

Ziehier het 1ste nummer van CoperfinFlash van 2003, dat u regelmatig informeert over de Copernicushervorming van de Federale Overheidsdienst FINANCIEN.

In dit nummer vindt u een verslag van de operatie Coperfin op bezoek, die een tweede keer werd gehouden van 25 november tot 20 december 2002.

Verder vindt u in dit nummer uitgebreide interviews met de nieuwe N-1's van Patrimoniumdocumentatie en de Thesaurie.

Veel leesgenot en tot binnenkort.



Jean-Claude LAES
Voorzitter van het Directiecomité
van de Federale Overheidsdienst
FINANCIEN

Verantwoordelijke uitgever:

Jean-Claude Laes,
Wetstraat 14 - 1000 Brussel

**Heb u vragen over
Coperfin ?**

Schrijf of fax naar het Coperfin-
communicatieteam
Arts Center
Kunstlaan 19H - bus 2
1000 Brussel
fax : 02/233.87.58
e-mail : coperfin@minfin.fed.be

CoperfinFlash is een publicatie
van het Coperfin-
communicatieteam

Nieuwe opdrachten voor de Directeurs- generaal Tilliet en Six

Zoals iedereen intussen weet, hebben wij de nodige budgetten gekregen om Coperfin 1 te realiseren.

Om de vele projecten die op stapel staan tot een goed einde te brengen, is het belangrijk dat onze Federale Overheidsdienst Financiën zo snel mogelijk over een strategische Program Management Office structuur beschikt.

De Voorzitter van het Directiecomité heeft daarom aan de heer Directeur-generaal Jean-Claude TILLIET de opdracht toevertrouwd om een strategische PMO op te richten die alle veranderingsinitiatieven binnen de FOD Financiën moet opvolgen, beheren en coördineren.

Om zich volledig aan deze - voor de toekomst van onze FOD - cruciale taak te kunnen wijden, werd de heer TILLIET ontheven van zijn functie als Directeur-generaal van de AOIF.

De heer Directeur-generaal Carlos Six zal vanaf nu de algemene leiding, die tot op heden aan de heer TILLIET was toevertrouwd, op zich nemen.

Deze beslissingen zijn van toepassing sinds 13 februari.

Coperfin 3 - BPR van de Thesaurie

Begin februari is de derde fase van Coperfin gestart: de BPR van de Thesaurie. In totaal zes werkgroepen zullen de nieuwe manier van werken en de toekomstige organisatie van de Thesaurie uittekenen. Begin oktober van dit jaar zullen zij hun werkzaamheden afronden. In het volgende nummer van de CoperfinFlash vindt u een uitgebreid artikel over de BPR van de Thesaurie.

Nieuw evaluatiesysteem

De verbetering van de werking van de organisatie en de ontwikkeling van iedere medewerker, zowel contractueel als statutair, zijn de twee doelstellingen van de nieuwe evaluatiecyclus. Deze cyclus zal progressief worden ingevoerd, te beginnen met de ambtenaren van niveau A. Gezien de omvang van de FOD Financiën, zal het dan ook nog enige tijd duren alvorens de ambtenaren van niveau D aan de beurt zullen komen.

Al naargelang de beslissing van het Directiecomité zal de nieuwe evaluatiecyclus één of twee jaar duren. De nieuwe evaluatiecyclus start met een **functiegesprek** om de uit te voeren taken te bepalen. Vervolgens zullen er **functioneringsgesprekken** tussen de evaluator en de geëvalueerde plaatsvinden die als ondersteuning dienen bij het uitvoeren van hun taken en dus de communicatie tussen beide verhoogt. De evaluatiecyclus wordt afgerond door een **evaluatiegesprek** waarbij de balans wordt opgemaakt van het functioneren van de geëvalueerde.

In de komende maanden zullen evaluatoren en geëvalueerden, concreter worden ingelicht over de nieuwe evaluatiecyclus. Een opleiding zal worden georganiseerd om de nieuwe reglementering zo goed mogelijk toe te passen.

Interview Daniël DE BRONE – N-1 "Patrimoniumdocumentatie"



STEEKKAART

Naam/voornaam : DE BRONE Daniël
Opleiding : Kandidatuur in de rechten en de wijsbegeerte
Motto : Permanent positief peinzen

Kan u zich even voorstellen ?

