

AANTREKKELIJKHEID VAN HET FEDERAAL OPENBAAR AMBT

- 2.1. Voorziet uw partij om op het even welke wijze het werk bij het openbaar ambt te herwaarderen? Zo ja, welke maatregelen overweegt u?
- 2.2. Heeft u de intentie te pogen het bestaande salarisverschil tussen de openbare en de privésector te verminderen gezien dit salarisverschil hoofdzakelijk bestaat uit alle aangeboden extralegale voordelen in de privésector? Bij gelijk brutosalaris kan het nettosalaris oplopen tot verschillende honderden euro's dankzij de extralegale voordelen.
- 2.3. Het welzijnsbeleid is een zeer belangrijk probleem in deze "talentenstrijd". Wij stellen nu namelijk een aanzienlijke achteruitgang vast inzake toegekende voordelen binnen het openbaar ambt inzake welzijn. Vele voordelen werden afgeschaft. Wat is de houding van uw partij inzake het welzijnsbeleid? Welke concrete maatregelen denkt u te ontwikkelen in deze materie?
- 2.4. De mogelijkheden te kiezen voor deeltijds werk die een beter evenwicht toelaten tussen werk en privé. Voorziet uw partij in meer opties voor het personeel inzake deeltijds werk zoals dit in andere landen het geval is? Zo ja, welke zijn de maatregelen die u denkt te ontwikkelen?
- 2.5. Het telewerk, indien dit kan worden beschouwd als een verbetering van het welzijn, is eveneens een niet verwaarloosbare opportuniteit voor de federale werkgever om logistieke, financiële en milieu kosten te verminderen. De productiviteit van een telewerker komt ook aan bod. Maar de telewerker stelt een aanzienlijke verhoging van de privé kosten vast in functie van het aantal dagen telewerk. Denkt uw partij er aan een compensatie aan te bieden voor die werkingskost thuis?

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
<p>Werkbaar werk moet ook bij de overheid de norm vormen, maar dat betekent voor sommigen maar één ding: minder werken. Daar zijn wij het niet mee eens. Werkbaar werk gaat over veel meer dan voltijds of deeltijds werken. Een gebrek aan autonomie of werk dat niet goed aangepast is aan de competenties of voorkeuren van werknemers, zijn eveneens belangrijke factoren die tot burn-outs en andere psychosociale problemen kunnen leiden. Werkbaar werk hangt dus ook samen met vrijheid, en wel met de vrijheid om je job zoveel mogelijk naar eigen goeddunken te kunnen invullen. Wie ervoor kiest om minder te werken, moet dat kunnen doen. In bepaalde gevallen voorzien we een uitkering voor wie zijn arbeidsritme vermindert.</p> <p>We hebben vandaag heel wat oude wetten en regels die bepalen wanneer je niet mag werken. We kiezen daarom resoluut voor een wit blad en voeren een nieuwe, flexibele en eenvoudige regeling inzake arbeidstijd in, voor zover dat verzoenbaar is met de</p>	<p>2.1. We willen inzetten op opleiding en ontwikkeling als troef en de maatschappelijke relevantie van de verschillende functies benadrukken. We ijveren voor een personeelsbeleid dat medewerkers in staat stelt hun loopbaan zelf vorm te geven, door de keuze te bieden voor een flexibele verloning zetten we de voordelen verder in de verf.</p> <p>2.2. De verschillende salarisstudies van de FOD Bosa tonen aan dat er globaal goed wordt verloond binnen de overheid. We bekijken of we, net zoals in de private sector, een deel van het verloningspakket kunnen personaliseren. Daarbij zou elk personeelslid kunnen kiezen hoe hij of zij verloond (meer verlof, geld, een bedrijfswagen, multimedia-apparaten, een elektrische fiets,...) wil worden.</p> <p>2.3. We zetten in op een personeelsbeleid met ruimte voor autonomie, transparante evaluatie, leer-en doorgroeimogelijkheden, jobrotatie, zorg, flexibiliteit, telewerk...</p>	<p>De overheid als aantrekkelijke werkgever</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</p>	<p>2.1. Ja. Groen wil werken bij de overheid aantrekkelijk houden of opnieuw aantrekkelijk maken. Zie hiervoor ook de antwoorden op de volgende vragen.</p> <p>2.2. Ja, alle werk moet op termijn gelijk behandeld worden. Verschillen werken we weg, met behoud van een hoog beschermingsniveau.</p> <p>2.3. Expertise. De diensten "Welzijn" gevoelig uitbreiden, evenals de diensten van de arbeidsgeneesheer (Empreva).</p> <p>Steun. Gezond organiseren is niet voor iedereen eenvoudig. We betalen de kosten terug die gepaard gaan met redelijke aanpassingen aan de werkvloer, of van de inzet van experts die het werk meer mensgericht te maken.</p> <p>Beloning. Bedrijven of organisaties met weinig zieke mensen krijgen een (financieel) voordeel. Maar wie jaar na jaar meer dan de sector te maken heeft met burnouts betaalt een stuk van de RIZIV-uitkering van hun zieke werknemers. Op die manier krijgt wie investeert in</p>	<p>2.1. Ja, en die worden best uitgewerkt samen met de werknemersvertegenwoordigers.</p> <p>2.2. Ja, in het kader van een brede fiscale hervorming van de personenbelasting willen we de voordelen alle aard (zoals voor salarismogelijkheden) aan de werkelijke waarde belasten. De extralegale voordelen zullen zo aan aantrekkingskracht verliezen ten voordele van salarissen.</p> <p>2.3. Zeer belangrijk, te bekijken samen met de vertegenwoordigers van de werknemers.</p> <p>2.4. Ja, uit te werken samen met de vertegenwoordigers van de werknemers.</p> <p>2.5. Ja, dat kan bekeken worden.</p>

