.be ... waar het goed werken is

2005 Jaarverslag

Federale Overheidsdienst
Personeel en Organisatie

.be

.be ... waar het goed werken is

2005 Jaarverslag

Federale Overheidsdienst
Personeel en Organisatie

.be

Blikvangers 2005

100e editie van de News P-O

News P-O, de elektronische nieuwsbrief voor het personeel van de FOD P&O, viert op 20 januari zijn honderdste editie.

januari

Actieplan Diversiteit

De Minister van Ambtenarenzaken lanceert zijn actieplan Diversiteit: meer dan 80 acties om de federale overheid een weerspiegeling te laten zijn van de maatschappij.

februari

Kadaster van de contractuelen

Een eerste schets van de situatie van het contractueel personeel bij de federale overheid is beschikbaar.

maart

Eerste P&O middag

Elke laatste dinsdag van de maand nodigt de FOD P&O alle medewerkers uit om de middagpauze in een gezellig kader door te brengen: een presentatie van 30 minuten over een bepaald thema, gevolgd door gedachtewisselingen en een broodje van het huis. Startschot: 26 april.

april

BPR-dag

Op 12 mei maken de belangrijkste actoren van de federale overheid de balans op van 5 jaar modernisering. De acties werpen vruchten af!

mei

Fedra: twee Plumes d'Or

Fedra krijgt op 21 juni de Plumes d'Or voor de beste cartoon en voor de beste foto. De prijs wordt uitgereikt door de Belgische Vereniging van de Bedrijfspers.

juni

OFO-opleidingen 2005-2006

Het opleidingsprogramma van het OFO volgt voortaan de academische kalender. De catalogus 2005-2006 verschijnt in juli.

Loopbaan D

Het koninklijk besluit van 10 augustus wijzigt de loopbaan D: 25.000 ambtenaren van niveau D kunnen voortaan deelnemen aan de gecertificeerde opleidingen en hun financiële situatie wordt geherwaardeerd.

Hospitalisatie-verzekering

Een nieuwe collectieve verzekering voor hospitalisatie- en gezondheidszorgen voor de federale ambtenaren en hun gezinsleden.

Duurzame ontwikkeling

14 oktober: dag van de duurzame ontwikkeling bij de federale overheid. De ambtenaren scharen zich rond het project.

Gecertificeerde opleidingen B en C

Het OFO publiceert het aanbod aan gecertificeerde opleidingen voor de functiefamilies van niveau B en C. In totaal zijn er een honderdtal opleidingen.

Topbedrijven 2006

De federale overheid is een van de 32 Topbedrijven waar het goed werken is in België in 2006. De overheid scoort goed als performante werkgever voor arbeidsvoorwaarden, mogelijkheden tot opleiding en interne promotie, werkomgeving en bedrijfscultuur.

juli | augustus | september | oktober | november | december

Voorwo

ord van de voorzitter

TOP BEDRIJF OM VOOR TE WERKEN BELGIË 2006

De federale overheid behoort tot de Topbedrijven in België waar het goed werken is in 2006!

Niemand had durven vermoeden dat de Corporate Research Foundation tot deze vaststelling zou komen.

En toch, wanneer we er even dieper op ingaan, zien we dat de federale overheid alle kenmerken van een performante en aantrekkelijke werkgever heeft:

- wij trekken nieuw talent aan
- wij bekommeren ons om de ontwikkeling van onze medewerkers, om hun welzijn, om hun loopbaan, om de uitwisseling van ervaring en kennis, en brengen respect op voor iedereen
- wij zijn fervente voorstanders van moderne werkmethodes voor onze organisaties
- wij staan open voor de wereld en in vergelijking met gelijkaardige organisaties hoeven wij ons zeker niet te schamen voor wat we hebben gerealiseerd.

U vindt in dit jaarverslag de 1001 initiatieven die er in 2005 toe bijgedragen hebben om het plezier te (her)ontdekken om zich in te zetten voor een werkgever die ten dienste staat van iedereen.

Dit ogenblik van zelfgenoegzaamheid mag ons echter niet doen vergeten dat we in de komende maanden grote werken voor de boeg hebben:

- de herziening van het huidige systeem van de administratieve en budgettaire controle in overleg met alle betrokken partijen
- de reflectie over de invoering van nieuwe interne audit- en controlesystemen
- de begeleiding van de managers bij de bepaling van de strategische positionering van hun organisaties, bij de integratie van beheersinstrumenten zoals de balanced scorecard of bij de organisatie van tevredenheidsenquêtes bij hun gebruikers
- de overdracht van kennis van senior medewerkers naar juniors die zich binnenkort opdringt in onze organisaties
- de gecertificeerde opleidingen van niveau A en D.

Ik wil iedereen van harte bedanken die er zijn tijd en energie aan besteed heeft en nog zal besteden om van de federale overheid een performante en populaire werkgever te maken.

Georges Monard
Voorzitter van het Directiecomité

Top

bedrijven om voor te werken in **België**

entreprises où il fait bon travailler en **Belgique**

2006

Waar

De Corporate Research Foundation in de coulissen
van 32 Belgische ondernemingen

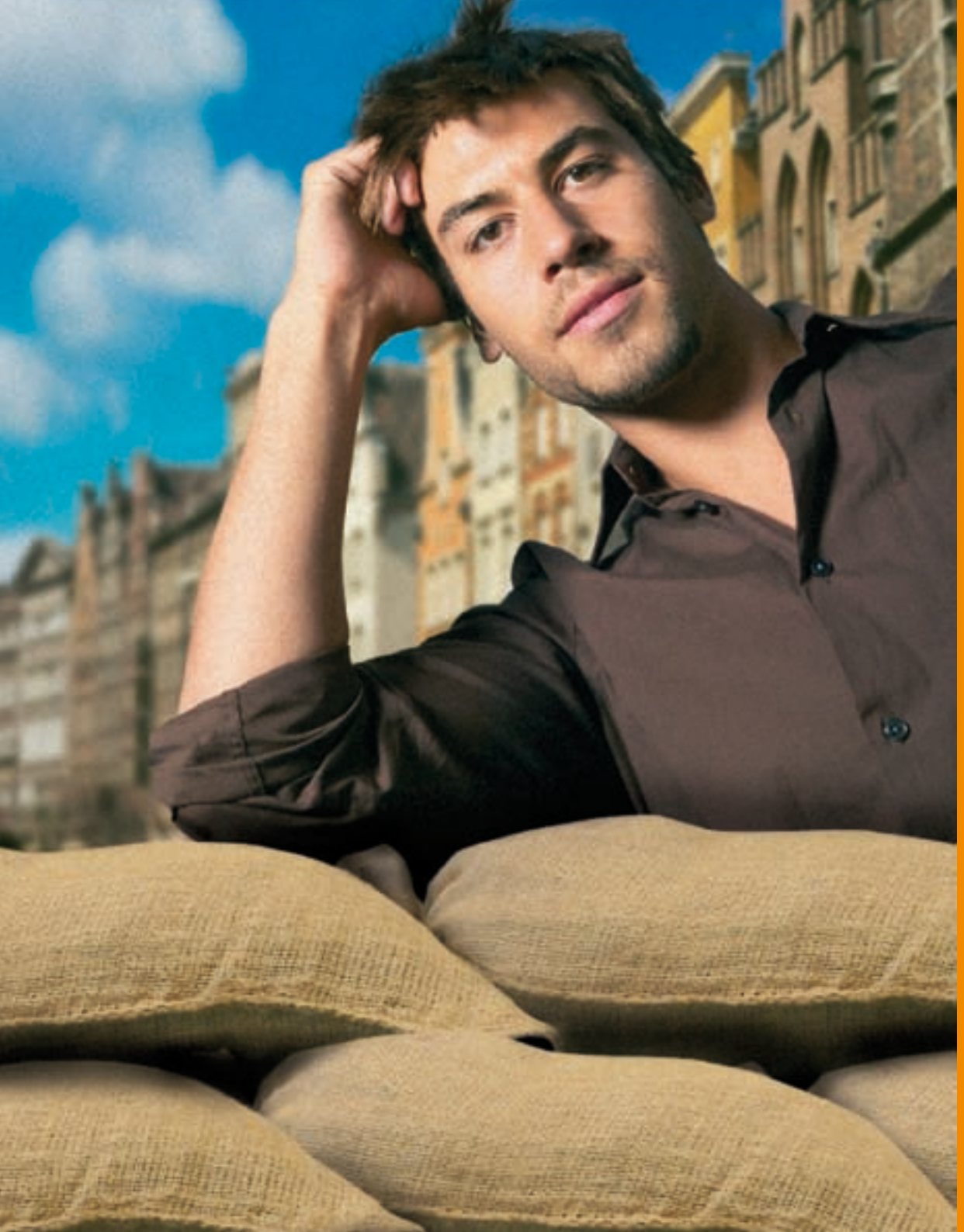
Cover van de publicatie

om het goed werken is bij de federale overheid?

omdat ...

ze nieuw talent aantrekt (1) 9
ze haar medewerkers vormt (2) 15
ze kennis en informatie deelt (3) 25
ze zich bekommert om het welzijn van haar medewerkers (4) 33
ze loopbaanmogelijkheden biedt (5) 39
ze haar manier van werken steeds vernieuwt (6) 47
ze oog heeft voor diversiteit (7) 59
ze zich met haar professionaliteit profileert (8) 65
ze in de wereld staat (9) 69
de ondersteunende diensten goed werk mogelijk maken (10) 75

bijlagen (11) 78



omdat ...

1

“Ben, medewerker, man van het terrein. En ambtenaar”

Affiche campagne Selor

ze nieuw talent aantrekt

Als de economie in een dip zit, wordt werken bij de overheid interessanter. Maar dit verklaart hoogstens voor een deel waarom het aantal kandidaten voor een overheidsjob spectaculair toeneemt. Er is immers meer: er wordt alles aan gedaan om kandidaten op de hoogte te brengen van wat het betekent om voor de overheid te werken, om de selecties zo vlot mogelijk te laten verlopen en iedereen gelijke kansen te bieden. Om dan uiteindelijk de beste kandidaten te rekruteren.

Wervingsselecties

Inschrijvingen en slaagcijfers

In 2005 ontvangt Selor 107.107 inschrijvingen voor statutaire selecties voor verschillende overheden (federaal, gemeenschappen en gewesten), voor de selecties voor derden en voor mandaatfuncties. Het aantal inschrijvingen voor een functie bij de overheid neemt snel toe. Ter vergelijking, in de twee vorige topjaren 2002 en 2004 waren er respectievelijk ruim 57.000 en ruim 82.000 inschrijvingen.

Het aandeel van mannen en vrouwen loopt grotendeels gelijk: 52 en 48%. Met 60% zijn de Franstaligen wel duidelijk in de meerderheid. Verder zijn er vooral voor de selecties voor universitairen (niveau A) en voor wie een diploma middelbaar onderwijs (niveau C) heeft veel kandidaten. Alleen voor de selectie voor administratieve en technische assistenten (niveau C) zijn er al 35.000 inschrijvingen.

Voor de selecties die in 2005 werden afgerond slaagt 37% van de kandidaten. De verdeling man/vrouw is eveneens goed in evenwicht: 35,6% voor de mannen en 36,4% voor de vrouwen. De ambitie van Selor om zowel gender- als taalneutrale tests af te nemen, wordt grotendeels gerealiseerd. Er is een vrijwel perfecte verdeling per taalrol en geslacht: 37,1% voor de Nederlandstaligen en 36,75% voor de Franstaligen.

Aanpassing reglementering

Voor de selectie van statutaire en contractuele personeelsleden wordt een hele reeks bepalingen gewijzigd.

- De coördinerende rol van Selor wordt bevestigd en versterkt, onder andere voor het beheer van wervingsreserves en het toezicht op de proeven, ook als Selor die niet zelf organiseert (KB van 11 april 2005 en van 25 april 2005).

- Contractuele personeelsleden die al minstens drie jaar in dienst zijn, kunnen vrijgesteld worden van de eventuele voorafgaande proef (KB van 6 oktober 2005).
- Personen met een handicap die slagen voor een wervingsselectie kunnen zich op een specifieke wervingslijst laten inschrijven (KB van 6 oktober 2005) (zie ook hoofdstuk 7).

Selecties voor mandaatfuncties

In 2005 worden de selecties voor mandaatfuncties volop hervat. Het aantal inschrijvingen bedraagt 1.150. Ter herinnering: in 2004 kon slechts een beperkt aantal selecties plaatsvinden wegens de hervorming van de procedure na het arrest Dewaide. De slaagcijfers variëren met de functie:

- 39% voor de functies van voorzitter (N)
- 30% voor directeur-generaal en stafdirecteur (N-1)
- 23% voor directeur (N-2). Het gaat hier enkel om selecties voor de FOD Financiën.

Deze slaagpercentages zijn vergelijkbaar met die van 2004 toen ongeveer 30% van de deelnemers slaagde.

Selecties voor mandaatfuncties

	inschrijvingen	na screening	aanwezig
2004	216	72	43
2005	1.150	422	282

Valérie Mollard, selectieadviseur bij Selor over de selectiecommissies

In juli 2005 werd de samenstelling van de selectiecommissies voor de managers van de FOD's teruggebracht van 10 naar 6 leden.

Door deze afslanking kunnen de selectieprocedures sneller verlopen, doordat het eenvoudiger is om de agenda's op elkaar af te stemmen. Het was immers niet evident om zoveel mensen samen te krijgen om meerdere dagen in een jury te zetelen!

De afslanking heeft de kwaliteit of de objectiviteit van de procedures geenszins aangetast.

In de nieuwe formule bestaan de commissies nu uit een expert human resources, een expert management, twee technische experts en twee ambtenaren ... zonder natuurlijk de voorzitter en de tweetalige adjunct te vergeten. Elk lid van de selectiecommissie is op die manier gespecialiseerd in een expertisedomein dat overeenstemt met een of meerdere te evalueren vaardigheden.

Sedert februari 2006 zijn ook de selectiecommissies voor de stafdirecteurs afgeslankt. In de komende maanden zal dat ook gebeuren voor talrijke andere functies.

Rekruteringscommunicatie

In 2005 worden twee hoofdlijnen voortgezet. Aan de ene kant blijven de rekruteringsadvertenties een hoofdrol spelen. Daarnaast gaat er veel aandacht naar de corporate advertenties 'werken voor de overheid'.

Deze corporate advertenties plaatsen de rijkdom aan functies in de kijker en leggen het accent op het maatschappelijk belang van een job bij de overheid. Uit onderzoek blijkt dat jongeren dat steeds belangrijker vinden. Tegelijkertijd maken deze campagnes duidelijk dat Selor de toegangspoort tot de federale overheid is.

www.selor.be

Het gemiddelde aantal dagelijkse, unieke bezoekers bedraagt 2.590. De topmaanden zijn september, oktober en november.

In 2005 verliep 79% van de inschrijvingen via de website, tegenover 58% in 2004.

In 2005 hebben 64.877 mensen zich ingeschreven op de mailinglist. In totaal ontvangen nu al zo'n 250.329 mensen elke week de lijst met nieuwe en lopende selecties in hun mailbox.

In 2006

- vindt op 6 en 7 oktober Talent@public2 plaats
- komt er een nieuwe website.

Open Bedrijvendag 2005: overheid als werkgever opnieuw in trek

Op de open bedrijvendag op zondag 2 oktober zet Selor zijn deuren open voor het grote publiek. In samenwerking met heel wat overheidsdiensten wordt de (federale) overheid als werkgever in de kijker geplaatst. Selor zelf licht het selectieparcours toe, van de inschrijving tot de indiensttreding.

Op de stand van de FOD P&O komen de bezoekers meer te weten over onder andere de voordelen van werken bij de overheid en de opleidingsmogelijkheden.

Met meer dan 5.000 bezoekers haalt Selor het hoogste bezoekersaantal in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Uit de evaluatie blijkt dat de dag bijdraagt aan de kennis over de federale overheid als werkgever en de manier om er aan de slag te raken.

Mohammed Laarbaoui, selectie- en rekruteringsverantwoordelijke bij de POD Wetenschapsbeleid over e-recruiting

e-Recruiting zal één van de belangrijkste selectietools worden. Ik vraag nu al aan de mensen die spontaan bij onze POD solliciteren, om hun cv in de database van e-recruiting te plaatsen, want het is de beste manier om aan een contractuele functie te geraken.

e-Recruiting gaat onze zoektocht naar gekwalificeerd personeel opmerkelijk vereenvoudigen. We hebben nu toegang tot een grote database. Bovendien moeten we voor contractuele functies niet meer een volledige selectieprocedure bij Selor doorlopen, wat tijdwinst betekent. Selor controleert wel of de selectiecriteria die wij hanteren, objectiviteit garanderen.

Als dat zo is, kunnen we onmiddellijk zelf de juiste personen aanschrijven. Hetzelfde geldt voor de interne mobiliteit. De ambtenaren kunnen zelf, in alle discretie aangeven dat ze een nieuwe functie zoeken. Dankzij e-recruiting hebben we een beter zicht op wie er op zoek is naar een nieuwe functie bij de federale overheid.

Het programma is nu al gebruiksvriendelijk, maar er zijn wel nog enkele technische verbeteringen mogelijk.

e-Recruiting

Na een proefperiode, gaat e-recruiting op 1 februari 2005 officieel van start. In de loop van het jaar worden de procedures voor de contractuele werving en de interne markt verfijnd, gestabiliseerd en volledig conform de reglementering gemaakt. Er gaat ook heel wat aandacht naar het beheer van de wervingsreserves.

Evolutie in cijfers

Het aantal cv's in de cv-databank voor contractuele betrekkingen en voor de interne markt neemt toe. Tussen de 31.090 kandidaten die eind 2005 hun cv ingediend hebben, zijn er iets meer vrouwen (16.619 cv's) dan mannen (14.471 cv's).

Om de 6 maanden wordt aan de kandidaten gevraagd of hun cv actief moet blijven in de databank: eind 2005 zijn er 10.045 actieve cv's, de andere cv's kunnen wanneer gewenst terug geactiveerd worden.

Een dienst die een contractueel personeelslid wil aanwerven, krijgt van Selor de anonieme cv's van de kandidaten die aan het profiel beantwoorden. De dienst kiest er de beste profielen uit en ontvangt pas dan de gegevens van de kandidaten om een gesprek te regelen.

Met deze manier van werken kunnen de risico's van subjectiviteit bij de werving tot een minimum beperkt worden en gebeurt de werving op basis van de kwaliteiten en competenties van de kandidaten.

In 2006
staat het uniek dossier op punt, zodat kandidaten documenten niet opnieuw moeten opsturen

omdat ...

2

Taalopleidingen 2005-2006

Deelbrochure OFO-opleidingen

ze haar medewerkers vormt

Werknemers hechten steeds meer belang aan de kansen om zich verder te vervolmaken. Een werkgever die hen daarin tegemoetkomt, heeft een streepje voor. Goede opleidingsmogelijkheden zijn bij de federale overheid niet echt nieuw, maar het initiatief moest vaak van de ambtenaar zelf komen. Dat is nog zo, maar hij wordt daar op verschillende manieren toe aangemoedigd. Alle mogelijke leermethodes worden uitgetest en het opleidingsaanbod wordt constant uitgebreid. En dan zijn er ook nog eens de ontwikkelcirkels en de gecertificeerde opleidingen, mogelijkheden genoeg!

Verwelkomen

Onthaalbrochure

Nieuwe medewerkers werden vroeger al te vaak aan hun lot overgelaten wanneer ze bij de federale overheid begonnen te werken. De noodzaak om ze vanaf hun eerste werkdag beter op te vangen en te begeleiden, werd in heel wat federale diensten aangevoeld.

Voor de stafdiensten Personeel en Organisatie en de personeelsdiensten wordt daarom in 2005 een basisbrochure uitgewerkt. Die bevat een reeks algemene fiches met informatie die geldig is voor de hele federale overheid. Het gaat dan bijvoorbeeld over verloning, verloven of loopbaanmogelijkheden. De stafdiensten P&O en de personeelsdiensten kunnen deze brochure dan verder aanpassen en aanvullen met voor hen relevante informatie. De brochure staat ter beschikking op de eCommunities en wordt geregeld bijgewerkt (Pnet>loopbaanbegeleiding).

Stagiairs

De stage draagt ertoe bij dat de stagiair zich optimaal kan inwerken in zijn dienst. Tegelijkertijd kan worden nagegaan of hij de vereiste competenties heeft om zijn functie uit te oefenen.

Het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) begeleidt de stagiairs van niveau A. Het OFO organiseert een opleidingsprogramma tijdens de stage, behalve voor de inspecteurs bij een fiscaal bestuur.

Stagiairs niveau A 2003 - 2005

	2003	2004	2005
OFO-stagiairs	148	204	292
Inspecteurs (Financiën)	79	114	57
(Wetenschappelijke) instellingen	0	31	119
Totaal	**227**	**349**	**468**

Opmerkelijk is het toenemende aantal stagiairs voor de FOD's en het geringe aantal rekruteringen van inspecteurs voor een fiscaal bestuur in 2005.

In de FOD Personeel en Organisatie

Onthaal

In iedere FOD is de functioneel directeur Personeel en Organisatie verantwoordelijk voor het onthaal van de nieuwe medewerkers. De FOD P&O organiseert om de twee maanden een onthaaldag voor alle nieuwe medewerkers. Zij krijgen uitleg over de structuur en de werking van de FOD en van de federale overheid in haar geheel. Komen onder andere aan bod: werktijdregeling, statuut, communicatie, projectwerking.

Opleiden

In 2005 is het aantal opleidingsdagen van het OFO gestegen, vooral door het succes van de opleidingen blended learning en ontwikkelcirkels. Het aantal opleidingsmensdagen daarentegen is in 2005 gedaald. Deze vermindering is vooral te verklaren door de explosie van opleidingen in 2004, vooral voor de competentiemetingen (pc-vaardigheden, omgaan met taken). In 2005 nemen de gecertificeerde opleidingen van niveau B en C die gerichter en voor beperkte groepen zijn, het over van de competentiemetingen. Het OFO heeft bovendien veel energie gestoken in bijvoorbeeld de voorbereiding van de gecertificeerde opleidingen niveau A, ten koste van andere activiteiten zoals de opleidingen op maat.

Opleiding in cijfers 2003 - 2005

	2003	2004	2005
Opleidingsdagen (1)	8.734	9.433	11.267,5
Opleidingsmensdagen (2)	91.756	97.658,5	83.081

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

OFO-opleidingen 2005 - 2006

Het OFO brengt elk jaar een catalogus uit met de standaardopleidingen. In 2005 volgt het standaardaanbod echter niet langer het kalenderjaar, maar het academische ritme, dus van september tot augustus. Het opleidingsaanbod dat vanaf juli wordt verspreid, gaat over de periode van september 2005 tot augustus 2006.

Het standaardaanbod voor 2005-2006 bevat in totaal een 120-tal opleidingen in het Nederlands en het Frans (tegenover een 90-tal in 2004), en is verdeeld over zes expertisedomeinen, zoals talen en informatica.

Om de zoektocht naar een passende opleiding te begeleiden, is in de catalogus een overzichtelijke tabel opgenomen die het verband toont tussen de opleidingen en de competenties uit het competentiemodel van de federale overheid.

