

BELEIDSNOTA AMBTENARENZAKEN

2021 – VERSIE 2.0



De ongekende gezondheids crisis waar ons land in 2020 mee geconfronteerd wordt, heeft nog maar eens het belang van een performante en efficiënte overheid bewezen. Het engagement en de creativiteit van onze ambtenaren om in deze moeilijke tijden zowel noodoplossingen te bieden als de continuïteit van de dienstverlening te garanderen, verdienen ons respect. Digitalisering en tijd- en plaatsafhankelijk werken zijn daarbij belangrijke hefboomen gebleken.

Kwaliteitsvolle dienstverlening voor alle burgers is de belangrijkste doelstelling van de federale ambtenaren. De vijf principes van de partnerstaat zoals wij die voor ogen hebben – vertrouwen, eenvoud, open, krachtig en gericht op vernieuwing – zijn ook van toepassing op het werk van de ambtenaar. Veel ambtenaren brengen op dit moment de partnerstaat al met veel energie in de praktijk. Wij willen dat verder versterken. Het is mee aan de politiek om ervoor te zorgen dat de publieke diensten hun werk goed kunnen doen. Ik wil mij engageren om het voor de ambtenaren zo eenvoudig mogelijk te maken om hun enthousiasme en maatschappelijke betrokkenheid om te zetten in adequate dienstverlening.

In 2021 wil ik samen met onze ambtenaren inzetten op vereenvoudiging en digitalisering met aandacht evenwel voor de toegang tot onze dienstverlening voor zij die digitaal net iets minder onderlegd zijn. Onze overheid zal daarnaast ook een trouwe partner zijn in de realisatie van de Europese Green Deal. Daartoe worden ook binnen de federale overheidsdiensten stappen gezet die duurzame keuzes faciliteren en verankeren, waarbij ambities inzake Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen een belangrijke rol zullen spelen.

Samen met de leidende ambtenaren bouwen we aan een nieuwe cultuur met de nadruk op innovatie en wendbaarheid, die een integraal onderdeel moeten vormen van het collectieve DNA van de federale publieke sector. Deze evolutie is essentieel om toekomstgerichte producten en diensten aan te bieden. De overheid speelt zijn rol als regulator, maar ook die van innovator en motor van de samenleving.

Ook op vlak van personeelsbeleid ligt de focus op werkbaar werk en wendbare organisaties. Samen met mijn collega-voogdijministers van de verschillende overheidsinstellingen wil ik de fierheid, die de afzonderlijke departementen overschrijdt, bij de ambtenaren aanwakkeren en verzekeren dat ze hun job in alle comfort en onafhankelijkheid kunnen uitoefenen. We maken immers deel uit van één federaal korps met als doelstelling 'de burger centraal stellen'. We gaan voor de ambtenaren zorgen zodat zij zo veel als mogelijk zonder zorgen hun maatschappelijk belangrijke taken kunnen uitoefenen.

Om in dit alles verstandige beleidskeuzes te kunnen maken, zullen we ons steeds baseren op wetenschappelijke inzichten en data en dus de principes van 'evidence based policy' hanteren. Realisaties zullen in elk geval steeds groepswork zijn. Ik streef naar een goede samenwerking met de leidende ambtenaren en de syndicale vakorganisaties. We willen niet enkel snel vooruitgang boeken, we willen vooral vergeraken en dat kan enkel samen.

Kwaliteitsvolle dienstverlening

1. Deze gezondheidscrisis heeft het belang van de digitale bereikbaarheid van overheidsdiensten nogmaals onderstreept. De toegang tot overheidsinformatie wordt verbeterd via een multikanaal-benadering, die start vanuit het principe dat digitale toegang de eerste toegangspoort moet zijn, zodat de burger op een eenvoudige en efficiënte manier het antwoord op zijn/haar vragen kan vinden. Om de continue toegang tot onze diensten te verzekeren, wordt geïnvesteerd in een geïntegreerde en gepersonaliseerde app waarmee burgers toegang hebben tot al hun dossiers bij de overheid. We zullen daarbij waken over een vlotte coördinatie met andere overheidsdiensten zodat deze app met maximale efficiëntie kan worden ingezet. Ook wordt het pilootproject met chatbots verder opgevolgd en uitgebreid. De in het regeerakkoord voorziene e-box als centraal contactpunt met de overheid wordt verder uitgebouwd. Het blijft evenwel belangrijk dat de overheid ook voor wie minder digitaal onderlegd is eenvoudig bereikbaar blijft. De digitale inspanningen gaan daarom gepaard met het in kaart brengen van de verwachte fysieke dienstverlening aan de burgers. Zo verzekeren we dat elke burger de overheid kan contacteren op een manier waar hij zich comfortabel bij voelt en dat dit zo veel als mogelijk gebeurt op basis van het principe dat dezelfde informatie slechts één keer moet worden aangeleverd. Verder zullen we er ook – in nauw overleg met de andere regeringsleden – op aandringen dat ambtenaren steeds bereid blijven tot het uitleggen van en ondersteunen in gebruik van digitale tools.

