

## HET STATUUT VAN DE AMBTENAREN

- 1.1. Staat uw partij gunstig t.o.v. het behoud van de specificiteit van het statuut van de ambtenaren?
- 1.2. Is uw partij bereid om een absolute prioriteit te waarborgen voor de aanwerving van statutaire ambtenaren via SELOR?
- 1.3. Denkt uw partij er aan om het statuut van de ambtenaren te hervormen tijdens de volgende legislatuur? Zo ja, welke zijn dan de belangrijkste maatregelen die u denkt in te voeren?
- 1.4. Denkt uw partij er aan de verschillende types verloven en toegestane afwezigheden aan het personeel van het openbaar ambt te wijzigen? Zo ja, welke zouden dan de maatregelen zijn die u in deze materie wil uitwerken?
- 1.5. Denkt uw partij aan een mogelijke herziening voor de federale ambtenaren om het niet gebruikte jaarlijkse ziekteverlof op te sparen? Zo ja, heeft uw partij de intentie een verzekering gewaarborgd inkomen te voorzien?

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
<p>Het HR-beleid van de overheid dient grondig te worden gemoderniseerd. In de toekomst verkiezen we enkel nog contractuele werknemers aan te nemen. Men dient ook een beter systeem van interne mobiliteit bij de overheid uit te bouwen. Op deze manier worden de beschikbare ambtenaren ingezet daar waar ze het meest nodig zijn. Om hiervan een succes te maken zullen ambtenaren ook continu dienen te worden bijgeschoold. En waar interne mobiliteit geen uitkomst biedt, moet ook een overstap naar de privésector worden overwogen. De vacatures in de privésector zijn er.</p> <p>We zijn voorstander van een nieuwe pensioenberekening die gelijk is voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren, voor alle loopbaanjarren vanaf 2025. Er bestaan nog steeds grote verschillen tussen de pensioenstelsels van zelfstandigen, werknemers en ambtenaren. Die verschillen zijn niet meer te verantwoorden. Voor de vele mensen met een gemengde loopbaan, die een pensioen opbouwen in verschillende stelsels, is de transparantie en de</p>	<p><b>1.1.</b> De N-VA wil op termijn evolueren naar één werknemersstatuut voor alle personeelsleden Zoals er in de private sector ook verschillen zijn tussen de verschillende sectoren, zullen er altijd specifieke elementen van het werken voor de overheid mee worden opgenomen bij de uitwerking van dit statuut.</p> <p><b>1.2.</b> In de huidige arbeidsmarkt is een snelle en wendbare selectiemethode noodzakelijk om het nodige talent te kunnen aantrekken. De organisaties worden zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van hun selecties en werving, met het inbouwen van de nodige garanties voor de objectiviteit van de selecties. Contractuele tewerkstelling wordt daarbij de regel.</p> <p><b>1.3.</b> De N-VA wil op termijn evolueren naar één werknemersstatuut, voor alle personeelsleden van het openbaar ambt. We willen de loopbaan flexibeler maken, mobiliteit binnen en tussen de organisaties stimuleren, de reïntegratie van zieke personeelsleden versterken, de verlofstelsels harmoniseren met</p>	<p><b>Vragen in rubrieken 1, 2, 3, 4, 8, 10 en 14</b></p> <p><b>Openbaar ambt</b></p> <p><b>De toekomst van een openbare dienst ten behoeve van mensen</b></p> <p>Voor CD&amp;V is de overheid er voor de samenleving: een klantgerichte overheid die mensen, bedrijven en organisaties centraal plaatst en steeds een gepast evenwicht vindt tussen het algemeen belang enerzijds en de realisatie van meerwaarde op maat van mensen anderzijds. Dit evenwicht betekent niet alleen dat de overheid steeds objectieve en gelijke dienstverlening aanbiedt, maar ook dat zij flexibiliteit aan de dag legt om tegemoet te komen aan specifieke verwachtingen van mensen.</p> <p>De overheid moet de middelen krijgen om die verwachtingen te realiseren en er op een transparante en efficiënte manier mee omspringen. Kostenefficiëntie is cruciaal voor een overheidsadministratie, maar dat mag niet in het nadeel zijn van de betrokkenheid van de burger. CD&amp;V pleit voor een openbare dienstverlening die aan iedere redelijke verwachting van de burgers, ondernemingen en organisaties tegemoetkomt, zelfs indien dit een efficiëntiekost met zich mee brengt. De dienstverlening van alle overheden moet te allen tijde</p>	<p><b>1.1.</b> Ja</p> <p><b>1.2.</b> Ja</p> <p><b>1.3.</b> Nee</p> <p><b>1.4.</b> Nee</p> <p><b>1.5.</b> Nee</p>	<p><b>1.1.</b> Ja</p> <p><b>1.2.</b> Ja</p> <p><b>1.3.</b> Nee</p> <p><b>1.4.</b> Nee</p> <p><b>1.5.</b> Nee</p>