Bij de samenstelling van het opleidingsaanbod houdt het OFO zoveel mogelijk rekening met de behoeften van zijn 87 klantorganisaties. Het opleidingsaanbod wordt daarom elk jaar geëvalueerd en bijgestuurd. Het opleidingsaanbod 2005-2006 bevat dan ook een aantal nieuwe accenten:

- nieuwe opleidingen voor ambtenaren van niveau D, vooral in de domeinen persoonlijke effectiviteit en management
- drie nieuwe opleidingen over diversiteit
- via blended learning wordt een aantal nieuwe opleidingen aangeboden, onder meer voor informatica en talen, maar ook voor de eCommunities.

Meer info: www.belgium.be > ambtenaren > leren en evalueren > opleidingen > open opleidingen

Opleidingen 2004 - 2005

	deelnemers		opleidingsdagen		opleidingsmensdagen	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Standaardaanbod (incl. stage)	12.710	11.908	4.365,5	5.067	47.612,5	47.593,5
Pc-vaardigheden	12.006	2.839	2.581,0	2.136	15.905,0	4.725
Omgaan met taken en informatie	2.362	1.786	316,0	318	4.724,0	1.985
Gecertificeerde opleidingen B en C	1.150	1.115	758,0	330	4.025,0	3.233
PuMP	40	50				
Opleidingen op maat	2.463	1.302	492,0	31	7.389,0	105
Communicatietrainingen	685		84,0		1.027,5	
Netwerkmeetings/studiedagen	300	293	3,0	1	300,0	293
Overgang niveau A	349		38,5		2.688,0	
Overgang niveau C - administratief		6.000		300		6.000
Overgang niveau C - technisch		909		52		909
Overgang andere niveaus	10.000		500,0		10.000,0	
4 wordt D/diversiteitstheater	1.451	55	24,0	1	725,5	27,5
Blended learning		2.208		2.629,5		13.784
Ontwikkelcirkels	932	2.316	271,0	402	3.262,0	4.426
Totaal	**44.448**	**30.781**	**9.433,0**	**11.267,5**	**97.658,5**	**83.081**

Taalopleidingen

Een groot deel van de standaardopleidingen van het OFO zijn taalopleidingen. Bij de federale diensten is een goede functionele kennis van de tweede taal immers erg belangrijk. Heel wat ambtenaren maken er werk van om hun taalkennis te vergroten, onder andere door een taalopleiding bij het OFO te volgen.

Ambtenaren willen niet alleen de tweede taal beter beheersen, ze krijgen er ook graag een officiële erkenning voor. De opleidingen die voorbereiden op de taalexamens van Selor, kennen dan ook een groeiend succes.

In 2005 wordt het aanbod uitgebreid met de taalterrassen Frans, Nederlands en Engels. Wie in de zomermaanden aan zo'n taalterras deelneemt, krijgt de gelegenheid om z'n taalkennis in de praktijk te brengen onder begeleiding van een opleider die gesprekthema's aanreikt.

Voor de aankondiging van de standaardopleidingen is het OFO overgeschakeld naar een brochure per academisch jaar. Voor de taalopleidingen die ook tijdens de zomermaanden georganiseerd worden, is er daarom in april een deelbrochure verschenen.

Gecertificeerde opleidingen

De gecertificeerde opleidingen waren eerst voor een beperkte groep van ambtenaren van de niveaus B en C een alternatief voor de competentiemetingen. Ze vervangen nu in deze niveaus geleidelijk de competentiemetingen. Voor de niveaus A en D gaan ze concreet van start in 2006.

In november wordt het aanbod in een reeks brochures gegoten.

Niveau B en C

In 2005 wordt het toepassingsgebied van de gecertificeerde opleidingen uitgebreid met 20 nieuwe functiefamilies van niveau B en C en met enkele graden bij de FOD Financiën. Hiertoe wordt een reeks nieuwe opleidingen uitgewerkt: 55 daarvan staan in de brochures gecertificeerde opleidingen van het OFO die in november worden uitgebracht, een 60-tal in een brochure van de FOD Financiën.

Niveau A

Vanaf mei beginnen de 17 vakcommissies te werken aan het aanbod van gecertificeerde opleidingen voor hun vakrichting. Elke commissie bestaat uit ambtenaren met een bepaalde expertise en een goede kennis van hun organisatie. Het OFO reikt hen een werkmethode aan en biedt concrete ondersteuning.

De overkoepelende commissie definieert de algemene criteria en let op de kwaliteit, de homogeniteit en de coherentie van de voorgestelde opleidingen.

Voor niveau A geen brochure met alle gecertificeerde opleidingen: niet alleen zou het aanbod te groot zijn, het zou de verdere gang van zaken aanzienlijk vertragen. De vakcommissies werken hun aanbod immers niet gelijktijdig af. Om zoveel mogelijk ambtenaren de kans te geven zich zo snel mogelijk in te schrijven, komt er dus een brochure – enkel in elektronische versie – per vakrichting. Vanaf november 2005 staan de eerste vier brochures met gecertificeerde opleidingen ter beschikking op de federale portaalsite. De andere brochures volgen kort daarna.

Iedere brochure bevat:
- het opleidingsaanbod voor de vakrichting
- een inschrijvingsformulier.

Meer info: www.belgium.be > ambtenaren > leren en evalueren > gecertificeerde opleidingen

In 2006

- wordt het aanbod aan gecertificeerde opleidingen niveau A verder afgewerkt
- vinden de eerste gecertificeerde opleidingen niveau A plaats
- wordt het merendeel van de 16.000 ambtenaren van niveau B en C die voor een gecertificeerde opleiding in aanmerking komen, opgeleid
- krijgt het aanbod van gecertificeerde opleidingen niveau D vorm.

Danny Crits over de vakcommissies van de gecertificeerde opleidingen niveau A

Ik ben attaché bij het Ministerie van Landsverdediging en ik maak deel uit van de vakcommissie niveau A Techniek en Infrastructuur.

Ik heb met veel plezier in dit bijzonder gemotiveerde en hechte team gewerkt.

In het begin leek het opstellen van de opleidingsfiches ons vrij eenvoudig. We zijn er ons echter snel van bewust geworden dat we veel nauwkeuriger moesten tewerkgaan om de beschrijvingen begrijpelijk te maken, niet alleen voor specialisten in de betrokken domeinen maar voor iedereen, ongeacht zijn vakrichting. De beschrijvingen moesten ook voldoen aan zeer strikte en precieze regels, met nauwkeurig omschreven do's en don'ts. De nauwkeurigheid en de kritische aanpak die daaruit resulteerden, zijn voor mij twee belangrijke lessen die ik uit deze ervaring onthoud.

Ook de werkmethode van de commissie is doordrongen van teamgeest: bij iedere stap van de ontwikkelingsfase kon iedereen voorstellen doen om de inhoud van de opleidingsfiches te verbeteren. Zo werden ze op het eind over het algemeen unaniem goedgekeurd... in de hoop dat ze een trapje hoger, bij de overkoepelende commissie, ook zouden worden goedgekeurd!

Kortom, al heeft deze opdracht van mij een grote professionele en persoonlijke investering gevergd, ik kijk er met grote tevredenheid op terug en ik ben bereid mij opnieuw kandidaat te stellen.

2005

Public Management Programme (PuMP)

In 2005 wordt voor de vijfde opeenvolgende keer het Public Management Programme (PuMP) aangeboden aan de federale ambtenaren van niveau A. Om meer ambtenaren de kans te geven hun competenties te ontwikkelen, wordt het deelnemersaantal van 40 naar 50 (25 per taalgroep) opgetrokken. In het programma wordt een aantal evaluatiemomenten ingebouwd zodat het PuMP in aanmerking kan komen als gecertificeerde opleiding niveau A.

De selectieprocedure voor de deelnemers aan de editie 2006 wordt gewijzigd: de stafdiensten P&O of de opleidingsverantwoordelijken voeren een preselectie van de kandidaten door. Voor PuMP 2006 worden er uiteindelijk 40 deelnemers geselecteerd.

Meer info: www.pump.be

Opleidingen op maat

Tot midden 2005 behandelt het OFO nog heel wat aanvragen voor opleidingen op maat. Traditioneel richten deze opleidingen zich in grote mate op de domeinen persoonlijke effectiviteit en management. Enkele voorbeelden: een opleidingstraject van verschillende dagen in kwantitatieve methoden, een opleiding 'management by objectives', verschillende opleidingen in coachingvaardigheden.

Vanaf juni 2005 zet het OFO de opleidingen op maat tijdelijk stop om grote transversale projecten, zoals de gecertificeerde opleidingen en opleidingen ter voorbereiding van de overgangsselecties te behandelen.

Netwerk Leren en Ontwikkelen

In 2005 komt het netwerk Leren en Ontwikkelen, het netwerk van de federale opleidingsverantwoordelijken, vier keer samen:

- in januari over de HR-aanpak in het Paleis voor Schone Kunsten
- in april over het meten van de effectiviteit van opleidingen
- in juni over leren en ontwikkelen rond diversiteit
- en met als hoogtepunt de bijeenkomst van november met twee eminente gastsprekers: Joseph Kessels over "Naar een corporate curriculum voor de overheid: een leerplan voor kenniswerk" en Guy Le Boterf over het thema "Professionaliseren". Meer dan honderd leden van het netwerk Leren en Ontwikkelen en het netwerk Kennismanagement nemen aan deze studiedag deel.

Guy Le Boterf en Joseph Kessels

Gemiddeld waren er ongeveer 80 deelnemers op elke netwerkbijeenkomst. Uit de evaluatie na elke bijeenkomst, blijkt dat de appreciatie voor deze studiedagen bijzonder groot is.

4 wordt D

Het project 4 wordt D wordt in november 2005 afgerond met twee voorstellingen van het bedrijfstheater. 24 ambtenaren van niveau 4 maken gebruik van deze laatste gelegenheid tot integratie in niveau D.

e-Campus

In bijna twee jaar heeft de virtuele campus van het OFO aan bijna 7.000 ambtenaren nieuwe mogelijkheden geboden om te leren via het internet:

- door specifieke opleidingen, oefeningen of documentatie on line aan te bieden (e-learning)
- of door opleidingsmethodes te combineren (blended learning).

In 2005 wordt het aanbod uitgebreid, voornamelijk voor informatica en talen.

Meer info: http://campus.ofoifa.be

Ruud Buyl, technisch deskundige bij de dienst opleiding en ontwikkeling van de FOD Economie over blended learning

In onze FOD is er een grote behoefte aan opleidingen inzake Word, Excel, Powerpoint en Access. Een klassieke opleiding biedt voor onze medewerkers onvoldoende mogelijkheden.

Daarom is onze FOD ingegaan op het nieuwe aanbod van het OFO inzake Office-vaardigheden. Het nieuwe project 'blended learning' biedt onze doelgroep de mogelijkheid om op grote schaal en met een lage kost opleidingen aan te bieden. Daarnaast kunnen onze medewerkers een op maat gekozen opleidingstraject voor Office doorlopen.

In 2005 hebben gedurende drie maanden ongeveer 280 ambtenaren van onze FOD deelgenomen aan het project. Zij ervaren het nieuwe initiatief van het OFO als positief.

Een aandachtspunt in de toekomst is de opvolging van het leerproces van de deelnemer. Het concept geeft de gebruiker een grote autonomie en veronderstelt een grote mate aan zelfdiscipline, wat niet altijd voor iedereen evident is.

We kunnen het project een succes noemen. We willen dus met een dergelijke formule blijven investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers.

Statform

Overheidsdiensten doen steeds vaker een beroep op bedrijven en lesgevers die specifieke opleidingen aanbieden.

Om een overzicht te krijgen van alle opleidings-inspanningen van de federale overheid werd in 2004 van start gegaan met het project Statform. 73 diensten werden aangeschreven. Uit de antwoorden van 51 diensten die 72% van het personeelsbestand vertegenwoordigen, blijkt dat in 2003 1,72 % van de loonmassa naar opleidingen is gegaan.

In 2005 wordt een gelijkaardige enquête gehouden om de gegevens van 2004 in te zamelen. Daaruit blijkt dat de opleidingsinspanningen in 2004 overeenkomen met 2,14% van de federale loonmassa (26 antwoorden van 74 aangeschreven diensten die 63,56% van het personeelsbestand vertegenwoordigen).

	2003	2004
Aangeschreven diensten	73	74
Antwoorden	51	26
% federaal personeelsbestand	72%	63,56%
% loonmassa	1,72%	2,14%

In 2006
wordt de inzameling en terbeschikkingstelling van gegevens geïnformatiseerd op www.statform.be

Ontwikkelen

Ontwikkelcirkels

In 2005 zijn de ontwikkelcirkels in de meeste federale diensten van start gegaan. De ontwikkelcirkels worden echter op verschillende manieren toegepast: een aantal diensten heeft bepaald dat een cyclus twee jaar duurt, andere zijn begonnen met een proefproject, weer andere faseren de invoering. In een paar diensten verloopt de implementatie moeizaam of is ze stilgevallen.

Om de toepassing in goede banen te laten lopen, worden de diensten op verschillende manieren begeleid en worden meer instrumenten ter beschikking gesteld:

- de Duitstalige versie van de didactische fiches wordt on line beschikbaar gesteld
- er is een nieuwe juridische FAQ
- de informaticatool Progresse, beschikbaar via de federale portaalsite, maakt het mogelijk om de gesprekken van de ontwikkelcirkels op een geautomatiseerde en beveiligde manier te ondersteunen.

Het meldpunt ontwikkelcirkels ontvangt in 2005 52 meldingen.

De opleidingen over ontwikkelcirkels dragen ertoe bij dat de evaluatoren en geëvalueerden de ontwikkelcirkels vlot en correct toepassen. In februari 2005 komt er bij het OFO een team opleiders voor de ontwikkelcirkels. Dit team werkt mee aan de ontwikkeling van een opleiding voor geëvalueerden “Zich voorbereiden op de gesprekken van de ontwikkelcirkels” die vanaf mei plaatsvindt.

Er zijn ook specifieke opleidingen voor evaluatoren:

- gesprekstechnieken
- doelstellingen en indicatoren vastleggen
- ontwikkelen van uw medewerkers en team.

In 2006

- gaat het instrument voor de kwaliteitsopvolging van start
- worden het instrument voor zelfevaluatie en dat voor 360° feedback afgewerkt en uitgetest
- zullen de interne opleiders steeds de opleiding ontwikkelcirkels geven, zodat de methodologie coherenter gebruikt wordt
- komt er een brochure met alle opleidingen voor de ontwikkelcirkels.

Taalexamens

Of ze het examen nu afleggen omdat ze een bewijs van taalkennis nodig hebben, of om een premie te ontvangen, heel wat ambtenaren leggen een taalexamen af bij Selor. En anderen die hun taalkennis willen laten certificeren.

De inschrijvingen zijn in 2005 vrijwel stabiel gebleven tegenover de voorgaande jaren. In 2005 heeft Selor de manier om de afwezigheden te berekenen verfijnd. Het afwezigheidspercentage komt dan op 19% uit. De maatregel van uitsluiting van kandidaten na een niet-gemotiveerde afwezigheid blijft daarbij een belangrijke rol spelen.

In 2005 slaagt 47% van de deelnemers. Dit is 4 procent meer dan in 2004. Die stijging komt er allicht omdat de kandidaten zich steeds beter kunnen voorbereiden met het zelfstudiepakket van Selor en de opleidingen van het OFO.

De taalexamens zijn in hoge mate gender- en leeftijdsneutraal.

- Bij de verdeling man-vrouw zijn er geen relevante verschillen in de slaagcijfers: 48% mannen en 45% vrouwen.
- In de leeftijdscategorieën tot 45 jaar variëren de slaagcijfers tussen 45% en 48%, en boven de 45 jaar stijgt dit tot 58%.

Taalexamens 2000 - 2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Inschrijvingen	59.110	36.202	26.786	25.215	26.374	24.846
Geweigerd	-	-	-	-	-	5.337
Aanwezig	21.125	16.932	16.372	15.584	16.995	15.879
Geslaagd	6.859	6.157	7.031	6.625	7.347	7.464
% Afwezig	64%	53%	39%	38%	36%	19%
% Geslaagd	32%	36%	43%	43%	43%	47%

In 2005 zijn enkele bepalingen in verband met de taalexamens aangepast:

- de berekeningswijze van het minimum aantal te behalen punten is opnieuw gedefinieerd
- de minister-voorzitter van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan nu ook een vertegenwoordiger afvaardigen.

Selor heeft twee taalexamensessies voor de magistratuur ingericht. De kandidaten hebben hierbij de keuze tussen twee examentypes. Het eerste examentype (artikel 5 van het KB van 19 december 2002) evalueert de passieve schriftelijke kennis en de actieve en passieve mondelinge kennis van de andere landstaal. Het tweede examentype (artikel 6 van het KB van 19 december 2002) gaat over de actieve en passieve schriftelijke en mondelinge kennis. De keuze van het examentype hangt af van de beoogde betrekking. Voor alle talen samen slaagt 32% van de kandidaten, en was er een afwezigheidsgraad van 20%.

Competentiemetingen

Selor organiseert de competentiemetingen van medewerkers van niveau B en C. Deze competentiemetingen worden georganiseerd per functiefamilie.

Voor de competentiemetingen bij Selor worden twee deeltesten afgenomen:

- een test pc-vaardigheden met drie modules; wie niet slaagt voor één of meerdere modules, krijgt bij het OFO een opleiding met een aansluitende post-test
- een toepassingsproef.

Achteraf krijgen de kandidaten een feedbackrapport met hun sterke en hun te ontwikkelen competenties.

Na de piek in 2003 is het aantal deelnemers in 2005 relatief beperkt. De slaagpercentages zijn vergelijkbaar met de vorige jaren, voor de test pc-vaardigheden zijn de slaagpercentages licht gezakt.

In de FOD Personeel en Organisatie

Opleidingen

Het aantal opleidingsmensdagen voor externe opleidingen bedraagt 411, voor opleidingen bij het OFO zijn dat er nog eens 1.454,4, dus bijna 3,5 dagen per personeelslid.

De personeelsleden van de FOD P&O volgen vooral opleidingen om vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn om een functie uit te oefenen. Concreet gaat het vooral om ondersteunende vaardigheden (ICT, talen), communicatievaardigheden en vaardigheden als adviseur, facilitator of projectleider.

De personeelsleden van niveau A nemen bijna driekwart van de opleidingen voor hun rekening.

Opleidingen per niveau		% personeelsbestand
niveau A	73 %	44
niveau B	9,5 %	16
niveau C	15 %	23
niveau D	2,5 %	17

Het budget dat aan externe opleidingen besteed wordt, stijgt elk jaar fors. In de cijfers van 2005 is echter wel het krediet voor het investeringsprogramma voor de opleiding (IPO) van € 53.200 begrepen. Dat krediet is gebruikt voor een begeleiding om de effectiviteit van de verschillende teams in de FOD te verhogen.

Budget externe opleidingen (+ jaarlijkse verhoging)		
2003	111.200	
2004	130.000	+17%
2005 (1)	171.568	+32%
2005 (2)	224.768	+73%

(1) exclusief IPO-krediet
(2) inclusief IPO-krediet

omdat ...

3

Promotie van de onlinecatalogus van de federale bibliotheken

Affiche van de campagne

ze kennis en informatie deelt

Kennis is macht. Niet zo lang geleden een vaak toegepaste houding bij de federale overheid. Nu is dit grotendeels verleden tijd en het besef is er: wie geeft wat hij heeft, krijgt daar zelf veel voor terug. Een betere en efficiëntere werkomgeving bijvoorbeeld. Hoewel de slag om de geesten grotendeels gewonnen lijkt, blijven heel veel initiatieven nodig om kennis- en informatiedeling in de praktijk vlot te laten verlopen. Om te weten of die initiatieven hun doel wel bereiken en ze waar nodig bij te sturen, worden steeds vaker tevredenheidsenquêtes uitgevoerd.

Kennis managen

eCommunities

De eCommunities blijven groeien: zowel het aantal gebruikers, het aantal workspaces en documenten, als het aantal bezoeken per dag is fors gestegen.

Een workspace biedt ambtenaren de gelegenheid om samen te werken, ook als ze op verschillende plaatsen werken. Het platform eCommunities heeft 26 workspaces voor samenwerking en kennisdeling op afstand:

- 16 workspaces voor transversale samenwerking (professionele netwerken voor de domeinen overheidsopdrachten, logistiek, informatica, personeelsbeheer, opleiding, organisatie, communicatie)
- 10 workspaces voor specifieke organisaties (FOD Werkgelegenheid, FEDICT, FOD P&O, FOD Volksgezondheid, FOD Sociale Zekerheid, POD Maatschappelijke Integratie, FAVV, Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg, CGVS, RSZ).

Eén van de meest opvallende en beloftevolle vernieuwingen is de documentenworkflow. Deze functionaliteit wordt in 2005 al gebruikt om de gecertificeerde opleidingen voor niveau A uit te werken. De beschrijving van elke opleiding wordt op een elektronische fiche gezet, en die fiche wordt dan in een workflow geplaatst en op verschillende niveaus goedgekeurd.

Gebruik eCommunities

	Januari 2005	Januari 2006
gebruikers	1.800	3.000
workspaces	21	26
documenten	40.000	140.000
bezoeken/dag	300	450

Jan Baten, adviseur-generaal bij de algemene directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid over de eCommunities.

Bij onze directie wil men dat inspecteurs die bedrijven controleren in Luik, Oostende of Hasselt allemaal op dezelfde manier werken. Met onze eCommunity hebben we een kenniscentrum met een soort tweerichtingsverkeer uitgebouwd. Via ons platform kunnen de inspecteurs raadplegen hoe hun collega's bijvoorbeeld een situatie rond pesten op het werk aangepakt hebben. Anderzijds kunnen ze ook informatie aanleveren en hun ervaring over bepaalde werkwijzen met hun collega's delen. Al onze inspecteurs hebben een draagbare pc en kunnen vanop diverse locaties inloggen.

De reflex om kennis te delen moet wel nog aangescherpt worden. Men beschouwt het nog te veel als tijdverlies. Daarbij vergeet men dat de winst voor de organisatie als geheel wel heel groot is.

Catalogus van de federale bibliotheken

Om de bekendheid van de gemeenschappelijke catalogus op www.bib.belgium.be te versterken, wordt in september en oktober een communicatiecampagne gehouden: affiches en folders worden naar ongeveer 2.500 bibliotheken verstuurd, een persbericht belandt bij een hele reeks gespecialiseerde redacties en ook in Fedra komt er een artikel.

Vanaf november verdubbelen de bezoekcijfers ruim tot ongeveer 12 000 per maand.

Gemeenschappelijke catalogus on line

	Gemiddeld per maand in 2005
bezoeken	4.761
opzoekingen	3.629
aanvragen	85

De aanpassingen om het Blindsurfer label te verkrijgen worden doorgevoerd, het label zelf wordt begin 2006 toegekend.

In 2006

verdubbelt het aantal beschikbare titels, zodra de collecties van de bibliotheken van de federale wetenschappelijke instellingen erbij komen.

