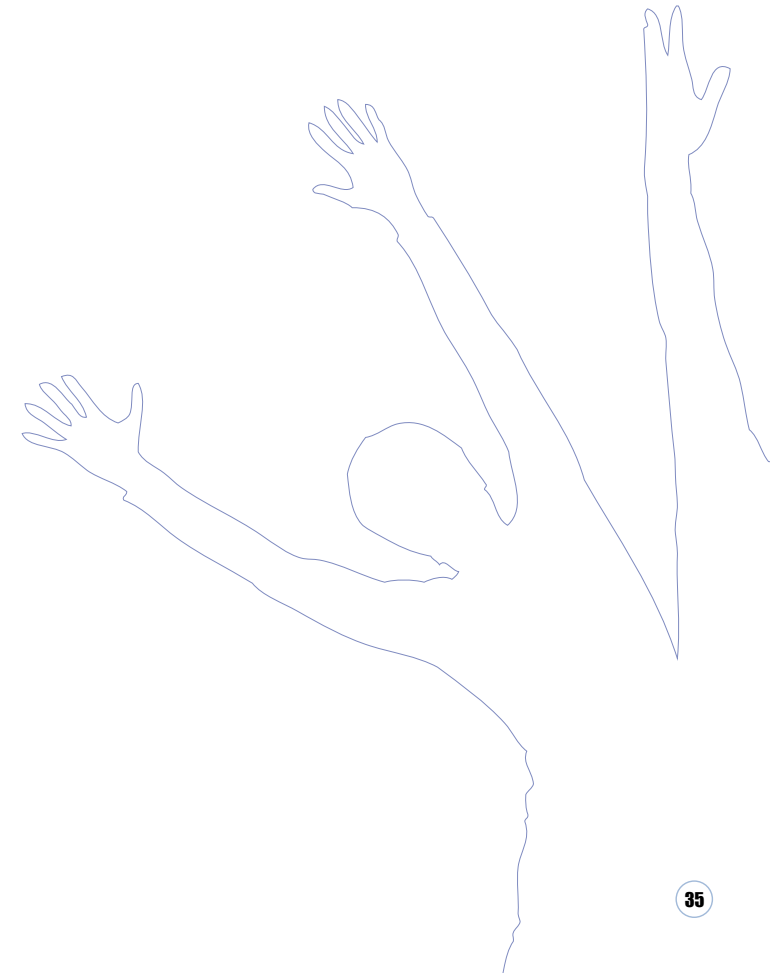
	2006	2007	2008	2009
Primaire arbeidsvoorwaarden	***	***	****	****
Secundaire arbeidsvoorwaarden	****	****	*****	****
Opleiding	****	*****	****	*****
Interne promotiekansen	***	***	****	*****
Bedrijfscultuur	*****	*****	*****	****



Laat je verleiden

Om de federale overheid in de war for talent te positioneren, lanceert de FOD P&O een operatie 'verleiding'. Deze verleidingscampagne speelt de troeven uit: bv. boeiende jobs met een sterke maatschappelijke waarde, ambitieuze projecten, professionele ontplooiing, levenskwaliteit. Brochures, postkaarten, bladwijzers staan ter beschikking van diensten die ze voor hun campagnes willen gebruiken, bv. op beurzen.

Ter ondersteuning van de campagne "Laat je verleiden", publiceert de FOD P&O een bijgewerkte versie van de brochure "Werken bij de federale overheid." De brochure biedt een overzicht van de reglementering en het HR-beleid van de federale overheid. Ze is bestemd voor iedereen die geïnteresseerd is in een loopbaan bij de federale overheid.



ORIËNTEREN

Personeelsleden springen niet zomaar even binnen. Ze blijven voor een zekere tijd, te meer als ze goed opgevangen worden en kunnen door-groeien. Dat is een taak van elke leidinggevende, elk team, elke dienst, en van de FOD P&O.

Stage niveau A bij stafdirecteurs

De reglementering over de stage van niveau A verandert grondig. De directeurs P&O beheren zelf de stagiairs die in dienst treden na 30 november 2008. Zij nemen de rol van het OFO over. Het OFO biedt enkel nog een opleidingspakket aan waarvan de diensten gebruik kunnen maken.

Concreet:

- De stagiairs van niveau A worden als stagiair benoemd door de voorzitter van hun FOD.
- Ze ressorteren niet meer onder de minister van Ambtenarenzaken, maar onder hun minister van aanwijzing.
- Iedere FOD is zelf verantwoordelijk voor de volledige administratie van de nieuwe stagiairs.
- De stafdirecteurs P&O bepalen de modaliteiten van de stage: opleidingsprogramma, eindverhandeling, enz. De minister van Ambtenarenzaken kan echter de algemene beginselen van de stage opleggen.

Voor de stagiairs van de instellingen van openbaar nut (ION), de openbare instellingen van de sociale zekerheid (OISZ) en de wetenschappelijke instellingen (WI) verandert er niets.

Stagiairs Niveau A 2004-2008					
	2004	2005	2006	2007	2008
OFO-stagiairs	204	292	442	927	1 020
Inspecteurs FOD Financiën	114	57	249	129	-
Wetenschappelijke instellingen en instellingen van openbaar nut	31	119	191	-	-
Totaal	349	468	882	1 056	1 020

Opleidingen stage		
Aantal dagen	Deelnemers	Opleidingsmensen (1)
604	1 020	10 256,5

(1) een opleiding van 5 dagen met 10 deelnemers telt voor 50

Verwant onderwerp

- Vereenvoudiging loopbaan, p.8

Overgangselecties

Niveau B

2008 staat in het teken van de overgangselectie naar niveau B.

Na de algemene proef in 2007, organiseert Selor in 2008 het eerste gedeelte van de bijzondere proef. Hierbij worden onder andere de pc-vaardigheden getest. Het OFO biedt de kandidaten

- ▾ een e-learningtraject met modules Excel, Word en Powerpoint
- ▾ begeleiding door een coach van de eigen dienst, die hun vragen beantwoordt en hen door moeilijke momenten helpt
- ▾ aanvullende documentatie die het programma van de proef omvat.

Er zijn ruim 2 500 deelnemers aan de voorbereidende opleiding, meer dan 110 coaches begeleiden de deelnemers.

Voor het tweede gedeelte van de bijzondere proeven voor overgang naar de graad van administratief deskundige, voorjaar 2009, ontwikkelt het OFO twee zelfstudiepakketten:

- ▾ een pakket "grammatica en spelling"
- ▾ een handleiding "rapporten schrijven".

Deze zelfstudiepakketten worden in september ter beschikking gesteld.

Niveau A

De tweede proef voor overgang naar niveau A wordt in 2008 afgenomen. De derde en afsluitende proef vindt in **2009** plaats.

Overgangselecties 2004-2008

	2004	2005	2006	2007	2008
Inschrijvingen	5 171	20 101	9 932	9 971	6 191
Aanwezig	3 617	15 174	5 863	7 050	3 983
Geslaagd	1 761	8 879	1 657	2 417	1 000
Afwezig%	30%	25%	41%	29%	36%
Geslaagd%	49%	59%	28%	34%	25%

IN DE FOD P&O

Onthaaldag

De stafdienst P&O organiseert twee soorten onthaaldagen:

- ▾ een halve dag voor de 4 horizontale FOD's samen, om beurt in één van de vier FOD's georganiseerd
- ▾ een halve dag voor de medewerkers van de FOD P&O.

In de eerste plaats gaat het erom de medewerkers te informeren over de federale overheid in haar geheel, over het statuut, de vakbonden, Fed+, enz. De nieuwe medewerkers kunnen elkaar ontmoeten en nuttige contacten leggen.

In de tweede halve dag gaat het specifiek over de FOD P&O en hoe die functioneert: missie, visie, waarden, de communicatiedienst, enz. Ook aan de contacten is gedacht: ze ontmoeten er immers niet alleen elkaar, maar ook bv. de voorzitter, de directeur-generaal communicatie, medewerkers van de stafdienst P&O.

Mentorship

Nieuwe medewerkers worden niet aan hun lot overgelaten, maar actief begeleid. Elk diensthoofd wordt aangemoedigd om een mentor aan te duiden die de nieuwkomer bij zijn eerste stappen begeleidt. Elke verantwoordelijke krijgt daartoe de brochure "Onthaal en Integratie van nieuwe medewerkers".

CERTIFICEREN

Competenties certificeren lijkt een steeds belangrijker onderdeel van het HR-beleed te worden. Niet alleen de taaltesten en de gecertificeerde opleidingen passen erin, ook het certificeren van P&O-medewerkers zodat ze zelfstandig selecties kunnen organiseren.

Gecertificeerde opleidingen

Het OFO herzielt eind 2008 zijn catalogus gecertificeerde opleidingen grondig. De doelstelling is om de organisatie van de opleidingen te versnellen door de ontwikkelingsinspanningen te beperken.

- ⚡ Opleidingen met minder dan 90 inschrijvingen worden geschrapt.
- ⚡ Opleidingen die zich richten op de ontwikkeling van generieke competenties, worden toegevoegd. Deze generieke opleidingen spreken immers een grotere doelgroep aan.

De OFO-catalogus met gecertificeerde opleidingen wordt dus sterk gereduceerd in 2009.

Bij gemengde gecertificeerde opleidingen nemen personeelsleden van niveau A en B of C en D samen aan de opleiding deel.

De gecertificeerde opleidingen bij de FOD Financiën vinden door delegatie plaats. Het OFO blijft verantwoordelijk voor de opleidingen en zorgt voor een kwaliteitscontrole doorheen het hele proces. De FOD Financiën zorgt voor de praktische organisatie.

In 2009 mogen de klantorganisaties hun eigen gecertificeerde opleidingen organiseren of externe opleidingen erkennen. Het OFO heeft dan niet langer het monopolie van de gecertificeerde opleidingen.

Gecertificeerde opleidingen OFO 2008							
OFO	Opleidingen			Tests			
	Opleidingsdagen ⁽¹⁾	Deelnemers	Opleidingsmensen ⁽²⁾	Testdagen ⁽¹⁾	Deelnemers	Test-mensdagen ⁽²⁾	Slaagpercentage
Niveau A	630	1 972	9 211	35	2 026	1 028	74,5%
Niveau B	336	605	2 515	13	361	220	61,7%
Niveau C	371	829	3 272	4	77	38,5	61,7%
Niveau D	416,5	2 231	4 773	6	1 623	811,5	77,2%
Gemengd	48	222	888	-	-	-	-
TOTAAL OFO	1 801,5	5 859	20 659	58	4 087	2 098	-

(1) een opleiding van 5 dagen met 10 deelnemers telt voor 5

(2) een opleiding van 5 dagen met 10 deelnemers telt voor 50

Gecertificeerde opleidingen FOD Financiën						
FOD Financiën	Opleidingen			Tests		
	Opleidingsdagen ⁽¹⁾	Deelnemers	Opleidingsmensen ⁽²⁾	Testdagen ⁽¹⁾	Deelnemers	Test-mensdagen ⁽²⁾
Niveau A	270	1 504	7 520	25	1 934	1 575
Niveau B	112	353	1 412	15	758	689
Niveau C	48	175	525	149	149	3
TOTAAL FOD FINANCIEN	430	2 032	9 457	189	2 841	2 267

(1) een opleiding van 5 dagen met 10 deelnemers telt voor 5

(2) een opleiding van 5 dagen met 10 deelnemers telt voor 50

Verwante onderwerpen

- ⚡ Standaardopleidingen, p.44
- ⚡ Nieuw organogram P&O, p.25

Taaltesten

Sinds september 2008 is Salto ook in het Duits beschikbaar. Salto geeft kandidaten de mogelijkheid om zich online op hun taaltest voor te bereiden. Salto helpt hen hun taalkennis op te frissen met oefeningen op woordenschat, grammatica en de luister- en leesvaardigheden.

In oktober 2008 heeft Selor voor het eerst testen afgenomen in het kader van het koninklijk besluit van 13 maart 2007. Het gaat om taaltesten in gerechtszaken voor griffiers en het personeel van rechtbanken en hoven.



Taaltesten 2005-2008				
	2005	2006	2007	2008
Inschrijvingen	24 846	24 485	25 906	25 128
Afgewezen	5 337	4 738	4 524	4 981
Aanwezig	15 879	16 453	17 368	16 561
Geslaagd	7 464	7 421	7 564	7 503
Afwezig%	19%	17%	19%	18%
Geslaagd%	47%	45%	44%	45%

Taaltesten: verdeling man-vrouw 2005-2008						
	Inschrijvingen		Aanwezig		Geslaagd	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
2005	12 603	12 243	8 359	7 520	4 076	3 388
2006	12 484	12 001	8 616	7 837	3 957	3 464
2007	13 333	12 573	9 100	8 268	4 011	3 553
2008	12 703	12 425	8 607	7 954	4 013	3 490

Bewakings- en veiligheidssector

Selor certificeert agenten van de bewakings- en veiligheidssector door het afnemen van psychotechnische onderzoeken en het meten van hun kennis van bepaalde rechtsvakken. Selor doet dit sinds 2007 op vraag van de FOD Binnenlandse Zaken. In 2008 certificeert Selor ook de opleidingscentra van enkele bewakingsondernemingen. Deze certificatie laat deze ondernemingen toe psychotechnische testen te organiseren.

