

# ACTIEPLAN VOOR EEN "KWALITATIEVE SPRONG VOORWAARTS"

## DE VASTSTELLINGEN

### Veel middelen en mensen... | H. 2, pp. 21-31

De publieke sector vertegenwoordigt meer dan de helft van het nationale inkomen. België heeft de hoogste fiscale druk, samen met de Scandinavische landen. België is mondiale koploper in de effectieve en impliciete belasting op arbeid. Het overheidsapparaat is het grootste van Europa en blijft groeien als gevolg van de federalisering (+10% op 10 jaar). Er is een panoplie van politieke niveaus en vertegenwoordigers.

### Voor tegenvallende resultaten... | H. 3, pp. 33-53

Zowel op gebied van resultaten als efficiëntie bengelt België onderaan de Europese rangschikking. Of het nu gaat om sociale bescherming, basisonderwijs of justitie: de resultaten zijn hooguit middelmatig terwijl de efficiëntie nog slechter is.

## DE ACTIES

### Afslanken zonder schade | H. 4, pp. 55-63

Zich spiegelen aan de buurlanden en op alle niveaus (ook gemeentelijk) de volgende 10 jaar maar 1 ambtenaar op 2 vervangen, en tegelijk de dienstverlening verbeteren door de vier volgende actielijnen:

### Duidelijke objectieven en objectieve resultaten | H. 5-6, pp. 67-79

Streven naar een verbetering van de resultaten over alle dimensies (socio-economische impact, dienstkwaliteit en kostenefficiëntie). Objectief evalueren en duidelijk communiceren naar de burger over de kwaliteit van de aangeboden diensten.

### Rationele budgettaire keuzes en interne controle | H. 7, pp. 105-115

Nieuwe uitgaven enkel toestaan als ze gedekt zijn. Fiscale en budgettaire spelregels bepalen die niet steeds veranderen. Het budget bepalen op basis van resultaten en niet enkel op basis van noden. De boekhouding verbeteren voor een betere inschatting van de kosten.

### Delegatiedomeinen bepalen | H. 8, pp. 117-125

Autonomie en verantwoordelijkheid combineren door middel van contractuele delegatie. De politieke selectie van de doelstellingen scheiden van de realisatie van doelstellingen binnen de administratie.

### Vaardigheden ontwikkelen en acties coördineren | H. 9-10, pp. 127-151

Opleidingen toespitsen op hen die er behoefte aan hebben. Het behalen van resultaten valoriseren, eerder dan het ontwikkelen van competenties. Een goede coördinatie om zo de opsplitsing en segmentering van de publieke sector te vermijden.

## ONZE VOORSTELLEN

De noodzakelijke daling van het aantal ambtenaren én de kwaliteit van de dienstverlening combineren door een kwalitatieve sprong rond deze assen:

### Doelstellingen verduidelijken en evalueren | H. 5-6, pp. 67-79

- Vereenvoudig beheersplannen rond duidelijke strategische objectieven en prioriteiten. Voer drie assen van prestatie in met doelstellingen voor: socio-economische doeltreffendheid, kwaliteit van de dienstverlening en efficiëntie van het beheer.

## MEMENTO

- Voer een systeem in van objectieve evaluatie van resultaten voor publieke mandatarissen en ambtenaren.
- Ontwikkel een echte politiek van evaluatie van overheidsbeleid door externe partijen. Bepaal objectieve en subjectieve prestatie-indicatoren om de opvolging van prestaties van administraties te meten.

### Moderniseren en controleren | H. 7, pp. 105-115

- Evolveer naar een budgetstelsel gebaseerd op doelstellingen en resultaten, met regelmatige controle. Bepaal een jaarlijkse norm van te verwachten efficiëntiegroei.
- Ontwikkel een plan om verwachtingen van gebruikers in rekening te brengen.
- Verlaat de oude praktijk van budgettaire boekhouding voor moderne boekhouding. Aankoopprocessen en overheidscontracten onderwerpen aan uniforme en degelijke controleprocessen.
- Verduidelijk de rekeningen en budgetten van de staat met het oog op transparantie, leesbaarheid en democratische controle.

### Autonomie en verantwoordelijkheid ontwikkelen | H. 8, pp. 117-125

- Responsabiliseer en stimuleer ambtenaren via meetbare objectieven in plaats van opgelegde procedures.
- Herdefinieer de rol van de kabinetten, in lijn met het initiële Copernicusvoorstel.
- Zorg voor een betere afbakening van de verantwoordelijkheden van topambtenaren door strategische & operationele doelstellingen los te koppelen van persoonlijke resultaten. Beperk de politieke macht tot die van aanmoediging en bepaling van strategische prioriteiten en keuzes.

### Motivatatie en competentie bevorderen | H. 9, pp. 127-141

- Bevorder de tevredenheid en motivatie van ambtenaren door hun arbeid te richten naar vastgelegde, concrete doelstellingen. Ondersteun innovatie.
- Verzeker de ontwikkeling van competenties via een School voor Publieke Administratie. Spits opleidingen meer toe op de minder gekwalificeerden.
- Bevorder interne promotie in de publieke sector. Vind een evenwicht tussen promotie op basis van examens en van professionele prestaties. Maak de benoeming- en promotieprocessen transparanter.
- Koppel beloning en promoties aan prestaties en resultaten. Harmoniseer het ambtenarenstatuut. Elimineer statutaire hindernissen voor beroepsmobiliteit.
- Moderniseer en uniformeer de regels rond ziekteverlof en verminder absentisme.

### Vereenvoudigen en coördineren | H. 10, pp. 143-151

- Maak de beslissings- en organisatiestructuren transparanter. Rationaliseer de instellingen. Schaf hinderlijke bestuursniveaus af, zoals de provincieraden en het tweekamerstelsel in hun huidige positie.
- Gebruik een taskforce voor elke publieke handeling die de samenwerking van, of overdracht van informatie tussen, verschillende departementen of ministeries vereist. Harmoniseer de fiscale en sociale diensten.
- Verbind databanken onderling en bevorder effectieve en gepaste informatie-uitwisseling. Vervang hiërarchische beslissingsniveaus door een netwerkstructuur.