

COMMISSION DE L'INTÉRIEUR,
DE LA SÉCURITÉ, DE LA
MIGRATION ET DES MATIÈRES
ADMINISTRATIVES

du

MARDI 19 OCTOBRE 2021

Après-midi

COMMISSIE VOOR
BINNENLANDSE ZAKEN,
VEILIGHEID, MIGRATIE EN
BESTUURSZAKEN

van

DINSDAG 19 OKTOBER 2021

Namiddag

De openbare commissievergadering wordt geopend om 13.32 uur en voorgezeten door de heer Ortwin Depoortere.

La réunion publique de commission est ouverte à 13 h 32 et présidée par M. Ortwin Depoortere.

De teksten die in cursief zijn opgenomen in het Integraal Verslag werden niet uitgesproken en steunen uitsluitend op de tekst die de spreker heeft ingediend.

Les textes figurant en italique dans le Compte rendu intégral n'ont pas été prononcés et sont la reproduction exacte des textes déposés par les auteurs.

01 Question de François De Smet à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le port de signes convictionnels par les agents de la fonction publique fédérale" (55020374C)

01 Vraag van François De Smet aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Het dragen van tekenen van een geloofs- of levensovertuiging door federale ambtenaren" (55020374C)

01.01 **François De Smet** (DéFI): Monsieur le président, madame la ministre, les agents de l'État traitent les usagers sans aucune discrimination, en vertu de l'article 8, §1^{er} al.1^{er} de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'État. Ce devoir de neutralité qui est parfois appelé aussi devoir d'impartialité, se retrouve dans tous les statuts et cela interdit tout comportement partisan ou arbitraire.

Lorsqu'il est en contact avec le public dans le cadre de ses fonctions, le statut prescrit que l'agent fédéral évite toute parole, toute attitude, toute présentation de nature à ébranler la confiance du public en sa totale neutralité, en sa compétence ou en sa dignité.

Les textes réglementaires paraissent postuler l'interdiction du port de signes convictionnels au sein de la fonction publique fédérale (services publics fédéraux, institutions publiques de sécurité sociale, organismes d'intérêt public fédéraux), en application de ce devoir de neutralité prescrit par le statut des agents de l'État et par le cadre déontologique.

En conséquence, Mme la ministre peut-elle me faire savoir si les bases réglementaires existantes permettent de faire respecter strictement le devoir de neutralité et, par conséquent, l'interdiction du port de signes convictionnels par les agents de la fonction publique?

Dans l'affirmative, si d'une part cette interdiction concerne l'ensemble des agents (ceux en contact avec le public et ceux en *back office*), et d'autre part s'il est entendu que tous les agents, statutaires ou contractuels, y sont soumis?

Des exceptions existent-elles en pratique, malgré cette législation et, dans l'affirmative, peut-on les quantifier?

01.02 **Petra De Sutter**, ministre: Cher collègue, je confirme en effet que le devoir de neutralité fait partie des droits et devoirs inscrits dans le "statut Camu" que vous citez (arrêté royal du 2 octobre 1937). Il est donc effectivement réglementé.

Comme expressément stipulé au deuxième paragraphe de l'article 8 du "statut Camu", c'est "lorsqu'il est, dans le cadre de ses fonctions, en contact avec le public que l'agent de l'État évite toute parole, attitude ou présentation qui pourrait être de nature à ébranler la confiance du public en sa totale neutralité, en sa compétence ou en sa dignité".

En d'autres termes, le port de signes reflétant les convictions personnelles par les agents de l'État fédéral n'est pas autorisé aux agents en contact direct avec le public pendant l'exercice de leurs fonctions, comme les guichetiers, contrôleurs, inspecteurs et douaniers, etc.

Ceci ne concerne pas les agents en *back office*. Les dispositions réglementaires du statut relatif aux droits et obligations s'appliquent directement au agents nommés et stagiaires, mais pas directement aux contractuels.

C'est via les règlements de travail des organisations de la fonction publique administrative fédérale qu'il est renvoyé à ces obligations déontologiques. Ceci vaut donc aussi pour les contractuels.

En pratique, il relève de la mission des fonctionnaires dirigeants et des supérieurs hiérarchiques de veiller à ce que les membres du personnel respectent les obligations et valeurs mentionnées dans le statut. Des poursuites disciplinaires peuvent être engagées à l'encontre des agents qui ne respecteraient pas leurs droits et devoirs. C'est alors à l'instance disciplinaire d'apprécier si et comment certains actes doivent être sanctionnés. Enfin, je peux vous informer qu'il n'y a pas de catégorie du personnel exclue de l'application de ces principes déontologiques.

01.03 François De Smet (DéFI): Je remercie la ministre pour sa réponse extrêmement claire. J'en déduis que le port de signes convictionnels n'est pas interdit pour les fonctionnaires qui ne sont pas en contact avec le public et que cette obligation ne s'applique pas non plus aux contractuels, étant réservée aux statutaires.

01.04 Petra De Sutter, ministre: Non. Le statut vaut pour les statutaires. Les contractuels sont soumis à la même réglementation via le règlement de travail. Ces obligations déontologiques sont donc appliquées tout autant pour les statutaires que pour les contractuels.

01.05 François De Smet (DéFI): Merci pour cette clarification.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

02 Vraag van Wim Van der Donckt aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Het pensioenhervormingsplan" (55020675C)

02 Question de Wim Van der Donckt à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le plan de réforme des pensions" (55020675C)

02.01 Wim Van der Donckt (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, normaal gezien zou ik naar mijn schriftelijke vraag kunnen verwijzen, maar ik doe dat niet, omdat het mijn allereerste vraag is die ik aan u mag stellen. De vraag dateert al van enige tijd geleden. U hebt ondertussen ongetwijfeld kennisgenomen van het pensioenhervormingsplan van minister van Pensioenen Karine Lalieux. Toen ik kennisnam van die plannen, vernam ik daarbij weinig over de ambtenarenpensioenen. Daarom had ik u graag daarover een aantal vragen gesteld.

U bent bevoegd voor de ambtenarenpensioenen. Bent u door de minister van Pensioenen, Karine Lalieux, rechtstreeks of via haar administratie geconsulteerd? Wordt daarbij rekening gehouden met de hervormingsvoorstellen voor de ambtenarenpensioenen die u ongetwijfeld voor ogen hebt in het licht van het regeerakkoord? Welke initiatieven zult u nemen om de ambtenarenpensioenen te hervormen conform het regeerakkoord?