Ik ben geboren in Rekem, een zeer mooi stadje op de grens met Nederland. Mijn roots liggen dus in Limburg, maar sinds 1956 woon ik in het groene arbeidersdistrict Hoboken. Dat grenst aan Antwerpen, een stad op mensenmaat die leeft en bruist. Na mijn kandidatuur rechten en wijsbegeerte ben ik in de voetsporen van mijn vader getreden, die eerst bij de Douane en nadien bij de Directe Belastingen zijn loopbaan heeft uitgebouwd. In 1970 ben ik binnengekomen bij wat toen heette de Registratie en Domeinen. Eerst heb ik gewerkt in een registratiekantoor in Morsel, vervolgens, bij de invoering van de BTW, in de controle Anderlecht 3 en nadien op het hoofdbestuur. Daar heb ik zowat van alles gedaan : algemene diensten, comptabiliteit, het bijwerken van de documentatie, organisatie en werkmethoden, personeel, vorming, automatisering, hypotheeken, technisch-fiscale diensten, domeinzaken. In 1998 ben ik Directeur-generaal geworden van de AKRED.

Wat was uw motivatie om te solliciteren voor de job van N-1 ?

Toen ik mij kandidaat heb gesteld voor Directeur-generaal heb ik een strategisch plan opgemaakt om die kandidatuur te ondersteunen. Dat plan waren wij aan het uitvoeren en Copernicus bood eigenlijk de mogelijkheid om de zaken sneller te laten verlopen. Ik zag mijn sollicitatie voor N-1 dan ook als een kans om het begonnen werk verder te zetten en ik hoop hier spoedig de eerste échte resultaten van te zien.

Wat doet uw entiteit ?

Ons takenpakket is zeer uitgebreid en complex. De meeste mensen realiseren zich dat niet altijd. Het gaat van verschaffen van rechtszekerheid en notaris van de staat over niet-fiscale invorderingen tot immobiëlenbeheer, realisatie van roerende goederen, inning van rechten en retributies en dan hebben we nog niet gesproken over het kadaster en opmetingen en waarderingen.

Wat wil u verwezenlijken in 2003 binnen uw entiteit ?

We hebben een strategisch plan en we hebben de resultaten van de BPR, maar de organisatie van de toekomst moet zichzelf steeds vernieuwen en zal dus altijd in verandering zijn. Je kan de mooiste toekomstplannen maken, je zal altijd rekening moeten houden met wat er op het moment zelf gebeurt. Zoals nu bijvoorbeeld, met de oprichting van een dienst voor alimentatievorderingen en de invulling van de grotere rol die voor ons is weggelegd op het vlak van de inning van de verkeersboeten in het kader van een verhoging van de verkeersveiligheid.

Wat wil u graag gerealiseerd zien tegen 2009 binnen uw entiteit ?

Het thema waarmee we zo snel mogelijk moeten beginnen, is het 'enig dossier', waarvoor wij een belangrijke leverancier van informatie zijn. Op 13 januari 2003 zijn we gestart met de toepassing LOCO, die

Tweesprong :

Zee of Ardennen : zee
Homeopathie of allopathie : allopathie
Rubens of Picasso : Picasso
Wijn of bier : bier
Wilmots of Clijsters : Clijsters
Romantisch of avonturier : romantisch
Beatles of Rolling Stones : Beatles, eigenlijk Tina Turner
Voetbal of theater : theater
Maandag of vrijdag : maandag
Mandaat of vaste benoeming : beide

al een deel van de documentatie van de registratie en het kadaster integreert en waar we achteraf de documentatie van de hypotheeken aan zullen toevoegen. Stap voor stap willen wij komen tot een kruispuntbank van de patrimoniale informatie. Het is de bedoeling voor elk onroerend goed een identiteitskaart op te maken die alle beschikbare informatie, ook die van de gewesten, de gemeenten en andere instellingen verzamelt. Ik weet niet of dit ambitieus project binnen de 6 jaar volledig gerealiseerd zal zijn, maar de fundamenten zullen er moeten staan. Welke projecten eerst moeten starten, hangt ook af van het zichtbaarheidsaspect : de burger moet zien dat er met zijn geld iets nuttigs gebeurt, anders komen verdere investeringen in het gedrang. Een grote uitdaging zal de oprichting van het Agentschap voor patrimoniale informatie zijn, waarvoor het overleg met de gewesten begint om te bepalen welke opdrachten aan dit Agentschap kunnen toevertrouwd worden. Als een gewest beslist om de belastingdienst over te nemen, dan wordt dat 2 jaar later een feit. Wij moeten hier dus op voorbereid zijn. Dan is er natuurlijk ook de implementatie van de BPR en, in combinatie met de natuurlijke afvloeiingen, zal dit voor een aantal problemen zorgen waarvoor een menselijke oplossing moet gevonden worden. We moeten werk maken van een goede overgangsregeling voor de huidige medewerkers. Een verandering kan maar succes hebben als het draagvlak groot genoeg is. Stressbeheer lijkt me bij dit alles cruciaal.