Meer info: www.bib.belgium.be

Studie- en Documentatiecentrum (SDC)

In 2005 vinden meer ambtenaren de weg naar het Studie- en Documentatiecentrum van het OFO en wordt de collectie verder uitgebreid.

De grotere aantallen bezoekers en lezers zijn onder meer te danken aan folders die ter beschikking gesteld worden van de opleidingsverantwoordelijken en, vanaf oktober, bezoeken in samenwerking met de taallesgevers. Eind 2005 zijn er 292 nieuwe lezers (97 in 2004).

De collectie wordt uitgebreid met zo'n 350 nieuwe werken. Het aantal referenties in het LIBIS-netwerk en in de gemeenschappelijke catalogus van de federale bibliotheken loopt op tot meer dan 8.500.

In 2006

wordt een project afgerond om de dienstverlening te verbeteren.

Meer info: http://opac.libis.be en www.bib.belgium.be

Begeleiding en opleiding

De meeste organisaties die een plan voor kennismanagement hebben opgesteld, zijn begonnen met de uitvoering ervan. Dat is met name het geval voor de FOD's Buitenlandse Zaken, Economie, Binnenlandse

Zaken, Justitie, Mobiliteit en Vervoer en voor de POD Maatschappelijke Integratie. Ook meerdere openbare instellingen van de sociale zekerheid zetten structuren en actieplannen op. De RVA heeft een dienst kennismanagement opgericht die inmiddels operationeel is; bij de RSVZ en het RIZIV zijn er multidisciplinaire cellen om de prioritaire projecten te identificeren.

Om deze initiatieven te ondersteunen brengt de directie Kennismanagement het netwerk met de correspondenten voor kennismanagement (KMnet) regelmatig samen. De uitwisseling van ervaringen en de bijdragen van experts stimuleren de reflectie en de acties. Er worden voorstellen gedaan voor methodologische instrumenten, volgens de behoeften van de instellingen.

Het opleidingsaanbod voor kennismanagement bij het OFO is aanzienlijk uitgebreid. Enkele nieuwigheden:

- kennismanagement in de praktijk
- documenten beheren
- de eCommunities gebruiken (e-learning).

In 2006

worden er twee nieuwe methodologische instrumenten beschikbaar gesteld voor de instellingen:

- een instrument waarmee de leidinggevenden het kennismanagement in hun organisatie kunnen evalueren
- een methodologische gids voor de kennisoverdracht van senior naar junior medewerkers.

In de FOD Personeel en Organisatie

De P&O middagen

Op 26 april om kwart over twaalf bijt de cel Diversiteit de spits af. Ze stellen zichzelf en hun activiteiten gedurende een halfuurtje aan hun collega's voor. Daarna zijn er broodjes en een drankje om wat na te praten.

Met de P&O middagen wil de stafdienst P&O immers niet alleen bereiken dat de personeelsleden beter weten wie wat doet in de FOD P&O, deze middagen moeten er ook toe bijdragen dat de personeelsleden elkaar een beetje beter leren kennen.

De onderwerpen die elke laatste dinsdag van de maand aan bod komen, zijn dan ook erg gevarieerd: jaarverslag, personeelsplan, de juiste plaats van documenten, de sociale dienst, ... Er is zelfs een sessie met oefeningen voor wie vaak lang stilzit.

Investeringsprogramma voor de opleiding (IPO)

Kennismanagement was het thema voor IPO voor 2005. Uit de 74 ingediende projecten worden er 35 geselecteerd van 18 organisaties.

Communiceren

Een groot deel van de communicatie-inspanningen gaat naar de ondersteuning van andere domeinen. De volledige lijst met publicaties en communicatie-acties staat in bijlage. Maar de communicatiecultuur en vaardigheden bij de federale overheid worden nog verder uitgewerkt. Het netwerk COMMnet staat daarin centraal.

Ellen Lorang , administratief assistent bij het Belgisch Interventie- en Restitutiebureau (BIRB) over COMMnet

COMMnet is een schitterend initiatief van de FOD P&O. Ik denk dat hierdoor de interesse om een degelijk communicatiebeleid te voeren bij de ambtenaren sterk begint te groeien en dit was meer dan nodig.

Ik probeer zo veel mogelijk naar de COMMnet-vergaderingen te gaan. In totaal heb ik al 5 keer deelgenomen. Als ik er niet ben, wil dat zeggen dat het te druk is op het werk of dat ik met vakantie ben.

Vooral sessies over communicatieplanning en trends in evenementen zijn me bij gebleven omdat die op dat moment net van toepassing waren op het werk.

Dit is juist het leuke aan COMMnets, je kan er zelf uithalen wat je nodig hebt en het toepassen op je eigen werksituatie, wat uiteindelijk de bedoeling is.

De 10/10 tips en de COMMCollections vind ik erg gebruiksvriendelijk. De 10/10 tips staan bij ons allemaal op het intranet, zo kan iedereen ze raadplegen wanneer nodig. Ik ken ze bijna allemaal uit het hoofd en ik verkondig ze dan ook vurig.

"Spread the word" zou ik zeggen...

COMMnet in cijfers

3 werkgroepen gaan aan de slag over duurzame ontwikkeling, over de evaluatie van communicatieacties en over het communicatieplan van een project.

4 nieuwe communicatiefolders 10/10 verschijnen:

- Duidelijke boodschappen
- Slim publiceren
- On-linenieuwsberichten opstellen
- Crisiscommunicatie.

4 nieuwe communicatiebrochures verrijken de reeks COMMCollection:
- Een elektronische nieuwsbrief maken en verspreiden
- Deontologische code van de federale communicatoren
- Hoe en waarom een huisstijl ontwikkelen
- Het communicatieplan van een project opstellen.

5 keer wordt er 's middags "geknabbeld" over vier onderwerpen:
- Trends in grafische communicatie (2x)
- Informele communicatie
- Communicatie en motivatie
- Communicatie en creativiteit.

8 keer komen 40 à 60 leden van het netwerk van de federale communicatoren in 2005 samen. Best gesmaakt worden de sessies over de 'trends in personeelsfeesten en evenementen', 'trends in communicatiekanalen', 'communicatie en imago', en met als uitschieter 'trends in communicatiecampagnes'.

Begeleiding

Het DG Interne Communicatie ondersteunt de federale communicatiediensten niet alleen met het netwerk COMMnet. Communicatiediensten krijgen ook individuele begeleiding, bijvoorbeeld bij het uitbouwen van hun communicatieplannen. Nieuw voor 2005 is dat de FOD P&O zich daarvoor niet langer hoeft te beperken tot de FOD's en POD's, maar dat ook andere federale diensten voor begeleiding in aanmerking komen. Concreet worden het Belgisch Interventie- en Restitutiebureau (BIRB) en Fedasil begeleid.

Verder ondersteunt het DG Interne Communicatie de andere diensten met raamcontracten. In 2005 maakt Fedasil gebruik van een P&O-raamcontract om zijn telefonische bereikbaarheid onder de loep te nemen. Van het raamcontract voor de jaarverslagen maakt een hele reeks diensten gebruik: de FOD's P&O, Justitie, Buitenlandse Zaken en Volksgezondheid, en verder Selor, de Staatsveiligheid en de Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking (DGOS).

175 jaar ten dienste van iedereen

Naar aanleiding van 175 jaar België neemt de FOD P&O het initiatief voor een geschiedenis van de overheidsdiensten in België.

Het werk toont op een ludieke manier alle aspecten van het openbare leven in België. Het wordt geschreven door François-Xavier Nève en uitgegeven bij de Editions de l'Université de Liège.

Communicatie op www.belgium.be

Communicatie is de laatste jaren veel belangrijker geworden. Waar er vroeger intuïtief gecommuniceerd werd, gebeurt dat nu steeds bewuster. Waar dat vroeger enkel voor een beperkte groep van ambtenaren was weggelegd, wordt nu vrijwel elke ambtenaar verondersteld te communiceren.

Daarom is er op www.belgium.be, in het deel Ambtenaren, een rubriek Communicatie gecreëerd met informatie, bronnen en contacten voor iedereen die meer wil weten over communicatie. Deze informatie wordt geleidelijk verder uitgebouwd.

2005

Tevredenheidsenquêtes

Heel wat activiteiten op het gebied van communicatie en kennismanagement draaien al enkele jaren. Hoog tijd om te evalueren of de gebruikers er tevreden over zijn, en op welke punten er kan worden bijgestuurd.

In 2005 worden er tevredenheidsenquêtes gehouden over
- Fedra
- de eCommunities
- de communicatie over loopbaan A
- de federale portaalsite, deel ambtenaren.

Hoewel de ondervraagden over het algemeen best tevreden zijn, is er een terugkerende vraag om de informatie beter te doen aansluiten bij de persoonlijke situatie.

Fedra

Tussen 8 en 10 november wordt bij 382 lezers telefonisch een tevredenheidsenquête afgenomen.

De resultaten zijn over het algemeen zeer positief.
- Fedra wordt veel gelezen: 86% van de ondervraagden leest Fedra.
- Fedra heeft een trouw lezerspubliek: 80% van de lezers leest de 10 nummers per jaar.

- Fedra stimuleert de interactie tussen de ambtenaren: 58% van de lezers bespreekt de artikels met zijn collega's.
- Fedra wordt vooral gewaardeerd door de medewerkers van de lagere niveaus: Fedra krijgt een gemiddelde score van 7,3/10. De appreciatie zakt van 7,6 bij de lezers van niveau D naar 6,7 bij de lezers van niveau A.
- Vrijwel iedereen - 96% - wil Fedra blijven ontvangen: driekwart op papier, 10% via het web, en 14% via een combinatie van beide kanalen. De interesse voor een versie via het web is het grootst bij lezers van niveau A (19%).

Als belangrijkste minpunt komt naar voor dat nogal wat lezers artikels willen die dichter bij de eigen dienst, de eigen streek en het eigen niveau staan.

eCommunities

Het belang en succes van de eCommunities wordt bevestigd door de tevredenheidsenquête die eind 2005 wordt gehouden.

De 398 deelnemers zijn over het algemeen erg tevreden, en de tevredenheid stijgt naarmate ze meer van de eCommunities gebruikmaken, een opleiding volgen en de handleidingen gebruiken.

De deelname aan opleidingen en het gebruik van de handleidingen moeten echter nog verder gestimuleerd worden.

Te verbeteren zijn:
- de navigatie, die intuïtiever moet worden
- de doeltreffendheid van de zoekmotor
- de responstijd van het systeem.

eCommunities

Communicatie over loopbaan A

357 personen hebben eind 2005 hun mening gegeven over de communicatie over de invoering van de loopbaan A. De personeelsleden van niveau A willen vooral meer gepersonaliseerde informatie.

De personeelsleden van niveau A halen hun informatie zowel uit interne als uit transversale kanalen, waarbij die laatste groep een iets groter bereik lijkt te hebben.

In afnemende volgorde zoeken en vinden federale ambtenaren hun informatie in de uitneembare dossiers van Fedra (75%), de brochure over loopbaan A (72%), de federale portaalsite en het intranet (elk 53%) en bij de stafdienst P&O of de personeelsdienst (44%).

Over de kwaliteit en de kwantiteit van de informatie, en het moment waarop die werd verspreid, zijn de deelnemers over het algemeen tevreden.

Drie minpunten:

- één deelnemer op twee ziet niet duidelijk welke concrete gevolgen de nieuwe loopbaan voor hemzelf heeft
- 44% van de deelnemers weet niet tot wie zich te richten met vragen over zijn situatie; dit is vooral het geval voor de ambtenaren van de buitendiensten
- de behoefte aan gepersonaliseerde informatie komt vaak terug in de suggesties voor verbetering.

Federale portaalsite > ambtenaren

Eind 2005 geven 415 deelnemers, overwegend federale ambtenaren van niveau A, hun mening over de informatie voor ambtenaren op de federale portaalsite.

- Reglementering is de meest geraadpleegde rubriek; met de leeftijd worden verlof en competentiemetingen belangrijker, loopbaaninfo minder belangrijk.
- De relevantie en formulering van de inhoud van de site scoren goed.
- De algemene tevredenheidsscore is 6,5/10. Regelmatige gebruikers zijn meer tevreden dan occasionele gebruikers. Hoe lager het niveau van de gebruiker, hoe tevredener hij is over de site.

De belangrijkste minpunten:

- de informatie is niet steeds voldoende bijgewerkt
- de aangeboden informatie blijft vaak te algemeen
- het is niet altijd duidelijk tot wie men zich kan richten met een vraag of een probleem.

In de FOD Personeel en Organisatie

Infosessies

Naast de verdere uitbouw van het intranet en de bijna wekelijkse elektronische nieuwsbrief News P-O, worden op een vrij systematische basis infosessies georganiseerd voor de betrokken personeelsleden.

De stafdienst P&O organiseerde een of meer sessies over

- het arbeidsreglement en de vernieuwde werktijdregeling
- de nieuwe loopbaan niveau A
- de nieuwe loopbaan niveau D.

Het directiecomité geeft een stand van zaken van Miro, het balanced scorecardproject. Visie, missie en strategische doelstellingen van de FOD worden toegelicht. Op deze punten wordt verder ingegaan in teamsessies.

omdat ...

4

De geboorte van een meerling geeft recht op twee weken extra moederschapsverlof

ze zich bekommert om het welzijn van haar medewerkers

Welzijn is een vrij ruim begrip, en relatief moeilijk af te bakenen. Immers, elke maatregel die ertoe bijdraagt dat een personeelslid zich goed in zijn vel voelt, of juist niet, heeft een impact. Hier komen enkele voordelen aan bod die niet enkel de personeelsleden, maar vaak ook hun gezinsleden ten goede komen. Bijvoorbeeld omdat ze helpen om werk en privé-leven te combineren, of omdat ze bijdragen tot een betere bescherming, ook financieel. De bestaande verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden worden beetje bij beetje weggewerkt.

Bescherming van de ambtenaar en zijn gezin

Rechtshulp en schadeloosstelling

Federale personeelsleden die voor feiten worden gedagvaard, die bij de uitoefening van hun functie plaatsvonden, worden beter beschermd doordat de kosten van rechtsbijstand die voor rekening van de overheid zijn, geüniformiseerd worden.

Hiermee wordt een verbintenis uitgevoerd van het sectoraal akkoord 2003-2004 dat met de vakorganisaties van het federaal administratief openbaar ambt werd afgesloten.

De schadeloosstelling bij schade aan goederen die de personeelsleden gebruiken tijdens de uitoefening van hun functies, wordt beter geregeld. Die goederen waren meestal al verzekerd door de diensten, maar de schadeloosstelling dekt nu ook nog het franchisebedrag van de specifieke verzekering (KB van 16 maart 2006).

Begrafeniskosten

Als een statutair personeelslid overlijdt, dan wordt een vergoeding toegekend voor de begrafeniskosten. Die vergoeding komt overeen met de laatste brutowedde van de ambtenaar. Voor een contractueel personeelslid gold de minder voordelige regeling van de privé-sector.

Die ongelijkheid is nu weggewerkt: de vergoeding voor contractuele en statutaire personeelsleden is gelijkgeschakeld.

Verloven

Inhoudelijke aanpassingen

Enkele bepalingen van het moederschapsverlof, het adoptieverlof en het verlof om dwingende redenen van familiaal belang zijn gewijzigd.

Peter Bastiaens, attaché bij de directie Organisatie-ontwikkeling van de FOD P&O over adoptieverlof

Omdat Lie, het dochtertje dat ik adopteerde, jonger was dan 3 jaar, kreeg ik 6 weken adoptieverlof. Aan een ambtenaar die een kind adopteert dat ouder is dan 3 jaar maar jonger dan tien jaar, worden 4 weken toegestaan.

Ik vind zes weken prima. Het is natuurlijk een recht dat je hebt, maar veel hangt af van hoe men daar binnen de werkomgeving mee omgaat. Bij mij is dat heel soepel verlopen. In overleg met mijn directeur, en met het akkoord van mijn directeur-generaal en de stafdirecteur P&O gebruikte ik 2 weken om mijn dochtertje in China te gaan ophalen. Nadien kon ik nog 4 weken thuis met haar doorbrengen.

Die 6 weken zijn echt een unieke periode om aan elkaar te wennen in de ruime betekenis van het woord!

Moederschapsverlof

- Het prenataal verlof wordt van 7 naar 6 weken teruggebracht, maar de 8 weken postnataal verlof worden er 9.
- De geboorte van een meerling is goed voor twee bijkomende weken verlof.
- De postnatale rustperiode kan onder bepaalde voorwaarden verlengd worden.

Adoptieverlof

Het adoptieverlof wordt uitgebreid tot maximum 6 weken. Als het geadopteerd kind gehandicapt is, wordt het verlof verdubbeld.

Verlof om dwingende redenen van familiaal belang

Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang om kinderen die jonger zijn dan 15 jaar tijdens de schoolvakanties op te vangen, bedraagt maximum 30 werkdagen per jaar. Deze regeling wordt uitgebreid naar kinderen jonger dan 18 jaar met een lichamelijke of mentale handicap van minstens 66% en naar kinderen in het statuut van de verlengde minderjarigheid.

De stafdiensten P&O of de personeelsdiensten kunnen voortaan wel om een bewijs van de dwingende reden van familiaal belang vragen.

Verhoging van uitkeringen

De uitkeringen voor het ouderschapsverlof en voor de loopbaanonderbreking voor medische bijstand en voor palliatieve zorgen worden verhoogd

- met €100 voor de voltijdse loopbaanonderbreking tot €671,52 (bruto geïndexeerd)
- met €50 voor de halftijdse loopbaanonderbreking tot €335,75 (bruto geïndexeerd)

Verlenging van bestaande maatregelen

De vrijwillige vierdagenweek, de halftijdse vervroegde uittreding en de vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid voor contractuele personeelsleden die werden aangenomen ter vervanging van ambtenaren die kiezen voor de vrijwillige vierdagenweek, golden slechts tot eind 2005. Deze maatregelen worden met twee jaar verlengd.

Afschaffing carenzdag

Wanneer de arbeidsongeschiktheid van een arbeider minder dan veertien dagen duurt, is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carenzdag. De periode van gewaarborgd loon begint de volgende dag. De carenzdag was dus niet vergoed.

Het sectoraal akkoord 2003-2004 van het federaal administratief openbaar ambt bevat de verbintenis om de carenzdag af te schaffen. Dat is binnenkort een feit. De eerste dag afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid wordt dan vergoed. Het koninklijk besluit moet wel nog in het Staatsblad gepubliceerd worden.

Deze regeling geldt ook voor bedienden die zijn aangeworven op proef, of voor een bepaalde duur van minder dan drie maanden.

Vrijwillig ontslag

Het vrijwillig ontslag van een ambtenaar heeft de ambtsneerlegging tot gevolg. De ambtenaar kan zijn dienst slechts verlaten als hij daartoe behoorlijk gemachtigd werd en na een opzegtermijn van 30 dagen.
De opzegtermijn van 30 dagen kwam echter niet overeen met de administratieve praktijk. De procedure wordt daarom aangepast.

- De ambtenaar die ontslag wil nemen, informeert de overheid per aangetekende brief.
- Hij moet een opzegtermijn van minstens 30 dagen respecteren.
- Die termijn kan met een wederzijds akkoord worden verminderd.

Reiskosten

De vergoeding voor reiskosten stijgt. Personeelsleden die hun eigen voertuig gebruiken om dienstredenen, ontvangen vanaf 1 juli 2005 een vergoeding van €0,2841 per kilometer. De jaarlijkse berekeningswijze van de kilometervergoeding is aangepast. De vergoeding wordt gekoppeld aan de consumptieprijsindex, die rekening houdt met de evolutie van de brandstofprijzen. Dit vergemakkelijkt de jaarlijkse aanpassing.

Sociaal overleg

In 2005 heeft de FOD P&O het vakbondsstatuut verder aangepast om beter rekening te houden met de verschillende soorten overheidsdiensten.

Een nieuw stelsel van minimale rechten is van kracht geworden dat de regels voor de bevoegdheden van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten (Comité A) vereenvoudigt.

Een vakorganisatie heeft zich erover beklaagd dat België het recht op collectieve onderhandelingen niet respecteerde. Voor de Raad van Europa heeft de directie Sociaal Overleg België met succes tegen deze klacht verdedigd.

Een belangrijk deel van de onderhandelingen in het Comité B gaat over de nieuwe loopbanen en de opleidingen die daarin een grote rol spelen. Andere aandachtspunten waren onder andere de nieuwe hospitalisatieverzekering, het kadaster van het contractueel personeel (zie hoofdstuk 5) en de problematiek van restaurant- en schoonmaakpersoneel ingevolge een aantal verhuizingen van diensten.

In 2006
wordt het sectoraal akkoord 2005-2006 afgerond.

Een nieuwe hospitalisatieverzekering

In september wordt met Fortis AG NV een collectieve verzekering voor hospitalisatie- en gezondheidszorgen afgesloten voor de personeelsleden van de federale openbare diensten en hun gezinsleden. Het contract geldt voor de FOD's, POD's en enkele instellingen van openbaar nut (ION) die vooraf intekenden.

Het contract is op 1 januari 2006 in werking getreden, is 3 jaar geldig en verlengbaar voor een nieuwe periode van 3 jaar.

In grote lijnen is het nieuwe contract vergelijkbaar met vroeger. Er zijn nu wel twee formules:

- een basisformule voor een tweepersoonskamer
- een uitgebreide formule die duurder is, voor een éénpersoonskamer.

De aangesloten overheidsdiensten nemen een deel van de bijdrage op zich. Het bedrag van de bijdrage voor 2006 werd vastgelegd in de Ministerraad van 21 oktober:

- voor de ambtenaren van de FOD's, POD's en de wetenschappelijke instellingen draagt de werkgever € 53,40 bij, ongeacht de gekozen formule
- voor de nevenverzekerden blijven de huidige systemen van kracht (die verschillen van organisatie tot organisatie).

Meer info: www.belgium.be > ambtenaren > welzijn & cultuur > sociale dienstverlening en voordelen > hospitalisatieverzekering

FED+

Dankzij de voordeelkaart breidt FED+ zowel het aantal partners als het aantal aanbiedingen uit. FED+ reikt in 2005 ongeveer 2.000 nieuwe voordeelkaarten uit.

Fed+ 2002 - 2005

	2002	2003	2004	2005
Partners	15	38	134	162
Aanbiedingen	60	157	178	204
Ambtenaren ingeschreven op de site	11	320	3.008	6.501

In 2005

- lanceert FED+ FED+Info, een elektronische nieuwsbrief; er verschijnen twee edities
- groeit het aantal punten voor informatie en fotoontwikkeling aan tot zes
- stijgen de cijfers van gemiddeld een kleine 5.000 bezoekers per maand op www.fedplus.be naar ruim 7.000. Er zijn pieken in de bezoekcijfers wanneer Fedra en de nieuwsbrief FED+Info verschijnen.

Enkele minpunten:

- FED+ ontvangt van zijn partners weinig of geen verkoopsgegevens. Het blijft dan ook moeilijk om de precieze impact van de aanbiedingen in te schatten.
- De verdeling van producten en tickets is problematisch. Een logistieke partner zou daaraan kunnen verhelpen.