02.02 Minister Petra De Sutter: Mijnheer de voorzitter, mijnheer Van der Donckt, ik ben niet bevoegd voor de ambtenarenpensioenen. Misschien is dat vreemd. De minister van Pensioenen Lalieux is exclusief bevoegd voor alle pensioenen, ook die van de ambtenaren. Dat is een korte toelichting voor het feit dat noch ikzelf, noch de FOD BOSA waarvoor ik bevoegd ben, geconsulteerd zijn over de plannen van minister Lalieux voor de hervorming van de pensioenen. De bevoegdheid van minister Lalieux voor de pensioenen, gaat over alle overheidsdiensten, de overheidssector, dus veel breder dan het federaal administratief

openbaar ambt waarvoor ik bevoegd ben.

Dat betekent dat de plannen van minister Lalieux die nu op tafel liggen, ter bespreking zullen voorliggen bij de regeringspartijen.

Het proces loopt, maar we hebben er nog geen verdere details over en ik kan er u dan vandaag ook de conclusies nog niet van meedelen. Hoe dan ook dank ik u voor uw relevante vraag.

02.03 Wim Van der Donckt (N-VA): Mevrouw de minister, ik zit nu allicht met een probleem, want ik had nog twee vragen voor u en voorspel dat ik hetzelfde antwoord zal krijgen.

Uw antwoord verrast me, omdat ik dezelfde vragen al aan minister van Pensioenen Lalieux had gesteld, zowel over ambtenaren als over zelfstandigen. Ik kreeg toen als antwoord dat ik de vragen aan de verkeerde minister had gesteld. Helaas is er maar één minister van pensioenen. Nu kan ik u dus ook al niet meer lastigvallen met mijn vragen.

Alle gekheid op een stokje, ik weet nu dat ik me met vragen over pensioenen enkel tot minister Lalieux moet richten, en als zij mij opnieuw zegt dat ik aan het verkeerde adres ben, zal ik verwijzen naar uw antwoord.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

03 Samengevoegde vragen van

- Nahima Lanjri aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De re-integratie van langdurig zieken" (55020786C)

- Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Langdurig zieken en re-integratie" (55021949C)

03 Questions jointes de

- Nahima Lanjri à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La réintégration des malades de longue durée" (55020786C)

- Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Les malades de longue durée et la réintégration" (55021949C)

03.01 Nahima Lanjri (CD&V): In juli antwoordde u op mijn vraag over de re-integratie van langdurig zieke ambtenaren dat het huidige systeem inderdaad weinig kansen biedt en u werkt aan een hervorming van de maatregelen op basis van aanbevelingen. Het doel daarvan is een betere begeleiding en een uitbreiding van de mogelijkheden voor een succesvolle re-integratie. Dat is ook broodnodig. Toentertijd klaagde ik al aan dat er op dat vlak veel te weinig gebeurt, terwijl heel wat ambtenaren niet liever zouden willen dan weer aan de slag te gaan, eventueel met aangepast werk. Ze willen niet aan hun lot worden overgelaten en al helemaal niet met ziektepensioen worden gestuurd.

Het thema re-integratie bij langdurig zieken zou deel uitmaken van het overleg in het Comité B voor een nieuw sectoraal akkoord. Dat is positief, want voor een doeltreffend beleid rond re-integratie en werkhervatting na langdurige ziekte is het uiteraard belangrijk om iedereen mee te krijgen. Alle stakeholders hebben er belang bij dat langdurig zieken zo snel mogelijk weer aan de slag kunnen en zich goed voelen in hun werk.

Hoe ver staat u met de evaluatie van de huidige maatregelen en met de hervorming van het huidige systeem van re-integratie? Kon u al conclusies trekken? Zo ja, welke?

De regering werkt aan een re-integratieplan. Over het deel waarvoor minister Vandenbroucke bevoegd is, is al heel wat bekend. Minister Dermagne heeft zijn deel van het plan nog niet aan het Parlement voorgelegd, maar hij werkt eraan. Daarnaast is er ook uw aandeel. Waaruit bestaat dat precies? Wanneer komt u dat voorstellen aan het Parlement?

Ik heb vernomen dat er ongenoegen bestaat in het Comité B, omdat de bespreking over de re-integratiemaatregelen weinig concreet zou zijn. Er zouden belangrijke dossiers uit het akkoord zijn gehaald en er zouden enkel nog vage fiches overblijven zonder de mogelijkheid tot het nemen van concrete maatregelen. Deelt u die analyse? Wanneer zult u terugkoppelen naar de sociale partners om tot een oplossing te komen? Zult u de sociale partners de ruimte laten om zelf concrete voorstellen te doen?

03.02 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, op 7 juli jongstleden verklaarde u in commissie dat het systeem van re-integratie niet altijd tot de gewenste resultaten leidt en dat alles kritisch bekeken zou worden. De bedoeling van de analyse was aanbevelingen over bijstellingen van het stelsel te formuleren, een aantal drempels in de reglementering te identificeren en weg te werken en te streven naar een coherent werkherlevingsbeleid. Er zou ook worden onderzocht welke verbeteringen op allerlei vlakken mogelijk zijn en nagegaan welke acties er tijdens de afwezigheid van een betrokken ambtenaar en in samenspraak met hem of haar kunnen worden ondernomen. Kortom, er wordt de betrokken ambtenaar een aanbod gedaan met als doel de zelfredzaamheid te verhogen om zo tot een succesvolle re-integratie te komen.

U voegde er toen aan toe dat u op korte tijd geen stand van zaken kon geven over de *disability managers*, omdat zulks een bevraging van de verschillende FOD's impliceerde. U had die gegevens op dat moment niet.

De regering plant ook een hervorming om langdurig zieken weer naar het werk te begeleiden, en heeft intussen beslist om sancties in te voeren om de re-integratie en de doorstroming een boost te geven. Vragenlijsten worden herzien, trajecten opgewaardeerd, iedereen geresponsabiliseerd en, indien nodig, zal er zelfs beboet worden. Er kunnen ook wel alternatieve sancties worden voorgelegd. Er liggen ook eventuele sancties voor de bedrijven op tafel.

Welke conclusies en aanbevelingen leverde de kritische kijk op de bestaande maatregelen en de hervormingen ervan op? Welke drempels zijn er geïdentificeerd? Op welke manier zullen die worden weggewerkt? Welke verbeteringen zijn er mogelijk op het vlak van ondersteuning?