2. Samen met de Dienst Overheidsopdrachten van de Kanselarij en het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling zal de wet op de overheidsopdrachten, inclusief het KB van 22 december 2017 inzake het Tactisch en Operationeel Federaal Aankoopoverleg (TOFA), worden geëvalueerd. Het doel is om een voorstel tot wijziging van de reglementering op te maken vanuit volgende ambities:
 - ▶ De vereenvoudiging van de procedures om snellere gunningsprocedures te bekomen en de administratieve lasten voor zowel overheid als bedrijfswereld te laten dalen;
 - ▶ De gefaseerde uitbouw van clauses die aanbieders stimuleren een milieubewust, duurzaam ethisch en sociaal verantwoord aanbod te doen en de overheid toelaten deze aspecten in offertes op objectieve wijze te beoordelen;
 - ▶ Aandacht voor de toegankelijkheid van overheidsopdrachten voor KMOs en start-ups om de innovatieve kracht in ons land te ondersteunen;

Verder wordt de digitalisering van het aankoopproces doorgetrokken door een verdere investering in het platform e-procurement.

3. Ter ondersteuning van de bredere federale datastrategie zullen de overheidsdiensten informatie inzake boekhouding en begroting en anderzijds inzake de ruime

HR-omgeving beter beschikbaar maken, ook als open data voor zover het gegevens betreft die niet van persoonlijke aard zijn. Dit is een belangrijke hefboom voor een betere beleidsvoorbereiding (evidence based policy making) en zorgt voor meer transparantie van de overheid ten opzichte van de burgers. Op die manier wordt ook een aanzet gegeven tot vermindering van de rapporteringsverplichtingen en het vereenvoudigen en moderniseren van de interne administratieve procedures.

4. Om de leidende ambtenaren van de overheidsdiensten de autonomie te geven om op slagkrachtige manier de eigen instelling aan te sturen, wordt het systeem van de bestuursovereenkomsten geëvalueerd. In overleg met het college van voorzitters van de federale overheidsinstellingen wordt dit vervolgens hervormd tot een dynamische managementtool waarmee de kwaliteit van de dienstverlening verzekerd en opgevolgd kan worden door elke voorgedijminister.
5. Personeelsplannen worden omgevormd tot een meer kwalitatief competentiegericht instrument zonder de budgettaire opvolgingsinstek te verliezen. Verder zal gezocht worden naar slimme efficiëntiewinsten en intelligente procesvereenvoudiging, synergieën, etc. Zo zal digitalisering en minder vierkante meters kantooroppervlak door telewerk ook een bijdrage leveren tot efficiënt middelengebruik en leiden tot minder uitgaven op termijn.
6. De beste bron van ideeën die de dienstverlening kunnen versterken, komen vaak van de ambtenaren zelf. De innovatiekracht van de overheid wordt daarom aangemoedigd. Naar analogie met de Federal Diversity Award wordt een jaarlijkse Federal Innovation Award opgericht die wordt uitgereikt aan het project met de grootste impact op de dienstverlening van de overheid. Speciale aandacht zal daarbij gaan naar projecten die als best practice ook in andere overheidsinstellingen kunnen worden overgenomen.
7. Er wordt in samenwerking met de POD Maatschappelijke Integratie opnieuw geïnvesteerd in de rol van ervaringsdeskundigen armoede bij de overheid. Deze kunnen processen kritisch bekijken om eventuele drempels voor kansengroepen te identificeren. Verder wordt bekeken welke andere initiatieven vanuit de overheidsdiensten kunnen worden genomen om armoede in de samenleving te bestrijden (mogelijke pistes zijn: terbeschikkingstelling van ongebruikt IT-materiaal aan kansengroepen, stimuleren van de ontwikkeling van een federaal beleid inzake Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen waarin elke FOD de eigen competenties hiertoe kan aanwenden).
8. Een open overheid vereist ook hyperprofessionele communicatiediensten en onderlinge samenwerking om informatie uit te wisselen binnen en buiten de overheid. We investeren dan ook in de coördinatie van de interne communicatiestrategie van de federale overheid en van de informatie naar de burger, ondernemingen en de media, en in de ondersteuning van initiatieven van de federale overheid.
9. Om te verzekeren dat de initiatieven die we nemen ook daadwerkelijk het dienstverleningsniveau verbeteren, worden monitoringtools ontwikkeld die continu de tevredenheid