In de FOD Personeel en Organisatie

Preventie

De preventiedienst ziet erop toe dat de werkomstandigheden optimaal zijn.

De sites in de Wetstraat 51 en de Bishoffsheimlaan 15 werden bezocht door de arbeidsgeneesheren. Op enkele kleine punten na, zoals de stapeling van materiaal op kasten en enkele kabels op de grond, zijn de werkplaatsen in orde.

In 2005 wordt het EHBO-lokaal van de Wetstraat 51 verder uitgerust met o.a. een evacuatiestoel om mindervaliden gemakkelijker te kunnen evacueren bij een alarm.

Er waren 20 werkongevallen (dit is 2 minder dan in 2004), en het aantal verloren werkuren als gevolg van deze ongevallen daalde tegenover 2004.

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk vergaderde 5 maal.

Sociale dienst

De sociale dienst draagt met activiteiten als kinderopvang, een sportdag en griepvaccinatie bij tot het welzijn van de personeelsleden. De sociale dienst draagt ook bij in de kosten van de hospitalisatieverzekering.

omdat ...

5

De procedures voor de evaluatie van
de mandaathouders gaan van start

Cover van de praktische handleiding

ze loopbaanmogelijkheden biedt

Loopbaan en overheid kwamen niet vaak in één en dezelfde zin voor. De vastheid was immers belangrijk, niet zozeer de mogelijkheden. En als er al loopbaanmogelijkheden waren, dan waren die vrijwel uitsluitend toegankelijk voor de hogere niveaus. Met de nieuwe loopbaan D maakt de federale overheid duidelijk dat al haar medewerkers bij de overheid een loopbaan hebben en die stap voor stap kunnen uitbouwen.

Niveau A

De eerste stappen in de nieuwe loopbaan A werden in 2004 gezet. In 2005 volgen enkele andere fases.

Typefuncties

Om de zowat 1.500 verschillende functies van niveau A te kunnen classificeren, worden in 2005 al 300 typefuncties beschreven, gewogen en aan één van de 17 vakrichtingen toegewezen. Met dit referentiekader wordt eind augustus begonnen met de beschrijving en klassificering van de andere functies. Deze klus dient in de loop van 2006 geklaard te zijn.

Toewijzing aan een vakrichting

Vanaf juni 2005 worden alle personeelsleden van niveau A, behalve de contractuele deskundigen in een hogere dan de aanwervingsweddeschaal, aan één van de 17 vakrichtingen toegewezen. Op die manier wordt duidelijk in welk vakgebied een personeelslid hoofdzakelijk actief is.

Een vakrichting is een groep van functies die behoren tot een bepaald expertise- en kennisdomein. Ze biedt het personeelslid een beter zicht op zijn functionele en geldelijke loopbaan. Bovendien is de vakrichting de basis voor de keuze van een gecertificeerde opleiding die bij succes recht geeft op een competentietoelage en doorgroeimogelijkheden naar een hogere weddeschaal biedt.

De vakrichtingen en de functiebeschrijvingen zijn beschikbaar via de internettool Delicatesse: www.belgium.be > ambtenaren > HRM/Personeelstoepassingen. (zie ook hoofdstuk 3: tevredenheidsenquêtes)

Saïda Ben Mekki, administratief medewerker bij de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW) over de gecertificeerde opleidingen van niveau D

Ik heb aanvaard om deel te nemen aan een kleine werkgroep over de opleidingen niveau D. In het begin wist ik niet goed waarover het ging. Ik had horen zeggen dat de FOD P&O opleidingen voor niveau D voorbereidde, zoals dat ook al voor niveau B en C was gedaan.

Het verliep heel vlot: er waren twee personen van de FOD P&O die alle leden van de groep beurtelings aan het woord lieten komen. Het doel van de vergadering was een beschrijving opstellen van een functiefamilie en gelijkaardige functies groeperen. Iedereen kon uitleggen wat zijn werk inhield, waarna we gemeenschappelijke punten zochten. De vertegenwoordigers van P&O waren echt heel opmerkzaam, en volgens mij hebben ze rekening gehouden met onze opmerkingen. Voor mij – ik kom uit de privé-sector – was dat een nieuwe ervaring.

Onlangs heeft mijn chef me gevraagd bij welke functiefamilie mijn functie volgens mij moest behoren. De functiefamilie bepaalt immers welke gecertificeerde opleiding ik zal kunnen volgen.

Nu wacht ik dus zonder al te veel stress op de voorstellen voor opleidingen: ik weet dat de personeelsdienst me op de hoogte brengt als er nieuws is.

Niveau D

Meest opvallend zijn de lancering van de nieuwe loopbaan en de bijzondere proeven van de overgangsselecties naar niveau C.

Overgangsselecties

In 2005 kunnen de ambtenaren van niveau D deelnemen aan de bijzondere proeven voor overgang naar administratief en technisch assistent. De algemene proef werd al in 2004 gehouden.

Administratief assistent

De competenties voor deze functies worden getest met een reeks meerkeuzevragen die gehaald worden uit een concrete werksituatie waarin de kandidaten geplaatst worden.

Als begeleiding voor het grote aantal kandidaten werkt het OFO een syllabus uit en begeleidt het een reeks interne opleiders, die op hun beurt de kandidaten bij hun zelfstudie bijstaan.

Het slaagcijfer voor de tweede proef bedraagt 33%, goed voor 1.622 geslaagden. Voor hun verdere ontwikkeling hebben de kandidaten een evaluatieverslag ontvangen met hun sterke en en hun te ontwikkelen punten.

Technisch assistent

De bijzondere proef voor technisch assistenten bestaat uit twee delen. Voor het eerste deel slaagt 68% van de deelnemers. Het tweede deel vindt in 2006 plaats.

Interne markt

In 2005 doet de federale overheid 280 keer, dat is vergelijkbaar met 2004, een beroep op de interne markt: 136 keer via eRecruiting, 144 keer via aankondigingen voor de interne markt op de website. Er vinden 118 overplaatsingen plaats, tegenover 173 in 2004.

In 2006

nodigt Selor de kandidaten uit om een competentiebalans op te stellen. In samenwerking met het OFO worden dan een aantal opleidingspistes uitgewerkt.

Mandaatfuncties

Selectie

In 2005 worden 44 selectieprocedures feitelijk op gang getrokken. Daarvan zijn er eind december 14 volledig afgerond, bij 20 moet de benoeming nog plaatsvin-

Nieuwe loopbaan niveau D

De loopbaan van niveau D was aan herziening toe. Een aantal weddeschalen van administratieve en technische medewerkers en keuken- en schoonmaakpersoneel wordt tegen september 2007 geleidelijk aangepast.

Voor de statutaire medewerkers komen er ook nog eens betere mogelijkheden om door te groeien naar hogere weddeschalen.

Maar naast deze financiële maatregelen springen toch vooral de gecertificeerde opleidingen in het oog. Ook personeelsleden van niveau D worden nu aangemoedigd om hun competenties te ontwikkelen.

En wie slaagt voor zijn gecertificeerde opleiding, krijgt er gedurende acht jaar een competentietoelage van minimum €1.000 bruto bovenop.

Om de opleidingen te laten overeenstemmen met de behoeften van zowel het personeelslid als van de dienst, worden ze per functiefamilie georganiseerd. Elke functiefamilie, er zijn er 16, groepeert een reeks gelijkaardige taken.

Het functiefamilieboek staat op www.belgium.be > ambtenaren > loopbaantrajecten > loopbaanverloop > niveau D.

den. De 10 procedures waarvan de selectie zelf eind december niet volledig is afgerond, zijn grotendeels pas in november of december gestart.

De samenstelling van de selectiecommissie is gewijzigd voor de FOD's en POD's, en wordt ook voor de andere instellingen gewijzigd (zie getuigenis hoofdstuk 1).

Evaluatie: nieuwe formule

Voor de evaluatie van de managers wordt een nieuwe formule uitgewerkt. Er zijn zes richtlijnen:

- elke manager stelt binnen zes maanden na zijn aanstelling een management- en een operationeel plan op
- er komt een geregelde evaluatie, in principe om de twee jaar
- de evaluatie gaat niet alleen over de realisatie van doelstellingen, maar ook over de manier waarop naar die doelstellingen wordt gewerkt
- de evaluatie steunt op dialoog en garandeert objectiviteit; elke mandaathouder wordt door een eerste evaluator geëvalueerd die wordt bijgestaan door een tweede evaluator
- de evaluatie vindt plaats op basis van een eenvormige reglementering, namelijk het koninklijk besluit van 29 oktober 2001
- voor managers in functie zijn er enkele overgangsmaatregelen: zij worden tijdens hun mandaat twee keer geëvalueerd.

Dezelfde richtlijnen gelden ook voor de stafdirecteurs.

Om alle betrokkenen door de procedures te gidsen, publiceert de FOD P&O de praktische handleiding "De evaluatieprocedures van de mandaathouders".

Staffuncties in de programmatorische overheidsdiensten (POD's)

De bepalingen van het KB van 2 oktober 2002 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten golden al voor de staffuncties bij de FOD's. Ze zijn nu ook van toepassing op de staffuncties bij de POD's indien die functies daar bestaan.

Deze functies zijn reeds opgericht bij de POD Wetenschapsbeleid en weldra bij de POD Maatschappelijke Integratie.

Gebruik van talen

De management- en staffuncties van de openbare instellingen van sociale zekerheid (OISZ) en van de instellingen van openbaar nut (ION) zullen nu ook opgenomen worden in de wetgeving over het gebruik van de talen.

Deze aanpassing voorkomt dat er functies in besluiten betreffende de trappen van de hiërarchie verschijnen, zonder dat hun grondslag degelijk in de taalwetten zou zijn vastgelegd.

De wet werd begin 2006 gestemd.

Tweetalige adjuncten

Met de afschaffing van het tweetalig kader werd ook de verplichting om wettelijk tweetalige adjuncten aan te duiden afgeschaft. Tegelijkertijd werd ook de functionele tweetaligheid van sommige managers verplicht. Die verplichting werd echter nog niet reglementair vastgelegd.

In afwachting van die formalisering wordt het KB van 16 mei 2003 dat voorziet in de aanstelling van tweetalige adjuncten in diensten die de eenheid van rechtspraak verzekeren, tot 31 december 2006 verlengd.

Het kadaster van de contractuelen

In uitvoering van het sectoraal akkoord van het openbaar ambt 2003-2004 stelt de FOD Personeel en Organisatie een kadaster van het contractueel personeel op. Dat biedt een overzicht van de contractuele tewerkstelling bij de federale overheid: aantallen, categorieën contractuelen, soorten arbeidsovereenkomsten, ...

Om de gegevens te verzamelen heeft de directie Planning en Selectie een vragenlijst en een zevental tabellen met te kruisen gegevens uitgewerkt. De gegevens worden ingezameld bij 68 federale diensten. Ze geven de toestand weer op 1 december 2004.

De belangrijkste vaststellingen.

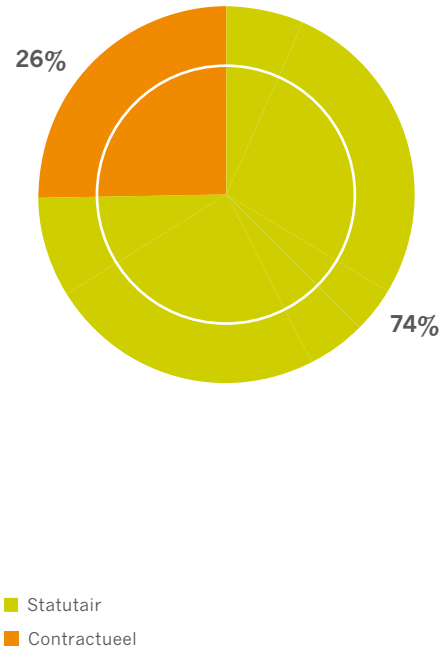
- Er zijn 21.409 contractuele personeelsleden op een totaal van 83.704, dus 26%.
- Meer dan 75% heeft een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
- 94% van de contractuelen is belast met een permanente opdracht, dus een opdracht die verband houdt met de bestaansreden van de dienst.
- 42% telt meer dan 5 dienstjaren en 23% zelfs meer dan 10 dienstjaren.
- 75% van het contractueel personeel is van niveau C of D.
- 69% van de contractuelen zijn vrouwen. Naarmate het niveau daalt, stijgt hun aandeel: van 53% in niveau A naar 74% in niveau D. In het geheel van het statutaire en contractuele personeel zijn de vrouwen met 51% slechts licht in de meerderheid.

Nadat het kadaster van het contractueel personeel aan het Comité B werd voorgesteld, wordt een werkgroep samengesteld om de conclusies van het verslag te analyseren en voorstellen voor verbetering te formuleren. Die werkgroep benadrukt de voorrang voor de statutaire tewerkstelling en formuleert een aantal voorstellen. Zo moet er een permanent overzicht van de contractuele tewerkstelling komen, moet het voor contractuelen die geslaagd zijn voor een selectie, makkelijker worden om benoemd te worden, en moeten de principes en praktijken van de contractuele tewerkstelling beter gestroomlijnd worden.

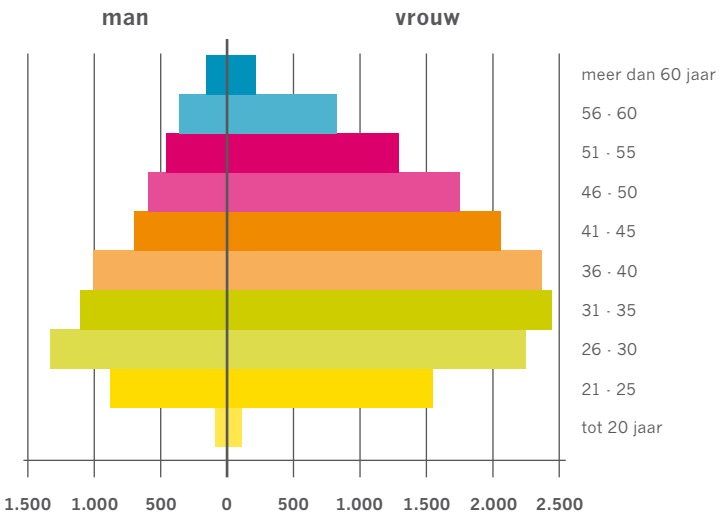
Een eerste concreet resultaat van de activiteiten van de werkgroep is dat contractuele personeelsleden die al minstens drie jaar in dienst zijn, vrijgesteld worden van een eventuele voorafgaande proef van een wervingsselectie (KB van 6 oktober 2005).

Meer informatie: www.p-o.be > algemene informatie > publicaties > kadaster van het contractueel personeel in het federaal administratief openbaar ambt

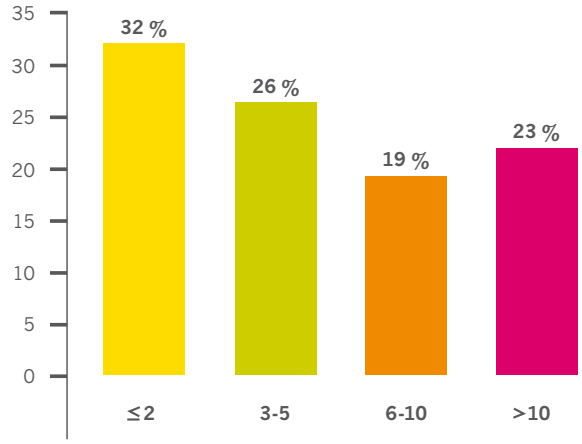
Verhouding statutairen versus contractuelen



Verdeling volgens leeftijd en geslacht



Tewerkstellingsduur van contractuelen



- minder of gelijk aan 2 dienstjaren
- van 3 tot 5 dienstjaren
- van 6 tot 10 dienstjaren
- meer dan 10 dienstjaren

omdat ...

6

ze haar

Dialoog voor verbetering

Affiche van de derde kwaliteitsconferentie

manier van werken steeds vernieuwt

Continue vernieuwing, niet wachten tot de werkwijzen en werkomstandigheden achterhaald zijn, over de haag kijken om te zien hoe anderen het doen, en dan de beste praktijken aanpassen en toepassen. Die structurele vernieuwing krijgt niet alleen vorm in projecten om organisaties in hun geheel beter te doen draaien, maar ook op andere gebieden zoals opleiding, human resources en overheidsopdrachten.

Verbeterprojecten

De BPR-projecten zijn waarschijnlijk de meest gekende en de meest ingrijpende verbeterprojecten. Dit wil echter niet zeggen dat andere projecten minder belangrijk zijn. Het komt vaak voor dat meerdere projecten gecombineerd worden. Zo kan er in het kader van een BPR-project een CAF-evaluatie doorgevoerd worden, of een balanced scorecard ingevoerd worden, of beide.

Meer info: www.belgium.be > ambtenaren > een dienst beheren > verbeterprojecten en www.publicquality.be

Business Proces Re-engineering (BPR)

BPR-projecten zijn een wezenlijk onderdeel geworden van de modernisering van de federale overheid.

Om de ambtenaren meer vertrouwd te maken met het begrip en het concept BPR verschijnt in april 2005 de brochure 'Verbeterprojecten BPR-Instrument bij de modernisering van de federale overheid'.

BPR: 5 jaar modernisering

De federale overheidsdiensten doen aanzienlijke inspanningen om steeds meer klantgericht te zijn en om doeltreffender en efficiënter te werken. Sinds 2000 werd er in het kader van deze modernisering met een twintigtal BPR-projecten gestart.

Op 12 mei brengt de FOD Personeel en Organisatie de belangrijkste actoren bij de modernisering van de federale overheid samen om een balans op te maken en vooruit te kijken.

Op het programma staan getuigenissen van voorzitters en projectleiders en er komen enkele goede praktijken aan bod. De geleverde inspanningen en concrete resultaten worden onder de aandacht gebracht, en ervaringen worden uitgewisseld.

Met 424 inschrijvingen voor deze eerste BPR-dag wordt het belang van en de belangstelling voor BPR-projecten bevestigd. Uit de 211 evaluatieformulieren blijkt dat:

- 72 % het evenement een zeer goed initiatief vindt en 25% een goed initiatief
- 86,7% nieuwe ideeën heeft opgedaan
- 80,1% ideeën heeft opgedaan die bruikbaar zijn voor de eigen organisatie.

In navolging van de BPR-dag wordt aan de Ministerraad een rapport met een volledig overzicht van 22 BPR-projecten in 13 overheidsdiensten over een periode van 2002 tot mei 2005 voorgesteld.

Meer info: www.p-o.be > algemene informatie > publicaties > BPR-projecten: stand van zaken en resultaten

Projecten

In 2005 worden zes BPR-projecten succesvol afgerond. Hoewel dat niet altijd zichtbaar is voor de buitenwereld, worden er belangrijke veranderingen doorgevoerd.

BPR-projecten afgesloten in 2005

Dienst	Naam	Voorbeelden resultaten
FOD Financiën	Thesaurie	de implementatie wordt intern uitgevoerd
FOD Justitie	Just-in-time	informatisering, projectmanagement, nieuwe organisatiestructuur
FOD Binnenlandse Zaken	MPM	integratie noodplanning in Crisiscentrum, optimalisatie dienst Rampenschade
FOD Buitenlandse Zaken	Coperworld	introductie en organisatie kennisbeheer, halvering wachttijden aanvraag identiteitskaart voor Belgen in het buitenland
FOD Mobiliteit en Vervoer	VPA Mobiliteit	gecoördineerde aanpak voor controle en inspectie, vereenvoudiging erkenning binnenvaart, schrappen fiscale zegel, enig loket maritieme zaken
FOD Personeel en Organisatie	Werkpostanalyse stafdienst P&O	actieplan

Workshop

Om de BPR-projecten in de toekomst nog beter af te stemmen op de verwachtingen van de FOD's en succesvolle implementaties te garanderen, wordt op 23 november 2005 een workshop georganiseerd met voorzitters van verschillende FOD's en projectleiders van BPR-projecten.

Enkele conclusies uit deze sessie.

- Het implementeren van de resultaten van de BPR's is essentieel. Er zal hiervoor blijvend gebruik worden gemaakt van de ondersteuning van de FOD P&O.
- Er moeten voldoende opleidingen zijn om interne competenties op te bouwen, o.a. projectmanagement, en voor specifieke technische competenties die nodig zijn voor de implementatie.
- Een projectmanagement office (PMO) of organisatie-cel is cruciaal voor de modernisering.

In 2006

gaan de lopende BPR-projecten voort. Enkele projecten zitten in de vijfde en laatste fase, andere staan in de startblokken.

BPR-projecten 2005-2006

Dienst	Naam	Fase (op 5)
FOD Economie	Eco-bpr	fase 5
FOD Justitie	Staatsveiligheid	fase 5
FOD Justitie	Justitiehuizen	fase 5
FAVV	Food@work	fase 5
FOD Financiën	Opera	fase 5
FOD Binnenlandse Zaken	Gesloten Centra voor Illegalen	fase 5
Nationaal Geografisch Instituut	NGI	fase 3
FOD Personeel en Organisatie	Verbeterproject OFO	fase 3
FOD Volksgezondheid	Ziekteverzuim	fase 2
Wet. Inst. Volksgezondheid	CODA-WIV	fase 2
Fedasil	Fedasil	fase 1
Koninklijk Museum Schone Kunsten	KMSK	in opstart

Kwaliteitsaanpak (CAF)

Begeleiding

De directie Organisatieontwikkeling van de FOD P&O heeft in 2005 enkele overheidsdiensten begeleid bij de zelfevaluatie van hun organisatie.

Zo wordt o.a. bij de FOD Binnenlandse Zaken (DG Veiligheid en Preventie), de Staatsveiligheid, de POD Maatschappelijke Integratie en bij de Belgische Technische Coöperatie (BTC) een grondige evaluatie op basis van het Common Assessment Framework (CAF) doorgevoerd en een actieplan opgesteld.

Kwaliteitsconferentie

Op 17 en 18 oktober 2005 vindt de derde Conferentie over de Kwaliteit van de Overheidsdiensten in België plaats met 850 deelnemers uit alle overheidsniveaus.

Rond het thema 'Dialoog voor verbetering' worden 5 themaprogramma's aangeboden:

- CAF en Kwaliteitsinstrumenten
- Kwaliteit en Onderwijs
- Globale Aanpak van Kwaliteit
- Bestuur en Inspraak
- Klantgerichtheid.

Piet Vanthemsche, gedelegeerd bestuurder van het FAVV over nieuwe werkmethodes

De bevoegdheid over de veiligheid van de voedselketen was verspreid over een conglomeraat van diensten en dienstjes. En in 1999, nadat de regering viel over de dioxinecrisis, werd de lat heel hoog gelegd, zowel door politici als door het brede publiek. Het nieuwe FAVV (Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen) moest de klus klaren.