Wat zijn de mogelijkheden om tijdens de afwezigheid in samenspraak met de betrokken al acties te ondernemen voor een succesvolle re-integratie? Welk aanbod wordt er aan de ambtenaren gedaan om de zelfredzaamheid te verhogen? Kunt u eventueel nu al een stand van zaken geven in verband met de *disability managers*?

Welke concrete maatregelen bevatten de geplande hervormingen voor de federale ambtenaren en overheidsdiensten? Liggen er eventueel ook sancties voor de overheidsdiensten op tafel?

03.03 Minister **Petra De Sutter**: Het welzijn van de ambtenaren ligt mij na aan het hart. Re-integratie is en blijft daarbij een belangrijk thema. Het is ook een complex thema dat de visie van verschillende betrokkenen vereist.

Op het vlak van preventie is er het federaal plan Mentale Veerkracht, dat nog een volgende fase krijgt. Onder andere werkgevers, arbeidsgeneeskundige diensten en Medex werken daaraan mee om de gezondheid van de ambtenaren te bevorderen. Preventie zal ook in de toekomst mijn volle aandacht krijgen.

Daarnaast is er inderdaad actie nodig om de re-integratie van wie alsnog uitvalt, te bevorderen. Op het moment werken mijn diensten aan maatregelen op verschillende vlakken. Het gaat om verbeteringen aan de reglementering, die betrokken ambtenaren meer mogelijkheden moet bieden op het vlak van opleiding, begeleiding, coaching en mobiliteit tijdens en na een ziekteperiode, en het herbekijken van de huidige stelsels, bijvoorbeeld inzake deeltijdse arbeid.

Qua ondersteuning zullen we ook bij de federale overheid stappen zetten om, naar analogie van de private sector en de ziekenfondsen, het systeem van de terug-naar-werkcoördinator te implementeren. Daarnaast zal de dienstverlening van het loopbaancentrum worden uitgebreid om loopbaanbegeleiding aan te bieden en, waar nuttig, ook heroriënteringsmogelijkheden te bekijken.

Tot slot voorzien we ook in verbeteringen op het vlak van communicatie, informatiedoorstroming en samenwerking tussen de verschillende actoren.

Al die maatregelen zitten in de pipeline en die hebben uiteraard – u zult dat uit de begrotingsdiscussie hebben begrepen – een budgettaire impact. Het gaat dan – ik antwoord op vragen inzake de incentives – over de middelen voor de FOD's, die re-integratie absoluut actief moeten aanpakken, wat een versnelling zal geven aan de plannen die voorliggen.

Mevrouw Lanjri, de voorstellen worden ook uitvoerig met de sociale partners besproken om te komen tot een

pakket van maatregelen die gedragen worden door alle betrokken partijen. Ik begrijp dat er ongerustheid is en dat er vragen gesteld worden, zeker omdat de kwestie nu opnieuw heel erg in de media was. Wij bespreken in het sociaal overleg alle aspecten die relevant kunnen zijn en er wordt gewerkt naar een gezamenlijk doel, met name de betere begeleiding van langdurig zieken. Dat is mijn doel, dat van de ambtenaren in kwestie en dat van de syndicale organisaties. Ik wou daar tijd voor nemen. Aangezien het thema vorige week de pers haalde, begrijp ik dat u er nu opnieuw vragen over stelt. Ik lever liever goed werk af, dat duurzaam is dan half werk, dat overhaast beslist wordt. Ik wil daarmee de sociale partners geruststellen en hopelijk slaag ik daarin.

Mevrouw Goethals, op het moment hebben 38 federale ambtenaren de opleiding *disability management*, die voor het eerst werd aangeboden bij het RIZIV in 2016, gevolgd. Dat cijfer moet omhoog; daar zijn we het ongetwijfeld over eens. Na het afronden van de opleiding worden de deelnemers aan het programma lid van de alumnivereniging, waar zij contact blijven hebben met elkaar en goede praktijken uitwisselen. Zij maken ook gebruik, hoor ik, van het netwerk om bijvoorbeeld casussen met elkaar te bespreken.

Uit de contacten die wij hadden met ambtenaren, blijkt dat het niet evident is om de basisprincipes van *disability management* om te zetten naar de werkvloer. Dat is een uitdaging. Het is belangrijk dat het hoger management dat voldoende steunt. Eigenlijk zien wij bij de federale overheid hetzelfde als in de private sector, dat loopt gewoon moeilijk. Het is een uitdaging, die wij opnieuw vast zullen pakken. Wij komen hierop zeker nog terug, want ik vind het een heel belangrijk project, net als u.

03.04 Nahima Lanjri (CD&V): Mevrouw de minister, mijn vraag was zeker niet ingegeven door recente besprekingen, zoals de begrotingsbesprekingen. Ze was trouwens reeds veel langer ingediend. De signalen hebben mij namelijk via de sociale partners bereikt. Zij vragen om betrokken te worden en om veel meer concrete initiatieven te nemen, omdat ze de voorstellen op tafel nog te vaag vinden.

U zegt nu dat u de tijd zult nemen om een en ander te concretiseren. Uiteraard geven wij u die tijd, wij mogen geen half werk doen. Er moeten alleszins concrete aanpassingen komen in overleg met de sociale partners. Wij kunnen het ons niet permitteren om de zaak op zijn beloop te lopen, omdat het gaat over ambtenaren, die men dan links laat liggen, omdat de overheid binnen haar enveloppe toch het loon betaalt, ook als die ambtenaren niet gere-integreerd worden. Dat is niet de juiste mentaliteit. Men moet er effectief voor zorgen dat die ambtenaren wel terug naar de werkvloer kunnen en zich goed voelen. Uiteraard geldt dat voor ambtenaren voor wie dat mogelijk is. Re-integratie is bijvoorbeeld niet mogelijk tijdens een kankerbehandeling, maar voor vele anderen is dat wel mogelijk. Tot nu toe werd er veel te weinig of helemaal geen moeite gedaan. Re-integratie bestond wel op papier maar minder in de praktijk. Wij moeten daaraan werken. Dan werkt een overheid goed en efficiënt. Men kan die ambtenaren toch niet op pensioen sturen, met vaak een heel klein pensioen, terwijl wij ze kunnen gebruiken en ze zelf liever weer werken.

Ik zal hierop zeker terugkomen eens u uw concretere plannen hebt, maar bespreek ze gerust eerst met de sociale partners.