van de gebruiker (burger, onderneming, klant, ...) meten. Zodoende kan snel worden ingegrepen of bijgestuurd.

10. Het federaal integriteitsbeleid wordt in samenwerking met de staatssecretaris voor Begroting en Consumentenbescherming verder uitgebouwd overeenkomstig de relevante internationale verdragen, de aanbevelingen uit Greco V en aanbevelingen in samenspraak met het "Netwerk van integriteitscoördinatoren in de federale overheid. De afspraken die op internationaal vlak zijn gemaakt over integriteitsbeleid, met inbegrip van de preventie van fraude en corruptie zullen worden uitgevoerd in de publieke sector, zodat de federale overheid bij internationale vergelijkingen en evaluaties haar imago en reputatie op dit vlak blijft vrijwaren.
11. Het statuut van klokkenluider zal worden bevestigd door de bescherming te verzekeren van ambtenaren die te goeder trouw laakbare feiten in hun administratie aan de kaak stellen. Het toekomstige meldingssysteem in de federale overheid dient tegen eind 2021 afgestemd te worden op "de Europese richtlijn 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden". Deze omzetting in Belgisch recht voor de federale overheid wordt in stuur- en werkgroepen voorbereid.

Een duurzaam, inclusief, mensgericht en enthousiasmerend HR-beleid

De kwaliteitsvolle dienstverlening van de federale overheid wordt geleverd door tienduizenden ambtenaren die elke dag weer gedreven bezig zijn met het belang van burgers en ondernemingen. Zoals zij er elke dag voor ons zijn, willen wij er ook voor hen zijn door te zorgen voor werkbaar werk, flexibiliteit in werkomstandigheden en loopbaan, ontwikkelingskansen en talentvolle collega's.

1. Om te bouwen aan de federale overheid van morgen is talent nodig. We investeren in performantere en inclusievere rekrutering door:
 - ▶ De inspanningen op vlak van employer branding te versterken om de federale overheid als boeiende werkgever met mooie loopbaankansen en betekenisvolle jobs die maatschappelijke meerwaarde creëren in de arbeidsmarkt te zetten. Een horizontaal team wordt bijeengebracht met zowel competenties in aanwerving als in communicatie. Dit team ondersteunt de federale overheidsorganisaties in hun employer branding en krijgt hiervoor de nodige middelen. Het is voor elke overheidsorganisatie noodzakelijk dat ze het juiste talent vinden op de arbeidsmarkt. Dit team zal klanten kunnen adviseren om bij de verspreiding van vacatures of in het kader van specifieke campagnes selectie-consultants bijstaan in de opmaak van de rekruteringsboodschap en in de keuze van de kanalen.

Om de beschikbare middelen efficiënt in te kunnen zetten, wordt de impact van de diverse initiatieven gemonitord. Er is daarbij specifieke aandacht voor de bekendheid van de federale overheid als werkgever bij kwetsbare groepen om de diversiteit van de maatschappij ook in de personeelsbestanden van de overheidsdiensten beter te incorporeren.

