

28 okt 2004 -16:00

Hoort bij [Ministerraad van 28 oktober 2004](#)

## Management

Op voorstel van de heer Christian Dupont, Minister van Ambtenarenzaken, keurde de Ministerraad een ontwerp van koninklijk besluit goed tot wijziging van het koninklijk besluit (\*) betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten.

Op voorstel van de heer Christian Dupont, Minister van Ambtenarenzaken, keurde de Ministerraad een ontwerp van koninklijk besluit goed tot wijziging van het koninklijk besluit (\*) betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten.

Het ontwerp heeft de bedoeling een objectieve en transparante evaluatieprocedure in te voeren voor de houders van managementfuncties (topmanagers) in de federale overheidsdiensten. Met de invoering van een mandatenstelsel voor de hogere ambtenaren wou men de bestuursfunctie van de federale overheidsdiensten professionaliseren. Het ging erom aan het hoofd van de overheidsbesturen personen te plaatsen die over erkende managementcapaciteiten beschikken en ze te evalueren op basis van de behaalde resultaten. De evaluatie van de houders van managementfuncties vormt de hoeksteen van het mandatenstelsel. De invoering van een objectieve en billijke evaluatieprocedure voor de houders van managementfuncties is dus een voorwaarde om de modernisering van het federaal bestuur te doen slagen. Regelmatig aangepaste managementplannen Iedere topmanager stelt binnen de zes maanden na zijn aanduiding een managementplan en een operationeel plan op die hij ter goedkeuring voorlegt aan de organen die hem moeten evalueren. Die plannen moeten uitgaan van regeringsprioriteiten en minstens elk jaar bij de opmaak van de begroting worden aangepast. Om een zo coherent mogelijke methodologie op te stellen, zal een koninklijk besluit de vorm en de minimuminhoud van deze plannen vastleggen. Geregelde evaluaties over precieze elementen De manager wordt tijdens zijn mandaat van 6 jaar drie maal geëvalueerd: de eerste twee tussentijdse evaluaties vinden plaats telkens om de twee jaar, terwijl de eindevaluatie zes maanden voor het verstrijken van zijn mandaat gebeurt. De elementen waarmee rekening wordt gehouden voor de evaluatie, hebben niet alleen betrekking op de verwezenlijking van de doelstellingen die werden vastgelegd in de plannen, maar eveneens op de manier waarop die doelstellingen werden behaald en op de persoonlijke bijdrage van de mandataris bij het behalen van die doelstellingen. Een objectieve evaluatie Met uitzondering van de voorzitters wordt iedere top manager geëvalueerd door een eerste evaluator, zijn onmiddellijke hiërarchische meerdere, bijgestaan door een tweede evaluator, de meerdere van de onmiddellijke meerdere, die instaat voor de objectiviteit van het proces. Voor de evaluatie van de voorzitters is de Minister de enige evaluator. Hij wordt daarbij bijgestaan door een extern bureau dat borg staat voor de objectiviteit van het proces. Tijdens de evaluatiecyclus kunnen gesprekken plaatsvinden om het functioneren van de geëvalueerde of de verwezenlijking van de verschillende doelstellingen te bespreken. Na afloop van het evaluatiegesprek wordt een evaluatieverslag opgesteld. Voor de tussentijdse evaluatie (twee keer tijdens het mandaat) staat er geen enkele vermelding in het verslag, behalve wanneer deze onvoldoende is. De eindevaluatie daarentegen wordt afgesloten met

één van de volgende vermeldingen: zeer goed, voldoende, onvoldoende. De behaalde vermelding is beslissend voor het feit dat het mandaat al dan niet wordt voortgezet. Overgangsbepalingen voor de topmanagers die reeds aangesteld zijn Om de evaluatie mogelijk te maken van de topmanagers die reeds voor de inwerkingtreding van het besluit werden aangesteld en die in sommige gevallen reeds meer dan twee jaar in dienst zijn, worden er overgangsbepalingen ingevoerd. Zo zullen ze twee maal worden geëvalueerd tijdens hun mandaat: een eerste maal halfweg en een tweede maal, zes maanden voor het einde van hun mandaat. (\*) van 29 oktober 2001.

Gepubliceerd door FOD Kancelarij van de Eerste Minister - algemene directie Externe Communicatie