03.05 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord.

We kennen u ondertussen inderdaad als iemand die duurzaam wil werken en eerst onderzoek wil doen, vooraleer plannen uit te voeren. Ik hoor dat er heel veel in de pipeline zit en ik ben ontzettend benieuwd naar het resultaat.

38 afgestudeerde *disability managers* vandaag is inderdaad veel te laag. Het is heel goed dat ze elkaar zien in een alumnivereniging, waar ze contact kunnen houden en casussen met elkaar kunnen bespreken. Ook al is de uitdaging groot, wij moeten ze aangaan; we kunnen niet achterblijven.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

04 **Samengevoegde vragen van**

- Wim Van der Donckt aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De gelijkschakeling van de ziektedagen van ambtenaren en andere werknemers" (55021332C)

- Wim Van der Donckt aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Het ziektepensioen voor arbeidsongeschikte ambtenaren" (55021334C)

04 **Questions jointes de**

- Wim Van der Donckt à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "L'harmonisation du régime de congé de maladie des fonctionnaires et des autres salariés" (55021332C)

- Wim Van der Donckt à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La pension de maladie des fonctionnaires en incapacité de travail" (55021334C)

04.01 Wim Van der Donckt (N-VA): *"In uw beleidsnota lees ik het volgende: "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."*

Mevrouw de minister, mijn vraag is de volgende:

Hoe ver staat u vandaag in de vooropgezette evaluatie van de regeling van het ziektepensioen voor arbeidsongeschikte ambtenaren? Wat zijn de bevindingen?"

"Heel veel mensen vinden dat het maar normaal is dat als je in de politiek zit of in een andere job, dat de regels voor iedereen dezelfde zijn. Je krijgt niet uitgelegd dat een politicus 100 procent van zijn loon houdt als hij langdurig ziek is." Deze quote is van Vooruit-voorzitter Conner Rousseau en maakt deel uit van het debat onder partijen in het Vlaams parlement n.a.v. de zaak-Sihame El Kaouakibi.

Een Vlaams parlements lid dat langdurig ziek is zal dankzij een nieuwe regeling na 30 dagen terugvallen op ongeveer 60 procent van hun loon. Dit werd vandaag gestemd in de plenaire vergadering van het Vlaams Parlement.

Statutair ambtenaren hebben recht op 21 ziektedagen per jaar, elk jaar te cumuleren. Is het 'ziektekapitaal' opgebruikt, dan krijgt de ambtenaar 'in disponibiliteit' een wachtgeld dat gelijk is aan 60 procent van de brutowedde, tenzij het om een langdurige ziekte gaat want dan bedraagt het wachtgeld 100 procent.

Mevrouw de minister, mijn vragen zijn de volgende:

Als het terugvallen op 60% van het loon na één maand voor parlementsleden – net als voor de 'gewone reguliere werkmens' – de maatstaf is bij ziekte, wat is uw visie dan vandaag over het ziektekapitaal bij ambtenaren?

Gaat u stappen nemen richting een gelijkschakeling, zodat ook zieke ambtenaren – net als de 'gewone werkmens' – na één maand terugvallen op 60 procent van hun loon? Waarom wel/waarom niet?"

04.02 Minister Petra De Sutter: Mijnheer Van der Donckt, uw vragen kunnen inderdaad niet los van elkaar worden gezien en worden het best samen beantwoord. Het is immers niet mogelijk om de ziekteregeleing te beoordelen los van de ziektepensioenregeling. Dat zijn twee zijden van eenzelfde medaille.

Wat de evaluatie van de ziektepensioenregeling betreft, zijn er regelmatig contacten tussen de diensten van de FOD BOSA en de medewerkers van, opnieuw, de minister van Pensioenen, over de uitdagingen op dat vlak. Wij zijn er ons ten zeerste van bewust – mevrouw Lanjri verwees er daarnet al naar – dat wij inzake het ziektepensioen langdurig zieke ambtenaren niet aan hun lot mogen overlaten. Er moet aandacht zijn voor wat zij wel nog kunnen, rekening houdend met hun gezondheidstoestand. Die mindshift maakt ook deel uit van het volledige terug-naar-werkplan dat de regering vorige week heeft voorgesteld. Mensen zonder enig vooruitzicht gewoon doorschuiven, soms op jonge leeftijd, naar hun medisch pensioen, waarvan de voorwaarden niet altijd zo goed zijn, is echt wel een probleem. Dat erken ik.

Wij werken op dit moment aan een pakket van maatregelen waardoor het werk meer en meer kan worden aangepast – dat sluit ook aan bij de vraag over re-integratie – op maat van de individuele ambtenaar, waarbij rekening wordt gehouden met wat hij wel nog kan eerder dan wat hij niet meer kan. Dat zal moeten gebeuren door aanpassingen door te voeren op het vlak van arbeidsinhoud, arbeidsvolumes en/of arbeidsomstandigheden. Die uitdagingen zijn, wat ons betreft, helemaal vergelijkbaar met wat op het niveau van de werknemers op tafel ligt, waarbij wij uitgaan van wat mensen wel nog kunnen eerder dan wat zij niet meer kunnen. Ik hoop dat ik hiermee voldoende heb geantwoord.

04.03 Wim Van der Donckt (N-VA): Wat de tweede vraag betreft, is dat een heel plausibel antwoord, mevrouw de minister. Daar moet inderdaad werk van worden gemaakt, maar mensen zitten vaak ook gevangen in hun statuut, waar zij niet uitraken omdat zij anders zelfs het risico lopen hun vervangingsinkomen te verliezen.

Mijn andere vraag was echter concreter. Voor de leden van het Vlaams Parlement is er onlangs beslist dat

zij terugvallen op 60 % van hun vergoeding, als zij gedurende een bepaalde tijd arbeidsongeschikt zijn.

Eigenlijk zijn wij als parlementsleden ook min of meer ambtenaren. Wordt die regeling doorgetrokken naar de ambtenaren? Vallen zij terug op 60 % van hun loon als zij langdurig ziek zijn, zoals dat bij de gewone werknemers ook het geval is? Ik heb het antwoord op deze vraag niet gehoord, tenzij ik niet goed heb geluisterd.

04.04 Minister **Petra De Sutter**: Dit gaat natuurlijk over veel meer dan een element in het dossier. Dat gaat over het statuut. Het gaat over de verschillen tussen werknemers, zelfstandigen en ambtenaren.