	Bewakingssector			Veiligheidssector		
	Aanwezig	Geslaagd	Gemiddeld slaagpercentage	Aanwezig	Geslaagd	Gemiddeld slaagpercentage
Psychotechnisch onderzoek	728	684	93,71%	227	220	98,33%
Testen rechtsvakken	3 055	2 249	73,55%	171	115	66,60%
Herkansing rechtsvakken	695	461	66,47%	99	59	58,70%
Testen rechtsvakken leidinggevenden	30	29	96,43%	-	-	-
Totaal aantal kandidaten	4 508			497		



Certificatie PO-medewerkers

In het kader van de certificering van selectiedeskundigen, startte Selor met de eerste begeleidingstrajecten. 2 selectiedeskundigen van de Rijksdienst voor Pensioenen kregen de nodige uitleg en werden verantwoordelijk voor het uitvoeren van een selectieprocedure.

Virginie Charlier getuigt.

"Ik kon deelnemen aan verschillende testen terwijl iemand van Selor de basis van het werk uitlegde. Ik werd goed gecoacht. Het was zeer boeiend maar ook stresserend. Er waren heel wat nieuwe zaken die ik op korte termijn moest integreren. Bovendien hebben wij onze eigen manier van werken die verschillend is van die van Selor, wat ook even een aanpassing vergde.

We kunnen nu de verschillende programma's van Selor zelf gebruiken en het selectietraject van A tot Z volgen. Voordien kregen we enkel de kandidaturen die door Selor waren gekozen. Voor ons is dat een groot voordeel: we kunnen sneller werken en aangezien we niet meer afhankelijk zijn van de agenda van Selor, kunnen we ons efficiënter en beter organiseren.

Ik ben nog niet gecertificeerd. Dat is voorzien voor 2009 wanneer het proefproject ook effectief van start gaat. Op basis van de ervaringen met onze groep paste Selor een aantal zaken aan. Het traject is nu meer gestructureerd en er is ook een wettelijk kader voorzien."

Sofie Van Damme, Subprocesverantwoordelijke competentiebeheer - Selor

Virginie Charlier, Technisch deskundige - Rijksdienst voor pensioenen

Anja Neyt, Selectiedeskundige - Selor

Ondertussen heeft Selor een verder certificeringstraject uitgewerkt. Tijdens dit certificeringstraject volgen de deelnemers enkele specifieke Selor-opleidingen en zijn zij onder begeleiding van hun coach verantwoordelijk voor het uitvoeren van twee selectieprocedures. Hun werk wordt geëvalueerd en zij dienen op het einde ook enkele certificeringstesten af te leggen. Zo kunnen ze nadien in eigen beheer een aantal selectie-opdrachten uitvoeren.



PuMP

Vitruvius

ontwikkelcirkels

cyclus

evaluatie

leiderschap

Fedcom

Top Skills

standaardopleidingen



ontwikkelen van talenten en competenties

5

Voor de federale diensten en de medewerkers is het essentieel dat de talenten en competenties van de medewerkers voortdurend verder worden ontwikkeld. Dat kan via allerlei opleidingen, veeleer algemene, zoals talen of ICT, tot erg specifieke, zoals leiderschapsontwikkeling. Die laatste is een van de nieuwigheden in het aanbod van de FOD P&O. Naast de opleidingen kunnen ook de ontwikkelcirkels een stevige duit in het zakje doen.

PuMP 2008-2009

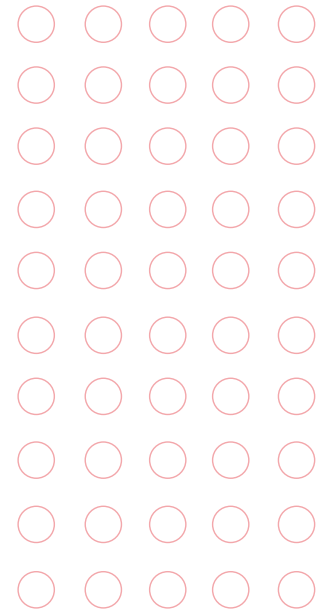
Het Public Management Programme (PuMP) 2008 vertoont twee wijzigingen tegenover de vorige edities:

- het opleidingsprogramma wordt gespreid over 2 jaar (2008 en 2009) in plaats van over 1 jaar
- de opleiding start in april in plaats van in januari. Het programma loopt nu van 7 april 2008 tot 27 oktober 2009.

Op die manier wordt het programma lichter zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit ervan en kan de doelgroep beter bereikt worden.

PuMP wil ambtenaren de visie, kennis en vaardigheden bijbrengen die noodzakelijk zijn om de moderniseringsprocessen binnen de federale overheidsdiensten te ondersteunen en vorm te geven. Het PuMP draagt ook bij tot de creatie van een hecht netwerk binnen de federale overheid.

Het OFO biedt in 2008 al voor de achtste keer 50 federale ambtenaren van niveau A de mogelijkheid om deel te nemen.



STANDAARDOPLEIDINGEN

Het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) publiceert voortaan twee keer per jaar een brochure met zijn standaardopleidingen. Op die manier kan het aanbod sneller aangepast worden aan de noden en beter afgestemd worden op andere projecten zoals de gecertificeerde opleidingen. Tevens vinden nieuwe leermethodes sneller hun weg.

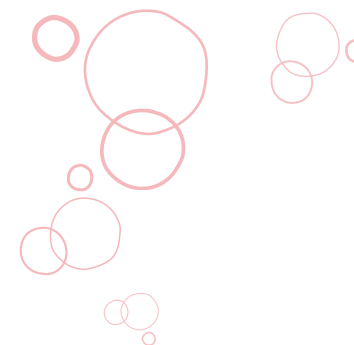
De belangrijkste vernieuwingen:

- Vanaf maart bevat de catalogus voor het eerst vier gecertificeerde opleidingen. Deze opleidingen hoeven niet als gecertificeerde opleiding gevolgd te worden, maar de deelnemers engageren er zich wel toe om aan de eindtest deel te nemen.
- Vanaf eind oktober evalueren deelnemers hun ICT-vaardigheden zelf, vooraleer ze zich inschrijven.



Verwante onderwerpen

- Opleidingsprojecten op maat, p.21
- ICT-opleiding – nieuwe inschrijvingsprocedure, p.29
- Gecertificeerde opleidingen, p.38



Standaardopleidingen 2008	Opleidingsdagen ⁽¹⁾	Deelnemers	Opleidingsmensen ⁽²⁾
Talen	1 871,5	6 165	20 445
Persoonlijke effectiviteit	498	1 815	5 756
Management	199	846	2 619
Bestuurskunde	139,5	973	2 248,5
Opleidingsmethodologie en kennismanagement	123,5	277	714
Pc-vaardigheden	448,5	2 530	3 141
Totaal	3 280	12 606	34 923,5

(1) een opleiding van 5 dagen met 10 deelnemers telt voor 5

(2) een opleiding van 5 dagen met 10 deelnemers telt voor 50

SPRING DE ONTWIKKELCIKELS IN!

De ontwikkelcirkels zijn springlevend. En dan gaat het niet alleen over de toepassing in de diensten: 11 FOD's, 3 POD's en 18 instellingen van openbaar nut (ION's) en openbare instellingen voor sociale zekerheid (OISZ) hebben hun eerste cyclus afgesloten. Ook de samenhang met andere HR-benaderingen, bv. competentie management, teamgesprekken, de waterval van doelstellingen, gaat met sprongen vooruit.

2008, een bloemlezing

- 🕒 De tweede evaluatie (enquête, analyse van de resultaten, actieplan) gaat van start.
 - 🕒 De begeleiding op maat van de klantorganisaties (behandeling van vragen, ondersteuning van subprojecten) wordt opgevoerd.
 - 🕒 De ontwikkelcirkels starten in de federale wetenschappelijke instellingen.
 - 🕒 De leidraden voor functionele chef en medewerker worden geactualiseerd en in overeenstemming gebracht met het individuele ontwikkelingsplan.
 - 🕒 De brochure "Toekenning van de vermelding "onvoldoende" wordt uitgebracht.
 - 🕒 Het team Ontwikkelcirkels van het OFO heeft een opleiding van een dag voor functionele chefs ontwikkeld met een praktische gids als lesmateriaal en een aantal videofragmenten.
- Op vraag van een aantal klantorganisaties die veel mensen op te leiden hadden, komt er ook een opleiding "Opleider zijn voor de opleiding: Zich voorbereiden als functionele chef op de gesprekken van de Ontwikkelcirkels". Met deze train-the-trainer opleiding leren ambtenaren de verplichte opleiding voor evaluatoren geven.



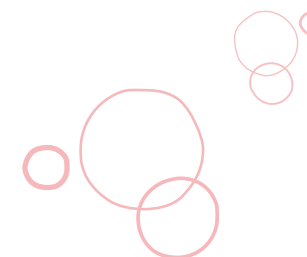
Opleidingen ontwikkelcirkels 2008	Aantal dagen	Deelnemers	Opleidingsmensen (1)
	178,5	1 133	1 771

(1) een opleiding van 5 dagen met 10 deelnemers telt voor 50

In 2009 gaan de FOD Kanselarij van de Eerste Minister, de FOD Budget en Beheerscontrole en 4 ION's en OISZ met de ontwikkelcirkels van start.

De begrippen die de basisgedachte van de ontwikkelcirkels weergeven, zijn:

- 🕒 **S**amenwerken, motivatie
- 🕒 **P**lannen, opvolgen
- 🕒 **R**olmodel, waarden
- 🕒 **I**nitiatief, interactief
- 🕒 **N**eutraal, onderhandelen
- 🕒 **G**roeien, persoonlijke ontwikkeling en competenties



LEIDERSCHAPSONTWIKKELING

Modern publiek leiderschap is een noodzakelijke hefboom voor een dynamische en klantgerichte overheidscultuur. In 2008 springen twee nieuwe initiatieven in het oog die daar werk van maken.

Top skills

Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in managementfuncties. Bij de federale overheid is slechts één manager op zes een vrouw. Dat heeft onder andere te maken met het feit dat ze zichzelf vaak onderschatten.

Om het aantal kandidaten voor managementfuncties te doen toenemen, organiseert Selor in 2008 het project Top Skills. 60 jonge professionals worden beoordeeld op 5 management skills:

- flexibel en vernieuwend denken
- visie en integrerend vermogen
- verantwoordelijkheidszin en initiatief nemen
- overtuigen en onderhandelen
- samenwerken en uitbouwen van netwerken

Deze competenties worden gemeten tijdens een simulatie van een managementselectie. Alleen worden hier maar 5 competenties gemeten in plaats van 12 en telt de selectiecommissie minder leden. Na afloop krijgen de kandidates de nodige feedback over hun sterke en ontwikkelpunten.

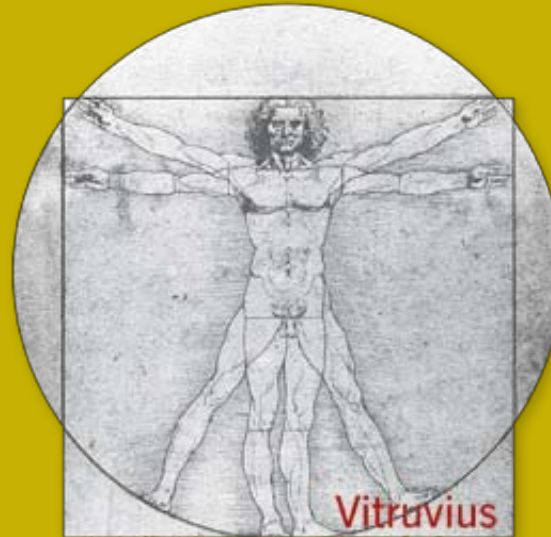
Het project is een waar succes gezien de inschrijvingen binnen de kortste keren volzet waren en er veel vraag is naar een volgende sessie.

In 2009 staat het project terug op de kalender.

Verwante onderwerpen

- Diversiteit, p.22
- Wervingsselecties, p.33

MARKANT FEIT



Vitruvius: de mens centraal

Wie een organisatie bekijkt als een beheersbare machine, moet als leidinggevende leren omgaan met structuren, procedures, taken en rollen. Dit mechanistische beeld heeft voordelen, maar onderschat de dynamische complexiteit en getuigt van weinig respect voor de menselijke waardigheid.

Is de organisatie niet evenzeer een levende, lerende en creërende gemeenschap van mensen?

De gewenste overheidscultuur is mensgericht, stimulerend, relatiegericht, gebaseerd op prestatie-motivatie en zelfactualiserend.

Er is dan ook behoefte aan moderne leiders die flexibel kunnen inspelen op de complexe dynamiek in hun organisatie en die medewerkers kunnen inspireren, motiveren en ontwikkelen, maar ook vertrouwen en empoweren.