We vertrokken vanuit de vraag: wat zijn onze kernactiviteiten? Op basis van deze oefening werd het kernproces van het FAVV gedefinieerd. Een eerste stap daarin was het uitbouwen van een programma, gebaseerd op een wetenschappelijke risico-analyse, dat onze controles en monsternames op het terrein beschreef. Dat werd vertaald naar een planning van deze controles en monsternames, die rekening hield met heel specifieke parameters zoals de invloed van seizoenen, de geografische verschillen, de lagere personeelsbezetting op bepaalde tijdstippen, ... Deze planning wordt uitgevoerd door onze provinciale controle-eenheden, en ondersteund door een beveiligde webapplicatie. Daaruit vloeide logischerwijs de link naar de rapportering.

De uitvoering van het kernproces wordt steeds verbeterd, waardoor steeds nieuwe verbeterprojecten opgestart worden. De negatieve ervaringen? Onze interne cyclus is moeilijk te linken aan de begrotingscyclus. Ook wordt de vertaling van een programma naar een effectief plan enorm onderschat. En natuurlijk bots je op de weerstand tegen verandering, al was het maar omdat sommigen vrezen hun zelfstandigheid te verliezen. Maar dat weegt niet op tegen de positieve ervaringen. Het personeel heeft de weerstand laten varen toen het aan den lijve de meerwaarde kon voelen. Onze activiteiten worden beter meetbaar en dat levert een grote winst op aan transparantie.

De finale tip van het FAVV: Wees niet bevreesd voor de chaos bij de start. Een beetje chaos vooraf kan de acceptatie van een nieuwe werkwijze zelfs vergemakkelijken.

Op de laatste dag worden ook de drie goede praktijken bekendgemaakt die België zullen vertegenwoordigen op de vierde Europese Kwaliteitsconferentie in 2006: Stad Gent, Haute Ecole Provinciale de Charleroi-Université du Travail en het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV).

Uit de 543 evaluatieformulieren van 850 deelnemers (64%) blijkt o.a.:

- dat 61,2% de conferentie als goed beoordeelt, 18,2% als zeer goed
- dat voor 51% de conferentie goed aan de verwachtingen beantwoordt, voor 16,5% zeer goed
- dat 73,2% aangeeft deel te zullen nemen aan de volgende Belgische conferentie

Tevredenheidsenquêtes

In 2005 is de FOD P&O begonnen met het opstellen en afnemen van tevredenheidsenquêtes zowel bij de burgers (extern) als bij de ambtenaren (intern). Doel van deze enquêtes is de verwachtingen van burgers en ambtenaren te leren kennen om er rekening mee te houden bij de modernisering en permanente verbetering van een organisatie. De resultaten van deze enquêtes worden dan verwerkt in een actieplan.

Tevredenheidsenquêtes 2005

FOD Mobiliteit en Vervoer	DIV	Externe bevraging bij de klanten (= PuMP-project)
FOD Binnenlandse Zaken	Stafdienst P&O	Intern
FOD Binnenlandse Zaken	Logistiek	Intern
FOD P&O	4 horizontale FOD's	Intern (in opstart)
RSVZ	Interne tevredenheidsmeting	Intern (in opstart)

Balanced scorecard

Een balanced scorecard is een instrument dat het management van een organisatie via een aantal indicatoren een overzicht geeft van de activiteiten, zodat het de nodige acties kan ondernemen om zijn doelstellingen te bereiken. Het uitwerken van een balanced scorecard is vaak een onderdeel van een BPR.

Steeds meer overheidsdiensten erkennen het nut en de meerwaarde van dit meetinstrument om de realisatie en evolutie van de vooropgestelde doelstellingen te kunnen opvolgen en desnoods bij te sturen. Zo heeft de FOD P&O in 2005 o.a. de POD Maatschappelijke Integratie en de Staatsveiligheid begeleid bij de ontwikkeling van een balanced scorecard.

Strategische positionering

Met strategische positioneringsprojecten ondersteunt de FOD P&O organisaties bij het uitwerken van hun managementplan. Bij ieder BPR-project wordt de strategische positionering systematisch herzien. Dit betekent niet noodzakelijk dat de organisaties die een strategische (her)positionering wensen door te voeren, een BPR nodig hebben.

Zo heeft de directie Organisatieontwikkeling in 2005 het Belgisch Interventie- en Restitutiebureau (BIRB) en het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium (KIK) begeleid bij de definiëring van hun strategische positionering en het opstellen van hun managementplan.

In de FOD Personeel en Organisatie

Telewerk: evaluatie

In 2004 ging in de FOD P&O een proefproject telewerken van start. Eerst 25, later nog eens 33 medewerkers konden 1 à 2 dagen per week thuiswerken.

Voor zowel werknemer als werkgever wordt een aantal voordelen verwacht: een betere combinatie werk en privé-leven, kortere reistijden, hogere motivatie, minder stress, een hogere productiviteit, meer flexibiliteit, ...

In 2005 wordt het proefproject geëvalueerd. In grote lijnen worden de verwachte voordelen gerealiseerd. Het contact en overleg met collega's en chef verloopt wel iets moeilijker en enkele praktische punten kunnen beter worden geregeld.

Dat leidt tot enkele beslissingen en aanbevelingen van het directiecomité:

- telewerken wordt een vast onderdeel van de werkorganisatie
- er is bij voorkeur slechts één telewerkdag per week
- het overleg binnen een team moet goed georganiseerd worden
- er moet worden verduidelijkt welke medewerkers in welke functies kunnen telewerken
- er wordt gezocht naar een formule om telefoonkosten te vergoeden.

In het actieplan van de regering voor 2006 neemt de uitbreiding van telewerken in de federale overheid een belangrijke plaats in. Onder andere op basis van de ervaring in de FOD P&O zelf, gaat het DG Organisatie het reglementaire en organisatorische kader daartoe uitwerken.

Francine Bonjean, opleidingsdirecteur bij de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) over ITMA

Na een doeltreffende, praktische en aangename opleiding kunnen de ambtenaren van het Opleidingscentrum van de RVP nu rechtstreeks met het OFO samenwerken via ITMA! Sedert eind 2005 centraliseert dit systeem alle informatie over de gecertificeerde opleidingen: inschrijvingen, opvolging, aanwezigheden, ...

Wij kunnen ook de evolutie van een inschrijving volgen ongeacht de goodwill van de deelnemer, verslagen opstellen, ... Kortom, als we de gerealiseerde tijdwinst na twee maanden vrijwel dagelijks gebruik zagen, zijn we ons zelfs gaan afvragen hoe we het vroeger deden. Bij ons spreekt men vanaf nu van “vóór ITMA” en “na ITMA”!

Maar geen rozen zonder doornen, dus toch enkele wensen voor de toekomst:

- de informatie van het systeem rechtstreeks kunnen printen, en niet meer via de browser (afdrukken van menu’s op eenzelfde pagina...)
- toegang hebben tot het opvolgen van problemen die via de ITMA-helpdesk worden gemeld en ten slotte
- beschikken over een alfabetische klassering van de opleidingen.

Wij zijn ervan overtuigd dat u eraan werkt!

Wij wachten dan ook vol ongeduld op de dag dat het systeem algemeen wordt ingevoerd voor alle inschrijvingen voor de OFO-opleidingen.

Veel succes!

Personeelsplan: balans na 2 jaar

In vergelijking met 2004 worden de personeelsplannen van 2005 vroeger goedgekeurd en is de doorlooptijd ingekort. Toch duurt de hele procedure nog lang en worden de plannen te laat afgewerkt.

Enkele cijfers

Het aantal personeelsplannen stijgt van 23 in 2004 tot 35 in 2005. Het gaat om 18 plannen met personeelsenveloppe en 17 personeelsplannen met een aparte financiering. Tussen de goedkeuring van het eerste en de goedkeuring van het laatste plan liggen er 9 maanden. In 2004 waren dat er nog 14.

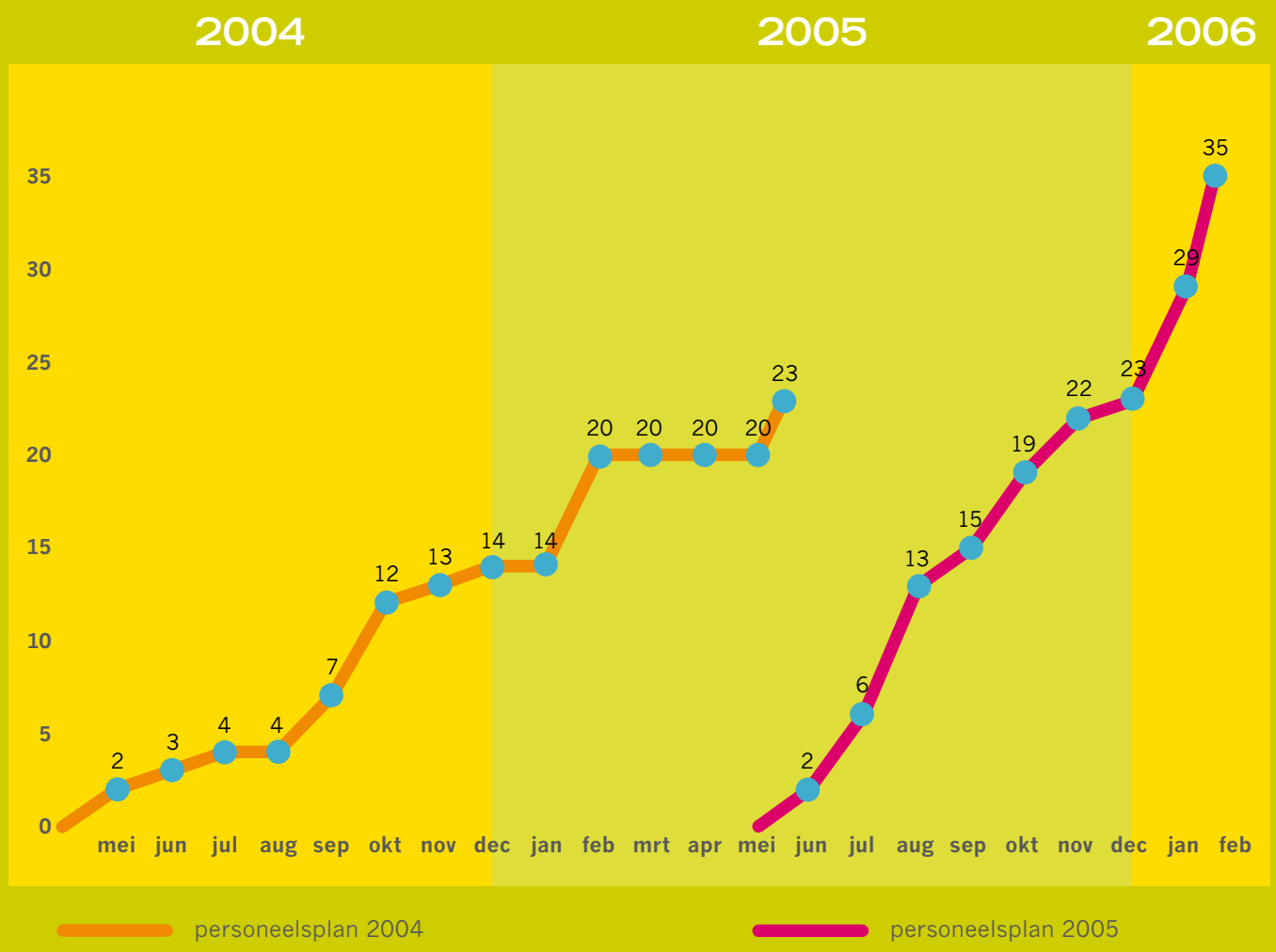
Procedure versnellen

Voor de definitieve goedkeuring moet het personeelsplan verschillende stappen doorlopen, zowel bij de diensten als bij de FOD P&O. Om al die stappen vlotter te laten verlopen werkt de FOD P&O op verschillende manieren op de procedure in.

Conformiteit

De directie Planning en Selectie (P&S) van de FOD P&O controleert of de plannen die aan de Minister van Ambtenarenzaken voorgelegd worden, wel conform zijn.

Aantal goedgekeurde personeelsplannen



In 2005 bedraagt de gemiddelde verwerkingstijd per dossier nog 18 dagen. Dat is wel nog vier dagen meer dan de doelstelling, maar een hele verbetering tegenover 2004. Toen werd een dossier gemiddeld in 70 kalenderdagen verwerkt, en slechts 66% van de dossiers was conform de methodologie.

In 2005 gaat daarom veel aandacht naar de verduidelijking van de methodologie om een personeelsplan op te stellen, o.a. door opleiding en concrete ondersteuning.

Gemiddelde verwerkingstijd (+ percentage dossiers per categorie)

	Eerste plan in 2005	Tweede plan in 2005
Gemiddelde verwerkingstijd	**22** dagen	**16** dagen
Met ondersteuning	**20** dagen (29%)	**11** dagen (50%)
Zonder ondersteuning	**35** dagen (9%)	**34** dagen (12%)

Opleiding

Al in 2004 werkte het OFO samen met de directie P&S een opleidingstraject uit om een personeelsplan op te stellen. Deze opleiding steunt op de methodologische handleiding met een volledig uitgewerkte case.

Er vinden in 2005 een 10-tal tweedaagse opleidingssessies plaats met 32 Nederlandstalige en 36 Franstalige deelnemers. Vooral de case die de verschillende stappen in de methodologie illustreert, heeft zijn pedagogisch nut bewezen.

Ondersteuning

Om de personeelsplannen vlotter te doen opstellen, wordt systematisch aangeboden om diensten te ondersteunen vooraleer ze hun plan indienen. Als een eerder personeelsplan problemen had opgeleverd, dan wordt daar systematisch een debriefing over gehouden.
In totaal worden een 30-tal ondersteunende sessies gehouden bij 11 FOD's en instellingen van openbaar nut.

In 2005 gaat het in 62% van de gevallen om een tweede personeelsplan, in 38% om een eerste. De gemiddelde verwerkingstijd daalt van 22 dagen voor het eerste plan naar 16 dagen voor het tweede. Naast de ervaring speelt vooral ook het effect van de ondersteuning: bij diensten die niet ondersteund worden, lijkt de ervaring van een eerder plan nauwelijks mee te spelen. Bij de andere verloopt de procedure merkelijk sneller.

Verfijning werkwijze

Hoewel er duidelijk vooruitgang geboekt wordt, en vrijwel alle plannen worden goedgekeurd in het jaar waarop ze van toepassing zijn, treden de meeste plannen niet in werking voor de periode die ze plannen. Vooraleer een personeelsplan definitief goedgekeurd wordt, doorloopt het een hele reeks van stappen. Het is dan ook erg belangrijk dat de diensten er tijdig mee beginnen.

Eén van de redenen waarom diensten vrij laat met hun personeelsplan begonnen, was dat de personeelsenveloppe nog niet gekend was. Vermits die enveloppes meestal pas tegen het eind van het jaar gekend zijn, impliceert wachten dat het personeelsplan waarschijnlijk niet tijdig klaar kan zijn.

Diensten hoeven niet te wachten op de definitieve personeelsenveloppe om aan hun personeelsplan te beginnen. De enveloppe kan immers binnen een bepaalde marge geschat worden en de methodologie van het personeelsplan maakt flexibele aanpassingen bij de uitvoering mogelijk. Het is immers bij de opvolging van het plan dat de concrete beslissingen worden genomen, afhankelijk van de kredieten die beschikbaar zijn.

Elektronische ondersteuning

Met het project Sepp (support électronique au plan de personnel) dat eind 2004 van start ging, wilde de FOD P&O een elektronische tool ter beschikking stellen om de diensten te ondersteunen bij alle fasen van het personeelsplan: planning, opvolging en uitvoering. Bij dit project werd intensief samengewerkt met de betrokken diensten en afdelingen, bijvoorbeeld de Inspectie van Financiën en de FOD B&B.

Dat resulteerde in een grondige analyse van de benodigde functionaliteiten. Het project SeppII, dat eind 2005 van start gaat, heeft tot doel het instrument concreet te realiseren, zodat het eind 2006 operationeel is.

Loonkosten: betrouwbare en bruikbare gegevens

De diensten beschikten niet altijd over betrouwbare en relevante budgettaire informatie over hun loonkosten. Om de diensten een beter inzicht te geven in hun budgettaire mogelijkheden hebben de directie P&S en de CDVU een methodologie uitgewerkt om de gegevens van de CDVU op een uniforme en overzichtelijke wijze aan te bieden.

Deze toepassing biedt de diensten heel wat voordelen:

- ze vergemakkelijkt de controle van de uitgaven
- ze maakt het mogelijk om de budgettaire marges te berekenen
- ze maakt een analyse van de personeelskostenstructuur mogelijk.

De methodologie is gebundeld in de brochure “Opvolging en controle van de loonkosten - De gegevens van de CDVU integreren”

2005

Nathalie Orban, verantwoordelijke van de cel overheidsopdrachten van de stafdienst ICT van de FOD Financiën, over e-procurement.

Ik gebruik het systeem JEPP (elektronische bekendmaking van overheidsopdrachten) al van toen het enkele jaren geleden bij Landsverdediging werd opgestart.

Sinds de dienst e-procurement zich met het project bezighoudt, is duidelijk te merken dat er een wil is om schot in de zaak te brengen en dat de nodige middelen beschikbaar zijn gesteld.

Ik verwacht dat e-procurement zorgt voor de modernisering en vereenvoudiging van de administratieve taken van de aankopers. Ik denk hierbij bijvoorbeeld aan de automatische bekendmaking of het openen van elektronische offertes, wat ons het verplicht paraferen van elke pagina, een tijdrovend en langdradig werk, zal besparen.

Ik stel het ook ten zeerste op prijs dat de dienst e-procurement terdege rekening houdt met de behoeften en desiderata van de gebruikers. Men mag gerust spreken van een zeer constructieve samenwerking!

e-HRM

ERP

De voorbereidingen van een e-HRM-instrument voor de federale overheid gaan voort. Concreet wordt in samenwerking met de FOD's een haalbaarheidsstudie uitgevoerd met een nauwkeurige analyse van de processen en een bestek als resultaat dat de Ministerraad in 2006 goedkeurt.

Begin 2007 worden de eerste functionaliteiten in de proef-FOD's geïnstalleerd.

PData

Pdata is een internettool die een overzicht geeft van de gegevens en statistieken van het personeel van de 75 federale diensten met onderverdelingen per niveau, geslacht, ...

In 2005 bevat PData een interface met de Kruispuntbank Ondernemingen (KBO) en begint ze met het beheer van de adressen van de federale diensten om bijvoorbeeld statistieken over het woon-werkverkeer op te stellen.

De site www.pdata.be heeft in 2005 het Blindsurferlabel voor blinden en slechtzienden gekregen.

In de FOD Personeel en Organisatie

ContacTIC

ContacTIC is een centrale gegevensbank van de partners van P&O (contacten, netwerken, ...). Ze maakt het mogelijk dat alle medewerkers van P&O dezelfde gegevens gebruiken. De gegevens van ContacTIC zijn ook geïntegreerd in het e-mailsysteem en in de telefoontoestellen met scherm.

In 2006

bevat de nieuwe versie meer statistische rapporteringsmogelijkheden en neemt ze het kadaster der contractuelen op.

e-Procurement

E-procurement – elektronisch aankopen – moet leiden tot een volledige informatisering van de overheidsopdrachten, van de bekendmaking tot de gunning en de uitvoering. Alle instrumenten daartoe moeten uiterlijk in 2009 effectief zijn ingevoerd.

Dat is de ambitie van de roadmap die op 2 december 2005 aan de Ministerraad werd voorgesteld. E-procurement vereenvoudigt en versnelt de overheidsopdrachten en democratiseert ze doordat ze ook voor de kleinere ondernemingen openstaan.

Op termijn leidt het tot een beter beheer van de overheidsopdrachten, niet alleen omdat het de administratiekosten doet dalen, maar ook omdat het de concurrentie verbetert.

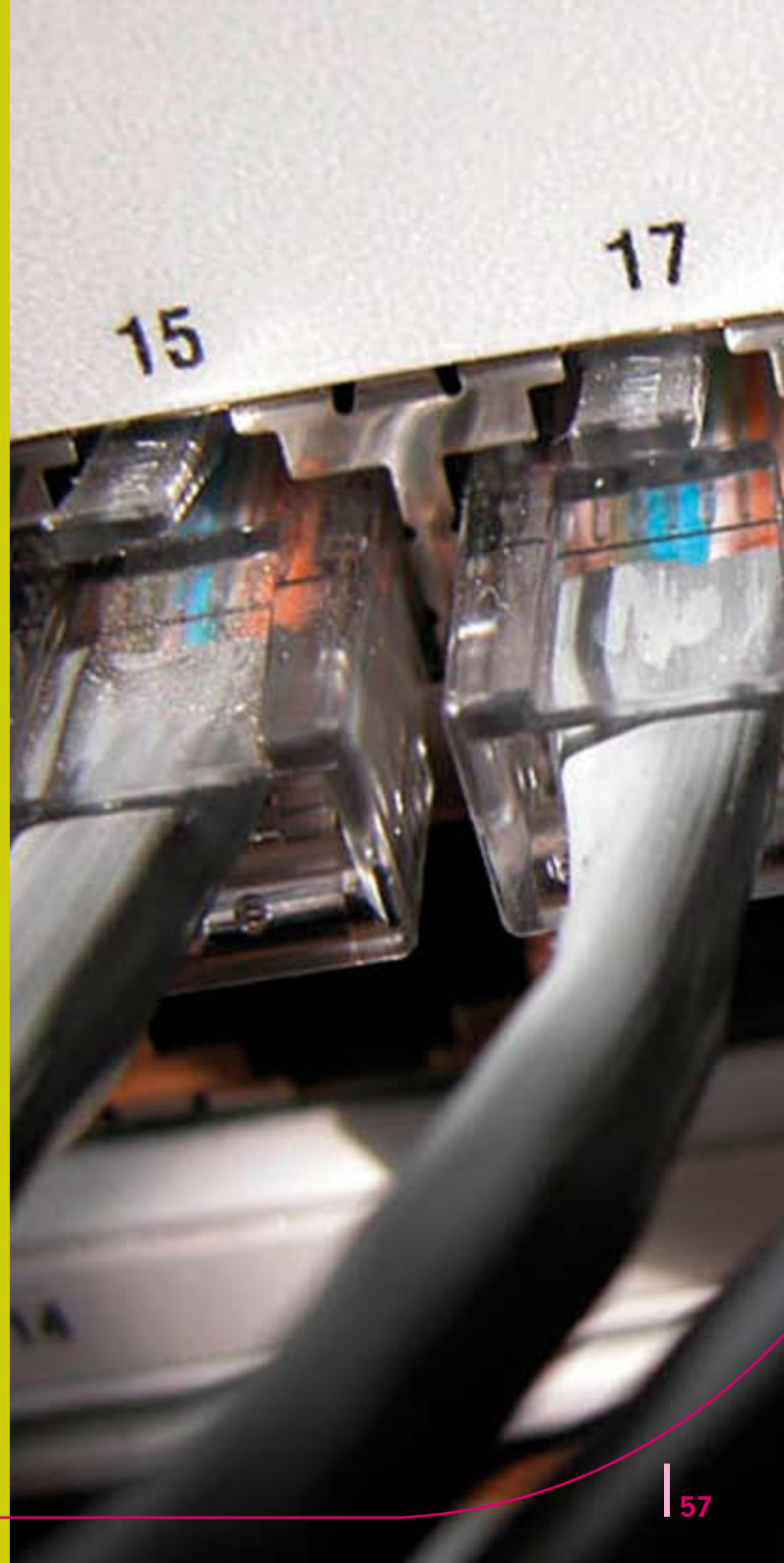
2005 is nog veeleer een overgangsjaar.