Ik ben het met u eens dat we op termijn absoluut naar een harmonisering van de verschillende stelsels in alle verschillende niveaus moeten gaan, maar het is gevaarlijk om slechts voor een element de verschillen weg te werken terwijl er in vijf andere domeinen andere verschillen zijn die soms in het nadeel van een ander stelsel zijn.

U zult het mij vergeven dat ik nu niet op een element wil doorgaan omdat deze hervorming op langere termijn en op verschillende niveaus tegelijkertijd moet gebeuren. Dat staat in het regeerakkoord.

04.05 **Wim Van der Donckt** (N-VA): U zult in ons een bondgenoot voor de harmonisering vinden. Wij zijn ons er ook van bewust dat dit niet zomaar snel kan worden opgelost. Men moet ook rekening houden met verworven rechten. Dit is wel een praktische oefening die we in de toekomst zeker moeten maken.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

05 **Vraag van Anja Vanrobaeys aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Structureel telewerk bij de federale overheidsdiensten" (55021362C)**

05 **Question de Anja Vanrobaeys à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Le télétravail structurel dans les services publics fédéraux" (55021362C)**

05.01 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de voorzitter, ik verwijs naar mijn ingediende vraag.

Mevrouw de minister,

Eind augustus heeft u een nieuwe omzendbrief uitgestuurd waarbij telewerk tot 30 september aanbevolen bleef voor de federale overheidsdiensten in Brussel, eveneens gelet op de algemene aanbeveling en de lage vaccinatiegraad. Tegelijkertijd sprak u het voornemen uit om voor de ambtenaren post-COVID te evolueren naar een optimale balans tussen thuiswerk en aanwezigheid op kantoor. Dat voornemen sluit aan op het Regeerakkoord en uw beleidsverklaring waarin voor ambtenaren gemiddeld twee telewerkdagen per week werd vooropgesteld. Uit de enquêtes die u in dit kader heeft gehouden, blijkt eveneens dat ambtenaren zelf voorstander zijn van twee à drie telewerkdagen per week.

Mijn vragen zijn:

Zal er na 30 september een nieuwe omzendbrief worden opgesteld over telewerk voor de federale overheidsdiensten in Brussel? Welke regels zullen na september gelden en voor hoelang? Hoever staat het met de uitvoering van het Regeerakkoord waarin gemiddeld twee telewerkdagen per week worden vooropgesteld voor federale ambtenaren? Welke stappen zijn hierin al gezet? Tegen wanneer zal dit structureel kader klaar zijn?

Welke omkadering stelt u voorop in dit structureel kader? Wordt er gedacht aan een telewerkvergoeding en zo ja, welke? Zal er een recht op onbereikbaarheid worden ingeschreven en welke andere maatregelen worden voorzien om de werkdruk en stress bij telewerk binnen de perken te houden? Quid voor ergonomisch bureaumateriaal?

Heeft u zicht op het aantal ambtenaren dat in aanmerking zou komen voor de vooropgestelde twee telewerkdagen per jaar? Heeft u een zicht op het aantal diensten die dat nu al toepassen en het aantal diensten die deze omslag post-covid nog moeten maken?

Bent u van plan om coaching en opleiding te voorzien om de leidinggevenden bij te staan in de omslag naar meer coachend leiderschap dat telewerken met zich meebrengt?

Zal er bij verplichte overplaatsing naar een andere dienst ook worden gedacht aan telewerk als middel om verplaatsingstijd te verminderen en combinatie gezin en werk te vergemakkelijken?

Met dank voor de verstrekte antwoorden,

05.02 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Vanrobaeys, er was een probleem met het geluid, maar ik meen te hebben begrepen dat u verwees naar de ingediende vraag.

Het is niet nodig een nieuwe omzendbrief rond telewerk te publiceren onder de huidige coronaomstandigheden. Ik hoop u er niet van te overtuigen dat ik de nieuwe ontwikkelingen op dat vlak nauwgezet volg en dat ik niet zal nalaten bijkomende initiatieven te nemen indien die noodzakelijk zouden blijken.

De signalen die wij op dit moment opvangen uit verschillende federale overheidsorganisaties zijn veeleer geruststellend. Ik ben het met u eens dat ze elke dag kunnen veranderen, ik lees ook de kranten. Op dit moment wordt echter bij de federale overheidsorganisaties behoedzaam omgesprongen met de coronamaatregelen en wordt het welzijn van de medewerkers echt wel ernstig genomen.

De FOD BOSA heeft er mede door de snelle omschakeling naar het uitgebreide telewerk ook voor gezorgd dat er een aanbod kwam van opleidingen en begeleiding voor medewerkers en leidinggevendenden bij het zogenaamde hybride werken. Het aanbod is toegankelijk voor alle federale overheidsdiensten via de website van de FOD BOSA.

Wat het structurele kader betreft, kan ik bevestigen dat onze diensten aan een nieuw algemeen telewerkkader voor de federale ambtenaren werken, meer bepaald met betrekking tot zaken zoals vergoedingen en arbeidsorganisatie maar bijvoorbeeld ook deconnectie.

De ministerraad heeft op 23 juli 2021 een ontwerp van koninklijk besluit goedgekeurd dat het recht op deconnectie verankert in het federale personeelsstatuut en dat binnen elke federale overheidsinstelling in overleg met de syndicale organisaties voorziet. Het koninklijk besluit werd reeds besproken in het Comité B en ligt nu voor advies bij de Raad van State.

Ik kan u ook meegeven dat de huidige telewerkregeling nu reeds bepaalt dat elke ambtenaar in principe tot drie vijfde van zijn arbeidsregeling op jaarbasis mag telewerken, in overleg met de leidinggevendenden. Sinds 2017 werd ervoor gekozen het aandeel van telewerken in de globale arbeidstijd niet meer uit te drukken per week, maar op jaarbasis. Daardoor kon telewerk flexibeler worden ingezet, bijvoorbeeld bij extreme weersomstandigheden of bij bepaalde familiale omstandigheden.

Ik wil wel de kanttekening maken dat binnen het algemene kader elke federale overheidsinstelling zelf kan beslissen over de invoering en de nadere uitwerking van de eigen regeling omtrent telewerk.

Dat betekent bijvoorbeeld ook dat elke telewerkregeling kan wijzigen in de loop van de tijd, bijvoorbeeld naar aanleiding van een geplande verhuizing van een dienst. Bovendien kan elke organisatie tevens beslissen om binnen de aanpak voor telewerk satellietwerk te voorzien, waarbij mensen niet thuis werken maar kantoorruimte gebruiken in een of andere hub.

