

25 mrt 2005 -16:00

Hoort bij [Ministerraad van 25 maart 2005](#)

## Staffuncties in de FOD's

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

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

De opmerkingen en voorstellen van de Raad van State werden grotendeels in het ontwerp opgenomen. Het ontwerp heeft als doel een objectieve en transparante evaluatieprocedure in te voeren voor de houders van staffuncties in de federale overheidsdiensten. De verantwoordelijken van de stafdiensten moeten de topmanagers, de houders van managementfuncties, vakkennis en ondersteuning bieden op het gebied van budgetbeheer, personeelsbeleid en informatica- en communicatietechnologieën. Ze spelen dus een belangrijke rol in het slagen van de modernisering van de federale administratie. Hun evaluatiesysteem is gebaseerd op de evaluatieprocedure voor de houders van managementfuncties. (\*\*). Regelmatic aangepast ondersteuningsplan Iedere houder van een staffunctie stelt binnen de zes maanden na zijn aanduiding een ondersteuningsplan op dat hij ter goedkeuring voorlegt aan de organen die hem moeten evalueren. Het plan bepaalt hoe de stafdienst ondersteuning biedt bij de verwezenlijking van de activiteiten en doelstellingen van de organisatie. Het wordt op hetzelfde ogenblik aangepast als de management- en operationele plannen van de voorzitter van het directiecomité van de FOD. Geregelde evaluaties over precieze elementen De houder van een staffunctie wordt tijdens zijn mandaat 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 men rekening houdt bij de evaluatie, hebben niet alleen betrekking op de verwezenlijking van de doelstellingen die werden vastgelegd in het ondersteuningsplan, maar ook op de manier waarop de mandataris die doelstellingen heeft behaald en op zijn persoonlijke bijdrage bij het behalen van die doelstellingen. Een objectieve evaluatie De houder van een staffunctie wordt door een eerste evaluator, zijn onmiddellijke hiërarchische meerdere, geëvalueerd. De evaluator wordt bijgestaan door een tweede evaluator, de meerdere van de onmiddellijke meerdere, die instaat 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 stelt men een evaluatieverslag op. Voor de tussentijdse evaluatie (twee keer tijdens het mandaat) staat er geen enkele vermelding in het verslag, behalve wanneer ze onvoldoende is. De eindevaluatie daarentegen wordt afgesloten met één van de volgende vermeldingen: zeer goed, voldoende, onvoldoende. De

behaalde vermelding is beslissend voor de vraag of het mandaat wordt voortgezet. Overgangsbepalingen voor de houders van staffuncties die al aangesteld zijn Om de evaluatie mogelijk te maken van de houders van staffuncties die al voor de inwerkingtreding van het besluit werden aangesteld en die in sommige gevallen al 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 2 oktober 2002. (\*\*) goedgekeurd door de Ministerraad op 3 december 2004.

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