Doelstellingen

De FOD P&O wil met Vitruvius

- een mensgerichte leiderschapsstijl ontwikkelen binnen de federale overheid die de mens centraal plaatst
- het veranderingsvermogen van de organisaties verhogen door sleutelfiguren (leidinggevenden en stafmedewerkers) te ontwikkelen die een transversaal hefboomeffect naar duurzame verandering binnen de federale overheid kunnen tweebrengen
- een transversaal lerend netwerk inzake leiderschapsontwikkeling creëren
- expertise inzake leiderschapsontwikkeling opbouwen die dan kan toegepast en overgedragen worden op andere organisaties van de federale overheid

Bijzondere aandacht gaat daarom naar het creëren van een groepsgevoel om deze doelstellingen maximaal te realiseren.

Deelnemers

De kandidaten worden begin september door hun voorzitter of administrateur-generaal geselecteerd. Ze nemen daarna deel aan de selectiegesprekken.

Er zijn 2 Nederlandstalige en 2 Franstalige groepen samengesteld met in totaal 52 deelnemers uit 19 federale diensten.

Programma

De deelnemers doorlopen tussen oktober 2008 en juni 2009 een intens leertraject. In 2008 komen al vier modules aan bod:

1. *Intake*: een interview om de nieuwsgierigheid en zelfreflectie van de deelnemers aan te wakkeren voor hun zoektocht naar hun eigen persoonlijkheid.
2. *Ontdek jezelf*: een teambuilding om een hechte leergroep te bouwen en waarin deelnemers zich bewuster worden van wat ze zijn, zeggen, doen, voelen, denken en van de indruk die ze op anderen maken. Deze module vindt plaats in La Foresta, een franciscanen klooster in een prachtige groene omgeving in de buurt van Leuven.
3. *Aandachtstraining*: in 6 halve dagen aandachtstraining leren de deelnemers om hun automatische piloot uit te schakelen en hun aandacht terug te brengen naar het hier en nu, het enige moment waarop ze werkelijk leven. Zo leren ze meer mindful en bewuster om te gaan met zichzelf, maar ook met anderen om onnodige stress te vermijden.

4. *Planningsdag*: het jaar wordt afgerond met de planningsdag van de module leiden door verbinden. Op basis van de persoonlijke leervragen en de ervaringen van de teambuilding, worden de verder uit te diepen leiderschapsthema's gedistilleerd en worden coachingduo's gevormd voor de rest van het programma.

In 2009 start de tweede cyclus en wordt het netwerk verder uitgebreid.

IN DE FOD P&O

De FOD P&O besteedt 324 934,46 € (incl. IPO-krediet) aan externe opleidingen. In totaal worden 1 571 opleidingsdagen gevolgd, zowel bij het OFO als extern. Het aantal opleidingsdagen daalt licht tegenover 2007 doordat heel wat personeelsleden, met name die in de vak-richting P&O, hun gecertificeerde opleiding reeds in 2007 volgden.

Opleidingsdagen per niveau	2007	2008
A	1 364	1 112,5
B	246	210
C	253,5	169,5
D	80,5	79
Totaal	1 944	1 571

Gevolgde opleidingen

- *OFO-opleidingen*: bijna de helft van de opleidingen zijn gecertificeerde opleidingen en opleidingen in het kader van de stage niveau A. Bij het standaardaanbod gaat het vooral om opleidingen pc-vaardigheid en taalopleidingen.
- *Externe opleidingen*: vooral opleidingen en studiedagen in verband met de kernactiviteiten van de FOD P&O (HR, organisatieontwikkeling, public management, enz.)

Budget externe opleidingen	
2003*	111 200
2004*	130 000
2005°	224 768
2006°	280 225
2007°	237 054
2008°	324 934

*: exclusief IPO-kredieten
°: inclusief IPO-kredieten

www.publicprocurement.be

groepscontracten

inzage en verkoop

e-Notification

aankoopadvies

e-Tendering

automatisering

duurzaam

vereenvoudiging

e-Catalogue



overheidsopdrachten begeleiden

Federale diensten moeten hun middelen zo goed mogelijk gebruiken. Dat overheidsopdrachten correct verlopen is daarbij erg belangrijk. De FOD P&O ondersteunt de uitvoering van overheidsopdrachten en realiseert groepsaankopen. Maar de verschillende cellen zetten ook mee de lijnen uit van een duurzaam aankoopbeleid en de administratieve vereenvoudiging van de overheidsopdrachten. De automatisering van het hele aankoopproces zet dit beleid meteen in daden om.

www.publicprocurement.be

In 2008 wordt de nieuwe portaalsite voor overheidsopdrachten verder afgewerkt. De site stroomlijnt de informatie en toepassingen die nu reeds voor overheidsopdrachten bestaan, en vergemakkelijkt daarmee de toegang tot informatie en procedures.

De website biedt ambtenaren en bedrijven informatie van verschillende aard aan en linkt door naar

- ✘ de verschillende toepassingen van e-Procurement
- ✘ de catalogus van FOR
- ✘ de wetgeving overheidsopdrachten
- ✘ het Bulletin der Aanbestedingen.

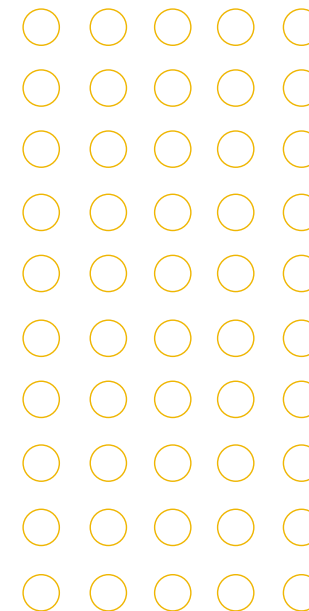
Ze bevat onder andere:

- ✘ typebestekken
- ✘ documenten over de klassieke procedures
- ✘ opleidingen
- ✘ best practices.

In 2009 wordt de site verder uitgebreid en geüpdatet.



6



GROEPSCONTRACTEN: omzet verdubbeld sinds 2003

Grote klanten zoals het Ministerie van Landsverdediging doen steeds vaker een beroep op de groepscontracten van de Federale Opdrachtcentrale (FOR). Het bedrag van de bestellingen via de verschillende groepscontracten, stijgt dan ook elk jaar.

De groepscontracten van FOR zorgen er immers voor dat federale diensten goederen en diensten op een eenvoudige en goedkope manier kunnen aanschaffen.

In 2008 rondt FOR 24 procedures af voor een waaier van producten als verzekeringen, motorbrandstoffen, papier en bureaubenodigheden.

Enkele behaalde successen:

- ✘ bij de onderhandelingen over een collectieve verzekering voor hospitalisatie en gezondheidszorg blijven de premieverhogingen voor het volgende jaar onder 4%.
- ✘ bij het contract voor mobiele telefonie zijn nieuwe kortingen bedongen van 39% voor stemtransmissie en 73% voor datatransmissie.

In 2008 sluit het DG Interne Communicatie twee groepscontracten af.

- ✘ Telefonische bereikbaarheid: federale diensten kunnen via het contract voor telefonisch onthaal meten hoe goed hun doelgroepen de diensten per telefoon kunnen bereiken. Uit de gegevens volgt een analyse en een actieplan. In 2008 worden 3 enquêtes gerealiseerd, 5 voorbereid en voor 2009 hebben een twaalftal diensten interesse betoond.
- ✘ Jaarverslag: het groepscontract voor de realisatie van de jaarverslagen bestaat uit 10 modules die apart besteld kunnen worden, naargelang de behoeften.

Alle federale diensten kunnen er gebruik van maken.

Bestellingen op groepscontracten	2003	2004	2005	2006	2007	2008
In miljoen euro	52	69	77,5	82	92	105

Activiteiten ABA en FOR 2004-2008	2004	2005	2006	2007	2008
Bezoeken op http://cpaba.p-o.be	9 600	12 036	13 101	13 203	13 305
Bezoeken http://forcms.p-o.be (elektronische catalogus)	15 000	20 000	30 000 ⁽¹⁾	12 500 ⁽²⁾	12 200 ⁽²⁾
Adviezen aan de FOD P&O	1 234	2 930	2 021	2 280	2 047
Adviezen aan rest federale overheid	1 823	2 722	3 093	3 043	3 572
Ondersteuning aan de FOD P&O	57	61	14	11	21
Ondersteuning aan rest federale overheid	-	27	42	47	44
Opleidingen overheidsopdrachten	12	15	27	24	26
Deelnemers aan opleidingen	183	202	354	405	434
Deelname aan workshops op Belgisch niveau	14	27	31	36	41
Deelname aan internationale workshops	2	5	5	5	5

(1) Alle gebruikers

(2) Gebruikers met een paswoord

Verwant onderwerp

✘ Netwerk ABA/FOR, p.59

✘ SEPP, p.22

AANKOOPADVIES EN -BEGELEIDING

De veeleer complexe adviezen blijven in 2008 een grotere plaats innemen. De FOD P&O blijft zelf de grootste klant van de cel Aankoopbeleid en -advies (ABA), maar het aandeel van de overige federale entiteiten stijgt.

ABA begeleidt federale verantwoordelijken voor overheidsopdrachten. Kennisoverdracht staat daarbij centraal. Bij haar adviesverlening werkt ABA nauw samen met de Afdeling Overheidsopdrachten van de FOD Kanselarij van de Eerste Minister.

ABA geeft

- ✘ informatie via haar website <http://cpaba.p-o.be> en de federale portaalsite www.publicprocurement.be
- ✘ adviezen aan federale ambtenaren en bedrijven
- ✘ algemene opleidingen en opleidingen op vraag over specifieke onderwerpen aan federale ambtenaren.

INZAGE EN VERKOOP VAN BESTEKKEN

De resultaten van het Kantoor voor Inzage en Verkoop van Bestekken (KIVB) blijven relatief constant: meer bestekken te koop, verkocht en ingezien dan in 2006, maar de omzet blijft dalen.

Omdat het aanbod van overheidsopdrachten én bijhorende bestekken steeds meer via de verschillende e-procurementmodules verloopt, sluit het KIVB op 1 mei 2009.

	2006	2007	2008
Omzet	435 248,17€	405 325,17€	386 597,35€
Aantal bestekken te koop	1 133	1 024	1 202
Aantal bestekken verkocht	8 334	7 894	8 520

IN DE FOD P&O

In 2008 loopt de implementatie van een werkstation overheidsopdrachten voort. Deze cel zal eind 2009 volledig operationeel zijn en kan dan alle diensten van de FOD P&O bij hun overheidsopdrachten, bv. voor gecertificeerde opleidingen, begeleiden.

MARKANT FEIT

e-Notification

e-Notification is het platform waarmee aankopers hun aankondigingen kunnen publiceren en waarop ondernemingen naar opdrachten kunnen zoeken. Het gaat op 23 juni 2008 in productie en vervangt de JEPP-applicatie. Op 31 december 2008 bevat de applicatie reeds een 3 000 geregistreerde gebruikers (aankopers en bedrijven).

	Publicaties via e-Notification (JEPP) 2004-2008
2004	213
2005	433
2006	997
2007	1 590*
2008	2 310*

**: inclusief de publicaties van niet-federale instellingen.*

Sinds 17 november 2008 ontvangt e-Notification eveneens alle elektronische publicaties van het Bulletin der Aanbestedingen (BDA) die niet via e-Notification werden gepubliceerd. Dit betekent dat nu bijna alle publicaties die in het BDA verschijnen eveneens op e-Notification verschijnen.

Waldo Van den Broeck, Adviseur-generaal e-Procurement - FOD P&O
Christian Henrard, Attaché e-Procurement - FOD P&O



e-PROCUREMENT

e-Procurement bestaat uit een aantal elektronische modules die elk voor een stap in de procedures van overheidsopdrachten staan. Binnenkort kunnen overheidsopdrachten dus volledig via elektronische weg verlopen. Dat maakt de procedures voor diensten én leveranciers eenvoudiger, goedkoper en transparanter.

e-Tendering

e-Tendering, het platform waarmee ondernemingen elektronische offertes kunnen indienen en aankopers een opening organiseren, is operationeel sinds begin 2007.

In een eerste fase werd deze applicatie maar voor een beperkt aantal instellingen opengesteld. Sinds de ingebruikname van e-Notification is de applicatie e-Tendering ook volledig operationeel. Een aanzienlijke toename van het gebruik van deze applicatie is hiervan het gevolg.

Op 30 mei 2008 wordt bij het Ministerie van Landsverdediging een elektronische opening georganiseerd waarbij voor het eerst enkel elektronische offertes ingediend werden.

	2007	2008
Openingen e-Tendering	8	49
Elektronische offertes	2	21

e-Catalogue

e-Catalogue is het platform voor het beheer van elektronische catalogi en het plaatsen van elektronische bestellingen. In samenwerking met de cel FOR en een aantal bedrijven en aankopers wordt het nog verder uitgetest. Eind 2009 is de go-live van e-Catalogue voor een aantal groepscontracten gepland.

