

Werkgroep III: Horizontale materies en de autonomie van de lijnentiteiten

Uitgangspunten:

autonome entiteiten

geresponsabiliseerd management

onderhandelde beheersovereenkomst

nv De Scheepvaart

EVA, publiek recht

Raad van Bestuur

Opdrachten:

- Onderhoud en beheer van kanalen
- Bouw van nieuwe infrastructuur
- Beheer van bedrijfsterreinen
- Promotie van de binnenvaart

- Beheersovereenkomst legt doelstellingen vast

MOVI v.z.w.

Netwerk voor Management in de Vlaamse Overheid

nv De Scheepvaart

- Personeel
 - 625 personeelsleden
 - Ambtenarenstatuut
 - Veel jobs vallen buiten het normale "ambtenarenwerk"
 - Sluizen: continubediening
 - Commerciële opdrachten
- Vennootschap heeft eigen inkomsten
- Conclusie: het uitvoeren van de opdracht vereist autonomie

Movi

Ontstaan in 1992 – toevallige samenwerking tussen een aantal VOI's

Netwerking: uitwisseling van kennis en expertise inzake personeelszaken, statuut, HRM, PR&C, ...

Later ook belangenbehartiging:

- specificiteit van de VOI's laten doordringen in de regelgeving;
- beleidsvoorbereiding versus beleidsuitvoering
- strijd tegen overbodige regelgeving
- veelvuldige controles
- veelvuldige rapportage
- afbouw autonomie



MOVI v.z.w.

Netwerk voor Management in de Vlaamse Overheid

BBB

Movi: constructieve medewerking aan BBB

BBB: positieve uitgangspunten

- grotere autonomie voor agentschappen
- responsabilisering van topambtenaren
- werken met beheersovereenkomsten
- één op één verhouding beleidsdomein – minister

Niet alles werd gerealiseerd.

Er is een positieve evolutie:

- meer overleg tussen horizontale en verticale departementen
- departementen en agentschappen
- voorbeeld van betere samenwerking: seminarie Alden Biesen

Autonomie, een blijvend knelpunt

Autonome agentschappen: slechts ten dele gerealiseerd
Autonomie wordt, bewust of onbewust, beperkt:

- door regelgeving
- door onderrichtingen

Sporen van hiërarchie:

- na BBB is er geen hiërarchische relatie tussen departementen en agentschappen
- in sommige beleidsdomeinen is de secretaris-generaal van het departement "automatisch" voorzitter van het managementcomité;
- agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid komen in sommige beleidsdomeinen onder de vleugels van het departement;

Autonomie, een blijvend knelpunt

Andere knelpunten:

- te zware regelgeving
voorbeeld: het Vlaams Personeelstatuut
werving en selectie worden zeer moeilijk
flexibel belonen is bijna niet mogelijk
te talrijke verlofstelsels
te veel rapporteren
onduidelijk wat hiermee gebeurt
- MOD's
Principe vrije winkelnering is verworven
Pogingen tot verplichte afname voor bepaalde diensten

CAG – MOVI

Na BBB werd CAG opgericht (College van Ambtenaren-Generaal)

Leden werden aangeduid door de Vlaamse Regering
Uit alle beleidsdomeinen, en uit departementen en agentschappen.

Vraag van de topmanagers:

- meer slagkracht voor het CAG
- samenstelling
(leden moeten hun beleidsdomein vertegenwoordigen)

MOVI v.z.w.

Netwerk voor Management in de Vlaamse Overheid

CAG – MOVI

- Voorstel: problemen oplossen via overleg.
voorbeeld: ICT-beleid Vlaamse Overheid
voorstel van uit Movi: Vlaamse Smals
toetreden op vrijwillige basis
medezeggenschap van de leden in RvB



CAG – MOVI

Samenwerking CAG – MOVI

- overlappingsen tussen formele en informele werkgroepen wegwerken;
- binnen Movi: heel wat informele werkgroepen bottom up: van concrete vloerervaring naar beleid
- na BBB: oprichting vele formele werkgroepen meestal top down: van beleid naar de werkvloer
- probleem: werkgroepen doen een beroep op dezelfde actieve en geëngageerde mensen
oplossing: samenwerken en afspraken maken
voorbeeld: samenwerking tussen Movi-HRM en P&O-netwerk Bestuurszaken.

en er is meer

- autonomie heeft ook te maken met de verhouding agentschap – politiek
- rol van de kabinetten