Uw laatste vraag is niet eenvoudig, want elke organisatie kan een eigen telewerkbeleid uitwerken binnen het algemene kader. In een enquête van juni 2020 werd aan meer dan 13.000 medewerkers van de federale overheid gevraagd hoeveel dagen zij gemiddeld thuis werkten buiten de coronaperiode. De meesten, namelijk 75 %, antwoordden dat dat geen enkele of slechts één dag het geval was. Ik ga ervan uit dat de ervaringen gedurende de afgelopen coronacrisis ervoor zullen zorgen dat meer instellingen en medewerkers het nut, de mogelijkheden en ook de voordelen van telewerk zullen inzien.

05.03 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mevrouw de minister, bedankt voor uw antwoord. Ik hecht heel veel belang aan een goede omkadering van telewerk en ik zie dat er stappen vooruit worden gezet op het vlak van de vergoeding, het recht op deconnectie en de arbeidsorganisatie. Ook krijgen leidinggevendenden een opleiding om daarmee om te gaan.

In verband met mijn laatste vraag, biedt de mogelijkheid om nu op jaarbasis tot drie vijfde te telewerken, inderdaad wel wat flexibiliteit. Er wordt vooruitgang geboekt. Zeker wanneer diensten verhuizen, willen

mensen telewerk inzetten om gezin en werk beter te kunnen combineren als zij langere afstanden naar het werk moeten afleggen. Telewerk kan een middel zijn om ervaren personeelsleden aan boord te houden en hen blijvend in te zetten voor de dienst. Satellietwerk is niet altijd mogelijk, gewoon omdat er te weinig satellietkantoren zijn. Ik wil nog eens extra aandacht vragen voor het inzetten van telewerk in dergelijke gevallen om mensen aan boord te houden.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

06 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De uitvoering van de prioriteiten van het regeerakkoord" (55021950C)

06 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La mise en oeuvre des priorités établies dans l'accord de gouvernement" (55021950C)

06.01 **Sigrid Goethals** (N-VA): *In het regeerakkoord stelde de regering zich de ambitie om een omvattend plan uit te werken om de kwaliteit van de dienstverlening van de overheid te verbeteren. Verschillende doelstellingen waren van primordiaal belang.*

Een eerste doelstelling was een vooruitstrevend openbaar ambt, dat een hoog niveau van professionalisering en expertiseontwikkeling combineert en een evenwichtige werk-privé-balans.

Ten tweede een modern en competentiegericht personeelsbeleid, dat werknemers meer opleidings- en ontwikkelingskansen biedt en de overheid toelaat om sneller en wendbaarder adequate profielen te werven ter vervulling van de kerntaken van de overheid, en waarbij de mobiliteit binnen de overheid wordt gefaciliteerd. De rekruteringsprocedures zouden worden geëvalueerd worden.

Een vereenvoudigde structuur, met een rationalisering van onder meer het aantal instellingen en horizontale processen en facilitaire diensten was een derde doelstelling.

Vorig jaar werd ook een eenmalige lineaire besparing doorgevoerd van 2% op alle personeels- en werkingskredieten.

Vandaar volgende vragen:

Hoe ver staat u met het uitwerken van het omvattend plan om de kwaliteit van de dienstverlening van de federale overheid te verbeteren? Welke concrete beleidsbeslissingen zijn er het afgelopen jaar genomen om deze doelstelling om te zetten in daden?

Kan de minister meedelen welke beslissingen en maatregelen ze heeft genomen om de drie prioritaire doelstellingen uit de vraag te realiseren?

Wat zijn volgens de minister de kerntaken van de federale overheid? Welke taken die ze vandaag uitvoert, behoren daar niet toe? Welke taken kunnen worden afgeschaft, geschrapt of uitbesteed aan de private sector?

Welke ingrepen zorgden bij haar diensten voor de eenmalige lineaire van 2% op alle personeels- en werkingskredieten? Werd die doelstelling bereikt en hoe?

Welke besparingen zal de minister de komende drie jaar invoeren om de totale werkingskost van de federale overheid naar beneden te halen? Met welk bedrag wil ze die werkingskost verminderen?

06.02 Minister **Petra De Sutter**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Goethals, u gaat heel breed. U zult mij vergeven dat ik dan ook breed zal antwoorden over de verwezenlijkingen en prioriteiten die wij hebben in uitvoering van het regeerakkoord.

Ik wil eerst en vooral zeggen dat elke minister instaat voor de verbetering van de dienstverlening van zijn of haar departement. Daarmee begint het natuurlijk. Als minister van Ambtenarenzaken onderschrijf ook ik die ambities en zal ik die ondersteunen en de dienstverlening van mijn eigen departement proberen te verbeteren.

U weet dat ik heel specifiek bevoegd ben voor de FOD BOSA. We hebben daar bijvoorbeeld gewerkt aan de verbetering van onze selectieprocedures en aan efficiëntere overheidsopdrachten. Zo is er bijvoorbeeld een plan om de participatie van kmo's aan overheidsopdrachten op te trekken. We weten dat dit in het verleden een zwak punt was. Ik werk daar samen aan met de minister van KMO's en de eerste minister. We hebben een nota Federaal Aankoopbeleid die we dit jaar aan de ministerraad zullen voorleggen. Daarin staat onder

andere het vereenvoudigen van de procedures en het meer focussen op duurzaamheid, naast de aandacht voor de kmo's.

Ik verwijs ook graag naar mijn collega, de staatssecretaris belast met Administratieve Vereenvoudiging, die werkt aan het in het regeerakkoord opgenomen Kafka-plan. Ik zal daaraan mijn volle medewerking verlenen, daar waar onze bevoegdheden elkaar raken.

De drie prioritaire doelstellingen die werden aangehaald, zijn alle drie ook belangrijk binnen mijn beleid. Op het vlak van professionalisering hebben wij de bestuursovereenkomsten hervormd, waardoor we het partnership tussen de politiek en de departementen hopen te versterken en hebben we ook duidelijke transversale doelstellingen proberen af te spreken. Er is ook een leiderschapsvisie uitgewerkt die onze leidinggevenden de handvaten moet aanreiken om te floreren in de nieuwe realiteit. Wat het telewerk betreft, waarover we het daarnet hadden, zal de evolutie naar gemiddeld twee dagen per week per ambtenaar een impact hebben op de work-lifebalance van de ambtenaren, met aandacht voor deconnectie.