- ▶ De aantrekkelijkheid van het openbaar ambt voor specifieke profielen zoals IT, geneeskundigen en wetenschappelijke profielen te vergroten. We onderzoeken welke maatregelen mogelijk zijn om ook in deze profielen voldoende talentrijke kandidaten van een job bij de overheid te overtuigen.
 - ▶ De doorlooptijd van de selectieprocedures te verkorten en de kandidaatervaring te verbeteren. Er wordt ingezet op snellere en digitale selectieprocedures. Het digitaliseren blijft evenwel beperkt tot het voortraject, het einde van een selectieproces met o.a. het interview blijft in normale omstandigheden fysiek gebeuren. In uitzonderlijke omstandigheden, zoals een pandemie, kan er evenwel voor geopteerd worden om ook dit deel op afstand te organiseren. De decentralisering van de selectieprocedures wordt verdergezet zodat elke overheidsinstelling het eigen rekruteringsritme kan bepalen. De FOD BOSA waakt continu over de kwaliteit en objectiviteit van de procedures en behoudt een centrale rol in het aanleveren van applicaties, tools, methodologie, expertise, certificering, enz.. De selectieprocedures worden tot slot ook kritisch onderzocht om eventuele afremmende factoren voor kwetsbare groepen te identificeren zodat kan gewerkt worden aan inclusievere rekruteringsmethododes.
 - ▶ Het wetenschappelijk adviescomité te moderniseren om het gewaardeerde extern advies van experts te incorporeren in het selectiebeleid en te investeren in selectiemethodieken met een degelijke wetenschappelijke validiteit.
 - ▶ De mogelijkheden te bekijken om tot een meer competentiegebaseerd selectiebeleid te komen door onder meer het opwaarderen van eerder verworven competenties.
2. We verankeren de principes van levenslang leren in de overheid en koppelen dat aan de principes van een flexibele loopbaan binnen de overheid.
- ▶ Het huidig competentiemodel van de overheid is aan actualisering en verfijning toe. Een interfederaal team van experts herbekijkt dit model en houdt daarbij rekening met de meest recente wetenschappelijke inzichten op vlak van competentieontwikkeling.
 - ▶ Op het vlak van vorming blijven we verder investeren in zowel generieke als technische kennis en in nieuwe leervormen zoals blended learning en micro-learning om bij te dragen aan een motiverend leerklimaat voor alle ambtenaren.
 - ▶ De verdere ontwikkeling van Talent on the move wordt ondersteund als middel

tot flexibele loopbanen binnen de federale overheid. De huidige aanpak wordt geëvalueerd in samenspraak met het netwerk van P&O-directeuren en bijgestuurd waar nodig.

- ▶ Er wordt een tool ontwikkeld om de digitale competenties van de ambtenaren in kaart te brengen om toekomstgericht te kunnen investeren in de ontwikkeling van de nodige digitale vaardigheden.
 - ▶ Het netwerk van federale loopbaancoaches Lumen krijgt ondersteuning om de dienstverlening verder te kunnen uitbreiden.
 - ▶ Er wordt een beleid voorbereid dat de mobiliteit van ambtenaren over departementen heen, inclusief het burger- en militair personeel van het Ministerie van Defensie, moet bevorderen. Er zal daarbij specifieke aandacht zijn voor re-oriëntatie van ambtenaren van wie de functie verdwijnt of van wie de vaardigheden niet meer aansluiten bij hun huidige dienst. De huidige mogelijkheden voor mobiliteit (zoals interne mutatie, federale mobiliteit en Talent on the Move/Talent Exchange) worden geanalyseerd met het oog op verbetering in de toekomst (waarbij het behoud van rechten steeds wordt gewaarborgd) en in afwachting daarvan worden deze alvast helderder en duidelijker gecommuniceerd aan de ambtenaren.
 - ▶ Ook de mogelijkheden voor mobiliteit buiten de federale overheid – met behoud van rechten – worden onderzocht. We denken hierbij aan mobiliteit van en naar overheidsbedrijven, samenwerking met andere bestuursniveaus, samenwerking met non-profitorganisaties, enz. Delen van kennis en expertise moet immers zo breed mogelijk kunnen. Daarbij wordt ook de aantrekkelijkheid van een gemengde loopbaan (met zowel ervaringen binnen de private sector als de overheidssector) onderzocht om dergelijke overgangen in de toekomst te vereenvoudigen.
3. Sinds COVID 19 is telewerk het nieuwe normaal. Deze vorm van werken maakt een betere work-life balance mogelijk, heeft positieve effecten op het klimaat en verhoogt – indien de juiste balans tussen thuis werken en aanwezigheid op de werkvloer gevonden wordt – de efficiëntie van het werk. We zetten in op de verankering van telewerk in de werkmethodes van de federale overheidsdienst, met respect uiteraard voor de beschikbaarheid van ambtenaren voor de burgers en met aandacht en begeleiding voor diensten waar telewerk moeilijk ingeburgerd raakt. We streven daarbij naar een gemiddelde van 2 dagen thuiswerk per ambtenaar per week op jaarbasis en zijn daarbij ook aandachtig voor momenten van disconnectie. Dit streefdoel is evenwel een gemiddelde. Telewerk wordt niet verplicht en we erkennen dat het voor sommige functies (quasi) onmogelijk is. Daarnaast wordt ook het belang van voldoende aanwezigheid op kantoor niet onderschat voor de sociale cohesie in diensten. Dit blijft een cruciaal onderdeel van een federale job. In samenwerking met Empreva worden de ergonomische minimumvoorwaarden voor thuiswerk geïdentificeerd en bekeken hoe hieraan tegemoet kan

