

Persbericht
7 april 2011 – Rekenhof

Verslag aan het federale parlement: Management- en staffuncties binnen de federale overheidsdiensten

Het Rekenhof heeft de mandaten van de federale topambtenaren onderzocht en heeft hierover verslag uitgebracht aan het federale parlement. De werving, bezoldiging en evaluatie van de managers en stafdirecteurs kwamen aan bod.

De invoering van een nieuwe managementcultuur en – structuur vormde één van de pijlers van de Copernicushervorming. Sinds 2001 worden topambtenaren niet meer vast en voor onbepaalde duur aangesteld, maar met een mandaat van beperkte duur. Er gelden specifieke selectievoorwaarden en –procedures. Zowel tijdens als op het einde van hun mandaat moeten mandaathouders verantwoording afleggen over hun verwezenlijkingen. Op basis daarvan worden ze geëvalueerd en genieten ze gunstige loonsvoorwaarden. Enkel wanneer hun eindevaluatie zeer goed is, kan hun mandaat worden verlengd.

Het Rekenhof heeft onderzocht of hun werving, bezoldiging en evaluatie correct verliepen.

Sommige mandaathouders werden aangeworven zonder dat de inhoud van hun functie duidelijk was bepaald en hun functies een uitdrukkelijke plaats in de organogrammen van de federale overheidsdiensten kregen. Enkel het maximale aantal functies werd vastgelegd.

De selectieprocedures leidden veelal tot een beperkt aantal geschikte kandidaten en leidden slechts in één op drie gevallen tot de aanstelling van een “zeer geschikte” kandidaat. Het duurde ook vaak lang vooraleer mandaathouders definitief werden aangesteld. De vertragingen waren meestal te wijten aan organisatorische problemen. Selor voerde de selecties wel op een behoorlijke manier uit.

De federale overheidsdiensten besteedden vaak te weinig aandacht aan de formele motivering van de aanstellingen: meermaals bleef deze beperkt tot de vermelding van de kwaliteiten van de laureaat. De niet-laureaten werden meestal ook niet op de hoogte gebracht van de uiteindelijke beslissing.

Door het achterwege blijven van de nochtans verplichte functieweging (die de basis moet vormen voor de vaststelling van hun loon) blijken alle voorzitters van de directiecomités in dezelfde weddeband ingeschaald te zijn. Er zijn nochtans grote verschillen in omvang en aard van hun bevoegdheden.

De functiewegingen van de hoge ambtenaren van niveau A en deze van de mandaathouders zijn ook niet goed op elkaar afgestemd: de wedde van adviseur-generaal overstijgt deze van sommige mandaathouders die nochtans hiërarchisch hoger staan. Hierdoor raken deze mandaatfuncties moeilijk ingevuld.

Wanneer mandaatfuncties een tijdlang vacant zijn (bijvoorbeeld omwille van een vrijwillig ontslag of als de Raad van State een aanstelling vernietigd heeft) doen de federale overheidsdiensten soms beroep op een tijdelijke aanstelling om de continuïteit van de dienst te verzekeren. Dergelijke aanstellingen zijn echter niet gereguleerd en scheppen

bijkomende problemen, ondermeer omwille van betwistingen over de bevoegdheden van de tijdelijk aangestelden.

Het Rekenhof stelde ten slotte verscheidene tekortkomingen vast op het vlak van de evaluaties, die nochtans het sluitstuk moeten vormen van het mandaatsysteem:

- één op drie tussentijdse evaluaties werd niet uitgevoerd;
- meerdere evaluaties van voorzitters van het directiecomité gebeurden zonder de opgelegde tussenkomst van een extern bureau;
- bij de (voornamelijk tussentijdse) evaluaties van de lagere mandaathouders bleef de verplichte tussenkomst van de minister of staatssecretaris als tweede evaluator achterwege of was zijn inbreng beperkt;
- op een aantal evaluatiegesprekken was de vereiste wettelijk tweetalige ambtenaar niet aanwezig.

Vaak verliep de evaluatie ook niet optimaal omdat de beheersplannen waarin de doelstellingen van de mandaathouders zijn vastgelegd, ontoereikend zijn: de doelstellingen zijn niet SMART geformuleerd of omvatten slechts een deel van de mandaatperiode en de plannen werden ook zelden geactualiseerd. De toegekende eindevaluatievermeldingen werden trouwens niet altijd afdoende verantwoord: ofwel kwamen belangrijke doelstellingen niet aan bod of werden de eraan gerelateerde indicatoren niet afgetoetst.

De evaluatiedossiers worden niet op een homogene en secure wijze bijgehouden. De centrale kwaliteitscontrole van de evaluaties die de FOD P&O moet organiseren bleef tot nog toe ook dode letter. Dit toezicht zou nochtans een uniforme en kwaliteitsvolle evaluatie kunnen waarborgen.

Het Rekenhof meent dat de betrokkenheid van ministers en managers bij de opvolging en evaluaties van alle mandaathouders moet worden verhoogd. De overstap naar bestuursovereenkomsten, waarin de doelstellingen van alle leidinggevenden van de organisatie worden geconsolideerd, kan hiertoe een goede gelegenheid zijn.

Informatie voor de pers

Het Rekenhof controleert de openbare financiën van de federale Staat, de gemeenschappen, de gewesten en de provincies. Het draagt bij tot de verbetering van het overheidsbeheer door nuttige en betrouwbare informatie die voortvloeit uit een tegensprekelijk onderzoek, toe te zenden aan de parlementaire vergaderingen, aan de beheerders en aan de gecontroleerde diensten. Als collaterale instelling van het parlement werkt het Rekenhof onafhankelijk ten opzichte van de overheden die het controleert.

Het verslag *Management- en staffuncties binnen de federale overheidsdiensten* werd bezorgd aan het federale parlement. Het verslag (40 blz.), de samenvatting (2 blz.) en dit persbericht zijn terug te vinden op de website van het Rekenhof: www.rekenhof.be.

Contactpersoon:
Line Emmerechts
Cel Federale Publicaties
Tel. 02 551 89 85