Wat het personeelsbeleid betreft, willen wij van de overheid de aantrekkelijkste werkgever van het land maken. Dat is cruciaal en is niet zomaar een slogan die we hebben gelanceerd. Dat betekent dat iedereen zijn weg moet kunnen vinden naar de overheid en zich daar ook gerepresenteerd voelt. Daarom willen wij op dat selectiemodel werken.

We hebben ingezet op een nieuwe *employer branding* met een campagne *Werken voor .be*. We zullen daarbij in het begin heel specifiek focussen op knelpuntberoepen. Ook dat is een prioriteit van de regering, dat hebt u vorige week kunnen horen. Ook bij de federale overheid zijn er knelpuntberoepen, bijvoorbeeld in de IT, maar ook in de medische sector. Het is moeilijk om die mensen aan te trekken bij de federale overheid. We willen daarnaast absoluut werk maken van meer diversiteit met maatregelen voor gendergelijkheid en personen met een handicap, maar ook voor personen van een andere origine. Op vlak van rationalisering zal het dienstencentrum Procurement de komende jaren de transversale dienstverlening uitbouwen en zo steeds meer raamcontracten centraliseren. We denken dat een transversale aanpak daar een stap vooruit is.

De kerntaak van de overheid is voor mij de maatschappelijke dienstverlening, dus ten dienste staan van de samenleving. In het verleden zijn een aantal zaken al geoutsourcet, zoals catering, beveiliging en schoonmaak. Elk regeringslid moet voor zijn of haar eigen departement kijken welke taken het beste intern kunnen blijven en welke kunnen worden geoutsourcet aan private firma's. Er moet een gezonde mix zijn tussen interne en externe expertise, waarbij private kennis aanvullend kan worden aangewend in het kader van opleidingen, IT, juridische ondersteuning en algemeen projectbeheer.

De lineaire besparingsdoelstelling werd bereikt. Aangezien de besparing werd toegepast op de kredieten van 2021 en in het kader van de begrotingsopmaak 2022 is beslist om de extra vaste inspanning van 150 miljoen euro vast te klikken voor de komende drie jaar, conform het regeerakkoord. Dat lijkt mij, gezien het belang van een performante overheid, een voldoende inspanning.

06.03 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, ik heb weinig opmerkingen of bemerkingen. Ik heb meer dan voldoende antwoord gekregen op de vragen die ik heb gesteld.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

07 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "De lessen uit de coronacrisis" (55021959C)

07 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "Les leçons à tirer de la crise du coronavirus" (55021959C)

07.01 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, ik verwijs naar mijn schriftelijk ingediende vraag.

Geachte,

In uw beleidsverklaring stelde u dat de coronacrisis niet alleen uitdagingen bood, maar ook opportuniteiten. Terwijl de publieke dienstverlening de voorbije decennia een gestaag traject van digitalisering doorliep, maakten we nu opeens één gigantische sprong.

De coronacrisis kon verder leiden tot een efficiënter middelengebruik en tot minder overheidsuitgaven. Samen met een betere gezinsbalans maakten we zo werk van een win-win. Het was zaak om wijzer te worden uit deze moeilijke en noodlottige situatie en verder te bouwen op wat werkt, met het oog op de toekomst.

In COVID-tijden werd er flexibiliteit verwacht langs werknemers- en werkgeverszijde. De positieve aspecten was hetgeen we wilden behouden naar de toekomst toe: werkbaar en wendbaar werk.

Vandaar volgende vragen:

Kan de minister uitleggen welke gigantische digitale sprong de publieke dienstverlening heeft gemaakt met dank aan Corona? Wat werd allemaal gedigitaliseerd ten tijde van Corona? Welke winst zat daar concreet in?

Kan de minister meedelen hoe corona heeft gezorgd voor een efficiënter middelgebruik en tot minder overheidsuitgaven? Welke concrete maatregelen hadden precies welke impact? Hoeveel efficiëntiewinsten werden geboekt en hoeveel gingen de uitgaven precies naar beneden?

Welke positieve aspecten van corona wil de minister behouden naar de toekomst toe?

Hoeveel wijzer zijn we geworden door deze moeilijke en noodlottige situatie? Hoe gaat ze verder bouwen op wat werkte, met het oog op de toekomst? Op welke manier zal corona dus een positief effect hebben op de toekomst van de federale overheidsdiensten.

07.02 Minister **Petra De Sutter**: Ook dit is een vraag die vrij alomvattend gelezen kan worden. Ik zal ze punt voor punt, zoals u ze hebt benaderd, beantwoorden.

Voor een concreet overzicht van de digitale sprong verwijs ik naar de staatssecretaris voor Digitalisering.

Wij zagen in elk geval een snelle uitrol van de digitale brievenbus eBox, waar nu 300 % meer burgers en 500 % meer overheidsinstanties gebruik van maken. Het gaat dus echt wel in de goede richting.

Daarnaast zal ik toch blijven hameren op het belang van aandacht voor de digitale kloof, of om het positief te verwoorden: aandacht voor digitale inclusie. Ambtenaren moeten ook aandacht hebben voor wie niet mee is.

Intussen moet de federale overheid blijven besparen. Dat hebben wij daarnet al aangeraakt. 150 miljoen extra per jaar. Wij zullen dat opvangen, niet door kwaliteitsverlies, wat onaanvaardbaar is, maar door digitalisering en professionalisering.

Tijdens de coronacrisis is een aantal opportuniteiten naar voren gekomen. Wij hebben bijvoorbeeld vóór de zomer meegewerkt aan een *spending review* over telewerk om te bekijken hoe de nieuwe realiteit, met een lagere bezettingsgraad, ons efficiëntiewinsten kan bezorgen voor bijvoorbeeld ons beheer van gebouwen, dus ten voordele van de Regie, maar ook van de FOD zelf.

Wij zullen ook gebruik maken van het systeem van flexibele abonnementen van de NMBS, vermits mensen nu in een hybride situatie zullen werken. Die flexibele abonnementen zullen zeker en vast de kostprijs van het woon-werkverkeer drukken voor mensen die de trein naar hun werk nemen, als zij meer zullen telewerken.

De coronacrisis heeft ons ook inzichten gebracht die wij willen verankeren. Telewerk is een blijver. U weet dat de nodige initiatieven in stelling zijn gebracht om het streefdoel van gemiddeld twee dagen per week telewerk per ambtenaar te behalen.