worden gekomen. Tot slot worden de basisregels rond telewerk herzien en geactualiseerd waar nodig.

4. Autonomie, vertrouwen en empowerment van medewerkers zijn essentiële bouwstenen om zowel de innovatiecultuur alsook het imago van een organisatie te bevorderen. Autonomie is bovendien ook een sleutelement in de motivatie van personeelsleden. Leidinggevenden binnen de federale publieke sector moeten daarom de omstandigheden creëren waarin elke medewerker autonoom kan werken. De mate van autonomie waarbij een medewerker zich comfortabel voelt, kan evenwel verschillen. Om de leidinggevenden te ondersteunen, wordt een instrument ontwikkeld dat teams toelaat na te gaan in welke mate ze autonoom kunnen werken. Dit instrument wordt op vrijwillige basis aan de departementen aangeboden. Het gebruik ervan wordt gemonitord.
5. We investeren in sterke leidinggevenden met het juiste waardenkader. Een werkgroep met experts van binnen en buiten de overheid bepaalt een gemeenschappelijke leiderschapsvisie die de basiswaarden van de federale overheid onderschrijft. In de volgende jaren wordt het algemeen opleidingsaanbod hieraan aangepast.
6. Om de continue aanwezigheid van voldoende expertise en sterke leidinggevenden te garanderen wordt een beleid rond opvolgingsbeheer ingevoerd. Kennisdeling wordt daarbij aangemoedigd. Unieke kennisdragers in cruciale segmenten moeten absoluut worden vermeden. Verder wordt een methodiek ontwikkeld die overheidsdiensten ondersteunt om binnen de enorme pool van talenten die onze overheid rijk is de leiders van morgen te identificeren en hen klaar te stomen om hun rol als publiek topmanager op te nemen in de wereld van de toekomst.
7. Voor wat betreft de mandaathouders worden inspanningen geleverd om de selectieprocedure verder te objectiveren en wordt gewerkt aan een dynamisch loopbaanpad waarbij de opgebouwde managementexpertise in rekening wordt gebracht bij een eventuele verandering van mandaatfunctie of na het succesvol beëindigen van het mandaat. Verder zullen we de diversiteit binnen de mandaathouders aanwakkeren ter bevordering van de diversificatie van het topmanagement van de overheid. Vrijwillige mobiliteit onder mandaathouders zal worden gestimuleerd en het evaluatieregime verfijnd. Ook worden op korte termijn inspanningen geleverd om de openstaande leidinggevende – en mandaatfuncties in te vullen. Tot slot erkennen we het belang van functionele tweetaligheid binnen deze topfuncties. De naleving van de vigerende reglementering ter zake wordt opgevolgd.
8. Het huidige evaluatieproces met zijn evaluatiecycli wordt door zowel medewerkers als leidinggevenden soms te veel gezien als administratieve rompslomp en levert een te beperkte diversificatie van feedback op. Er wordt een voorstel uitgewerkt voor een systeem van permanente feedback met een minimale administratieve last waar de focus ligt op regelmatige gesprekken tussen leidinggevende en medewerker of team over de te bereiken doelstellingen. Het uiteindelijke doel is te evolueren naar een permanente waarderende feedbackcultuur gekoppeld aan een dynamisch personeelsbeleid. Bij die

evolutie laten we ons inspireren door interessante benchmarks en wetenschappelijke inzichten op vlak van performance management.