Wat zijn de sterke punten van uw entiteit en wat moet er veranderen ?

Onze mensen hebben vakkennis en ervaring in de domeinen waarin we werken. Het zwakke punt is dat we bezig zijn met rechtszekerheid en dat je die pas hebt als alles 100% correct is. Anderzijds hangt aan alles een prijskaartje en moeten we, om het betaalbaar te houden, aan risicobeheer doen. En dat is een probleem omdat dit een grondige mentaliteitsverandering vraagt : onze ambtenaren willen nog altijd voor die 100% gaan. De maatschappij wordt ingewikkelder en de wetgeving dus ook. Ik begrijp dat men het daar moeilijk mee heeft, maar toch zullen we ons moeten aanpassen. In de toekomst zullen we meer flexibele ambtenaren met een grote creativiteit en multidisciplinariteit nodig hebben, en minder mensen die repetitieve taken uitvoeren die kunnen opgevangen worden door informaticatoepassingen. Ik weet dat het hoofdbestuur in het verleden soms tekort geschoten is door zijn echte rol niet altijd op te nemen, namelijk conceptiewerk, begeleiding en ondersteuning van de operationele diensten. Vroeger heeft men wel eens te veel individuele dossiers willen behandelen, waardoor men geen tijd meer had voor zijn eigenlijke opdracht. Ik hoop dat dit gaat veranderen met de nieuwe organisatievorm, waar wij een stafdienst functionele expertise en ondersteuning zullen hebben waarin ook mensen uit de operationele diensten mee zullen onderzoeken hoe men tot een goedkoop toepasbare en efficiënte wetgeving kan komen.

Interview Jean-Pierre ARNOLDI – N-1 "Thesaurie"



STEEKKAART

Naam/voornaam : ARNOLDI Jean-Pierre
Afkoms t : Brussel
Burgerlijke stand : gehuwd
Kinderen : 1 zoon (28 jaar)
Opleiding : Licentiaat in de politieke en diplomatieke wetenschappen (ULB)

Pas afgestudeerd, werkte de jonge ARNOLDI voor een verzekeringsmaatschappij. Na twee jaar stapte hij over als statutair ambtenaar naar de overheidssector, waar hij, tot voor kort, de Thesaurie leidde. Sinds januari is hij voor een mandaat van zes jaar benoemd als de nieuwe grote baas (N-1) van de Thesaurie. We vroegen Jean-Pierre ARNOLDI naar zijn motivatie om te solliciteren voor deze nieuwe managerfunctie van N-1.

Voor de openstelling van deze functie, oefende ik eigenlijk sedert vier jaar dezelfde job uit. Ik denk dat ik, rekening houdend met de omstandigheden, mijn werk goed deed. Vandaar ook mijn ambitie om het verder te zetten en het tot een goed einde te brengen. Het feit dat ik nu met een mandaat van zes jaar werk, maakt het mogelijk dingen te verwezenlijken die in de vorige structuur moeilijk waren.

Om dit mandaat te krijgen, werd een zware selectieprocedure georganiseerd met o.a. assessment-proeven. Wij peilden naar de ervaringen van Jean-Pierre ARNOLDI met deze nieuwe selectiemethodes binnen de overheid.

Ik heb een dubbel gevoel bij deze procedure. De procedure op zich verloopt professioneel, objectief en neutraal. Ik stel mij echter de vraag of een dergelijke aanpak de meest aangewezen vorm is om een topmanager te selecteren.

Niettegenstaande de vrees van velen dat mensen uit de private sector, de managerplaatsen zouden invullen binnen de FOD Financiën, werden zowel binnen Patrimoniumdocumentatie (het vroegere AKRED) als binnen de Thesaurie, ambtenaren van de FOD Financiën benoemd tot N-1. Wij vroegen Jean-Pierre ARNOLDI naar het waarom.