Samenwerking met andere overheden

De Ministerraad van de Vlaamse Overheid heeft in juli 2008 beslist om gebruik te maken van de applicaties e-Notification en e-Tendering.

De Duitstalige Gemeenschap heeft samen met de federale dienst e-Procurement op 17 september 2008 in Eupen een kickoff meeting georganiseerd waarbij de aankopers van de Duitstalige Gemeenschap in e-Notification werden geregistreerd.

Het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap hebben een eigen publicatieplatform IAM-PAM. Er is overeengekomen om gegevens uit te wisselen.

Ook van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn gebruikers geregistreerd die gebruikmaken van deze federale tools.

In 2009

- ✘ ontwikkeling van e-Awarding, een platform ter ondersteuning van de evaluatie van offertes en het gunnen van een opdracht
- ✘ ontwikkeling van e-Auction, een platform voor het uitvoeren van een omgekeerde elektronische veiling om de prijs maximaal te drukken
- ✘ optimaliseren van de bestaande applicaties (e-Notification, e-Tendering, e-Catalogue)
- ✘ officialiseren van de samenwerking met andere overheden door het ondertekenen van samenwerkingsprotocollen en uitvoeringsakkoorden
- ✘ toetreding tot het Europees PEPPOL-project (Pan European Procurement Online) zodat de nationale e-Procurement applicaties van de verschillende lidstaten met elkaar kunnen communiceren.

netwerk

leren & ontwikkelen

klantenbeheer

communicatie

steunpunt welzijn

internationaal

Felink

kennismanagement

stafdiensten

overheidsopdrachten



overleggen en samenwerken

Stimuleren van overleg en samenwerken promoten: het zijn twee essentiële kernactiviteiten van de FOD P&O. Welzijn is één van de basisvoorwaarden om mensen zich goed te laten voelen in hun werkomgeving, teamwerk en overleg te bevorderen.

Klanten, partners, en belanghebbenden krijgen de nodige aandacht zodat een positieve synergie ontstaat. Netwerken zorgen ervoor dat mensen op een informele manier met elkaar in contact komen en goede praktijken uitwisselen. Ook overleggen en samenwerken over de grenzen heen wordt geconcretiseerd met de ontvangst van internationale delegaties en de realisatie van buitenlandse projecten.

STEUNPUNT PERSONEEL EN WELZIJN

7

Het doel van het Steunpunt Personeel en Welzijn is het bevorderen en stimuleren van een geïntegreerd welzijnsbeleid, een belangrijk onderdeel van het humanresourcesbeleid.

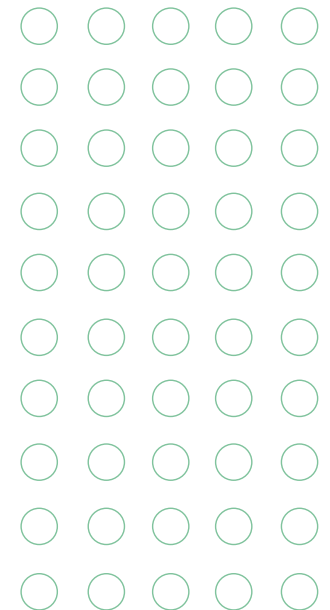
Als een organisatie gemotiveerde personeelsleden wenst die efficiënt werken en zich goed voelen op de werkvloer, dan is het noodzakelijk oog te hebben voor het welzijn van de personeelsleden op het werk.

Het steunpunt biedt begeleiding en ondersteuning aan bij het ontwikkelen, implementeren en evalueren van welzijnsprojecten zijn in de vorm van adviezen, infosessies, folders en checklists.

Het Netwerk Personeel en Welzijn viert zijn éénjarig bestaan in 2008 en komt vier maal samen.

De volgende thema's komen aan bod:

- Ontwikkelen van een geïntegreerde en transparante aanpak van welzijn. Praktijk: het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
- De welzijnsreglementering: de verplichtingen voor de werkgever
- Welke brug slaan tussen HR en preventie?
- Het gezondheidstoezicht
- De arbeidsongevallen in de openbare sector.



IN DE FOD P&O

Preventie

De preventiedienst van de FOD P&O staat in voor het welzijn en de veiligheid van de personeelsleden. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, waarin zowel alle entiteiten van de FOD als de syndicale organisaties vertegenwoordigd zijn, vergadert 5 maal in 2008.

Zowel "welzijnsproblemen" als de maatregelen die moeten worden genomen, worden besproken. Het Comité houdt ook een jaarlijkse rondgang in de verschillende gebouwen om te luisteren naar de opmerkingen van personeelsleden.

Welzijn betekent ook zich goed voelen in de lokalen waar men werkt. In het Stergebouw (OFO, Selor) meet een onafhankelijk laboratorium de klimaatregeling (temperatuur, vochtigheid, ventilatie, thermisch comfort...) in verschillende kantoren. Op grond van de resultaten van deze metingen zullen maatregelen worden genomen.

Net zoals in 2007 wordt de antigriepvaccinatie van de personeelsleden, in samenwerking met de Sociale Dienst, gehouden in de Wetstraat 51.

In 2008 zijn er 17 werkongevallen (evenveel als in 2007), waarvan 11 op de weg van en naar het werk.

KLANTENBEHEER BIJ HET OFO

In 2008 blaast het OFO zijn klantgerichtheid nieuw leven in. Het klantenbeheer neemt opnieuw een prominente rol in. Dat blijkt uit de nieuwe aanpak voor klantencontacten.

Vanaf het najaar 2008 nodigt het OFO de opleidingsverantwoordelijken regelmatig uit om ideeën uit te wisselen over lopende en komende ontwikkelingsprojecten en de link naar de strategische doelstellingen van hun organisaties. Er is ook telkens ruimte voorzien om feedback te geven over de dienstverlening van het OFO.

In 2009:

- ☞ staan er verdere klantencontacten op stapel met de instellingen van sociale zekerheid, met de instellingen van openbaar nut en met de wetenschappelijke instellingen.
- ☞ werkt het OFO op basis van de eerste conclusies uit het gestructureerd overleg, een actieplan uit.

Dit gestructureerd klantenoverleg vormt een ideale aanvulling op de plenaire activiteiten van het Netwerk Leren en Ontwikkelen.

Verwante onderwerpen

- ☞ Opleidingsprojecten op maat, p.21

SELOR: BOARD OF STAKEHOLDERS

Een board of stakeholders is een soort van comité waarin de belanghebbende partijen van de organisatie zetelen. Dus niet enkel de klanten, maar ook bijvoorbeeld VDAB, FOREM en Federgon (beroepsfederatie). De meerwaarde van zo'n board of stakeholders bestaat uit de evaluatie van een aantal concrete en cruciale plannen die een impact hebben op de klanten, de stakeholders en het beleid. De voorstellen van Selor die grote bijval krijgen bij de leden van de board, worden daarna voorgesteld in het HR-midden en op politiek niveau.

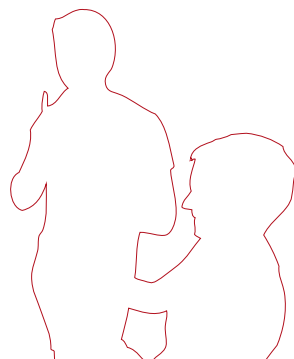
Tijdens een eerste vergadering in november 2008 maken de leden kennis, stelt Selor zijn strategisch charter voor en leveren de leden reeds een actieve bijdrage aan een aantal thema's.

NETWERKEN

Netwerk Stafdirecteurs P&O

De diensten van de voorzitter van de FOD P&O ondersteunen het netwerk van de stafdirecteurs P&O en de HR-verantwoordelijken bij de parastatalen. Het netwerk van P&O-directeurs is het belangrijkste instrument voor het medebeheer van de federale projecten op het gebied van human resources, van hun ontwerp tot hun uitvoering en hun evaluatie.

Alle FOD's zijn er in vertegenwoordigd, en via hen ook de POD's. Voor de andere federale diensten zijn vijf vertegenwoordigers aangeduid. Het netwerk vertegenwoordigt dus de hele federale overheid met zijn 80 000 personeelsleden.





In 2008 maakt het netwerk een actieplan en actualiseert op die manier het witboek "Een efficiënt en klantgericht P&O-beleid voor de federale overheid" dat in 2007 werd gepubliceerd.

Elk jaar organiseert het netwerk een seminarie om strategische vraagstukken uit te diepen. In 2008 vindt dit seminarie in Lommel plaats met als thema "HRM professionaliseren".

Op internationaal vlak legt het netwerk contacten met Europese collega's. Het netwerk gaat in 2008 naar Nederland. In 2009 komt Frankrijk aan de beurt.

Netwerk Leren & ontwikkelen

In 2008 zijn er voor het vijfde jaar op rij verschillende bijeenkomsten van het netwerk Leren & Ontwikkelen, het netwerk van federale opleidingsverantwoordelijken.

Tijdens de studiedag over "behoefte detectie en opleidingsprojecten op maat" stelt het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) zijn nieuwe aanpak voor over het aanvragen en behandelen van projecten op maat. Verder staat een degelijke detectie en analyse van de opleiding- en ontwikkelnaden centraal die dag. Aan de hand van verschillende presentaties wordt bekeken hoe projecten op maat kunnen aansluiten bij een globaal ontwikkelingsplan (GOP) en bij ontwikkelcirkels. Zoals gewoonlijk is er ook gelegenheid om onderling ervaringen en ideeën terzake uit te wisselen.

Een andere studiedag staat helemaal in het teken van "wat is nieuw op het vlak van leren en ontwikkelen". Sprekers van binnen en buiten de federale overheid trekken samen met de deelnemers op verkenningstocht naar een aantal thema's die momenteel "hot" zijn in het domein van leren en ontwikkelen: breinleren, generatie-leren, talentmanagement, enz. Ook internationale ontwikkelingen komen daarbij aan bod, met een praktijkgetuigenis van een bezoeker over het ASTD-congres, het jaarlijkse Amerikaanse gebeuren inzake opleiding & ontwikkeling.

Eind 2008 blaast het netwerk Leren en Ontwikkelen vijf kaarsjes uit. Aftellen naar het nieuwe jaar en de start van het zesde werkjaar!



Newsletter voor de klantorganisaties van het OFO

Peter Dewulf getuigt:

"Ik vind de externe newsletter van het OFO voor de opleidingsverantwoordelijken een goed initiatief. De newsletter wordt via mail verstuurd. Hij is overzichtelijk en beknopt: alle informatie staat op het scherm. De inhoud gaat over actuele thema's waar het OFO nu mee bezig is. Je kan ook onderwerp per onderwerp doorklikken. Ik vind dit handig omdat ik dan enkel de voor mij relevante informatie lees. Bij andere newsletters krijg je alle informatie tegelijk waardoor je de bomen niet meer door het bos ziet. Bovendien wordt de newsletter enkel verstuurd wanneer er interessant nieuws is. Ze spelen vrij kort op de bal."

France Ravyts, Interne en externe communicatie - OFO
Peter Dewulf, Opleidingsverantwoordelijke - Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie



Workshops KMnet WEB 2.0

"Het is de FOD P&O zelf die me is komen halen om workshops te geven. Het was de eerste maal dat ik een workshop gaf buiten mijn organisatie. Ik had wel al praktische opleidingen gegeven over de Wiki die ik heb ontwikkeld bij Defensie. Ik gaf eerst een kleine presentatie maar al vlug zagen we dat er een synergie kon worden opgebouwd. De workshops zijn op een spontane manier ontstaan. Het was in de eerste plaats de bedoeling mijn ervaring bij Defensie te delen met andere federale organisaties. Het was een zeer verrijken- de ervaring. De federale instellingen zijn vragen- de partij. Het web evolueert zeer snel. We hebben een achterstand maar kunnen deze inhalen. Het doel van de workshops is federale perso- neelsleden sensibiliseren over goede praktijken bij het gebruik van nieuwe technologieën. We bekijken hoe we het essentiële uit het web kunnen halen en herkaderen dit, rekening houdend met de organisatorische kenmerken van de federale overheid. Wiki's, blogs en zoektech- nieken zijn toepassingen die zeker hun nut kunnen hebben" volgens Crescencio Ibanez.

Sarah Stijnen, Attaché Kennismanagement - FOD P&O
Crescencio Ibanez, Commandant van het Vliegwezen - Ministerie van Defensie
Dirk Van Eylen, Adviseur Kennismanagement - FOD P&O

Een splinternieuwe Newsletter voor de klant-organisaties van het OFO

In juli 2008 stuurt het OFO de eerste elektronische News- letter naar al zijn "Single Points of Contact" (SPOC's).

In een eerste fase tot november 2008, heeft de Newsletter enkel betrekking op het project "Gecertificeerde opleidingen" en gaat de informatie over de evolutie van het aanbod en de planning.

Vanaf november 2008 wordt de Newsletter uit- gebreid naar alle activiteitendomeinen van het OFO. Het doelpubliek zijn zowel de SPOC's als de opleidingsverantwoordelijken van alle klant- organisaties van het OFO.