AANTREKKELIJKHEID VAN HET FEDERAAL OPENBAAR AMBT

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
<p>continuïteit van de openbare dienstverlening. Zolang men binnen de randvoorwaarden blijft die de Europese regels voorschrijven, zijn ondernemingen (inclusief overheden) en werknemers vrij om het werk in te delen zoals zij dat zelf willen. Zij kunnen daarbij kiezen voor de nieuwe regeling of voor het bestaande kader. Uiteraard blijft de 38-urenweek behouden. We maken daarenboven experimenten mogelijk in de arbeidsorganisatie, met een duurtijd van maximaal drie jaar. Om dergelijke experimenten nadien verder te zetten, moet een cao of protocol worden gesloten met minstens één vakbond.</p> <p>Vrijheid geven aan werknemers, dat betekent dat we drempels wegnemen voor het loopbaansparen. Wie overuren of extralegaal verlof wil opsparen, om bijvoorbeeld achteraf een tijd lang 4/5en te werken of – waarom niet – een wereldreis te maken zonder loonverlies, moet dat kunnen. Uiteraard steeds in overleg met de werkgever. We introduceren het right to ask & duty to consider. Dat betekent dat een werkgever bijvoorbeeld aan zijn werkgever kan vragen om thuis te mogen werken. Die kan weigeren, maar enkel na motivering. Zo wakkeren we de dialoog op de werkvloer aan, niet alleen over thuis- en telewerken maar ook over, glijdende uren, schoolbelcontracten, de ene week</p>	<p>2.4. Met loopbaanonderbreking, deeltijds werken vanaf 55/50, verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden, de vierdagenweek, de afwezigheid van lange duur en de uitgebreide toepassing van tele- en satelietwerk zijn er vandaag al bijzonder veel mogelijkheden om de work-life balance te bewaken.</p> <p>2.5. Telewerk vormt vandaag al een groot voordeel om de work-life balance te verbeteren. We stellen vast dat er vandaag al meer dan 26.000 personeelsleden gebruik van maken. De huidige regelgeving voorziet al in de mogelijkheid om tussen te komen met een vergoeding.</p>	<p>brengen. De ‘millenials’ zijn niet zozeer ‘jobhoppers’, maar ‘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.</p>	<p>gezonde werknemers een concurrentieel voordeel.</p> <p>2.4. Absoluut. Groen maakt het makkelijker om minder uren te werken als je dat wil, ook als je loon laag is. Tijd om voor een naaste te zorgen, een project op te starten of even op adem te komen: dat zorgt ervoor dat mensen gezond en gelukkig zijn.</p> <p>Deeltijdwerk maken we ook voor lage lonen mogelijk door de werkbonus voor hen te versterken. Het tijdskrediet breiden we slim uit.</p> <p>2.5. De vergoeding voor telewerk bedraagt nu 8 euro per maand. Gezien de uitgespaarde kosten voor de overheid is een hogere vergoeding bespreekbaar.</p>	