- Begin 2005 keurt de Ministerraad het actieplan e-procurement goed. De verantwoordelijkheid van het project ligt voortaan bij de FOD P&O.
- In februari wordt de dienst e-procurement in de FOD P&O opgericht. Die stelt de roadmap op voor de verdere uitvoering van het project.
- JEPP (Joint Electronic Public Procurement), een elektronisch platform, centraliseert de bekendmaking van alle opdrachten en zorgt ervoor dat de bedrijven zich kunnen inschrijven om op de hoogte te blijven van de opdrachten die hen interesseren.
- Fedict lanceert Digiflow. Met dit instrument kunnen federale ambtenaren die zich met overheidsopdrachten bezighouden, vanaf oktober 2005 bepaalde databanken rechtstreeks raadplegen om de situatie van de inschrijvers te verifiëren. De databanken van de RSZ, de BTW en de balanscentrale van de Nationale Bank van België (NBB) zijn al on line toegankelijk. De FOD P&O begeleidt de gebruikers bij de toepassing.

In 2006

- komt er in samenwerking met Fedict een instrument voor e-tendering waarmee bedrijven hun offertes via internet kunnen indienen
- wordt een overheidsopdracht gelanceerd om een instrument voor het beheer van catalogi (e-cat) aan te kopen
- stellen alle betrokken diensten van de FOD P&O (FOR, ABA, e-procurement) en de FOD Kanselarij een portaalsite voor overheidsopdrachten voor.

Meer info: www.jepp.be



omdat ...

7

Staat hier een nieuwe topvrouw? Waarom niet?

Affiche van de campagne

ze oog heeft voor diversiteit

Diversiteit verrijkt. Die slogan ging lopen met de eerste prijs in de wedstrijd Create Diversity. De slogan en het aantal deelnemers aan deze wedstrijd illustreren dat acties om de diversiteit te bevorderen een aantal bonussen opleveren: voor de federale overheid zelf, en voor haar dienstverlening aan de maatschappij. Een overheid die niet in staat is om met diversiteit in haar eigen rangen om te gaan, kan dat immers ook niet in haar dienstverlening.

De verschillende acties van de FOD Personeel en Organisatie passen in het 'Actieplan 2005-2007 voor het Bevorderen van de Diversiteit'.

De federale overheid als potentiële werkgever

De federale overheid is voor de verschillende doelgroepen een belangrijke potentiële werkgever. Om te kunnen deelnemen en slagen moeten er echter enkele drempels worden weggewerkt: de kandidaten uit de doelgroepen moeten de federale overheid beter leren kennen én ervan overtuigd zijn dat ze gelijke kansen hebben.

Voor de rekrutering en selectie moet er dus met verschillende aspecten van diversiteit rekening worden gehouden. Selor let bijvoorbeeld bij de aanschaf van nieuwe testen op diversiteit.

Betere informatie aan personen met een handicap en personen van vreemde origine

Om de overheid als diverse werkgever te promoten en ervoor te zorgen dat beide doelgroepen de weg naar de federale overheid beter vinden, worden meerdere initiatieven genomen.

- Er vinden ontmoetingsdagen plaats met organisaties van de doelgroepen. Selor nodigt deze organisaties uit om zich op de website van Selor voor te stellen. De meeste zullen vanaf 2006 op de site aanwezig zijn.
- De distributiekanalen die de doelgroepen bereiken, worden in kaart gebracht. Vacatures worden systematisch via deze kanalen verspreid.

Actieplan Diversiteit

Christian Dupont, Minister van Ambtenarenzaken, stelt op 14 februari 2005 zijn Actieplan 2005-2007 voor het Bevorderen van de Diversiteit aan de pers voor: het bevat meer dan 80 precieze, concrete en realistische maatregelen.

De federale overheid richt zich in eerste instantie op drie aspecten van diversiteit:

- de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen
- de tewerkstelling bij de overheid van mensen met een handicap
- de integratie van personen met een vreemde afkomst in de overheid.

Voor elk van deze aspecten staat een waaier van maatregelen in de steiger: sommige maatregelen zijn heel concreet en praktisch, andere zijn meer van structurele aard. De acties zijn er niet op gericht om bepaalde groepen voor te trekken tegenover anderen, maar wel om iedereen dezelfde kansen te bieden.

Een eerste reeks acties is al in 2005 gerealiseerd, de andere volgen in 2006 en 2007.

Meer info: www.p-o.be > algemene informatie > publicaties > Actieplan 2005-2007 voor het Bevorderen van de Diversiteit

- Brochures over de overheid als diverse werkgever worden bij de doelgroepen verspreid, onder andere op jobbeurzen en op de open bedrijvendag 2005 (zie hoofdstuk 1).
- Na de campagne om kandidaten warm te maken voor de wervingsselectie voor niveau C komen er 10.600 extra inschrijvingen binnen. Bovendien registreert Selor voor deze proef 238 aanvragen voor aanpassingen voor personen met een handicap.
- Meerdere websites van de FOD P&O behalen het Blindsuferlabel voor blinden en slechtzienden. De andere doen dat in 2006.
- De brochures Werken bij de federale overheid, Respect voor personen met een handicap en het Actieplan 2005-2007 voor het Bevorderen van de Diversiteit worden in braille gedrukt en verspreid.

In 2006

- promoot een nationale campagne vanaf april 2006 het imago van de federale overheid als diverse werkgever bij het grote publiek via affiches, tv-spots, advertenties, een website, acties bij verenigingen
- wordt informatie over diversiteit op de federale website geplaatst.

Redelijke aanpassingen van de proeven voor personen met een handicap

Om de procedure redelijke aanpassingen voor personen met een handicap verder te begeleiden, richt Selor het netwerk 'Tewerkstelling van personen met arbeidshandicap' met 31 experts terzake op.

Het project wordt nu ook uitgebreid van wervingsselecties naar taaltesten, topselecties en bevorderingsselecties.

In 2005 ontvangt Selor 331 aanvragen tot aanpassing. Daarvan worden er 85 uitgevoerd, vooral voor visuele (27) en motorische (22) handicaps. De meerderheid zijn aanvragen voor selecties die in 2006 plaatsvinden.

Selor is begonnen met een expertisecentrum redelijke aanpassingen. Daar hoort een databank bij met redelijke aanpassingen verleend binnen selecties.

Gender

Communicatiecampagne 'Vrouwen aan de Top'

Met de communicatiecampagne Vrouwen aan de Top worden vrouwen aangespoord om zich kandidaat te stellen voor managementfuncties bij de overheid. De campagne wordt eerst intern gevoerd met een brief naar alle vrouwelijke ambtenaren van niveau A en met de verspreiding van affiches met spiegels en de boodschap 'Staat hier een nieuwe topvrouw? Waarom niet?'. In een tweede fase wordt de campagne ook extern gevoerd met advertenties in tijdschriften en kranten.

Het aandeel vrouwelijke inschrijvingen voor de selecties voor topfuncties en staffuncties steeg na de interne campagne met gemiddeld 2% van 33% tot 35%. Bij de Franstalige vrouwen was er een meer significante stijging met bijna 9% (van 30,9% vrouwelijke kandidaten naar 39,52%). Het aandeel vrouwelijke kandidaten is na de externe campagne nog gestegen tot 42%. In 2005 zijn 6 van de 28 aangestelde managers, of 20%, vrouwen.

Evenement 'vrouwen naar de top'

De FOD P&O is partner van het seminarie van HR Square 'Vrouwen naar de top - Netwerk u door het glazen plafond' op 13 september 2005.

De federale overheid als diverse werkgever

Als werkgever met aandacht voor diversiteit, neemt de federale overheid een reeks acties op verschillende terreinen en in verschillende fases van de loopbaan van haar medewerkers.

Aanpassing van de werkposten

Er wordt een procedure uitgewerkt voor de redelijke aanpassing van de arbeidsposten voor personen met een handicap. Om de aanvragen te helpen behandelen wordt in 2005 een netwerk van experts inzake (arbeids)handicaps opgericht. Deze procedure treedt in 2006 in werking.

In 2006

- komt er een brochure 'Aanpassingen van de werkposten'
- komt er een brochure over het onthaal van nieuwe medewerkers met een handicap.

Vorming en sensibilisering

In 2004 werd het bedrijfstheater om het thema diversiteit op een humoristische en interactieve manier aan te brengen, op beperkte schaal uitgetest. In 2005 worden er 4 voorstellingen gegeven, in 2006 worden er 26 georganiseerd in 7 instellingen.

In de catalogus 2005-2006 staan drie nieuwe opleidingen over diversiteit bij de federale overheid. Het zijn 'Diversiteit: een meerwaarde in uw werk- en persoonlijke relaties', 'Interculturele communicatie op de werkplek' en 'Diversiteitsmanagement binnen de organisatie.'

In 2006

wordt diversiteit geïntegreerd in de opleidingen van de ontwikkelcirkels en komt er een optionele module over diversiteit in de stage van niveau A.

Philippe Bossens, vertaler bij de Regie der Gebouwen, over Create Diversity

Gezien de doelstelling van de tekeningen en slogans voor de wedstrijd “Create Diversity”, heb ik voor een zachte benadering gekozen. Mijn cartoons zijn nu meestal wel vrij braaf. Ik was dan ook aangenaam verrast dat ik de reis naar Marokko had gewonnen.

De laatste jaren waren er in België en in het buitenland al opvallend veel cartoonwedstrijden met als thema racisme of discriminatie. De diversiteitwedstrijd gaf mij de mogelijkheid om een aantal ideetjes verder uit te werken. De respons op de tekeningen met een dergelijk onderwerp is zeer uiteenlopend, want cartoons kunnen heel wat aanrichten. Een cartoon kan op een humoristische, ironische, of zelfs sarcastische wijze tot een “besef” leiden, de volgende stap is dan een soort van aanvaarding, vanuit welk standpunt ook.

Ik was dan ook aangenaam verrast dat ik de reis naar Marokko had gewonnen. Een prijs krijgen is uiteraard fantastisch, maar het feit dat mijn tekeningen gepubliceerd zullen worden, dat is voor mij de allermooiste beloning.

Betrokkenheid

De FOD P&O streeft er op verschillende manieren naar om de betrokkenheid met diversiteit te vergroten.

Create Diversity

Met de wedstrijd Create Diversity wordt gezocht naar een geschikte slogan of cartoon. Er zijn meer dan 200 deelnemers. De winnaars in elke categorie winnen een reis.

In 2006
wordt een rondreizende tentoonstelling over diversiteit georganiseerd.

Netwerk diversiteitsverantwoordelijken

Om de twee maanden komt het netwerk van de diversiteitsverantwoordelijken samen. De cel Diversiteit biedt informatie, concrete acties en vorming aan. Van 23 tot 25 mei 2005 is er een driedaagse opleiding 'Diversiteitsbeleid in organisaties' voor de leden van het netwerk.

In 2006
- worden individuele coaching en werkgroepen over de toepassing van diversiteit gepland,
- komt er een eCommunity.

Sensibilisering van de top

Op 30 september 2005 krijgen de stafdirecteurs P&O tijdens hun jaarlijks seminarie toelichtingen over het diversiteitsproject van de federale overheid en wonen ze een voorstelling van het diversiteitstheater bij. De bedoeling hiervan is om een breder draagvlak te creëren en de stafdirecteurs in staat te stellen de inzichten in diversiteit in hun beleid te integreren.

In 2006
worden de voorzitters van de FOD's en de POD's uitgenodigd om het Handvest Diversiteit te ondertekenen.

Nieuwe regelgeving

Personen met een handicap die geslaagd zijn voor de selectieproeven bij Selor, kunnen zelf beslissen of zij opgenomen willen worden in een onbeperkt geldige lijst van geslaagden met een handicap. Diensten die een persoon met een handicap willen werven, kunnen uit deze lijst putten en zo hun reglementaire verplichtingen nakomen (zie ook hoofdstuk 1).

Een personeelslid met een handicap dat zijn eigen voertuig gebruikt, ontvangt een bijdrage van 100% van de vervoerskosten, berekend op de prijs van de treinkaart.

In 2006
wordt een quotum van 3% personen met een handicap in het personeelsbestand aan de regering voorgesteld.

omdat ...

8

ze zich

Luc Henderickx en Sibo

Fedra: Plume d'Or voor de beste foto

met haar professionaliteit profileert

Niet zo lang geleden had de federale overheid het imago van een logge organisatie en van een onaantrekkelijke werkgever. Steeds vaker wordt de federale overheid positief gewaardeerd: als een aantrekkelijke werkgever met een hoge mate van professionalisme die weliswaar andere pluspunten dan de privé-sector naar voor kan schuiven, maar er nauwelijks of niet voor moet onderdoen.

Deelnemen is belangrijker dan winnen, ...

In 2005 heeft de FOD P&O zich met het project ontwikkelcirkels ingeschreven voor de HRM Development Award. Deze award wil succesvolle HRM-projecten bekendmaken en belonen. Belgische ondernemingen voeren immers voortdurend innoverende projecten uit die voor andere bedrijven een bron van inspiratie kunnen zijn.

De HRM Development Award wordt in 2005 voor de vijfde keer uitgereikt. De voorgestelde projecten moeten een link hebben met één van deze thema's:

- het meten van de return on investment van HR-projecten
- de samenstelling, het beheer en de leiding van virtuele ploegen
- een nieuwe vorm van sociaal overleg
- een geïntegreerd systeem van competentiebeheer, zoals de ontwikkelcirkels.

Er verschijnt een oproep tot kandidaturen in de pers. De voorgestelde projecten worden dan op een aantal selectiecriteria geanalyseerd:

- het innoverende karakter van het project
- de resultaten
- de reproduceerbaarheid.

Andere kandidaten voor de award zijn Accor Hotels, Nashuatec de FOD Economie en GB, de uiteindelijke winnaar met een project voor de klantvriendelijkheid van de kassiers(ters).

... maar winnen is ook belangrijk

5.864 lezers van vacature.com beantwoorden eind september on line de vraag: voor welke onderneming zou u het liefst werken?

De resultaten zijn toch wel verrassend:

- de vrouwelijke respondenten plaatsen de overheid (niet enkel de federale dus) op 1 (één), vóór Janssen Pharmaceutica en Microsoft
- bij de mannelijke respondenten moet de overheid enkel voor Microsoft de duimen leggen, Janssen Pharmaceutica staat op drie.

Overheid als organisator

De federale overheid valt niet alleen af en toe in de prijzen en neemt niet alleen deel aan activiteiten, maar organiseert zelf ook het een en ander om de beste praktijken en nieuwe ideeën te promoten. Dat gebeurt via de netwerken, en via evenementen zoals de Kwaliteitsconferentie en de BPR-dag (zie hoofdstuk 6).

Interne controle

Op 15 december organiseren de FOD's P&O en B&B samen met ICHEC een studiedag voor leidinggevenden en andere actoren die betrokken zijn bij de invoering van de interne controle in de overheidssector. Er komen zo'n 300 deelnemers uit de verschillende overheden op af.

Interne controle wordt er belicht als:

- een hulpmiddel bij het operationeel beheer
- een centraal element in de samenwerking tussen de entiteiten en de externe controle-instanties
- een nieuwe vorm van controle, die meer participatief en minder remmend is.

Fedra krijgt een pluim, twee eigenlijk

De Franstalige afdeling van de Koninklijke Belgische Vereniging van de Bedrijfspers bekroont Fedra op 21 juni. Fedra sleept twee prijzen in de wacht:

- de "Plume" voor de beste humoristische tekening voor een tekening van Meynen
- de "Plume" voor de beste foto voor de foto van Luc Henderickx, slechtziende van de FOD Economie en Sibo, zijn trouwe compagnon.

Topbedrijf 2006

De Corporate Research Foundation stelt elk jaar een inventaris op van ondernemingen die zich onderscheiden als performante werkgever. Dat gebeurt op basis van een schriftelijk onderzoek door een panel van HR-deskundigen en een interview dat een gerenommeerd journalist heeft met bijvoorbeeld HR-directeurs.

De federale overheid staat in de lijst voor 2006 naast 31 andere organisaties, vooral uit de privé-sector.

Deze erkenning vormt een beloning voor de inspanningen die de overheid de laatste jaren heeft geleverd om een aantrekkelijke werkgever te worden.

Zijn er bedrijven die beter doen? De bedrijven zijn niet gerangschikt, maar sterren vergelijken kan natuurlijk wel. En ja, de federale overheid staat - nog - niet bovenaan de top: Microsoft bijvoorbeeld speelt de sterren uit de hemel, met een maximum op elk criterium.

Meer info: Topbedrijven om voor te werken in België, Standaard Uitgeverij, 2005
www.researchfoundation.com

Voor vijf criteria wordt een beoordeling van 1 tot 5 sterren gegeven. Enkel bedrijven die op elk criterium drie sterren of meer halen, worden als topbedrijf erkend. De score voor de federale overheid:

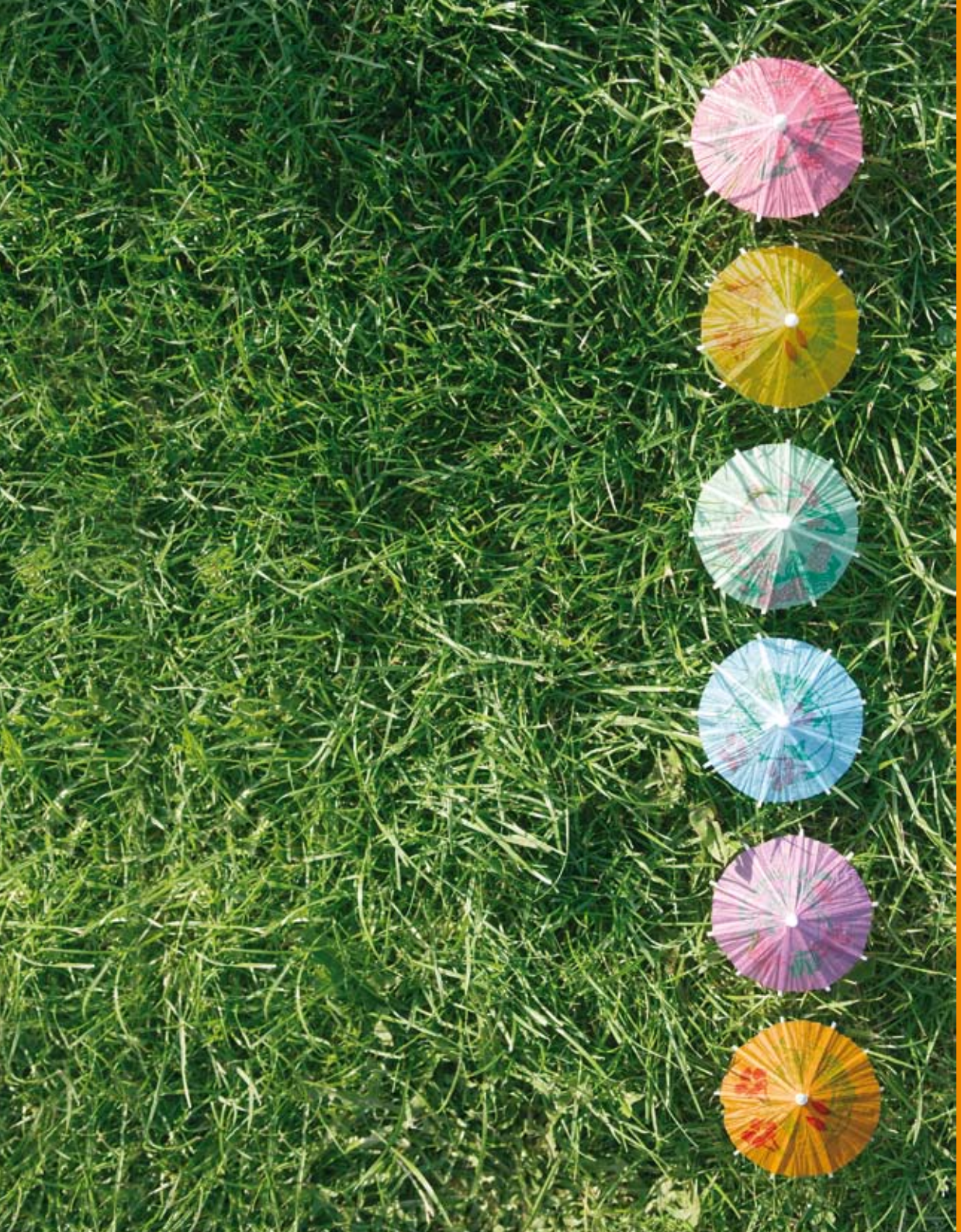
• primaire werkomstandigheden	★★★	verloning, vakantiedagen, ...
• secundaire werkomstandigheden	★★★★	pensioenregeling, verzekeringen, overige voordelen, ...
• opleiding en training	★★★★	interne en externe opleidingsmogelijkheden, ...
• kansen op interne promotie	★★★	persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden, voorrang bij vacatures, frequentie van functioneringsgesprekken directieleden uit de eigen organisatie, ...
• werkomgeving en bedrijfscultuur	★★★★★	hoe wordt het werk aangenaam gemaakt, tevredenheidsmetingen, ...

Jan Bogaert, directeur Personeel en Organisatie bij de FOD Justitie over de troeven van de federale overheid

We hebben een aantal troeven die zeker opwegen tegen de voordelen in de privé-sector. Een marktconforme verloning, maatschappelijke stabiliteit, een goede sociale omkadering, een goede afstemming tussen werk en privé-leven, een grote arbeidsflexibiliteit en een toenemende professionalisering. Zeker in een tijd van economische crisis is de federale overheid hoe langer hoe meer een ernstige speler op de arbeidsmarkt.

De weg naar een gedegen professionaliteit is ingeslagen, maar er is zeker nog een eind te gaan. Kleinere afdelingen hebben reeds een hoog kwaliteitsniveau bereikt met klantentevredenheidsenquêtes, resultaats- en klantgerichte processen en meetinstrumenten om output en outcome te verifiëren. Andere directies hebben nog een lange weg af te leggen.

De gekozen optie voor een globale e-HR-oplossing zal, eens geïmplementeerd, ruimte vrijmaken voor een doorgedreven HR-beleid dat het accent legt op competentiemanagement, carrièreplanning, motivatie- en welzijnsacties en het verankeren van de nieuwe bedrijfscultuur.



omdat ...

9

Duurzame ontwikkeling bij de federale overheid

Affiche van de campagne

ze in de wereld staat

De federale overheid staat niet los van de rest van de wereld. Zij is gevoelig voor nieuwe ontwikkelingen en draagt haar maatschappelijke verantwoordelijkheden, in België en daarbuiten.

P&O in het buitenland

De FOD P&O neemt actief deel aan netwerkactiviteiten van de EU en de OESO en werkt bilateraal samen met enkele buitenlandse administraties.