De nieuwsbrief is echter niet bedoeld als ver- vanging van de al bestaande SPOC-meetings, die evengoed blijven bestaan. Hij is een extra communicatiekanaal met de klanten van het OFO. Ook in 2008 wordt dus ook nog een bijeenkomst met de SPOC's georganiseerd. De stand van zaken wordt overlopen en er wordt vooral stil gestaan bij de punten uit het sectoraal akkoord. De introductie van generieke opleidingen en de daaraan gekoppelde planning worden toegelicht.



KMnet

In 2008 komt het netwerk van de verantwoorde- lijken kennismanagement regelmatig samen tijdens plenaire meetings. Praktijkoefeningen en interactie tussen de leden worden gestimuleerd dankzij bijko- mende workshops in kleine groepjes. In totaal komt het netwerk tien keer samen. De plenaire meetings verzamelen de vertegenwoordigers van meer dan twintig federale organisaties.

De leden van KMnet tonen in 2008 veel interesse voor WEB 2.0 tools en voor de sociale netwer- ken die hieruit voortspruiten. Een collega van het

Ministerie van Defensie biedt zijn expertise aan het KMnet aan door de leden tijdens praktische ateliers wiki's, blogs en RSS te laten ontdekken in het Open Learning Center van het OFO. Gezien het grote succes zullen de workshops in 2009 opnieuw wor- den georganiseerd en opengesteld aan de leden van COMMnet. Voor wanneer een overheid in 2.0?

Verwante onderwerpen

-  Kennismanagement op het terrein, p.21
-  eCommunities, p.63


COMMnet

COMMnet ondersteunt de federale communicato- ren via formele bijeenkomsten, adviesverlening, begeleiding van projecten en het sturen van werkgroepen. De samenwerkingsruimte eCOMM- net waarop documenten worden gedeeld, staat tot hun beschikking.

In totaal nemen 102 leden deel aan de drie « COMMnet Ontmoetingen ». Actuele thema's zoals sociale media en beheer van geruchten worden tijdens de twee eerste ontmoetingen onder de schijnwerper geplaatst. De derde ont- moeting gaat over bordtabellen in communicatie. Resultaten van de werkgroep en de 17^{de} prakti- sche gids uit de COMM Collectie "Naar een Balanced Scorecard voor Overheidscommunicatie" worden voorgesteld.

De vierde COMMnet-ontmoeting heeft plaats tij- dens de "Ontdekkingsdag in het medialandschap" waar 130 deelnemers een overzicht krijgen van de mogelijkheden die de 6 belangrijkste media bieden om de federale communicatiecampagnes doeltreffender te maken.

Verwante onderwerpen

-  Ontdekkingsdag COMMnet, p.66



COMMknabbels

Tijdens de COMMknabbels worden vier thema's aangeboden over 16 sessies. In totaal nemen 234 deelnemers deel aan de zeer praktische en concrete workshops. De workshops focussen vooral op basistechnieken: enquêtes realiseren, meer overtuigende teksten schrijven en nieuwe tendensen zoals online video en grafisch design van morgen.

BSC: een nieuwe gids voor de federale communicatoren

De balanced scorecard (BSC) raakt meer en meer ingeburgerd, ook bij de overheid. Een BSC ook voor communicatie is vrij baanbrekend. Deze uitgave van de COMM Collection is eerder een hulpmiddel voor communicatoren en niet zozeer een leidraad, nog minder een opgelegde aanpak.

Het BSC-instrument moet immers organisch groeien vanuit een specifieke missie, visie, strategische doelstellingen en managementplannen van een organisatie. Het is heel eigen aan een organisatie.

Netwerk ABA/FOR

Het netwerk ABA/FOR telt ongeveer 42 leden en komt elke maand samen om kennis en goede praktijken inzake overheidsopdrachten te delen.

Netwerking met Belgische en buitenlandse organisaties neemt een vaste plaats in. Een mooi voorbeeld hiervan is de deelname in de loop van de maand november aan een workshop in Parijs georganiseerd door de Europese werkgroep EU Learning Lab rond het thema 'raamovereenkomsten'. Deelnemers aan 50 landen nemen aan dit seminarie deel.

Verwant onderwerp

Overheidsopdrachten begeleiden, p.49

Felink



Felink viert in 2008 zijn tweede verjaardag. Dit netwerk van de federale overheid helpt vrouwelijke federale ambtenaren om hun netwerk verder uit te bouwen en zich professioneel te ontplooiën. In 2008, organiseert Felink 5 evenementen:

- Netwerking op de nieuwjaarsreceptie
- Vrouwen aan de top: ingrediënten voor succes
- Vrouwen en pensioen
- Workshop timemanagement
- Professionele ambitie: een mannelijk trekje?

Felink telt 804 leden. Per activiteit zijn er ongeveer 95 personen aanwezig. 80% van de activiteiten wordt minimaal als "goed" geëvalueerd.

INTERNATIONAAL OVERLEGGEN EN SAMENWERKEN

Buitenlandse delegaties bezoeken het OFO

In 2008 verwelkomt het OFO twee buitenlandse delegaties, één uit Afrika en één uit China.

Het OFO probeert het zijn bezoekers zo aangenaam en interessant mogelijk te maken. Presentaties zijn tegelijk algemeen, tegelijk spelen ze in op de behoeften van de bezoekers. Het OFO stelt zijn missie, zijn structuur en zijn aanbod voor zodat de delegaties beter begrijpen wat het OFO is en wat het doet. Het OFO stelt bv. het PuMP-programma voor, zijn virtuele campus, zijn opleiding e-learning of het studie- en documentatiecentrum.

Omdat het aantal aanvragen van delegaties stijgt, zal het OFO in 2009 een duidelijke procedure uitwerken voor de ontvangst van buitenlandse delegaties en zal het een inschatting maken van de menselijke middelen die hiervoor nodig zijn.

Internationale netwerken

De FOD P&O neemt in 2008 ook deel aan de internationale netwerken van overheden, meer bepaald aan het Europees netwerk en het netwerk van de OESO. De experts van de FOD P&O nemen deel aan werkgroepen over human resources, modernisering en management bij de overheid.

De uitvoering van een Europese sociale dialoog kent zijn eerste testjaar. De resultaten zijn positief en de beslissing om al dan niet geformaliseerd voort te doen wordt eind 2009 genomen.

In 2008 wordt het overleg met de regio's en de gemeenschappen opnieuw aangezwengeld. Ze worden bevroegd en betrokken bij de positionering en het verspreiden van informatie bij de internationale instanties.

De FOD organiseert opnieuw het onthaal van stagiairs van de "Ecole Nationale d'Administration" uit Tunis. Deze stagiairs doen een stage van twee maanden in de diensten die zich hiervoor hebben opengesteld. Met deze praktische stage sluiten ze een driejarige opleiding af alvorens ze worden aangeworven als kaderlid bij de Tunesische overheid.

Het Belgisch project dat de hervorming van de overheidsadministratie van de Democratische Republiek Congo steunt en waaraan de FOD P&O actief deelneemt, beëindigt zijn eerste fase eind 2008. De Congolese partners en de evaluatoren van het project dringen erop aan dat de steun wordt verder gezet. Het bevroeren van de diplomatieke relaties tussen de twee landen eind 2008 blokkeert de volgende fase. Zal in 2009 het partnership een doorstart maken?

IN DE FOD P&O

Stafdienst Budget en Beheerscontrole

De stafdienst Budget en Beheerscontrole, die verantwoordelijk is voor het beheer van de begrotingscyclus, het beheer van de boekhoudkundige verrichtingen, de evaluatie van de begrotingsuitvoering en de ontwikkeling van de interne controle, concentreert zich in 2008 op:

- De ontwikkeling van de interne controle door de redactie en implementatie van verschillende procedures, zowel voor zijn eigen dienst als voor de andere diensten van de FOD P&O. De traceerbaarheid van elk betalingsdocument of vastlegging is verzekerd. De dienst staat in voor:*
 - een gemiddelde betalingstermijn van 29,20 dagen*
 - een beduidende vermindering van facturen die te laat betaald zijn ten opzichte van de wettelijke termijn*
 - het beter beheer van elke etappe in de vastlegging van een dossier*
 - onmiddellijke informatie over alle hoofdrolspelers in een vastleggingdossier of een betaling*
 - het tijdig detecteren van problemen inzake een vastlegging of betaling.*

• Het nieuwe Fedcom-systeem: alle medewerkers van de dienst worden gemobiliseerd om het nieuwe systeem werkbaar te maken zowel intern in de dienst, als voor andere medewerkers van de FOD die belast zijn met de uitvoering van het budget.

In 2009 is de verdere implementatie van Fedcom de belangrijkste activiteit van de dienst. De kansen die het systeem biedt worden onderzocht om de budgettaire, algemene en analytische boek-

houding te verbeteren. Een tweede prioriteit is de ontwikkeling van een systeem voor controle-beheer. Bestaande procedures worden herbekeken in functie van Fedcom.

Stafdienst ICT: permanente evolutie

Dagelijks helpen de medewerkers van de stafdienst ICT van de Wetstraat de gebruikers via de helpdesk en bewaken ze de optimale stabiliteit en de verbinding van het netwerk (servers, internet, mails, enz.) Ze nemen ook deel aan de programmeringprojecten voor balanced score card (CUBSC) en e-HR. Daarnaast ondersteunen ze projecten zoals SEPP, PDATA, e-Procurement, enz.

In 2008 wordt de migratie naar de shared services (mails, files) beëindigd. Een nieuw "no-break"-systeem voor de serverzaal wordt ingevoerd zodat de elektrische capaciteit en de autonomie zijn aangepast aan de toekomstige noden. In totaal voert de stafdienst ICT meer dan 2 000 interventies uit bij de gebruikers die zijn aangesloten op het netwerk.

In 2009 worden de twee "Core catalyten", de harten van het netwerk, vervangen en wordt een wireless-systeem voor de vergaderzalen aangeschaft.

Binnen het OFO wordt in 2008 de IT-infrastructuur in de klaslokalen volledig aangepast. Deze aanpassingen laten een volledig gecentraliseerd beheer toe van de werkstations en leveren pedagogische voordelen op voor de opleider (meekijken en overnemen van de schermen van de cursisten).

Bij Selor voert de ICT-afdeling een update van hun intranet uit en richt een lokaal in met 11 pc's dat dient als testlokaal. Ze ontwikkelen een nieuwe versie van de poolingtool en een

nieuwe publicatietool om de vacatures te doen verschijnen op hun website. Daarnaast wordt de capaciteit van webbased testen (bv. een Saltotest of de postbakoefening) verhoogd: waar vroeger slechts 100 of 150 mensen gezamenlijk een test konden afleggen, kunnen ze dat nu met 400.

De cv-check wordt gegeneraliseerd voor alle statutaire selectieprocedures. Hierbij kan een kandidaat zich enkel online inschrijven als hij aan de deelnemingsvoorwaarden voldoet.

Verwante onderwerpen

- 📖 e-HR, p.27
- 📖 ITMA, p.30
- 📖 Taaltesten, p.39
- 📖 Wervingsselectie, p.33
- 📖 Standaardopleidingen, p.44

Logistiek: van broodjes tot vertalingen

De dienst voor facilitair beheer van Selor staat klaar bij elke grote selectie, jobbeurzen, infosessies en persconferenties.

De dienst voor onthaal en dispatching van de Wetstraat 51 ontvangt in 2008 8 207 bezoekers, beantwoordt 16 259 telefoontjes, en reserveert 1 368 zalen. De schoonmaakploeg en de ploeg van het technisch onderhoud zorgen ervoor dat alles net en technisch in orde is. De chauffeurs maken 563 ritten.

Wetstraat 51	2003	2004	2005	2006	2007	2008
dossiers - in	3 331	4 903	3 099	2 785	2 550	2 603
dossiers - uit	3 523	4 962	3 301	2 395	2 670	2 752
postzendingen	n.b.	43 214	33 572	34822	20 989	38 487
info@p-o.be	341	558	723	611	616	583

De cafetaria in de Wetstraat bedient 22 000 klanten, maakt 4 900 warme schotels, 2 900 koude schotels en 14 600 broodjes klaar.

Het economaat koopt onderhoudsproducten, warme dranken en bureaumateriaal met oog voor het milieu en eerlijke handel.

De dienst documentenbeheer registreert en bezorgt 2 603 dossiers van interne diensten en verzendt er 2 752.

De dienst verstrekt ook aan verschillende diensten van de FOD P&O een heel pak informatie en dossiers over rechtspraak.

De vertaaldienst krijgt 2 123 vertaalaanvragen, reviseert teksten en geeft taalkundig advies.