Er bestaat een hemelsbreed verschil tussen de privé sector en de overheidssector. Ten eerste is het wettelijk kader waarin beide sectoren werken volledig verschillend. In de overheidssector zijn de bevoegdheden wettelijk omschreven en vaak beperkt. In de privé sector is in principe alles toegelaten wat tot de doeleinden bijdraagt en, natuurlijk niet verboden is. Ten tweede is ook hun doelstelling totaal verschillend. Waar er in de privé sector vooral winst wordt nagestreefd, moeten andere elementen centraal staan in de overheidssector : goede dienstverlening aan alle burgers/klanten, rijk of arm, groot of klein. Deze verschillen tussen de private en publieke sector vragen van de managers die deze organisaties leiden een andere aanpak. Dat is volgens mij ook één van de redenen waarom managers uit de privé sector vaak moeilijkheden ondervinden tijdens hun opdracht bij de overheid.

Zoals reeds vermeld, heeft Jean-Pierre ARNOLDI een mandaat gekregen van zes jaar om de Thesaurie te leiden. Wij peilden naar de sterke punten van de Thesaurie en naar de verbeteringen die Jean-Pierre ARNOLDI binnen zijn termijn van zes jaar wil realiseren binnen de Thesaurie.

De Thesaurie geniet enerzijds een heel goede reputatie in binnen- en buitenland. Deze reputatie is o.a. te danken aan de grote expertise

Tweesprong :

Zee of Ardennen : zee
Homeopathie of allopathie : beide
Rubens of Picasso : Picasso
Wijn of bier : wijn
Wilmots of Clijsters : Clijsters
Romantisch of avonturier : avonturier
Beatles of Rolling Stones : Beatles
Voetbal of theater : theater
Maandag of vrijdag : maandag
Mandaat of vaste benoeming : vaste benoeming

van haar personeel op allerlei gebieden zoals de financiële markten en internationale relaties. Daarnaast heeft zij een uitgebreide ervaring op financieel vlak, wat betreft de samenwerking met andere FOD's. Anderzijds moeten er zeker ook zaken verbeteren binnen de Thesaurie. Wat routinezaken betreft, kan er op informaticavlak nog heel wat gebeuren. De hervorming van de Algemene Rijkscomptabiliteit zal niet alleen grote veranderingen met zich meebrengen, maar tevens nieuwe mogelijkheden scheppen voor een efficiënter functioneren. Een vlottere afhandeling van de belastingteruggaven moet met de collega's van de "Invordering" grondig onderzocht worden. Tevens dient het statuut van de Koninklijke Munt herzien te worden om tegemoet te komen aan de nieuwe uitdagingen op commercieel vlak. Tenslotte zou ik voor bepaalde opdrachten binnen de Thesaurie, het systeem van telewerk willen invoeren.

Als men spreekt van telewerk, spreekt men tegelijk over een nieuwe manier van werken voor de ambtenaar van de Thesaurie. Wat is voor Jean-Pierre ARNOLDI de ideale ambtenaar van de Thesaurie?

De ideale ambtenaar is voor mij iemand die zijn dienstverlenende taak zo correct mogelijk en zonder favoritisme uitvoert. Het is bovendien een persoon die zich permanent bijschoolt en de ontwikkeling binnen de overheidsadministratie op de voet volgt.

De heer ARNOLDI mag dan wel de nieuwe manager zijn van de Thesaurie. Hij heeft ook nog een leven buiten de administratie. Nieuwsgierig als we zijn, wilden we ook hier het fijne van weten.

Mijn vrije tijd gaat vooral naar lezen, klassieke muziek en reizen. Eén van mijn favoriete vakantiebestemmingen is de Belgische kust en dan vooral Koksijde. Ik ontmoet in Koksijde trouwens heel wat huidige en ex-collega's van Financiën. Op sportief vlak volg ik vooral de basket sport.

Woordje uitleg over de Thesaurie

De voornaamste opdrachten van de Administratie van de Thesaurie (of Schatkist) zijn:

- Het beheer van de staatsschuld;
- De uitgifte en het slaan van munten;
- De centralisatie en de boekhoudkundige verwerking van de ontvangsten en uitgaven van de federale staat;
- De vereffening van de wedden en de pensioenen;
- De studie en de opvolging van monetaire en financiële aangelegenheden op Europees en internationaal vlak;
- Het toezicht op en de controle over de instellingen van openbaar nut;
- Het beheer van de financiële participaties van de staat in bepaalde instellingen.

Coperfin op bezoek II: DOUANE EN ACCIJNZEN

in het R.A.C. te Vilvoorde

Bart VLEUGELS (foto), lokaal communicator en Yves SATYN, medewerker personeelsdienst.