9. In uitvoering van het regeerakkoord wordt de eindeloopbaanregeling binnen de overheid geanalyseerd en worden initiatieven als zachte landingsbanen, deeltijdse tewerkstelling en kennisoverdracht over generaties heen onderzocht. Daarbij zullen we ook aandachtig zijn voor ambtenaren die door de evolutie van het werkveld en/of hun gezondheid aantoonbaar moeite hebben met hun huidige jobinhoud. Er wordt ook gekeken welke eindeloopbaanmogelijkheden er zijn buiten de overheid met respect voor de statutaire tewerkstelling van de ambtenaren.
10. De mogelijkheden op vlak van een flexibelere verloning met het oog op het bevorderen van duurzame keuzes worden onderzocht o.a. via inspirerende benchmarks van bedrijven en overheden die de omslag al maakten en academische studies over de impact van bepaalde salarisonderdelen op de motivatie van medewerkers. Budgetneutraliteit is daarbij een belangrijk uitgangspunt. Hierdoor worden de pecuniaire rechten van de ambtenaren gevrijwaard. De introductie van alternatieve verloningsmechanismen wordt onderzocht. Als onderdeel van deze flexibelere verloningspolitiek wordt ook de uitbouw van een 2e pensioenpijler voor contractuele ambtenaren voorbereid. Daarnaast worden – in overeenstemming met het regeerakkoord – in samenwerking met de Minister voor Pensioenen de minimumpensioenen voor ambtenaren opgetrokken.
11. De dienstverlening van de overheid heeft nood aan gezonde ambtenaren die zich goed in hun vel voelen.
 - ▶ We implementeren structurele maatregelen ter preventie en voor de behandeling van stressgerelateerde aandoeningen zoals burn-out en bore-out. Voorbeelden zijn federale burn-outcoaches en een hulpprogramma met psychologische begeleiding dat steeds beschikbaar is.
 - ▶ De regeling van het ziektepensioen voor arbeidsongeschikte ambtenaren wordt geëvalueerd, in overleg met de sociale partners en de deelstaten. De doelstelling moet daarbij zijn om te streven naar een re-integratie van het personeelslid. Daartoe zal worden geïnvesteerd in de oprichting van een netwerk van disability managers.
 - ▶ Vanwege hun cruciale rol in de gezondheid van de ambtenaren wordt bekeken hoe we de rol van de preventie-adviseurs kunnen opwaarderen.
 - ▶ Empreva wordt verder ondersteund in zijn rol. We ondersteunen verdere investeringen in de tool Kitry die een performant beheer van de medische preventiedossiers mogelijk maakt. Er komt een link tussen Persopoint en Kitry zodat Kitry te allen tijde een actueel zicht heeft op de inzet van de personen in elke organisatie.

12. We streven naar een inclusief personeelsbeleid en een weerspiegeling van de maatschappij in de diversiteit van het federaal personeelsbestand en dit op alle niveaus:
- ▶ De doorstroming van vrouwen naar de hogere functies in onze overheidsdiensten moet beter. Er wordt onderzocht welke remmende factoren spelen om tot gerichte ontwikkelinitiatieven en sensibiliseringsinspanningen te komen. Binnen het opleidings- of bevorderingsparcours zal steeds aandacht zijn voor werkvormen of maatregelen die tot ongelijke behandeling zouden kunnen leiden. Er wordt daarbij nauw samengewerkt met expertise-instellingen zoals het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM).
 - ▶ Omgekeerd worden sensibiliseringsinspanningen geleverd om het taboe rond deeltijds werken of bepaalde vormen van verlof voor mannen weg te werken.
 - ▶ Er wordt in samenwerking met de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit bekeken hoe de genderdimensie in de Regelgevingimpactanalyse (RIA) kan worden versterkt om de impact van beleidskeuzes op gender te kunnen inschatten.
 - ▶ Naast de doorstroming van vrouwen wordt in één beweging ook de doorstroming van kansengroepen onderzocht om eventuele remmende factoren te identificeren.
 - ▶ We leveren inspanningen om het aandeel personeelsleden met een handicap binnen de federale overheid dichterbij het streefcijfer van 3% te brengen. We sensibiliseren de leidende ambtenaren, werken aan correctere rapporteringsmethodes en bieden ondersteuning op vlak van arbeidspostaanpassingen. Er wordt onderzocht of voor deze doelgroep flexibelere vormen van tewerkstelling mogelijk zijn. Tot slot blijven we steeds waakzaam dat de positieve acties ten voordele van personen met een handicap zoals voorzien in het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 door de administraties worden toegepast en evalueren we deze huidige reglementering op haar effectiviteit.
13. Ter ondersteuning van een inclusief en dynamisch personeelsbeleid wordt in samenspraak met de sociale partners verder gewerkt op de vereenvoudiging en de leesbaarheid van de bestaande regelgeving. Er wordt in kaart gebracht welke pertinente verschillen er zijn tussen statutairen en contractuelen om een toekomstvisie te kunnen bepalen, met waardering en respect voor de beide statuten. Vanuit de bevoegdheid Ambtenarenzaken zal uiteraard ook constructief worden meegewerkt aan de ambitie van de federale regering om de statuten van bedienden, arbeiders en ambtenaren dichterbij elkaar te brengen. We zullen daarbij waken op de aantrekkelijkheid en de objectiviteit van het openbaar ambt en streven naar een hoog beschermingsniveau.
14. Om de effectiviteit en efficiëntie van beleid te verzekeren, wordt onderzocht of het huidig wetenschappelijk adviescomité kan opgeschaald worden naar een breder, algemeen adviescomité met experts uit zowel het bedrijfsleven als de academische wereld om