Verwant onderwerp

- 📖 Juridische dienst, p.24



Verhuis in de FOD P&O

"Door de fusie tussen het DG Personeel en het DG Organisatie verhuisden heel wat collega's van de derde naar de vierde verdieping, en van de vierde naar de derde. Samen met mijn collega Bob verhuisden we vooral computers en bureaus. Soms ook zelfs kasten, wanneer er in de nieuwe lokalen niet genoeg kasten aanwezig waren. Per bureau maakten we eerst een planning op zodat voor iedereen duidelijk was wie, wanneer en naar waar verhuisde. Voor de verhuis maakten we vooral gebruik van de liften, behalve wanneer iets meer dan twee meter lang was: dan moest het wel via de trap. We werkten goed samen met onze ICT-afdeling voor het aansluiten van computers en telefoontoestellen. Daarna verhuisden we ook de collega's van de directie Kennisbeheer naar de vijfde verdieping omdat hun dienst samengaat met het DG Interne Communicatie. Al bij al zijn deze verhuizen zeer goed verlopen. Iedereen was tevreden" **getuigt Staf Van den Eynde.**

Kathleen Vanmullem, Attaché DG OPO - FOD P&O
Staf Van den Eynde, Medewerker Stafdienst Logistiek - FOD P&O
Hilde Verbeken, Attaché Communicatie - FOD P&O

eCommunities

studie- en documentatiecentrum

bibliotheek

ontdekking

P&O ontmoeting

nieuwsbrief

Imago

Anysurfer

Fedweb

Fedra



communiceren en delen van ervaring en kennis



8

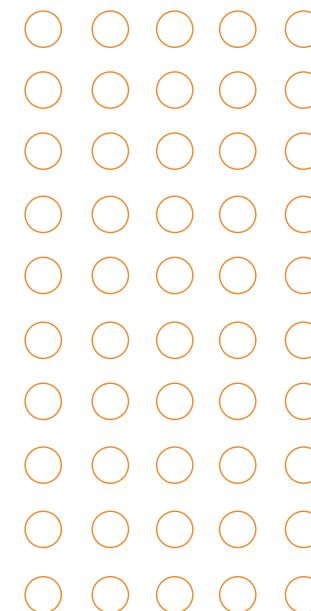
Communiceren en kennis delen blijven onontbeerlijke sleutels om het eigen functioneren in vraag te stellen, te vernieuwen en te komen tot een vruchtbare samenwerking. De federale bibliotheken, kenniscentra bij uitstek, kwamen opnieuw in de kijker met de gemeenschappelijke catalogus van de federale bibliotheken, dat de nodige aandacht en energie krijgt in 2008. Het platform eCommunities blijft zich heruitvinden en vooruitgaan. Communiceren met de federale personeelsleden krijgt een nieuw elan dankzij de nieuwste spruit Fedweb.

eCOMMUNITIES: EEN NIEUWE WENDING

Het platform eCommunities evolueert verder: twee nieuwe transversale eCommunities zien het licht en een aantal functionele verbeteringen worden aangebracht. De projectgroep eCommunities beëindigt het jaar 2008 als een sneltrein. De groep voert een diepgaande kwantitatieve analyse uit over het gebruik van de eCommunities. Elke coördinator krijgt een vragenlijst waarin hij eventuele problemen kan melden zodat deze kunnen worden voorkomen en de support wordt verbeterd.

Daarnaast realiseert de stuurgroep een vergelijkende studie van de opensource-oplossingen als alternatief voor het huidige platform (Livelink). Het softwareprogramma Alfresco komt als beste kandidaat uit de studie en het project om een prototype in Alfresco te maken gaat van start. Een nieuwe wending voor het platform eCommunities?

<https://ecomunities.belgium.be>



Gebruik van het platform eCommunities 2005-2008

Totaal	2005	2006	2007	2008
Ingeschreven gebruikers	3 000	3 510	3 393	2 916
Samenwerkingsruimtes	26	30	35	37
Documenten	140 000	250 000	309 500	601 048
Dagelijks gemiddelde	2005	2006	2007	2008
Verbindingen	352	345	445	535
Acties (openen, aanmaken, wijzigen van een document, deelnemen aan een discussie ...)	4 675	5 535	9 035	7 690

Verwant onderwerp

👉 KMnet, p.58

FEDERALE BIBLIOTHEKEN

Een splinternieuwe versie van de gemeenschappelijke catalogus wordt online geplaatst. Deze bijgewerkte versie heeft een rijker aanbod aan zoekmogelijkheden en ook de interface oogt heel wat moderner. In 2008 behaalde www.bib.belgium.be het Anysurfer-label.



Gebruik van de gemeenschappelijke catalogus 2005-2008

	2005	2006	2007	2008
Aanvragen	3 000	3 510	3393	*881
Zoekopdrachten	43 548	47 425	63 608	68 696
Bezoekers	57 112	143 076	158 827	208 051
Maandgemiddelden	2005	2006	2007	2008
Aanvragen	250	292	283	73
Zoekopdrachten	3 629	3 952	5301	5 725
Bezoeken	4 759	11 923	13 236	*17 338

*Omwille van de grotere personalisatiemogelijkheden in de aanvraagmodule is het aanmaken van een user account in de nieuwe catalogus verplicht, vandaar de (tijdelijke) daling van de cijfers.

STUDIE- EN DOCUMENTATIECENTRUM



De collectie van het Studie- en Documentatiecentrum van de FOD P&O, dat zich in de lokalen van het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) bevindt, wordt 661 monografieën en 5 665 tijdschriftartikels rijker. Deze documenten worden beheerd in LIBIS dat nu alle werken bevat, 24 uur op 24 beschikbaar is en dagelijks wordt geactualiseerd en bijgevuld. De bibliotheek bezit 11 000 referentiewerken in verschillende domeinen zoals management, HR, talen, enz. Het is mogelijk om via LIBIS <http://opac.libis.be> online een werk te zoeken, te reserveren of te laten verlengen.

In 2008 verhoogt het aantal uitleningen (gemiddeld 223 per maand). Het centrum wordt lid van het netwerk IMPALA, een erkend Belgisch systeem om documenten elektronisch te bestellen. Er komt een samenwerking tot stand tussen de KULeuven, de Koninklijke Militaire School, de UCL, de SERV, de Queteletbibliotheek van de FOD Economie, de Koninklijke Bibliotheek, enz.

Een tevredenheidsonderzoek bij de klanten toont een tevredenheidsscore van 3,8 op 5 op een totaal van 600 uitleningen.

In mei wil het OFO het Studie- en Documentatiecentrum beter bekend maken bij de federale personeelsleden. Tussen eind mei en eind juni 2008 voeren ze een aantal communicatieacties.

Persartikels consulteren met één klik

Elke morgen plaatst het Studie- en Documentatiecentrum persartikels uit kranten en tijdschriften over domeinen waar de FOD zich mee bezig houdt, op het intranet van de FOD P&O. Deze artikels zijn in tegenstelling tot vroeger onmiddellijk consulteerbaar op het intranet via een eenvoudige klik. Ze moeten niet meer worden besteld via het OFO.

MARKANT FEIT

Fedweb wordt geboren

In juni gaat de nieuwe portaalsite voor de personeelsleden van de federale overheid online: www.fedweb.belgium.be. Deze site vervangt het vroegere "ambtenarenluik" van de website www.belgium.be.

De personeelsleden kunnen er terecht voor algemene informatie over hun arbeidsvoorwaarden in de ruime zin, online diensten, formulieren, publicaties, statistieken, reglementaire teksten, enz. Er zijn verschillende manieren om binnen Fedweb te navigeren: de 9 thema's in de linkerkolom, de 8 modules bovenaan het scherm of de zoekmachine.

Fedweb wordt geboren dankzij de samenwerking en input van andere diensten zoals CDVU, Medex, Rijksdienst voor Pensioenen, Pdos, enz.



De meest bezochte rubrieken zijn opleiding, verloning en verlof. De drie topmodules zijn: nieuws, online diensten en publicaties.

Het fedwebteam houdt de inhoud constant up-to-date. Via het e-mailadres fedwebteam@p-o.belgium.be kunnen personeelsleden hun opmerkingen en vragen doorsturen.

P&O Horizon wordt begin juni vervangen door een nieuwe nieuwsbrief met de naam "Fedweb Light", die regelmatig het nieuws bundelt dat op Fedweb wordt gepubliceerd. De nieuwsbrief bevat ook een rubriek "In het Staatsblad" die vermeldt welke teksten een impact kunnen hebben op het federaal ambt.

In 2008 telt Fedweb Light 22 edities, 128 nieuwsitems en 3 709 abonnees. In de periode mei-december 2008 komen 673 vragen binnen via het e-mailadres van Fedweb. Driekwart komt vanuit de federale overheid, 9% van andere overheden, lokaal en niet-federaal, bijna 5% uit de privé-sector en voor 11% van de vragen is de herkomst onbekend.

www.fedweb.belgium.be

Sabah Kabbouri, Attaché DG COMM-KM - FOD P&O

Bezoekers eind 2008			
	juni	december	2008
Unieke bezoekers	36 451	35 781	143 820
Bezoeken	57 290	64 306	288 778
Pagina's	347 754	333 426	1 609 470
Aantal bezoeken per bezoeker	1,57	1,79	2,00
Aantal pagina's per bezoek	6,07	5,18	5,57

ONTDEKKINGSDAG COMMnet



Het DG Interne Communicatie en Kennismanagement (DG COMM-KM) van de FOD P&O en de Algemene Directie Externe Communicatie van de FOD Kanselarij organiseren op 23 oktober een ontdekkingsdag "Naar een optimaal gebruik van de media" voor de leden van COMMnet, het netwerk van federale communicatoren.

De zowat 130 deelnemers krijgen een overzicht van de mogelijkheden die de 6 belangrijkste media bieden om de federale communicatiecampagnes doeltreffender te maken. Ze volgen workshops per medium, waarbij bepaalde aspecten grondiger worden bekeken en de deelnemers een antwoord krijgen op hun vragen over campagnekosten, goede en minder goede praktijken, enz. Het verloop van de dag wordt ook in enkele minuten op film vastgelegd.

Verwant onderwerp

👉 COMMnet, p.58

FEDRA: EEN "PLUME D'OR"



In juni ontvangt Fedra van de ABCI, de Franstalige tegenhanger van de Belgische Vereniging voor interne Communicatie (BViC), de Plume d'Or 2007 voor de beste foto. De bekroonde foto's worden gebruikt als illustratie bij een artikel over de gesloten centra in Fedra van september 2007.

Wat de jury over de streep trekt, is het contrast tussen de onbezorgdheid van de kinderen die spelen ondanks het feit dat ze opgesloten zitten, en de neerslachtigheid van de volwassene, die haar blik afwendt van de lens.

IMAGO VAN DE OVERHEID

Selor sluit een contract af met een communicatiebureau om te werken aan zijn corporate imago. In maart laat Selor een onderzoek uitvoeren door Insites dat peilt naar het imago van Selor en van zijn klanten. Uit het online onderzoek bij 2 200 respondenten tussen 18-60 jaar blijkt dat de regionale overheden meer aanspreken dan het federale niveau. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hinkt echter ver achterop. Voor wie wel voor de federale overheid wil werken, ziet de top-5 van de voorkeur voor de FOD's er als volgt uit:

Volksgezondheid	73%
Mobiliteit en Vervoer	68%
Personeel en Organisatie	66%
Werkgelegenheid	66%
Binnenlandse Zaken	63%

Een eerste communicatiecampagne die gericht is op naambekendheid gaat door begin december. Er wordt gekozen voor een radio- en onlinecampagne. Gedurende twee weken zijn er spotjes te horen op de radio en er verschijnen verschillende banners op een aantal websites. De campagne en de bijhorende humor doen heel wat stof opwaaien: sommige mensen houden ervan, anderen zijn vrij negatief. Een van de spotjes, het geneesmiddelen-spotje, is verkozen tot ultraspot van december door de luisteraars van Bel RTL, Contact, Nostalgie en Fun.

In 2009 wordt verder gewerkt aan de naambekendheid. In 2010 legt Selor dan het accent op de merkinvulling. Selor wil hierbij de meerwaarde die de kandidaat verwerft door een selectie bij Selor af te leggen, op de voorgrond brengen.

IN DE FOD P&O

COMM-Overleg

De communicatieverantwoordelijken van Selor, OFO en DG COMM-KM ontmoeten elkaar maandelijks om de stand van zaken van de projecten te bespreken en gezamenlijke acties te plannen. Op die manier zit het communicatiebeleid van de drie entiteiten op dezelfde golflengte.

Van P&O-middagen en Happy Lunches naar P&O Ontmoetingen

In 2008 organiseert de FOD P&O verschillende activiteiten om de interne samenwerking en de informele contacten tussen zijn medewerkers te bevorderen. Zo worden er 5 Happy Lunches, 4 P&O-middagen en één zomerwandeling georganiseerd.