"Toen ik aan de voorbereiding van de infosessies begon, voelde ik me niet echt gerust. Coperfin op bezoek II leek mij immers een beetje te vroeg komen. Vooral omdat de meeste mensen met enorm grote verwachtingen zaten. Niettegenstaande de vele vragen op het terrein, lag de opkomst bij deze infosessies iets lager dan verwacht. De afwezigen hadden echter ongelijk. Het publiek was immers zeer geboeid en tevreden met de informatie die ze kregen. Onder meer de informatie van Yves Satyn, een medewerker van de personeelsdienst, over het nieuwe personeelsbeleid en de loonschalen, kon op de nodige aandacht rekenen. Het doet altijd plezier te zien dat de deelnemers uiteindelijk tevreden waren met hun komst naar de infosessie."



Coperfin op bezoek

131 lokale communicatoren
544 informatiesessies in
heel België
14.493 bezoekers

Coperfin op bezoek II: INVORDERING

in Brugge Sint-Andries

Trees BOUCKAERT, medewerker logistiek, Sabrina VERGEYLEN, lokaal communicator en Jan HEYTENS, medewerker personeelsdienst.

Sabrina: "Samen met mijn collega's Trees en Jan, heb ik tijdens de infosessie, de toekomstige planning van de administratie toegelicht. Dit viel bijzonder goed mee, vooral omdat er zoveel interactie met de deelnemers was. Vooral de informatie van Jan over de personeelsmaterie viel bijzonder in de smaak. Daarbij viel het mij op dat de mensen meer geïnteresseerd zijn in de jobinhoud en de mogelijke lokatie waar ze zullen terechtkomen, dan in hun toekomstige wedde. Niettegenstaande de voorbereiding van de sessies omslachtig is verlopen en soms moeilijk te combineren was met mijn huidige job, heb ik veel voldoening gehaald uit deze infosessies. Ik weet immers dat ik door middel van deze sessies mijn collega's voor een stuk heb kunnen geruststellen. Communiceren blijft dan ook uiterst belangrijk binnen Coperfin!".



Coperfin op bezoek II: AOIF Antwerpen



II
en
n



Stefan RUYSSCHAERT (foto), Ronny DE VROE, lokale communicatoren.

"In vergelijking met de vorige Coperfin op bezoek, hadden we nu meer informatie ter beschikking over de lonen en de loopbanen. Aan de hand van concrete voorbeelden, konden we onze collega's een beeld schetsen van de nieuwe loonschalen. Daarnaast hebben we ook ruime aandacht besteed aan de competentiemetingen. We hebben gemerkt dat deze competentiemetingen vooral bij de oudere generaties bezorgdheid opwekken. Zij zijn immers vaak minder vertrouwd met het werken met de computer, wat maakt dat zij een heleboel vragen hebben over het gebruik van de computer in het algemeen en de bekwaamheden die getest worden tijdens deze competentiemetingen in het bijzonder.

Ondanks deze vele vragen hebben we de mensen toch kunnen geruststellen. Een enkele boze reactie niet te na gesproken, zijn de meeste deelnemers ervan overtuigd dat de overgang van de oude naar de nieuwe structuur zonder al te veel problemen zal verlopen. Er worden immers voldoende maatregelen genomen die de overgang zullen vereenvoudigen."

Coperfin op bezoek II: AKRED Denderleeuw

Daniël VANSTICHELEN, Peter TAGHON, Johan DE RYCKE en Geert VAN DE SANDE, allen lokale communicatoren.

Er was een kleine daling van het deelnemersaantal ten opzichte van "Coperfin op bezoek I". We denken dat dit vooral te wijten is aan het feit dat "Coperfin op bezoek II" werd georganiseerd op woensdagen en vrijdagen, dagen waarop veel deeltijds werkende collega's niet aanwezig zijn op de dienst en aan de stakingen die er op dat ogenblik in Brussel waren.

Geert: "Niettegenstaande er minder deelnemers waren, mogen we in ieder geval niet zwijgen. We moeten blijven communiceren!" Niet communiceren zorgt er voor dat geruchten een



eigen leven gaan leiden en dat moeten we ten allen prijzen vermijden. Er blijven uiteraard nog heel wat vragen waar we vandaag nog geen antwoord op kunnen geven. Deze vragen worden echter niet weggegooid. Van zodra de informatie beschikbaar is, zal ook op deze vragen een antwoord worden gegeven. Om positief te besluiten: "Coperfin op bezoek zorgt voor een grote collegialiteit tussen de verschillende departementen en dat is uiteindelijk zeer positief".