mee beleidsvoorbereidend te denken met de ambtenaren van de FOD BOSA en de politieke wereld. Het is onze intentie dit adviescomité frequenter te gebruiken en in te schakelen in onze doelstelling om beleidsbeslissingen vaker op basis van wetenschappelijk onderbouwde inzichten te nemen. Naast deze adviesgroep blijven we bij die doelstelling ook aandachtig voor advies vanuit belangrijke actoren binnen de overheid zoals de Inspectie voor Financiën, het Planbureau, het Rekenhof, de Federale Interne Audit, het Auditcomité voor de Federale Overheid, enz. We zijn bij de samenstelling van dit comité evenwel behoedzaam voor situaties van belangenvermenging.

Een efficiënte en duurzame interne werking

Ter verbetering van onze interne werking bouwen we aan een vereenvoudigde structuur, met een rationalisering op vlak van horizontale processen en facilitaire diensten. Concreet ondernemen we daartoe volgende acties:

1. De automatisering en digitalisering van de dienstverlening van Persopoint, het centraal sociaal secretariaat, wordt verder uitgebouwd. De overheid moet immers weg van papieren processen. In 2021 worden de voorbereidingen getroffen om de onboarding van ook de laatste overheidsinstellingen die nog moeten instappen mogelijk te maken. Er is inzake Persopoint aandacht voor de tevredenheid van de onderscheiden overheidsinstellingen over de dienstverlening zodat eventuele bijsturingen van het dienstverleningsaanbod kunnen worden voorbereid. De impact op de efficiëntie van de administratieve handeling wordt gemonitord. De leidende principes zijn 'only once' en 'first time right'.
2. Er worden inspanningen geleverd om alle administraties tegen 1 januari 2023 op te nemen in de nieuwe centrale loonmotor van de federale overheidsdiensten om de oude loonmotor uit te kunnen faseren.
3. De optie wordt onderzocht om een shared service te creëren die de boekhouding van kleinere entiteiten binnen de federale administratie centraliseert en ondersteunt. In een eerste fase zal een business case worden ontwikkeld, die de federale wetenschappelijke instellingen groepeerd.
4. In samenwerking met de Regie der Gebouwen wordt de evolutie verdergezet van een facilitair beheer van onze gebouwen dat focust op duurzaamheid inzake energiegebruik en energievoorziening. Vanuit de principes van New Way of Working (NWOW) wordt bekeken of een verdere daling van de kantooroppervlakte mogelijk is. De behoefteplannen inzake de huisvesting van federale overheidsdiensten zullen daarbij, in overleg met de werknemers, structureel rekening houden met 2 telewerkdagen/week als aanpassing van het gecorrigeerd aantal VTE volgens het principe "comply or explain". De efficiënte invulling van het kantooroppervlak zal gebaseerd worden op een functiegerichte werkplek en gebeurt met respect en aandacht voor het welzijn van de medewerkers.