In het najaar waait er een frisse wind en die brengt een nieuw concept mee: de P&O Ontmoetingen. Deze worden één maal per maand georganiseerd en de thema's zijn een mix van ontspanning, actieve sessies en activiteiten binnen- en buitenshuis. In de laatste maanden van 2008 leren collega's elkaar op deze manier beter kennen tijdens 3 P&O-ontmoetingen.



directiecomité

koninklijk besluit

contact

budget

personeel

omzendbrief

cijfers

websites

publicaties




bijlagen

LIJST WEBSITES FOD P&O


Fedweb - Portaal van het federale personeel

 www.fedweb.belgium.be

FOD P&O

 www.p-o.belgium.be


Selor

 www.selor.be

Fed+

 www.fedplus.be


Statistieken van het federale personeel

 www.pdata.be

Catalogus van de federale bibliotheken

 www.bib.belgium.be

Public Quality

 www.publicquality.be


OFO

 www.foifa.be


Opleidingsstatistieken

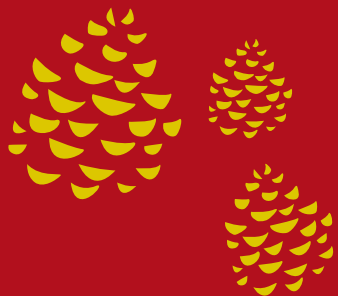
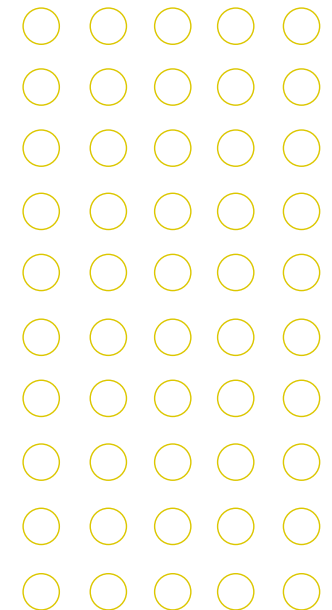
 www.statform.be

Overheidsopdrachten

 www.publicprocurement.be

Federale Functiecartografie

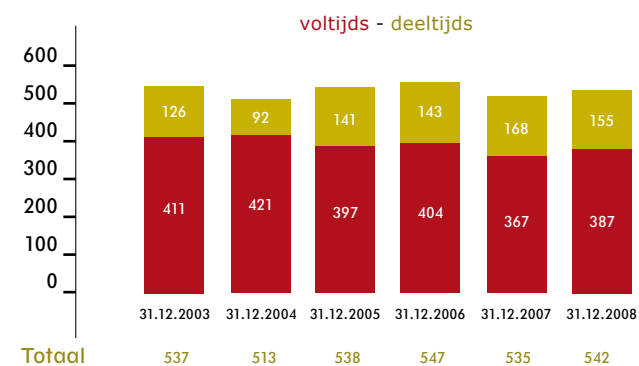
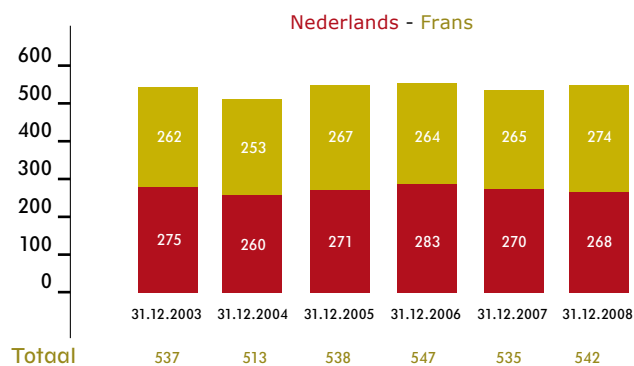
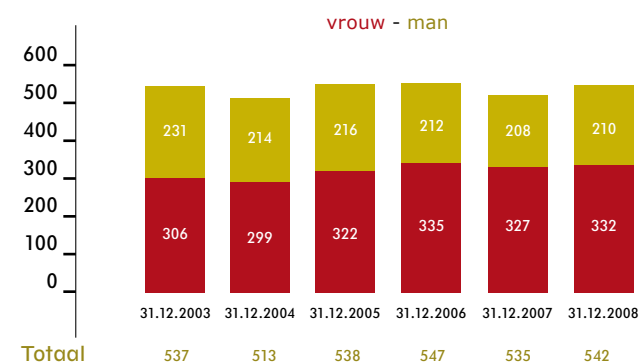
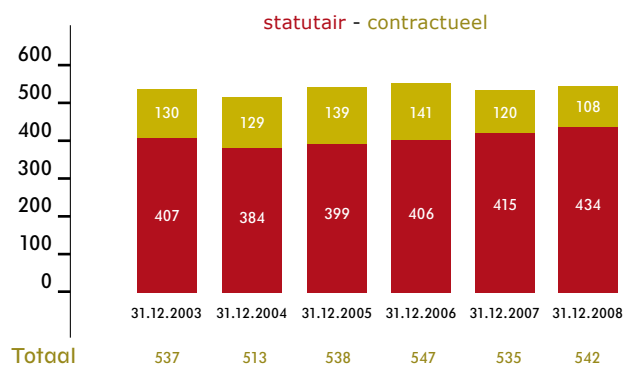
 www.federalecartografie.be



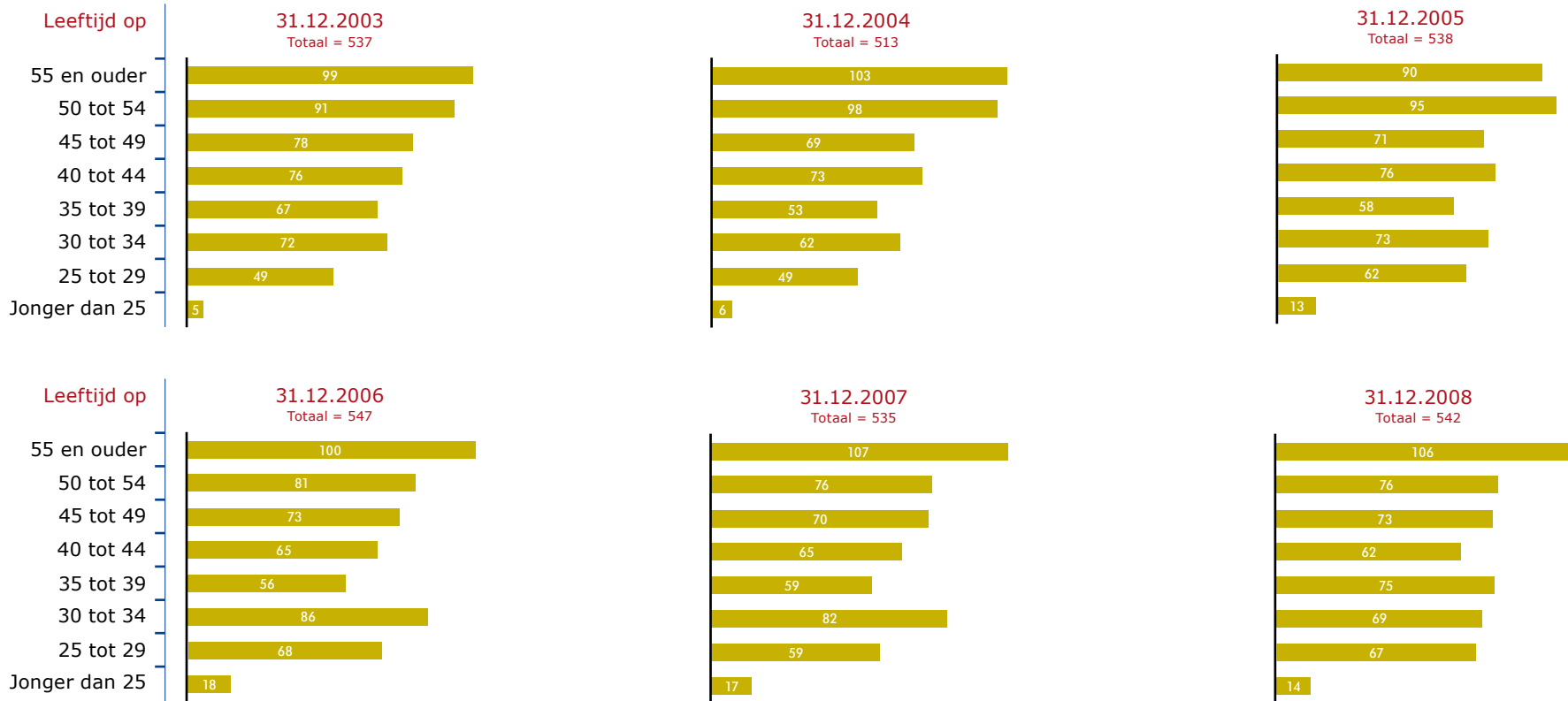
DE FOD PERSONEEL EN ORGANISATIE IN CIJFERS

PERSONEEL

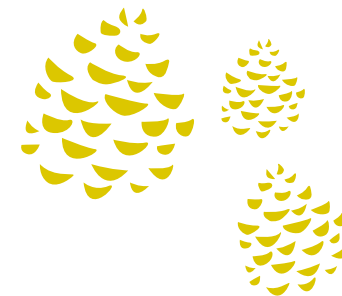
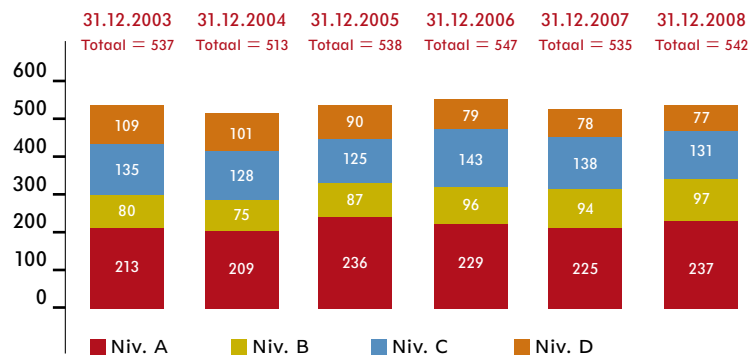
Samenstelling van het personeel 2003 - 2008



Verdeling volgens leeftijd 2003 - 2008



Verdeling volgens niveau 2003 - 2008



BUDGET - KERNCIJFERS 2008

Verwezenlijkte vastleggingen 2003-2008 (in duizend euro)						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Beleidsorganen	2 219	3 002	3 026	3 210	3 097	2 645
Personeel	14 497	14 068	15 403	16 599	16 903	17 171
Werkingskosten en investeringen	1 690	2 171	1 952	2 153	1 822	1 974
Subsidies, schadevergoedingen, andere	781	2 803	605	1 744	1 681	1 681
Modernisering en diversiteit	17 490	12 882	8 915	12 635	9 083	8 975
Opleiding (OFO)	6 777	6 664	7 399	5 975	4 404	5 808
Selor	10 648	12 022	12 448	12 520	12 570	13 018
FED+	182	241	244	248	352	358
eHR	0	0	0	241	28 112	529
Algemeen totaal	54 284	53 853	49 992	55 325	78 024	52 159

Aantal dossiers			
	2006	2007	2008
Vastleggingen ⁽¹⁾	548	365	341
Ordonnanceringsdossiers ⁽²⁾	1 212	1 249	1 185
Vereffende facturen ⁽³⁾	4 929	5 129	4 771

(1) De verplichtingen die de FOD tijdens het betrokken jaar is aangegaan. Ze hebben voornamelijk betrekking op de lopende werkingskosten en een beperkt aantal overheidsopdrachten.

(2) Betalingsdossiers die zowel betrekking kunnen hebben op de verplichtingen van de voorgaande jaren als van het lopende jaar.

(3) De effectieve verrichtingen, met uitsluiting van de fondsenvoorschotten.

REGELGEVENDE TEKSTEN

2008: gepubliceerde wetten, koninklijke en ministeriële besluiten, omzendbrieven en berichten.