## HET STATUUT VAN DE AMBTENAREN

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
<p>rechtvaardigheid zoek. De reeds opgebouwde rechten blijven natuurlijk verworven. Daar grijpen we niet op in. We voorzien ook in de nodige overgangsmaatregelen voor zij die dichtbij hun pensioen staan.</p> <p>De tijd waarin mensen hun hele carrière lang zelfstandige waren, of ambtenaar, of werknemer, is immers voorbij. Het is tijd om komaf te maken met de opdeling van de sociale zekerheid in drie stelsels. Voortaan zal er slechts één sociale zekerheid bestaan voor iedereen, bestaande uit vier lagen. De eerste laag is de basisverzekering. Die wordt gefinancierd uit de algemene middelen en bevat de niet-arbeidsgebonden risico's. Het gaat dan onder andere om de ziekteverzekering, de kinderbijslag, uitkeringen voor personen met een handicap en de sociale bijstand. De tweede laag is de werkverzekering: die wordt gefinancierd met de sociale bijdragen en bevat de arbeidsgebonden risico's zoals werkloosheid, pensioenen, arbeidsongeschiktheid, arbeidsongevallen en beroepsziekten. De derde laag bevat de aanvullende collectieve verzekeringen, op sectoraal of bedrijfsniveau. Denken we maar aan de tweede pensioenpijler een aanvullende verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid. De vierde laag, tot slot, ligt bij het individu zelf en omvat het pensioensparen en de hospitalisatieverzekeringen.</p>	<p>de stelsels uit de regio's en de private sector, de evaluatieprocedures herzien, een 2e pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden invoeren bij alle overheden,...</p> <p><b>1.4.</b> Zie vorig punt.</p> <p><b>1.5.</b> We willen evolueren naar een systeem van gewaarborgd loon invoeren zoals in de private sector. We zetten in op professionele re-integratie.</p>	<p>optimaal verzekerd blijven.</p> <p>Om mensen, ondernemingen en organisaties zo goed mogelijk te ondersteunen, moet de overheid dicht bij de samenleving staan in de aangeboden dienstverlening. Die nabijheid kan alleen gerealiseerd worden als iedereen z'n verantwoordelijkheid neemt.</p> <p>Een betrokken en nabije overheid is alleen mogelijk in een respectvolle verhouding tussen overheid en burger, met wederzijdse rechten en plichten. De overheid mag van de burger verwachten dat deze participeert en actief meewerkt aan de publieke dienstverlening. De overheid creëert meerwaarde door in interactie te gaan met de maatschappij via o.m. consultatiemethodieken. Op hun beurt mogen mensen van de overheid een goede toegankelijkheid tot openbare diensten verwachten en een minimale administratieve last. De overheid levert proactief informatie aan en hanteert eenvoud als leidend beginsel.</p> <p><b>Organisatiemodel voor een moderne overheid</b></p> <p><b>Verbindende overheid</b></p> <p>De overheid moet telkens overwegen wie op de meest efficiënte en effectieve manier de meest kwaliteitsvolle dienstverlening kan aanbieden. Samenwerking tussen publieke actoren, middenveldorganisaties en de private sector is noodzakelijk. Uiteraard kan de private sector een aantal taken van algemeen belang uitvoeren, op voorwaarde dat de overheid regie en controle uitoefent om de kwaliteit te garanderen. CD&amp;V blijft rekenen op</p>		