AANTREKKELIJKHEID VAN HET FEDERAAL OPENBAAR AMBT

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
<p>meer werken en de andere week minder, plaats- en tijdsafhankelijk werken, zelfsturende teams, enzovoort.</p> <p>Uiteraard kan het nooit de bedoeling zijn dat werkgevers, inclusief de overheid, bepaalde zaken afdwingen tegen de wil van de werknemers in, en vice versa. Voor wie zich goed in zijn vel voelt in een klassieke 38-urenweek en een klassieke werkdag van 9 tot 5, hoeft er niets te veranderen. Een goed functionerend sociaal overleg is daarom essentieel. Wij geloven in de kracht van het sociaal overleg op bedrijfsniveau of op het niveau van de overheidsdiensten. Als men op bedrijfsniveau of het niveau van de entiteit een nieuwe arbeidstijdregeling wil invoeren en verankeren in een cao of protocol, dan moet dat voortaan kunnen zonder handtekening van de vakbondssecretaris.</p> <p>We nemen extra maatregelen zodat de combinatie tussen werk en gezin gemakkelijker wordt en ook de vaders meer tijd kunnen besteden aan de zorg voor de kinderen. We trekken het vaderschapsverlof op van tien naar twintig dagen. We vervangen alle andere aan kinderen gerelateerde verloven door een nieuw, flexibel ouderverlof waarbij men ook kan kiezen voor hogere uitkeringen gedurende een kortere periode. Via een eenvoudig toegankelijke app en website kan iedereen nagaan</p>		<p>We moeten het evaluatiebeleid dan ook omvormen tot een waarderingbeleid. Er moet een feedbackcultuur met waarderingsgesprekken tot stand komen binnen de openbare dienst. Leidinggevenden 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</p>		

AANTREKKELIJKHEID VAN HET FEDERAAL OPENBAAR AMBT

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
<p>waar hij of zij recht op heeft. Elke ouder krijgt een ouderverlofkrediet per kind en kan dat flexibel gebruiken. Zo kunnen ouders beslissen om gedurende 6 tot 12 maanden thuis te blijven voor de kinderen, aan een hoge uitkering, in plaats van gedurende 51 maanden tijdskrediet te nemen aan een veel te lage uitkering. Als beide ouders een minimale hoeveelheid verlof nemen, dan krijgt het gezin bovendien recht op extra maanden die ze onderling kunnen verdelen. We verliezen de werkgevers niet uit het oog. Voor hen is het niet altijd evident om vervanging te vinden voor werknemers die verlof nemen. We hanteren duidelijk regels om daarmee rekening te houden.</p> <p>Om de combinatie van werk en gezin makkelijker te maken, breiden we het kwaliteitsvolle aanbod aan kinderopvang uit en halen we de kost voor kinderopvang naar beneden. We doen dit door de belastingvermindering voor kinderen jonger dan drie jaar te vermenigvuldigen met drie. Een meer evenwichtige verdeling van de zorgtaken tussen moeders en vaders zal een positief effect hebben op de carrières en het inkomen van vrouwen. Er bestaat nog steeds een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Om de problematiek beter in kaart te kunnen brengen, zullen grote ondernemingen, overheidsdiensten en publieke</p>		<p>de overheid samen met maatwerkbedrijven en sociale economiebedrijven. Daarnaast worden ook doelstellingen bepaald om diverse leeftijdsgroepen kansen te bieden, zoals aangepaste werkomstandigheden voor oudere werknemers, en om het evenwicht tussen mannen en vrouwen te bewaren.</p> <p><i>Volledig antwoord in het document 1. Het statuut van de ambtenaren</i></p>		

AANTREKKELIJKHEID VAN HET FEDERAAL OPENBAAR AMBT

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
instellingen de loonkloof en de uurloonkloof die bij hen bestaat, moeten bekendmaken.				