1. Wetten

Geen

2. Koninklijke besluiten

Afkondiging	Publicatie BS	Titel
11-12-2007	24-01-2008	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 2005 houdende benoeming van magistraten van de Rechterlijke Orde tot voorzitter of plaatsvervangend voorzitter in de raden van beroep ingesteld bij de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie en bij de Wetenschappelijke Instellingen van de Staat
20-12-2007	22-01-2008 Ed. 4	Koninklijk besluit houdende de classificatie van de functies van niveau A
20-12-2007	23-01-2008 Ed. 2	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel
20-12-2007	24-01-2008	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 2005 houdende benoeming van magistraten van de Rechterlijke Orde tot voorzitter of plaatsvervangend voorzitter in de raden van beroep ingesteld bij de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie en bij de Wetenschappelijke Instellingen van de Staat
20-12-2007	29-01-2008	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot uitvoering van artikel 18, derde lid, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel
20-12-2007	29-01-2008	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel
20-12-2007	31-01-2008	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 maart 1965 betreffende de kinderbijslag voor bepaalde categorieën van het door de Staat bezoldigd personeel alsmede voor de personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de korpsen van de lokale politie
20-12-2007	08-02-2008 (2de editie)	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 november 2003 betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid
20-12-2007	22-02-2008 (4de editie)	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 10 april 1995 ter uitvoering van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector
27-01-2008	7-02-2008 (2e editie)	Koninklijk besluit houdende gedeeltelijke verdeling van de provisionele kredieten ingeschreven op het programma 04-31-1 van de Algemene Uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2007 en bestemd tot dekking van de uitgaven verbonden aan de toekenning van een toelage aan de personeelsleden belast met het ontwikkelen van projecten in sommige overheidsdiensten in 2007
27-01-2008	11-02-2008	Koninklijk besluit houdende gedeeltelijke verdeling van de provisionele kredieten ingeschreven op het programma 04-31-1 van de Algemene Uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2007 en bestemd tot dekking van de uitgaven verbonden aan de toekenning van een toelage aan de personeelsleden belast met het ontwikkelen van projecten in sommige overheidsdiensten in 2007 - Erratum
14-02-2008	22-02-2008 (4de editie)	Koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 27, §3, van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector
26-02-2008	6-03-2008	Koninklijk besluit tot benoeming van de leden die de Staat vertegenwoordigen binnen het Beheerscomité van Selor – Selectiebureau van de Federale Overheid

4-03-2008	7-03-2008 (2de editie)	Koninklijk besluit houdende wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 betreffende de aanwijzing van tweetalige adjuncten bij wijze van overgangsmaatregel in de centrale diensten van de federale overheidsdiensten
4-03-2008	28-03-2008 (2de editie)	Koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 19, tweede lid, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel
13-04-2008	24-04-2008 (2de editie)	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 april 1999 tot vaststelling van de elementen van de ongevalsangifte over te dragen aan het Fonds voor Arbeidsongevallen
13-04-2008	8-05-2008	Koninklijk besluit betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management-, staf- en leidinggevende functies in de federale wetenschappelijke instellingen
24-04-2008	19-05-2008	Koninklijk besluit ter uitvoering van artikelen 14 en 27, §4, van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector
20-05-2008	30-06-2008	Koninklijk besluit ter uitvoering van artikelen 14 en 27, §4, van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector
19-06-2008	4-07-2008	Koninklijk besluit tot toekenning van een subsidie aan de Sociale Dienst van het Ministerie van Ambtenarenzaken voor het begrotingsjaar 2008
7-07-2008	11-07-2008	Koninklijk besluit tot aanduiding van de voorzitter van het directiecomité van de FOD Personeel en Organisatie
24-07-2008	5-08-2008	Koninklijk besluit ter uitvoering van artikelen 14 en 27, §4, van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector
21-08-2008	24-09-2008 Editie 2	Koninklijk besluit tot uitvoering, voor de overheidsdiensten die ressorteren onder sectorcomité XV, Brussels Hoofdstedelijk Gewest, van artikel 18, derde lid, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel
2-09-2008	18-09-2008 Editie 2	Koninklijk besluit tot aanwijzing van de leden van het Comité van beroep voor de evaluatie van houders van management- en staffuncties dat werd opgericht bij de Minister van Ambtenarenzaken
2-09-2008	13-10-2008	Koninklijk besluit tot aanwijzing van de leden van het Comité van beroep voor de evaluatie van houders van management- en staffuncties dat werd opgericht bij de Minister van Ambtenarenzaken - Erratum
28-09-2008	3-10-2008	Koninklijk besluit houdende wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 betreffende de aanwijzing van tweetalige adjuncten bij wijze van overgangsmaatregel in de centrale diensten van de federale overheidsdiensten
15-10-2008	10-11-2008	Koninklijk besluit ter uitvoering van artikelen 14 en 27, §4, van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector
12-11-2008	24-11-2008	Koninklijk besluit houdende wijziging van verscheidene reglementaire bepalingen met het oog op de overplaatsing van militairen
12-11-2008	24-11-2008	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut
19-11-2008	26-11-2008	Koninklijk besluit houdende vereenvoudiging van verscheidene reglementaire bepalingen betreffende de loopbaan van het Rijkspersoneel
19-11-2008	8-12-2008 2de editie	Koninklijk besluit houdende vereenvoudiging van verscheidene reglementaire bepalingen betreffende de loopbaan van het Rijkspersoneel - Erratum
19-11-2008	17-12-2008	Koninklijk besluit houdende vereenvoudiging van verscheidene reglementaire bepalingen betreffende de loopbaan van het Rijkspersoneel - Erratum
19-11-2008	3-12-2008	Koninklijk besluit houdende gedeeltelijke verdeling van het provisioneel krediet ingeschreven op het programma 04.31.1 van de algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2008 en bestemd tot dekking van de uitgaven voortvloeiend uit initiatieven inzake culturele diversiteit, gelijkheid van kansen en de aanpassing van arbeidsposten voor personen met een handicap in de diverse federale overheidsdiensten, in de departementen en in sommige instellingen van openbaar nut
21-11-2008	1-12-2008	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de federale overheidsdiensten
21-11-2008	1-12-2008	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten
21-11-2008	8-12-2008 2de editie	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten - Erratum
28-11-2008	3-12-2008	Koninklijk besluit tot vervanging, voor het personeel van sommige overheidsdiensten, van het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt

28-11-2008	3-12-2008	Koninklijk besluit houdende gedeeltelijke verdeling van het provisioneel krediet ingeschreven in het programma 04.31.2 van de algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2008
7-12-2008	12-12-2008	Koninklijk besluit tot vervanging van de bijlage 1 bij het koninklijk besluit van 20 december 2007 houdende de classificatie van de functies van niveau A
7-12-2008	15-12-2008	Koninklijk besluit tot toekenning van toelagen voor tweetaligheid aan de personeelsleden van het Federaal Administratief Openbaar Ambt
7-12-2008	17-12-2008	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de Rijksbesturen
19-12-2008	24-12-2008 3de editie	Koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 27, §3, van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector

3. Ministeriële besluiten

Afkondiging	Publicatie BS	Titel
28-02-2008	28-03-2008 (2de editie)	Ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 20 september 2004 houdende de samenstelling van het wegingscomité bij de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie
13-04-2008	24-04-2008 (2de editie)	Ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 7 februari 1969 tot vaststelling van de modellen voor aangifte van een ongeval en voor het indienen van een doktersattest inzake arbeidsongevallen in de overheidssector
29-05-08	4-06-08	Ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 25 november 2005 tot vaststelling van de samenstelling van de interparastatale stagecommissie van de openbare instellingen van sociale zekerheid en de instellingen van categorie D zoals bepaald door de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut
5-08-2008	13-08-2008	Ministerieel besluit tot instelling van een Stagecommissie bij de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie voor de ambtenaren van de niveaus B, C en D
6-08-2008	13-08-2008	Ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 25 november 2005 tot vaststelling van de samenstelling van de interparastatale stagecommissie van de openbare instellingen van sociale zekerheid en de instellingen van categorie D zoals bepaald door de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut
19-11-2008	21-11-2008	Ministerieel besluit tot instelling van een Stagecommissie bij de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie voor de ambtenaren van de niveaus B, C en D
19-11-2008	24-11-2008	Ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 20 september 2004 houdende de samenstelling van het wegingscomité bij de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie
1-12-2008	3-12-2008	Ministerieel besluit tot vaststelling van de functiefamilies in de niveaus B, C en D

4. Omzendbrieven

Afkondiging	Publicatie BS	Titel
27-02-2008	7-03-2008	Omzendbrief nr.579 – Bijkomende feestdag op 2 mei 2008 en brugdag voor 2008
18-04-2008	30-04-2008 (2de editie)	Omzendbrief nr. 580 – Vakantiegeld 2008
22-04-2008	7-05-2008	Omzendbrief nr. 581 – Gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken – Ter beschikking gesteld personeel
16-06-2008	24-06-2008	Omzendbrief nr. 583 – Koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten. Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding
18-06-2008	23-06-2008	Omzendbrief nr. 546bis – Wijziging van de omzendbrief nr. 546 houdende de maatregel inzake tegemoetkoming in gecombineerde treinkaarten voor de federale personeelsleden
23-06-2008	15-07-2008	Omzendbrief nr. 582 – Vakbondsstatuut – Personeelsleden in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst en aangewezen door de representatieve vakorganisaties – Bijzondere procedures – Bescherming in geval van afdanking
1-07-2008	11-07-2008	Omzendbrief nr. 584 – Informatie inzake de personeelsenveloppe en het personeelsplan 2008
14-07-2008	23-07-2008	Omzendbrief nr. 585 – Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector
17-09-2008	1-10-2008 2de editie	Omzendbrief nr. 587 – Dienstvrijstellingen in 2009 voor het personeel van de diensten van het federaal openbaar ambt, zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken
1-12-2008	5-12-2008 3de editie	Omzendbrief nr. 588 – Koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten. Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding
3-12-2008	8-12-2008 2de editie	Omzendbrief nr. 589 – Eindejaarstoelage 2008
3-12-2008	8-12-2008 2de editie	Omzendbrief nr. 590 – Eindejaarstoelage 2008
3-12-2008	8-12-2008 2de editie	Omzendbrief nr. 592 betreffende de geldelijke anciënniteit van de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt

5. Berichten

Afkondiging	Publicatie BS	Titel
11-02-2008	7-03-2008	Bericht over de erkenning van vakorganisaties bekendgemaakt door de voorzitter van het comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten
12-03-2008	25-03-2008	Bericht over de erkenning van vakorganisaties – Uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel
5-06-2008	14-07-2008	Bericht over de erkenning van vakorganisaties – Uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel
23-07-2008	5-08-2008	Bericht over de erkenning van vakorganisaties – Uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel



DIRECTIECOMITE

Het directiecomité is op 31.12.2008 als volgt samengesteld:

- ✿ Jacky Leroy, de voorzitter
- ✿ Anne Coekelberghs, directeur-generaal Interne Communicatie en Kennismanagement
- ✿ Sandra Schillemans, directeur-generaal van het OFO
- ✿ Luc Wintmolders, directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie
- ✿ Marc Van Hemelrijck, afgevaardigd-bestuurder van Selor
- ✿ François Florizoone, directeur van de beleidscel Ambtenarenzaken
- ✿ Jean-Noël Brouir, voorbereiding en opvolging

DANKWOORD

Wij danken alle collega's die meewerkten aan dit jaarverslag.

Colofon

- ✿ Coördinatie en eindredactie: Patrick Theys en Hilde Verbeken
- ✿ Fotografie: Carl Vandervoort



Concept, lay-out en druk: www.cibecomunicatie.be
Dit jaarverslag is gedrukt op milieuvriendelijk papier

PUBLICATIES

- 🌻 Ontwikkelcirkels - Toekenning van de vermelding "onvoldoende": Praktische gids
- 🌻 Programma COMMnet 2008
- 🌻 Werken bij de federale overheid - Zet de stap
- 🌻 Standaard opleidingen OFO februari 2008
- 🌻 Op maat - Jaarverslag 2007
- 🌻 Jaarverslag Selor 2007
- 🌻 Standaard opleidingen OFO 2008-2009
- 🌻 Vitruvius - De mens centraal: leiderschapsontwikkelingsprogramma van de federale overheid
- 🌻 e-Procurement: om de snelheid en kwaliteit van overheidsinvesteringen te verhogen
- 🌻 Het OFO stelt zich voor
- 🌻 Een efficiënt en klantgericht P&O-beleid voor de federale overheid: actieplan 2008
- 🌻 Diversiteit en HR: binnen- en buitenlandse best practices
- 🌻 De Federale Overheid is op zoek naar mensen als jij
- 🌻 Ontwikkelcirkels - ontwikkelen van de persoonlijke competenties: Praktische gids
- 🌻 Presentatiefolder FED+
- 🌻 Interne Communicatie
- 🌻 COMM Collection 17 - Naar een Balanced Scorecard voor Overheidscommunicatie
- 🌻 Charter voor het gebruik van het e-HR logo
- 🌻 Charter voor het gebruik van het 'klachtenmanagement'-logo
- 🌻 Bezoek P&O-directeurs en HR-verantwoordelijken aan hun Nederlandse collega's
- 🌻 Vademecum: Praktische gids voor de stagiair niveau A

CONTACTGEGEVENS

FOD Personeel en Organisatie

Wetstraat 51
BE-1040 Brussel

T +32(0)2 790 58 00
F +32(0)2 790 58 99
info@p-o.belgium.be

Meer info:

www.p-o.belgium.be
www.fedweb.belgium.be



Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO)

Bischoffsheimlaan 15
BE-1000 Brussel

T +32(0)2 229 73 11
F +32(0)2 217 53 48
info@ofoifa.fgov.be

Meer info:

www.ofoifa.be



SELOR

Bischoffsheimlaan 15
BE-1000 Brussel

T +32(0)800 505 54 (N) en +32(0)800 505 55 (F)
F +32(0)2 788 68 44
info@selor.be

Meer info:

www.selor.be





Wetstraat 51
BE-1040 Brussel

T. +32 (0)2 790 58 00
F. +32 (0)2 790 58 99

info@p-o.belgium.be
www.p-o.belgium.be

www.fedweb.belgium.be

Verantwoordelijke uitgever: Jacky Leroy. Wetstraat 51. BE-1040 Brussel
Wettelijk depot: D/2009/7737/20