Tegelijkertijd hebben wij echter gezien hoe de mentale veerkracht onder druk kan komen. Wij moeten daar aandacht voor hebben. Vandaar het recht op deconnectie, wat wij invoeren bij de federale overheid. Wij werken samen met andere regeringspartners aan een plan Mentale Veerkracht voor onze actieve bevolking en binnen de federale overheid ook voor onze ambtenaren.

Daarnaast gaan we ook verder digitaliseren, maar daarbij hebben we zoals gezegd altijd oog voor de andere

kant van de medaille en houden we rekening met wie minder gemakkelijk mee is.

Hopelijk heeft corona ons ook een duurzaam inzicht verschaft in ons verplaatsingsgedrag. De federale overheid wil de modal shift blijven stimuleren. Dat doen we door middel van het fietsplan en flexibele abonnementen voor het openbaar vervoer en door de vergroening van het federale wagenpark, dat overigens in vergelijking met de privésector al erg beperkt is. Dat alles koppelen we aan een coherent reisbeleid. Meetings van een paar uur in het buitenland, waarbij we 's ochtends het vliegtuig nemen en 's avonds terugvliegen, zullen veel minder voorkomen dan vroeger.

Ten slotte maak ik graag nog een algemene opmerking. Corona heeft ons ook geleerd dat het cruciaal is om tussen departementen en competenties samen te werken inzake crisismanagement. Daar zullen we zeker lessen uit trekken en de komende jaren verder op werken.

07.03 Sigrid Goethals (N-VA): Corona heeft veel negatieve gevolgen gehad en had een heel grote impact op velen van ons. Toch moeten en kunnen we er ook uit leren. De goede praktijken van het afgelopen jaar moeten we voortzetten. Ik ben blij te horen dat u daarop wilt inzetten. Laten we enkel de positieve dingen meenemen en de negatieve zo snel mogelijk achter ons laten.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

08 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven) over "Het personeelsbeleid bij de federale overheid" (55021981C)

08 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques) sur "La politique du personnel dans l'administration fédérale" (55021981C)

08.01 Sigrid Goethals (N-VA): *Geachte mevrouw de minister, in uw beleidsverklaring lazen we dat u zich zo veel mogelijk laat voeden en leiden door recente wetenschappelijke inzichten rond personeelsbeleid, bijvoorbeeld voor wat betreft selectiemethoden, competentieontwikkeling of motivatie van werknemers. Zo streeft u een evidence-based beleidsontwikkeling en -voering na.*

Met een meer competentiegericht personeelsbeleid wil u er voor zorgen dat we de juiste mensen op de juiste plaats krijgen. Een betere 'employer branding' kan helpen om de juiste mensen op efficiënte wijze te bereiken en aan te trekken.

U wil de komende jaren de aanwervingsprocedures performanter maken. U streeft naar digitalisering en een kortere doorlooptijd. U laat ruimte voor een grotere mate van decentralisering.

Voor het huidige personeel wil u het principe van levenslang leren koppelen aan de mogelijkheid tot flexibele carrièreplanning binnen de (ruime) overheid.

Vandaar volgende vragen:

- 1) Kan de minister de recente wetenschappelijke inzichten rond personeelsbeleid toelichten die ze gebruikt voor haar evidence-based beleid? Tot welke veranderingen nopen deze inzichten?*
- 2) Kan de minister uitleggen met welke maatregelen ze een meer competentiegericht personeelsbeleid wil voeren en hoe dat er zal voor zorgen dat we de juiste mensen op de juiste plaats krijgen?*
- 3) Met welke maatregelen wil ze de aanwervingsprocedures performanter maken (digitalisering en kortere doorlooptijd)? Hoe wil ze een grotere mate van decentralisering organiseren?*

08.02 Minister Petra De Sutter: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Goethals, ten eerste, op mijn vraag en tot mijn vreugde werkt de administratie nauw samen met wetenschappelijke instellingen voor de uitvoering van beleidsvoorbereidende studies. Bijvoorbeeld, het nieuwe competentiebeleid en het nieuwe evaluatiebeleid worden uitgewerkt op basis van studies. Zoals u weet, hebben wij ook een studie lopen rond de remmende factoren voor vrouwen in topfuncties.

Ten tweede gaan wij de huidige wetenschappelijke adviescommissie van Selor omvormen tot een wetenschappelijk orgaan dat adviezen kan geven over alle thema's van hr-beleid.

Ten derde houdt de administratie ook de vinger aan de pols door inzichten van internationale organisaties, zoals OESO, EUPAN en DISPA, zoveel mogelijk te gebruiken in de vormgeving van het beleid.

Veel van de huidige hr-processen binnen de federale overheid, zoals selectie, evaluatie en loopbaanbeleid, zijn gestoeld op het huidige 5+1-competentiemodel, dat u wel kent. Dat competentiemodel is echter toe aan herziening, omdat het te weinig gericht is op de competenties van de toekomst. En dus wordt een aantal scenario's uitgewerkt voor een vernieuwd competentiemodel, dat de basis moet vormen voor een moderner personeelsbeleid.

Een belangrijke werf is ook het performanter maken van de aanwervingprocedures zelf. Wij werken daarvoor aan een versneld selectietraject, waarbij wij binnen één maand of sneller iemand zouden kunnen aanwerven. Wij starten dit op bij de knelpuntberoepen. Dat zou toch een doorbraak zijn. Ook komt er een beter gebruik van de sollicitatiepool, inclusief werfreserves, door matching, waarbij competentieprofielen gekoppeld worden aan vacatures. Ook zal de combinatie van aanwerven en ontwikkelen mogelijk worden gemaakt via duaal leren en projecten van *reskilling* van ambtenaren.

Al deze zaken zouden de selectieprocedures sneller, eenvoudiger en performanter moeten maken, zonder in te boeten op de kwaliteit van de uitstroom.

08.03 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, personeelsbeleid is geen evidentie. Ik ben blij dat u eraan wilt werken, want ik denk dat het een win-winsituatie wordt voor iedereen, zowel voor de overheid als voor de mensen, die sneller kunnen toestromen.

Verder zullen er nog vragen volgen op de antwoorden die u mij gaf, maar dat verwachtte u waarschijnlijk wel.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 14.18 uur.
La réunion publique de commission est levée à 14.18 heures.*