Internationale netwerken

Europese Unie

De diensten voor ambtenarenzaken van de Europese Unie zijn verenigd in het informele netwerk EPAN (European Public Administration Network). Op uitnodiging van het land dat de EU voorzit komen de leidinggevende ambtenaren elk semester samen, in 2005 in Mondorf-les-Bains in Luxemburg en in Newcastle in het Verenigd Koninkrijk. De Luxemburgers organiseren ook een vergadering van de ministers waar België pleit voor een sociale dialoog op Europees niveau. Daarnaast komen er ook werkgroepen samen met experts in human resources, modernisering, e-gov en administratieve vereenvoudiging.

OESO

Het 'comité de la gouvernance publique' (GOV) brengt elk semester de vertegenwoordigers van de 30 lidstaten samen. De FOD P&O heeft deelgenomen aan de twee vergaderingen in Parijs en aan de vergadering van ministers in Rotterdam over de rol van de staat in de 21e eeuw. De FOD P&O neemt ook actief deel aan werkgroepen van het comité, bijvoorbeeld over human resources of over integriteit en ethiek. Verder worden er goede praktijken uitgewisseld en worden gegevens en indicatoren over allerlei aspecten van publiek beheer bijeengebracht. De FOD P&O vertegenwoordigt België voor de OESO-enquêtes over ambtenarenzaken.

Maurice Limbaya, verantwoordelijke van de *Unité Ressources humaines* over de samenwerking in Congo

Ik maak deel uit van de projectgroep operationele structuur voor de hervorming van de Congolese overheid. Ik ben verantwoordelijk voor de *Unité Ressources humaines*.

Dankzij de samenwerking met de experts van P&O heb ik mijn technische en gedragscompetenties kunnen verbeteren.

Ze hebben me geholpen bij het ophelderen van meerdere onduidelijkheden betreffende human resources, bijvoorbeeld:

- hoe kun je de personeelsontwikkeling objectiveren?
- welke verbanden zijn er tussen de opdrachten, structuren, doelstellingen, resultaten, functies, ...?
- hoe kun je een geïntegreerd human-resourcesbeheer bij de Congolese overheid uitwerken?

Het is mijn wens om de nauwe samenwerking met hen voort te zetten om beheersinstrumenten te ontwikkelen die we eerst in de hervormingscellen kunnen uittesten en vervolgens bij de overheid toepassen. Hun begeleiding betekent een belangrijke meerwaarde, zowel voor de hervorming, als voor elk lid van de *Unité Ressources humaines*.

In 2006
vindt de eerste peer review plaats: het Belgische HR-beleid wordt dan onder de loep genomen door een team van experts uit andere OESO-landen.

Bilaterale samenwerking

De FOD P&O brengt zijn deskundigheid in het HR-domein in in samenwerkingsprojecten met Litouwen en Congo. Daarnaast komen ook twee Chinese en één Litouwse delegatie op bezoek.

Litouwen

In juli 2005 eindigt het project van het Europese 'peterschap' van Litouwen waaraan België met Frankrijk en Denemarken deelnam. Dit project wilde het HR-beheer van de Litouwse diensten voor ambtenarenzaken verbeteren. De experts van P&O hebben daar tijdens hun missies in Vilnius toe bijgedragen met een nieuw evaluatiesysteem op basis van functiebeschrijvingen en een concept voor geïnformatiseerde ondersteuning voor het HR-beheer.

In 2006
wordt de samenwerking voortgezet. De samenwerking binnen het project werd immers door alle betrokkenen positief beoordeeld. De voortzetting van een bilaterale samenwerking wacht wel nog op goedkeuring van de bevoegde ministers.

Congo

Een grote uitdaging voor de FOD P&O is zonder twijfel de samenwerking met Congo. Sinds begin 2004 staat de Belgische Technische Coöperatie (BTC) in voor een project voor de hervorming van de Congolese overheidsdiensten.

Sinds april 2005 is de FOD P&O belast met de technische coördinatie van de Belgische ondersteuning. Vanaf dan stuurt de FOD elke maand meerdere experts ter plaatse. Hun activiteiten worden gecoördineerd door de Congolese diensten die de hervorming sturen, de experts ondersteunen de leden van de projectgroep van het Congolese Ministerie van Ambtenarenzaken die de hervorming trekt. De concrete bijdragen hebben vooral te maken met de functionele reorganisatie, het HR-beheer, selecties en opleiding.

Deze samenwerking loopt in 2006 voort.

Dag van de duurzame ontwikkeling

Op 14 oktober 2005 vindt de eerste editie van de dag van de duurzame ontwikkeling in de federale overheidsdiensten plaats: voor de ambtenaren een gelegenheid om zich wat duurzamer te gedragen. Deze dag past in de week van de duurzame ontwikkeling van 17 tot 23 oktober.

De FOD Personeel en Organisatie heeft een goed gevuld programma met activiteiten die over de hele dag gespreid worden: geleide bezoeken aan Brusselse groene zones, de doorlopende projectie van een kortfilm, een duurzame quiz, ...

Selor stelt gedurende de hele week kunstwerken uit gerecycleerd materiaal van het Antwerpse kunstenaarscollectief Tracé tentoon.

De cel FOD-Overschrijdende Raamcontracten (FOR) speelt duurzame ontwikkeling uit als centraal thema op de ontmoetingsdag voor zijn leveranciers en klanten. Federale aankopers en verantwoordelijken voor overheidsopdrachten kunnen er terecht voor informatie over de cel FOR zelf, of over kantoorbenodigdheden, informatica, brandstoffen en andere producten.

In de FOD Personeel en Organisatie

Duurzame ontwikkeling

In het gebouw aan de Wetstraat gebruiken het economaat en de cafetaria vanaf 2005 zoveel mogelijk duurzame producten. Het economaat koopt groene onderhoudsproducten aan. Waar mogelijk zijn de voedingsmiddelen duurzaam. Concreet wil dat zeggen dat koffie, fruitsap, thee, chocolade en suiker tijdens vergaderingen, in de cafetaria en in de koffie-automaten producten uit eerlijke handel zijn. Zelfs de chocolade die sinterklaas tijdens zijn ronde uitdeelde. Al is een kindervriend dat natuurlijk aan zijn stand verplicht.

Om blikjes en bekertjes te sorteren zijn er speciale vuilnisbakken geplaatst.

De koffieautomaten van Selor schenken koffie en thee uit eerlijke handel. Op de open bedrijvendag worden voor de catering van het evenement, de standhouders en het personeelsfeest dat volgde, producten uit eerlijke handel gebruikt.

In 2006

- installeert het OFO voor bezoekers, cursisten en personeelsleden drie nieuwe drankautomaten met dranken uit eerlijke handel
- verbetert het OFO de selectieve ophaling, niet alleen van papier, maar ook van bekertjes en blikjes.

Overheidsopdrachten

Sociale en ethische criteria

In 2005 gaat er bij de overheidsopdrachten veel aandacht naar de implementatie van sociale en ethische criteria en het uittekenen van een duurzaam aankoopbeleid.

De federale diensten gebruiken voor hun verbruik voortaan alleen hout dat werd ontgonnen in het kader van duurzaam bosbeheer. De omzendbrief van 18 november bepaalt welke criteria de federale diensten moeten respecteren als ze houtproducten aankopen, huren of leasen.

Meer info: www.gidsvoorduurzameaankopen.be

Groepscontracten en aankoopbeleid

Met de groepscontracten van de cel FOD-Overschrijdende Raamcontracten (FOR), kunnen overheidsdiensten goederen en diensten op een eenvoudige en goedkope manier aanschaffen. In zijn rapport na een audit van de cel vermeldt het Rekenhof dat de cel FOR op een professionele en wettelijk correcte manier functioneert. In 2005 biedt FOR een aantrekkelijk contract voor mobiele telefonie aan, en wordt een nieuwe hospitalisatieverzekering afgesloten (zie hoofdstuk 4).

De dienstverlening van de cel Aankoopbeleid en –Advies (ABA) wordt verdeeld over de FOD's, in het bijzonder de FOD Personeel en Organisatie, en de POD's en andere federale overheidsdiensten. Inhoudelijk worden meer adviezen over complexe kwesties gegeven.

Netwerking met Belgische en buitenlandse organisaties neemt een belangrijke plaats in. Op 14 november wordt in Brussel een workshop georganiseerd met deelnemers van 14 landen van de Europese Economische Ruimte waar goede praktijken inzake aankopen worden uitgewisseld.

Meer info: http://cpaba.p-o.be, http://forcms.p-o.be en www.belgium.be>ambtenaren>eendienstbeheren>overheidsopdrachten

Activiteiten FOR - ABA 2004 - 2005

	2004	2005
Bezoeken op http://forcms.p-o.be	15.000	20.000
Geregistreerde verkoopcijfers	€ 69 miljoen	€ 80 miljoen
Bezoeken op http://cpaba.p-o.be	9.600	12.036
Adviezen aan de FOD Personeel en Organisatie	1.234	2.930
Adviezen aan rest federale overheid	1.823	2.722
Ondersteuningsinitiatieven	57	61
Opleidingen overheidsopdrachten	12	15
Aantal cursisten	183	202
Deelname aan workshops op Belgisch niveau	14	27
Deelname aan internationale workshops	2	5

Kantoor voor Inzage en Verkoop van Bestekken (KIVB)

In 2005 stijgen het aantal inzagen en het aantal aanbestedende overheden bij het KIVB weliswaar, maar de omzet daalde wel fors, net als het aanbod van bestekken. De informatisering van de procedures voor overheidsopdrachten is niet vreemd aan deze evolutie.

Omzet KIVB

2003	€ 535.000,00
2004	€ 606.087,92
2005	€ 472.466,68

omdat ...

10

Het is middag bij P&O

Affiche programma P&O-middagen

de ondersteunende diensten goed werk mogelijk maken

Vaak worden ze onderschat of een beetje vergeten, het onderhoudspersoneel, de boekhouder, de ICT'er die dringend nog iets moeten regelen. Feit is dat de ondersteunende diensten vooral in het oog springen als er iets niet in orde is.

De activiteiten van de verschillende stafdiensten van de FOD P&O komen hier aan bod, voorzover ze niet reeds in andere hoofdstukken vermeld werden. Dat is in het bijzonder voor de stafdienst Personeel en Organisatie het geval: zijn realisaties komen reeds in de vorige hoofdstukken aan bod en worden daar gekoppeld aan de verschillende thema's van dit jaarverslag.

ICT

Wetstraat

De ICT-dienst in de Wetstraat voert in 2005 een hele reeks verbeteringen en vernieuwingen door die voor de gebruikers niet steeds zichtbaar zijn. Daarnaast zijn de ondersteunende taken en onderhoud belangrijk en werden enkele projecten gerealiseerd.

Onderhoud en ondersteuning

De helpdesk kreeg 4.300 vragen:

- 95% wordt in de voorziene tijd beantwoord
- 90% wordt binnen de voorziene tijd opgelost
- meer dan 80% wordt bij het eerste contact opgelost.

De planning om het materiaal te vervangen is gerespecteerd. Laptops worden om de drie jaar vervangen, pc's, schermen en de meest gebruikte printers om de vier jaar. Voor de printers is begonnen met een rationalisering, bijvoorbeeld door kleine netwerkprinters te plaatsen waar meerdere personen in een bureau werken.

De firewalls zijn aanzienlijk versneld en hebben anti-spam en anti-virusfilters. Hun gebruik wordt onder andere uitgebreid naar projecten voor e-HR en e-tendering. Ook de systemen voor de back-ups zijn fors verbeterd. Er is een server ter beschikking gesteld waarmee diensten van P&O informatie met de leveranciers kunnen uitwisselen.

Projecten

- De Blackberry technologie is met succes uitgetest en staat ter beschikking van wie ze nodig heeft.
- Het proefproject Pingo is afgelopen. Het project heeft het mogelijk gemaakt om het gebruik van vrije software in de FOD P&O te bestuderen. Het eindverslag moet wel nog door de stuurgroep worden goedgekeurd.

- Het vroegere e-mailsysteem was zeven jaar oud en beantwoordde niet langer aan de behoeften, in het bijzonder voor opslag. De gebruiker van nu verstuurt immers erg veel berichten, vaak van meerdere megabytes, en bewaart die bovendien gedurende meerdere jaren. De database was niet langer tegen deze situatie opgewassen. Een upgrade bleek echter niet te voldoen en er waren andere producten beschikbaar. In oktober 2004 werd gestart met de aankoopprocedure.

  Het nieuwe product, Groupwise van Novell, wordt in de loop van 2005 in gebruik genomen. Het product levert vrijwel onbegrensde opslagmogelijkheden. Het systeem komt stilaan op kruissnelheid na een moeilijk begin. In 2006 worden er opleidingen op maat voorzien.

In 2006

- beschikken telewerkers over nieuwe functionaliteiten, bijvoorbeeld voor telefonie
- wordt weinig gebruikte, en vaak dure, software via een server ter beschikking gesteld
- worden bepaalde delen van het UPS vernieuwd voor een betere continuïteit van de servers, met name voor internet.

Selor

In 2005 worden nieuwe versies van verschillende e-recruiting modules aangeboden die met de laatste technologieën en hoofdzakelijk met interne competenties zijn opgebouwd.

De interne competenties van Selor worden in 2005 gecertificeerd: Selor verkrijgt het MCAD-certificaat (Microsoft Certified Application Developer).

Selor wordt eervol genomineerd in het 'eGovernment eID awarenes' project. Met de opgebouwde expertise voor de elektronische identiteitskaart (eID) staat Selor klaar om e-government met eID te faciliteren.

Logistiek en Secretariaat

De verschillende logistieke diensten dragen bij tot de vlotte werking van de andere diensten van de FOD P&O. Voor rolstoelgebruikers en personen die het moeilijk hebben met trappen werd er een plateaulift geplaatst in de inkomhal van het gebouw in de Wetstraat 51.

Onthaal, dispatching en chauffeurs

De dienst voor onthaal en dispatching ontvangt in 2005 15.619 bezoekers, beantwoordt 20.612 telefoontjes, en reserveert 1.794 zalen. De schoonmaakploeg en de ploeg van het technisch onderhoud zorgen ervoor dat alles net en technisch in orde is. De chauffeurs maken 656 ritten.

Wetstraat 51	2003	2004	2005
bezoekers	8.136	16.123	15.619
telefoonoproepen	33.336	26.592	20.612
zaalreservaties	1.644	1.840	1.794
ritten chauffeurs	1.224	751	656

Documentenbeheer

De dienst documentenbeheer registreert en bezorgt 3.099 binnenkomende dossiers en verstuurt er 3.301. Het aantal postzendingen bedraagt 33.572. Daarnaast worden er 723 e-mails beantwoord. De dienst verstrekt ook in het kader van de jurisprudentie inlichtingen en dossiers aan de verschillende diensten.

Wetstraat 51	2003	2004	2005
dossiers · in	3.331	4.903	3.099
dossiers · uit	3.523	4.962	3.301
postzendingen	n.b.	43.214	33.572
info@p-o.be	341	558	723

Vertaaldienst

De vertaaldienst krijgt 1.451 aanvragen voor vertalingen, reviseert teksten, beantwoordt taalvragen en zorgt voor simultaanvertalingen bij vergaderingen.

FOD P&O	2004	2005
aanvragen tot vertaling	1.625	1.451

Juridische dienst

In 2005 worden 45 nieuwe geschillendossiers geopend. De nieuwe dossiers hebben in grote mate te maken met beslissingen van Selor. Ter vergelijking, in 2003 waren er 59 en in 2004 27 dossiers.

Het aantal parlementaire vragen is in twee jaar tijd vrijwel verdubbeld: van 76 in 2003, tot 140 in 2005. De vragen gaan vooral over diversiteit, taalkwesties, het ambtenarenstatuut, verloven, managementfuncties, Selor en opleidingen.

De juridische dienst verstrekt bovendien een reeks adviezen over bijvoorbeeld arbeidscontracten of taalgebruik, soms ook op vraag van andere FOD's, bijvoorbeeld over de aanduiding van mandaathouders.

Ten slotte heeft de juridische dienst ook de wijziging van het KB van 11 mei 2001 uitgewerkt waarmee de bevoegdheid van de FOD P&O tot de hele federale overheid en eventueel andere overheidsdiensten wordt uitgebreid (KB van 13 januari 2006).

FOD P&O	2003	2004	2005
nieuwe geschillen	59	27	45
parlementaire vragen	76	123	140

Economaat en cafetaria

(zie hoofdstuk 9)

Begroting en Beheerscontrole

De stafdienst beheert het financieel proces binnen de FOD en voert de beheerscontrole bij de FOD in.

In 2005 worden volgende projecten uitgevoerd:

- in samenwerking met de drie andere horizontale FOD's wordt de boekhouding volledig zelf uitgevoerd door de FOD P&O
- een maandelijkse boordtabel is uitgewerkt waarin de evolutie van de begroting aan bod komt
- in samenwerking met ICHEC vindt op 15 december een studiedag over interne controle plaats (zie hoofdstuk 8).

Enkele indicatoren van de stafdienst B&B:

- 458 dossiers voor vastleggingen: de vastleggingen omvatten de verplichtingen die de FOD P&O in het betrokken jaar is aangegaan; dit gaat van lopende werkingskosten tot belangrijke en ingewikkelde overheidsopdrachten
- 798 ordonnanceringsdossiers: dit zijn de betalingsdossiers die zowel kunnen slaan op verplichtingen uit vorige jaren als uit het lopende jaar
- 4.548 facturen betaald voor de hele FOD.

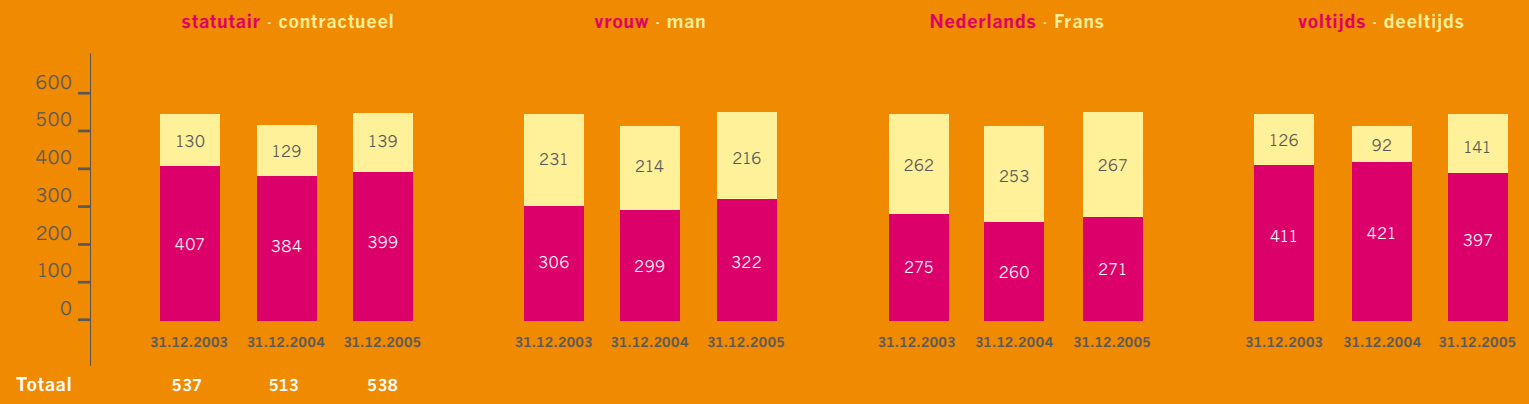
In 2006

- wordt de interne controle versterkt: in samenwerking met de controle-autoriteiten (het Rekenhof, de controleur van de vastleggingen en de Inspectie van Financiën) zullen de interne regels verfijnd worden
- wordt een balanced scorecard ingevoerd zodat het management de realisatie van de strategische en de operationele doelstellingen beter kan opvolgen
- gaan in samenwerking met de dienst Integriteitsbewaking van de FOD Budget en Beheerscontrole een aantal projecten voor integriteit van start.

