

12 jul 2013 -18:49

Hoort bij [Ministerraad van 12 juli 2013](#)

## Hervorming van de loopbaan bij federale overheid

De ministerraad keurt het nieuwe loopbaanbeleid goed dat staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en de Modernisering van de Openbare Diensten Hendrik Bogaert uitwerkte voor de federale overheidsdiensten. De loopbaan van federale overheidsmedewerkers wordt daarmee grondig hervormd. De hervorming van de loopbaan van de werknemers van het openbaar ambt is gebaseerd op de begrippen motivatie en evaluatie.

De nieuwe loopbaan die Hendrik Bogaert voorstelt, wijzigt fundamenteel de basisprincipes van het loopbaanbeleid. Tot nog toe maakten federale overheidsmedewerkers vooruitgang in hun carrière op basis van het aantal gewerkte jaren en het slagen in de testen verbonden aan de gecertificeerde opleidingen die ze volgden. In het nieuwe systeem zullen medewerkers nog meer beloond worden op basis van hun inzet en het behalen van vooropgestelde doelstellingen.

Vier belangrijke principes vormen de basis voor de nieuwe loopbaan.

### 1) Evaluatie weegt door

De overgang naar een andere weddeschaal wordt gekoppeld aan de evaluatie. Wie een aantal keer positief geëvalueerd wordt, kan overgaan naar een hogere weddeschaal binnen zijn graad of klasse. Eerder hervormde Hendrik Bogaert al de evaluatieprocedure zodat elke overheidsmedewerker jaarlijks geëvalueerd wordt. Een evaluatie 'uitzonderlijk', 'te verbeteren' of 'onvoldoende', opgesteld door de functionele chef, wordt mee ondertekend door de hiërarchische meerdere als er gevolgen zijn voor de verdere loopbaan.

### 2) Versnelde promotie

Meerdere evaluaties op rij met als resultaat 'uitzonderlijk' kunnen de loopbaan van medewerkers in een stroomversnelling brengen. Wie twee 'uitzonderlijks' na elkaar krijgt, gaat al voor de eerste keer over naar een hogere weddeschaal na twee jaar in plaats van na drie jaar. Wie dan nog eens vier keer na elkaar 'uitzonderlijk' geëvalueerd wordt, maakt opnieuw een sprong naar een hogere weddeschaal. Omgekeerd blijft iemand in dezelfde weddeschaal hangen zolang hij niet gunstig geëvalueerd wordt ('voldoet aan de verwachtingen' of 'uitzonderlijk').

### 3) Geldelijke loopbaan voor contractuelen

Contractuele medewerkers kunnen op vandaag niet overgaan naar een hogere weddeschaal. Vanaf nu kunnen ook zij op basis van evaluaties in een hogere weddeschaal terecht komen. Daarmee wordt een

belangrijke ongelijkheid weggewerkt tussen contractuelen en statutairen.

#### 4) Budgetneutraal

De hele operatie mag de overheid niets méér kosten dan het huidige loopbaanbeleid. Het minimum van de laagste weddeschaal en het maximum van de hoogste weddeschaal blijven behouden. Elke werknemer blijft zijn premie voor competentieontwikkeling ontvangen zolang die geldig is.

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

Persdienst van staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en  
Modernisering van de Openbare Diensten Hendrik Bogaert  
Koningsstraat 180  
1000 Brussel  
België  
+32 2 209 33  
<http://bogaert.belgium.be>