5. Verder bouwend op zijn horizontale opdrachten, zal de creatie van een facilitaire pijler binnen de FOD Beleid en Ondersteuning worden onderzocht, die een totaalpakket van facilitaire diensten en voorzieningen aanbiedt aan zijn klanten, zoals catering, onderhoudsdiensten, bewaking, meubilair, multifunctionele printers, IT-diensten, papierbenodigdheden, enz. De raamcontracten die de opdrachtcentrale FORCMS/DG FAP realiseert, vormen de basis voor dergelijke gegroepeerde dienstverlening. Bij deze raamcontracten zal extra aandacht zijn voor criteria die duurzaamheid in de uitvoering van de opdrachten garanderen.

De blik naar buiten gericht

1. We engageren ons om op een constructieve manier in dialoog te gaan met de sociale partners en, bij uitbreiding, alle stakeholders van de federale overheid. We willen als federale publieke sector onze gidsfunctie opnemen ten aanzien van onze stakeholders (burgers, ondernemingen, maatschappelijk middenveld, academische wereld, enz.). De focus ligt op deze stakeholders samenbrengen, het wegnemen van obstakels en het aanreiken van bouwstenen om te komen tot geïntegreerde oplossingen.
2. Bewust als we zijn van onze maatschappelijke rol wordt binnen de federale overheid een netwerk opgericht van duurzaamheidsverantwoordelijken die zullen werken aan een gemeenschappelijke sokkel van beleid voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. In overleg met mijn collega-ministers zullen we ons daarbij ook inspannen om in uitvoering van de resolutie van 11 juni 2020 die werd aangenomen door de Kamer tot herziening van datumaanduidingen in de strijd tegen voedselverspilling een plan op te stellen tegen voedselverlies in elke federale instelling.
3. Het beleid van de overheid wordt gebenchmarkt met Europese landen om goede praktijken te identificeren. Daartoe werken we aan een voorstel van KPI's die onze dienstverlening en de effectiviteit van ons personeelsbeleid meten.
4. We onderzoeken de mogelijkheden tot samenwerking met andere landen. Op vandaag is een samenwerking op vlak van kennisdeling met Frankrijk nakend. Op het vlak van Europese sociale dialoog voor overheidsinstellingen blijft België een voortrekkersrol spelen. België zit in 2021 – via de FOD BOSA – het Europees comité voor.
5. De uitbreiding van de mogelijkheden op het vlak van ontwikkelings samenwerking worden bekeken. Onze overheidsdiensten delen hun kennis met overheidsdiensten in ontwikkelingslanden en bekijken de mogelijkheden tot hergebruik van ons afgeschreven informaticamateriaal voor minderbedeelden of ontwikkelingslanden.
6. In het kader van onder meer de uitbreiding van het duaal leren en de reoriëntatie van ambtenaren wordt onderzocht welke samenwerkingsverbanden mogelijk zijn met instellingen als VDAB, Actiris en Forem, het onderwijsveld en de private sector.

7. Om bij te dragen aan een inclusievere samenleving wordt er actief gezocht naar samenwerkingsmogelijkheden met de sociale maateconomie.
8. Er wordt actief op zoek gegaan naar samenwerkingen met academische experts om de effectiviteit en efficiëntie te ondersteunen in het beleidsvoorbereidend werk en om de resultaten van beleidskeuzes op een wetenschappelijk verantwoorde manier op te volgen.
9. Tot slot zullen we – vanuit de kansen die het huwelijk tussen de bevoegdheden ambtenarenzaken en overheidsbedrijven biedt – steeds attent zijn voor inspiratieve initiatieven binnen de overheidsbedrijven die de publieke dienstverlening of het personeelsbeleid in de federale overheidsinstellingen kunnen verbeteren en vice versa.

Conclusie

Alle Belgische burgers en ondernemingen hebben recht op een eenvoudige, effectieve en efficiënte publieke dienstverlening. Ik wil er mij toe engageren om voor de ambtenaren te zorgen en hen vooral ook te ontzorgen zodat zij die uitdaging aan kunnen gaan. Daarnaast maken we ook de omslag naar een duurzamere federale overheid en stappen we met open blik de buitenwereld tegemoet om van elkaar te leren en elkaar te versterken. Samen bouwen we aan een overheid waar ambtenaren fier zijn om ervoor te werken en waar burger en ondernemingen in kunnen vertrouwen.

De minister van Ambtenarenzaken,
Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post,

Petra DE SUTTER