## HET STATUUT VAN DE AMBTENAREN

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
<p>Ook voor wie bij de overheid werkt, moeten die voordelen toegankelijk zijn.</p> <p>We voeren ook een nieuw sociaal risico in: het risico op verlies van een job door verouderde kennis en competenties. Het enorme potentieel van automatisering en artificiële intelligentie om extra welvaart te creëren, heeft een belangrijke keerzijde: heel wat taken dreigen irrelevant te worden. De sociale zekerheid moet het mogelijk maken dat mensen zichzelf – ook op latere leeftijd – kunnen bijscholen en zelfs herscholen. Het nieuw sociaal risico inzake opleiding zal zich concretiseren in een opleidingsrekening. Die opleidingsrekening moet ervoor zorgen dat iedereen die het nodig heeft de kans krijgt om zich bij- of om te scholen en dat gedurende twee jaren (voltijds equivalent). Dat geldt dus eveneens voor wie bij de overheid werkt. Dankzij de opleidingsrekening kan een werknemer zonder inkomensverlies een opleiding volgen. Die kan als doel hebben om de bestaande functie te kunnen blijven uitoefenen of om nadien een andere functie in te kunnen vullen bij dezelfde werkgever.</p>		<p>het middenveld om met deskundigheid uitvoering te geven aan een aantal taken van de overheid. De toegevoegde waarde van het middenveld bestaat o.m. in openbare dienstverlening op maat en in nabijheid van mensen.</p> <p>Ook tussen verschillende overheidsniveaus onderling moet er complementariteit zijn, met transparante informatie-uitwisseling en communicatie naar de burger.</p> <p><b>Een eenvoudige, efficiënte en proactieve overheid</b></p> <p>CD&amp;V streeft naar een vereenvoudiging van regelgeving, administratie en communicatie. Helder taalgebruik in overheidsdocumenten moet samengaan met eenvoud en transparantie van wetgeving. Daarnaast willen we nadenken over een efficiëntere toepassing van de verschillende impactanalyses bij de voorbereiding van beleid.</p> <p>De uitbreiding van automatische toekenning van rechten is voor ons belangrijk. Dit mag echter niet leiden tot een afbouw van individuele begeleiding op maat. CD&amp;V ijvert voor een systematische toepassing van het ‘slechts eenmaal-principe’ (‘only once’), dat reeds dertig jaar geleden in de sociale zekerheid werd ingevoerd. Daarbij worden gegevens bij burgers, ondernemingen of organisaties slechts een keer opgevraagd, met respect voor de privacy. De beschikbare gegevensbanken met informatie over sociale statuten, inkomsten en gezinstoestand zijn toegankelijk voor instanties die aanvullende rechten toekennen. De voorwaarden voor de toekenning van aanvullende voordelen moeten wel</p>		

## HET STATUUT VAN DE AMBTENAREN

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
		<p>afgestemd worden op de beschikbare informatie. Algemene en gestroomlijnde regelgeving over wie recht heeft op een bijdrage vermijdt complexiteit en onduidelijke uitzonderingsregimes.</p> <p><b>De overheid: fysiek en digitaal nabij</b></p> <p>Een klantgerichte overheid vereist een ‘frontoffice’ van waaruit geïntegreerde diensten worden aangeboden volgens de logica van de gebruiker en goed op elkaar afgestemde ‘backoffices’ van de overheidsinstellingen. Op beide vlakken worden efficiëntiewinsten nagestreefd. Nieuwe technologieën kunnen helpen (bv. ‘blockchaintechnologie’). De overheid kan zich dan meer concentreren op haar kerntaken. ‘Blockchaintechnologie’ biedt ook mogelijkheden tot procesoptimalisatie. De administratieve processen bij bv. geboorte, verhuis of overlijden kunnen worden vereenvoudigd en versneld. Veilige en bewijskrachtige elektronische gegevensuitwisseling binnen justitie wordt gemakkelijker.</p> <p>Toenemende digitalisering mag niet leiden tot anonimisering van de openbare dienstverlening. Evenmin mag zij ten koste gaan van mensen die geen toegang hebben tot digitale dienstverlening. Een klantgerichte overheid is in de eerste plaats een inclusieve overheid. Toegankelijkheid, bereikbaarheid en integratie van openbare dienstverlening zijn kernwaarden. De ‘frontoffice’ moet ook fysiek aanwezig zijn in elke gemeente om een persoonlijk contact tussen overheid en burger te waarborgen.</p> <p>Overheidsoverschrijdende digitale</p>		