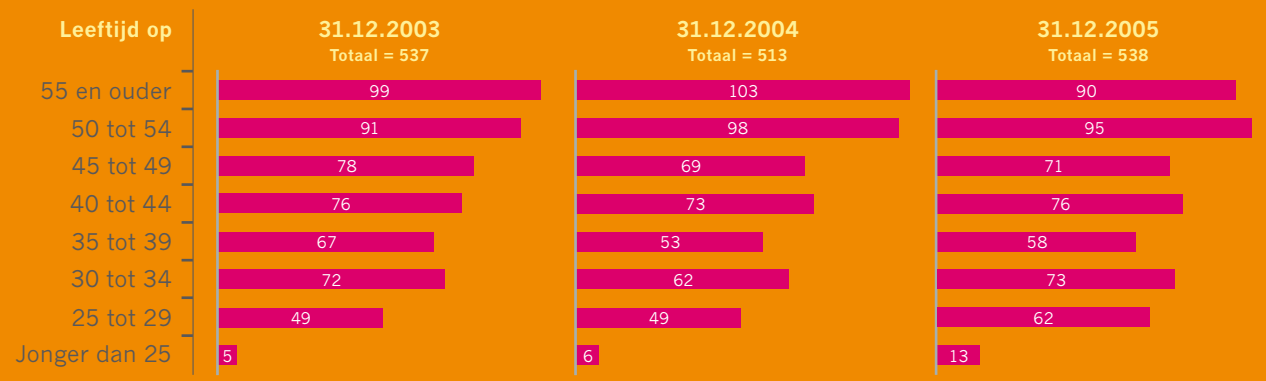
de FOD Personeel en Organisatie in cijfers

Personeel

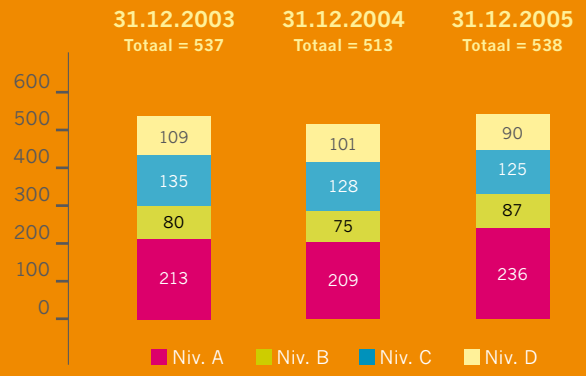
Samenstelling van het personeel 2003 - 2005



Verdeling volgens leeftijd 2003 - 2005



Verdeling volgens niveau 2003 - 2005



Afwezigheden 2003 - 2005

	31.12.2003	31.12.2004	31.12.2005
Afwezigheid van lange duur persoonlijke aangelegenheden	6	4	2
Verminderde prestaties persoonlijke aangelegenheden	n.b	3	4
Loopbaanonderbreking 100%	11	11	10
Loopbaanonderbreking 50 %	n.b	14	19
Verlof voor opdrachten van algemeen of internationaal belang	14	10	20
Verlof voor functie bij beleidscel	15	16	15
Vrijwillige vierdagenweek	57	63	67
Halftijdse vervroegde uittreding	n.b	4	5

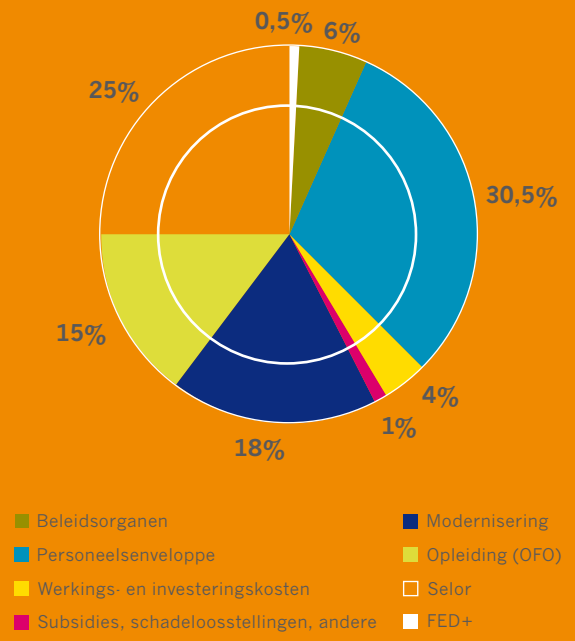
Budget

Vastleggingskredieten 2003 - 2005 (in duizenden euro)

	2003	2004	2005 (1)
Beleidsorganen	2.219	3.002	3.026
Personeelsenveloppe	14.497	14.068	15.403
Werkings- en investeringskosten	1.690	2.171	1.952
Subsidies, schadeloosstellingen, andere	781	2.803	605
Modernisering	17.490	12.882	8.915
Opleiding (OFO)	6.777	6.664	7.399
Selor	10.648	12.022	12.448
FED+	182	241	244
Algemeen totaal	**54.284**	**53.853**	**49.992**

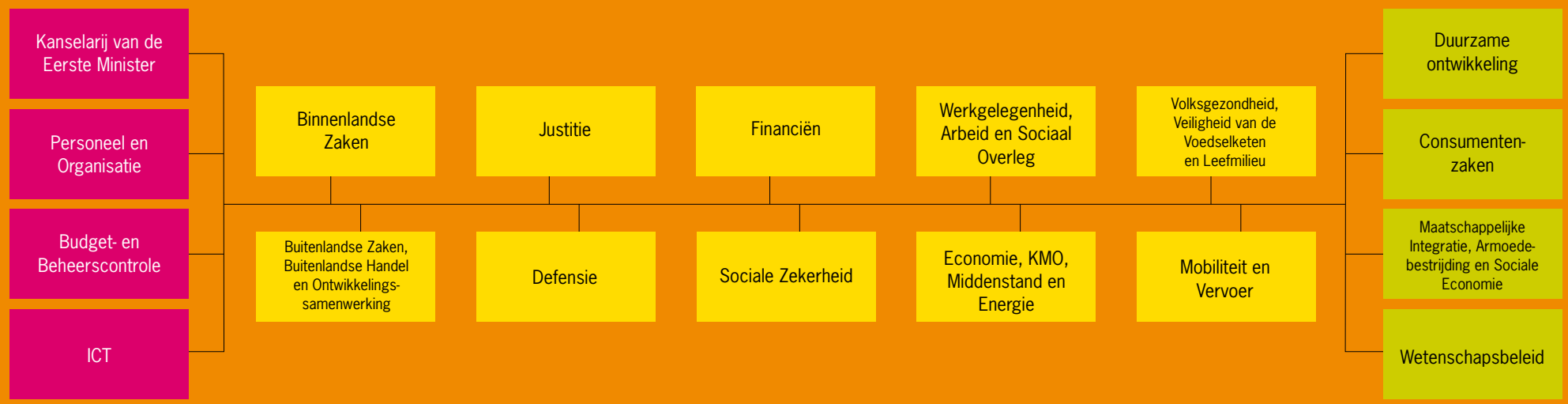
(1) op basis van Budgetex 26/01/2006

Vastleggingskredieten 2005



organigrammen

Federale overheidsdiensten



De 'horizontale' FOD's bepalen het beleid in hun domein en ondersteunen de andere FOD's op basis van hun competentie en kennis.

Elke 'verticale' FOD is verantwoordelijk voor een specifiek beleidsdomein.

De Programmatorische Overheidsdiensten (POD's) werken rond belangrijke maatschappelijke thema's die verscheidene FOD's doorkruisen.

FOD Personeel en Organisatie

directiecomité

Het directiecomité is op 31.12.2005 als volgt samengesteld:

Georges Monard, voorzitter
Alice Baudine, directeur van de beleidscel
Anne Coekelberghs, directeur-generaal
Interne Communicatie
Daniel Braun, directeur-generaal e-HR
Jacky Leroy, directeur-generaal Organisatie
Serge Peffer, directeur-generaal OFO
Geert Sintobin, directeur-generaal Personeel
Yves Vander Auwera, directeur van de stafdienst ICT
Marc Van Hemelrijck, afgevaardigd bestuurder van Selor
Ludo Waterschoot, directeur van de stafdienst
Budget en Beheerscontrole
Luc Wintmolders, directeur van de stafdienst P&O

Jean- Noël Brouir, voorbereiding en opvolging

jaarverslag

Werkten mee:

Peter Bastiaens, Jan Baten (FOD Werkgelegenheid), Jean Baudet, Saïda Ben Mekki (Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers), Stefanie Billiet, Ingrid Birman, Jan Bogaert (FOD Justitie), Francine Bonjean (Rijksdienst voor Pensioenen), Philippe Bossens (Regie der Gebouwen), Jean-Noël Brouir, Ruud Buyl (FOD Economie), Anne Coekelberghs, Danny Crits (Ministerie van Landsverdediging), Christine De Backer, Barbara De Raedt, Nathalie Debraine, Mohammed Laarbaoui (POD Wetenschapsbeleid), Maurice Limbaya (Unité Ressources humaines, Congo), Ellen Lorang (Belgisch Interventie- en Restitutiebureau), Valérie Mollard, Georges Monard, Nathalie Orban (FOD Financiën), Guy Sempot, Patrick Theys, Els Van de Kauter, Piet Vanthemsche (Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen), Cathy Verbyst, Luc Vervliet

Foto's: Barbara De Raedt, F-Twee, Carl Vandervoort

CIBE

Lay-out en druk : www.cibe-cvo.be

Dit jaarverslag is gedrukt op milieuvriendelijk papier

Publicaties

pdf-versie: www.p-o.be > algemene informatie > publicaties

Opleiding

- Opleidingen OFO 2005 - 2006
- Taalopleidingen OFO 2005 - 2006
- Gecertificeerde opleidingen van niveau A (enkel in pdf)
- Gecertificeerde opleidingen van niveau B
- Gecertificeerde opleidingen van niveau C
- Overgang naar de graad van administratief assistent Opleidingshandleiding
- Overgang naar de graad van technisch assistent Opleidingshandleiding

COMMCollection

- Een elektronische nieuwsbrief maken en verspreiden
- Deontologische code van de federale communicatoren
- Hoe en waarom een huisstijl ontwikkelen
- Het communicatieplan van een project opstellen

10/10 Tips

- Duidelijke boodschappen
- Slim publiceren
- On-linenieuwsberichten opstellen
- Crisiscommunicatie

Andere publicaties

- 175 jaar ten dienste van iedereen
- BPR-projecten: stand van zaken en resultaten
- Verbeterprojecten BPR - Instrument bij de modernisering van de federale overheid
- De nieuwe loopbaan van niveau A - Loopbaan A in de praktijk
- De evaluatieprocedures van de mandaathouders
- Kadaster van het contractueel personeel in het federaal administratief openbaar ambt
- Opvolging en controle van de loonkosten - De gegevens van de CDVU integreren
- Werken bij de federale overheid. Zet de stap.
- Actieplan 2005 - 2007 voor het Bevorderen van de Diversiteit
- Samenwerken - jaarverslag 2004 FOD P&O
- Jaarverslag 2004 Selor
- Fedra
- Selor@home

Multimedia

Websites

http://www.p-o.be
http://www.selor.be
http://www.pdata.be
http://forcms.p-o.be
http://cpaba.p-o.be
http://www.publicquality.be
http://www.fedplus.be
http://www.bib.belgium.be
http://campus.ofoifa.be
http://ecommunities.belgium.be
http://www.belgium.be > ambtenaren

Portaalsite www.belgium.be: 42 nieuwsberichten

e-Nieuwsbrieven

P&O Horizon
News P-O
Topnet flash
Newsflash (Selor)

Evenementen

- Modernisering van de federale overheid - BPR-dag - een stand van zaken (12 mei 2005)
- Open Bedrijvendag (2 oktober 2005)
- Duurzame ontwikkeling in de federale overheid (14 oktober 2005)
- Kwaliteit - dialoog voor verbetering (17-18 oktober 2005)
- Interne controle bij de openbare sector (15 december 2005)

besluiten

Koninklijke besluiten afgekondigd of gepubliceerd in 2005

afkondiging	publicatie	
25.11.2004	7.1.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53, tweede lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken samengevat op 18 juli 1966
27.12.2004	27.1.2005	Koninklijk besluit houdende gedeeltelijke verdeling van de provisionele kredieten ingeschreven op het programma 04-31-1 van de algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2004 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
9.1.2005	9.2.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 mei 2000 ter uitvoering van artikel 14 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector
1.2.2005	22.2.2005	Koninklijk besluit houdende wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut
1.2.2005	16.2.2005	Koninklijk besluit tot invoering van een evaluatieregime voor de houders van managementfuncties in de federale overheidsdiensten en tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst
1.2.2005	14.2.2005	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
1.2.2005	14.2.2005	Koninklijk besluit houdende wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 betreffende de aanwijzing van tweetalig adjuncten bij wijze van overgangsmaatregel in de centrale diensten van de federale overheidsdiensten
3.3.2005	24.3.2005	Koninklijk besluit houdende de terbeschikkingstelling van een personeelslid van het Belgisch Instituut voor postdiensten en telecommunicatie
11.3.2005	18.3.2005	Koninklijk besluit tot oprichting van een gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk voor sommige federale overheidsdiensten
15.3.2005	24.3.2005	Koninklijk besluit houdende bepaling van sommige afdelingen van de centrale diensten van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid die de eenheid van rechtspraak verzekeren
26.3.2005	1.4.2005	Koninklijk besluit tot vaststelling van de type-functies in het niveau A
7.4.2005	19.4.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 10 juli 2002 tot toekenning van een Copernicuspremie aan sommige personeelsleden van de rijksbesturen
7.4.2005	14.4.2005	Koninklijk besluit tot toekenning van een toelage aan de V.Z.W. Sociale Dienst van het Ministerie van Ambtenarenzaken voor het begrotingsjaar 2005
11.4.2005	20.5.2005	Koninklijk besluit houdende diverse bepalingen inzake selectie van statutair personeel
12.4. 2005	6.5.2005	Koninklijk besluit tot invoering van een evaluatieregime voor de houders van staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 betreffende de interne audit binnen de federale overheidsdiensten
18.4.2005	27.4.2005	Koninklijk besluit 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
18.4.2005	27.4.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel en van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de federale overheidsdiensten
25.4.2005	6.10.2005	Koninklijk besluit tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten
26.4.2005	13.5.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 december 2002 tot uitvoering, voor de overheidsdiensten die ressorteren onder sectorcomité XVIII, Vlaamse Gemeenschap en Vlaams 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

28.4.2005	12.5.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 september 2000 tot regeling van de tegemoetkoming van de Staat en van sommige openbare instellingen in de vervoerskosten van de federale personeelsleden en tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 april 1999 houdende toekenning van een vergoeding voor het gebruik van de fiets aan de personeelsleden van sommige federale overheidsdiensten
4.5.2005	24.5.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van artikel 224 van het koninklijk besluit van 4 augustus 2004 betreffende de loopbaan van niveau A van het rijkspersoneel
11.5.2005	30.5.2005	Koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 14 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector
11.5.2005	19.5.2005	Koninklijk besluit houdende wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel
27.5.2005	7.7.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 september 2000 tot regeling van de tegemoetkoming van de Staat en van sommige openbare instellingen in de vervoerskosten van de federale personeelsleden en tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 april 1999 houdende toekenning van een vergoeding voor het gebruik van de fiets aan de personeelsleden van sommige federale overheidsdiensten
15.6.2005	29.6.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van sommige koninklijke besluiten betreffende de stelsels van onderbreking van de beroepsloopbaan en van tijdskrediet in het kader van het eenvormig maken van de regels inzake woonplaats
17.6.2005	8.7.2005	Koninklijk besluit houdende gedeeltelijke verdeling van het provisioneel krediet ingeschreven in het programma 04.31.2 van de algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2005
3.7.2005	8.7.2005	Koninklijk besluit houdende bepaling van sommige afdelingen van de centrale diensten van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking die de eenheid van rechtspraak verzekeren
3.7.2005	8.7.2005	Koninklijk besluit tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel
5.7.2005	20.7.2005	Koninklijk besluit houdende toekenning van een toelage aan het « Centre de droit public de l'Université libre de Bruxelles »
8.7.005	20.7.2005	Koninklijk besluit tot regeling van de toekenning van een vergoeding wegens begrafeniskosten in geval van overlijden van een lid van het personeel van een federale overheidsdienst
8.7.2005	14.7.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten
10.8.2005	17.8.2005	Koninklijk besluit betreffende de loopbaan van niveau D van het Rijkspersoneel en houdende diverse bepalingen betreffende de competentiemetingen en de gecertificeerde opleidingen
31.8.2005	12.9.2005	Koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 14 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector
19.9.2005	30.9.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten.
19.9.2005	14.10.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten. · Erratum
19.9.2005	30.9.2005	Koninklijk besluit tot vaststelling, met het oog op de toepassing van artikel 43 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, van de klassen en de graden van de ambtenaren van bepaalde centrale diensten, die eenzelfde trap van de hiërarchie vormen
19.9.2005	30.9.2005	Koninklijk besluit tot vaststelling, met het oog op de toepassing van artikel 43ter van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoordineerd op 18 juli 1966, van de betrekkingen van de ambtenaren van de centrale diensten van de federale overheidsdiensten, die eenzelfde trap van de hiërarchie vormen
20.9.2005	30.9.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel en van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut
26.9.2005	29.9.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 juli 2005 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten
4.10.2005	18.11.2005	Koninklijk besluit houdende uitvoering van artikel 3 van het koninklijk besluit nr. 141 van 30 december 1982 tot oprichting van een databank betreffende de personeelsleden van de overheidssector
6.10.2005	25.10.2005	Koninklijk besluit houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage
12.10.2005	14.11.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen
10.11.2005.	24.11.2005	Koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 14 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector
18.11.2005	1.12.2005	Koninklijk besluit betreffende de aanduiding en uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
6.12.2005	12.12.2005	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 april 1999 tot vaststelling van de elementen van de ongevalsaangifte over te dragen aan het Fonds voor Arbeidsongevallen
15.12.2005	23.12.2005	Koninklijk besluit houdende wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 betreffende de aanwijzing van tweetalig adjuncten bij wijze van overgangsmaatregel in de centrale diensten van de federale overheidsdiensten
22.12.2005	20.1.2006	Koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 14 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector

Ministeriële besluiten afgekondigd of gepubliceerd in 2005

afkondiging	publicatie	
24.12.2004	13.1.2005	Ministerieel besluit houdende goedkeuring van het huishoudelijk reglement van het wegingscomité
18.2.2005	23.2.2005	Ministerieel besluit houdende de samenstelling van de overkoepelende commissie vakrichtingen
25.2.2005	2.3.2005	Ministerieel besluit betreffende de functiefamilies en de gecertificeerde opleidingen in de niveaus B en C
16.3.2005	24.3.2005	Ministerieel besluit houdende de samenstelling van de commissies voor de vakrichtingen
22.4.2005	28.4.2005	Ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 16 maart 2005 houdende de samenstelling van de commissies voor de vakrichtingen
2.5.2005	20.5.2005	Ministerieel besluit houdende aanstelling of erkenning van de leden van het Beheerscomité van FED+
27.6.2005	14.7.2005	Ministerieel besluit houdende de samenstelling van het uitgebreid wegingscomité bij de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie
27.6.2005	14.7.2005	Ministerieel besluit houdende goedkeuring van het huishoudelijk reglement van het uitgebreid wegingscomité
19.7.2005	23.8.2005	Ministerieel besluit tot aanwijzing of erkenning van de assessoren en van de plaatsvervangende assessoren in, en tot aanwijzing van de griffier-rapporteur en van de plaatsvervangende griffier-rapporteur bij de Duitstalige afdeling van de Interdepartementale Raad van Beroep
9.11.2005	21.11.2005	Ministerieel besluit houdende de lijst van de gecertificeerde opleidingen van de vakrichtingen van het niveau A
25.11.2005	6.12.2005	Ministerieel besluit 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
28.11.2005	27.12.2005	Ministerieel besluit houdende aanduiding binnen de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, van de hiërarchische meerderen die bevoegd zijn om voorlopige voorstellen te doen inzake tuchtstraffen
30.11.2005	8.12.2005	Ministerieel besluit houdende de lijst van de gecertificeerde opleidingen van de vakrichtingen van het niveau A
6.12.2005	12.12.2005	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
	8.2.2006	Errata
15.12.2005	5.1.2006	Ministerieel besluit tot regeling van de toekenning van een toelage voor onregelmatige prestaties voor de personeelsleden van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie
20.12.2005	31.1.2006	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

Omzendbrieven afgekondigd of gepubliceerd in 2005

afkondiging	publicatie	
27.1.2005	4.2.2005	Omzendbrief P&O/DO/1. · Implementatie van het duurzame ontwikkelingsbeleid bij de overheidsopdrachten van leveringen gelanceerd door aanbestedende overheden van de federale overheid die behoren tot de klassieke sectoren
14.2.2005	14.4.2005	Omzendbrief nr. 554 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector
23.2.2005	3.3.2005	Omzendbrief nr. 553. · Vakantiegeld 2005
18.4.2005	27.4.2005	Omzendbrief nr. 551. · Sectoraal akkoord 2003-2004 voor het federaal administratief openbaar ambt (protocol nr. 500 van 22 september 2004). · Terugbetaling van de eventuele verplaatsingskosten van de vakbondsafgevaardigden voor hun deelname aan de onderhandelings- en overlegcomités
15.6.2005	24.6.2005	Omzendbrief nr. 555. · Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding
18.11.2005	9.2.2006	Omzendbrief P&O/DO/2 betreffende het aankoopbeleid van de federale overheid ter bevordering van het gebruik van duurzaam geëxploiteerd hout
22.11.2005	6.12.2005	Omzendbrief nr. 557. · Verplaatsingskosten bij medisch controleonderzoek
30.11.2005	2.12.2005	Omzendbrief nr. 558. · Eindejaarstoelage 2005
16.12.2005	21.12.2005	Omzendbrief nr. 556. · Brugdagen voor 2006

index

ambtenarenzaken 53, 60, 69, 70, 86, 84
balanced scorecard 5, 31, 47, 51, 77
bevorderingsselectie 60
bibliotheek 24, 26
blended learning 16, 17, 20, 21
brochure 3, 14, 15, 16, 17, 18, 22, 30, 47, 55, 61
Business Process Re-engineering (BPR) 46, 47, 48, 49, 51
catalogus 3, 16, 24, 26, 61, 88
Comité A 35
Comité B 35, 44
COMMCollection 28, 29, 83
Common Assessment Framework (CAF) 47, 49
communicatie 16, 22, 29, 30, 31, 61, 82, 83
competentiemeting 16, 18, 23, 31, 85
Congo 70, 82
diversiteit 2, 7, 16, 20, 27, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 76, 83
duurzame ontwikkeling 3, 28, 71, 72, 83
e-campus 21
eCommunities 15, 17, 25, 27, 30, 83, 86
e-HR 67, 75, 82
e-procurement 56, 57
e-recruiting 12, 41, 76
e-tendering 57, 75
ERP 56
evaluatie 20, 28, 38, 40, 42, 47, 49, 51, 59
functiebeschrijving 39, 70
functiefamilie 3, 18, 23, 40, 41, 86
gecertificeerde opleiding 3, 5, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 25, 39, 40, 41, 52, 76, 83, 85, 86
groepscontract 72
helpdesk 52, 75
hospitalisatieverzekering 35, 36, 37, 72
ICT 23, 56, 75, 82
interne controle 66, 77, 83
interne markt 12, 41
intranet 28, 31
kadaster 2, 35, 44, 83
kennismanagement 20, 26, 27, 30
kwaliteit 10, 18, 31, 49, 50, 83
Litouwen 70
loopbaan 3, 30, 31, 39, 40, 41, 61, 83, 85
manager 5, 10, 42, 43, 61
mandaatfunctie 9, 10, 41
mandaathouder 38, 42, 43, 77, 83
meldpunt 22
netwerk 20, 26, 27, 29, 60, 61, 63, 69
news P-O 2, 31, 83
Newsflash 83
niveau A 9, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 23, 25, 30, 31, 39, 44, 61, 83, 84, 85, 86
niveau B 3, 18, 19, 23, 40, 83
niveau C 9, 17, 23, 40, 60
niveau D 3, 17, 19, 20, 23, 30, 31, 40, 41, 44, 85
onthaalbrochure 15
onthaaldag 16
ontwikkelcirkels 15, 17, 22, 61, 65
opleiding 3, 5, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 30, 35, 39, 40, 41, 47, 49, 52, 54, 61, 63, 66, 69, 70, 72, 76, 79, 83, 85, 86
organisatieontwikkeling 34, 39, 51
overheidsopdrachten 47, 56, 57, 71, 72, 77, 86
overgang 17, 40, 42, 83
parlementaire vraag 77
pc-vaardigheden 16, 17, 23
personeelsplan 27, 53, 54, 55
P&O Horizon 83
project 3, 20, 21, 26, 27, 28, 29, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 55, 56, 57, 60, 65, 70, 75, 76, 77, 83, 84
publicatie 9, 27, 33, 44, 47, 60, 84, 86
Public Management Programme (PuMP) 17, 20, 51
raamcontract 29, 71, 72
selectie 9, 10, 11, 12, 41, 44, 52, 59, 60, 61, 70, 84
Selor@home 83
sportdag 37
stafdienst 27, 31, 48, 51, 56, 75, 76, 77, 82
staffuncties 42, 43, 61, 84
Statform 21
stage 15, 16, 17, 61, 85
studie- en documentatiecentrum 26
taaltest 60
Talent@Public 11
telewerk 51
tevredenheidsenquête 5, 25, 30, 39, 50, 51, 67
toepassingsproef 23
topbedrijf 3, 5, 67
vakorganisatie 35
vakrichting 18, 19, 39, 86
verbeterproject 47, 49, 50, 83
verlof 31, 32, 33, 34, 79
voordeelkaart 37

2005

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.be

Meer info:
www.p-o.be
www.belgium.be > ambtenaren

Federale Overheidsdienst
Personeel en Organisatie

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.belgium.be > ambtenaren > leren en evalueren

OFO
Opleidingsinstituut van de Federale Overheid

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

selor

Wetstraat 51
BE-1040 Brussel

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

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

Verantwoordelijke uitgever: Georges Monard • Wetstraat 51 • BE-1040 Brussel • Wettelijk depot: D/2006/7737/15