## HET STATUUT VAN DE AMBTENAREN

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
		<p>'frontoffices' fungeren voor de burger als eenheidsloket. Dit betekent dat mensen bij één loket terecht kunnen voor alle diensten van de overheid, zowel de Vlaamse als de federale. Ze worden zo dicht mogelijk bij de burger gebracht om meer klantgericht en -vriendelijk te kunnen werken.</p> <p>CD&amp;V is voorstander van een actieplan om de dienstverlening van de 'Directie-generaal Personen met een handicap' te verbeteren. De behandelingstermijnen worden verder verlaagd en de telefonische bereikbaarheid wordt verbeterd.</p> <p><b>De overheid als aantrekkelijke werkgever</b></p> <p>Overheidsmedewerkers bevinden zich in een specifieke situatie. Ze behouden een onafhankelijke positie ten opzichte van de politieke overheid. Soms hebben ze een specifieke positie in het nemen en opleggen van beslissingen. De statutaire benoeming moet om die reden behouden blijven. Daarnaast moet de overheid ook beroep kunnen doen op contractuele tewerkstelling. Dat neemt niet weg dat het naar elkaar toegroeien van de diverse arbeidsstatuten ook binnen de statutaire benoeming tot wijzigingen kan leiden.</p> <p>Een jongere generatie van overheidsmedewerkers zal haar loopbaan niet noodzakelijk uitsluitend bij de overheid doorbrengen. Jongere ambtenaren zullen wellicht hun job bij de overheidsadministratie opzeggen om naar de privésector te gaan, maar keren later misschien terug in een andere functie. Deze wisselwerking kan waardevolle expertise binnen brengen. De 'millenials' zijn niet zozeer 'jobhoppers', maar</p>		

## HET STATUUT VAN DE AMBTENAREN

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
		<p>‘experiencehoppers’. De overheid als aantrekkelijke werkgever moet flexibel genoeg zijn om die uitwisseling van ervaringen mogelijk te maken. Externe en interne mobiliteit van alle overheidsmedewerkers staat centraal, dankzij een aantrekkelijk en correct personeelsstatuut. Wij kiezen ervoor de arbeids- en de sociale zekerheidsvoorwaarden van de verschillende socio-professionele groepen zo veel mogelijk naar elkaar toe te laten groeien. Tewerkstellingsvormen in de overheid en de privésector worden geleidelijk geharmoniseerd.</p> <p>De overheid ontwikkelt een visie op tewerkstelling die aandacht heeft voor nieuwe uitdagingen, zoals de nood aan flexibiliteit tijdens de loopbaan. Een moderne overheid speelt hierop in met een aantrekkelijk en modern personeelsbeleid. Dit vertaalt zich in flexibele uren en werkplaatsen door tijdsafhankelijk werken, een focus op het resultaat van het werk eerder dan op de aanwezigheid en aandacht voor de combinatie werken en gezin of vrije tijd. Deze flexibiliteit kan ook het persoonlijk contact tussen overheid en burger bevorderen, wanneer bv. tijdens niet-klassieke werkuren burgers beroep kunnen doen op overheidsmedewerkers via digitale loketten.</p> <p>Overheidsmedewerkers zijn op zoek naar bevestiging of feedback. We moeten het evaluatiebeleid dan ook omvormen tot een waarderingbeleid. Er moet een feedbackcultuur met waarderingsgesprekken tot stand komen binnen de openbare dienst.</p>		

## HET STATUUT VAN DE AMBTENAREN

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
		<p>Leidinggevend en moeten constructieve evaluaties kunnen geven aan medewerkers en vice versa. Dit proces mag slechts beperkt geformaliseerd worden, in tegenstelling tot wat nu het geval is. Indien de omstandigheden het vereisen, kan men steeds overschakelen naar een strikt formele procedure gebaseerd op evaluaties met corrigerende elementen.</p> <p>De overheid bouwt z'n inclusief en divers personeelsbeleid verder uit en kiest voor duurzame inzetbaarheid van werknemers. Zo heeft zij o.a. aandacht voor andere competenties naast het diploma bij aanwerving en voor her- en bijscholing. Ze neemt eigen engagement op via stages, duaal leren, en aangepast werk. In het bijzonder heeft de overheid aandacht voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Voor mensen met buitenlandse afkomst wordt a.d.h.v. de methode van socio-economische opvolging een becijferde doelstelling vastgelegd. Mensen met een beperking hebben hun plaats binnen de reguliere tewerkstelling van overheidspersoneel. Daarom is het van belang dat de overheid haar eigen streefcijfers voor deze kwetsbare groep behaalt. Voor mensen met een beperking werkt de overheid samen met maatwerkbedrijven en sociale economiebedrijven. Daarnaast worden ook doelstellingen bepaald om diverse leeftijdsdoelgroepen kansen te bieden, zoals aangepaste werkomstandigheden voor oudere werknemers, en om het evenwicht tussen mannen en vrouwen te bewaren.</p>		