De competentiemetingen zijn gestart

Sinds enkele weken, zijn de eerste competentiemetingen voor de ambtenaren van niveau C begonnen. Het gaat hier om twee oefeningen : de PC vaardigheidstest en de simulatieoefening of postbakoefening die men ook wel "PC IN BASKET" noemt.

De PC vaardigheidstest gaat over 3 van de 7 modules van het "Europees computertijbewijs: de Windows omgeving (het "bureau" van de computer), tekstverwerking in Word en informatie en communicatie, tzt het gebruik van e-mail en internet. Elke module bestaat uit een test van 30 minuten waarbij de kandidaat verschillende handelingen moet uitvoeren.

Sinds de Ministerraad van 21 februari 2003, kunnen de kandidaten aan de competentiemetingen voor twee scenario's kiezen. Ofwel neemt men onmiddellijk deel aan de test, ofwel volgt men eerst een opleiding en legt men daarna de test af. Indien men onmiddellijk de test doet en voor één of meerdere modules niet slaagt, wordt een opleiding aangeboden en bestaat daarna de gelegenheid om de test opnieuw af te leggen. Indien men het andere scenario heeft gekozen en dus eerst een opleiding heeft gevolgd, is er in geval van niet slagen in de test, geen herkansing mogelijk. De opleidingen die in het kader van de competentiemetingen worden ingericht, kunnen georganiseerd worden door het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) en door elke ander Departement. Indien een Departement, hetzij intern, hetzij extern via gespecialiseerde instellingen, zelf de opleiding wil organiseren, moet deze opleiding wel eerst gecertificeerd worden door de FOD P&O.



De kandidaten die wel geslaagd zijn, zetten hun competentiemeting voort door deel te nemen aan de postbakoefening.

In tegenstelling tot de computertest die voor iedereen gelijk is, zijn er voor de PC IN BASKET voor elk functiefamilie (er zijn 10 functiefamilies binnen niveau C) specifieke simulatieoefeningen opgesteld. Sommige van onze collega's hebben meegewerkt aan het opstellen van deze testen: Laurence DALAIDENNE, Patrick BAILLEUX (zie foto) en Christian DEFAUX.

Voor deze test krijgt de kandidaat een uur tijd. Binnen die tijd moet hij kennis nemen van de fictieve werkomgeving waarin hij zal beginnen werken. Daarna krijgt hij 75 minuten om 24 berichten uit deze werkomgeving te analyseren en te behandelen, waarbij hij steeds kan terugkeren naar de beschrijving van de werkomgeving.

Patrick BAILLEUX vertelt ons dat het opstellen van de verschillende oefeningen geen gemakkelijke klus was : " ...Inderdaad, elk van de 24 te behandelen berichten gaat over een ander probleem maar ze moeten alle 24 voorkomen in elke geschetste werkomgeving en ze moeten bovendien dezelfde moeilijkheidsgraad hebben...".

Wij hebben de reacties opgevangen van de eerste deelnemers van de andere Departementen



Chris Vermeire, Bestuursassistent, Personeelsdienst BTW Directie GENT, FOD Financiën, nam deel aan de pre-testen voor de competentiemetingen.

"Voor de postbakoefening kan ik er niet genoeg de nadruk op leggen dat de kandidaten rustig moeten blijven en goed de opgave moeten lezen. Tijdens deze test mag er niets genoteerd worden, maar je kunt op de computer telkens teruggaan naar vorige schermen. Bij elke opdracht moet met verschillende factoren rekening gehouden worden. Eigenlijk is het een oefening in logisch denken. Ik geef iedereen de raad om uitgerust aan deze opdracht te beginnen want ze vereist veel concentratie. Een minpunt van deze test is dat het resultaat niet meteen wordt meegedeeld zodat er geen directe feedback is. Ik ben blij dat ik deze simulatieoefening meegemaakt heb en andere personeelsleden hierover kan informeren".

Hans Bockstal (functiefamilie : dossierbeheerder – Rijksdienst der Sociale Zekerheid)

"Op ons werk werden informatievergaderingen georganiseerd i.v.m deze competentiemetingen. Hierbij konden we van gedachten wisselen en kregen we informatie over de toewijzing van onze functiefamilie. Onder meer doordat de kinderen erop aandrongen heb ik een internetaansluiting genomen. Ik denk dat dit mij geholpen heeft om te slagen in deze testen. Ik heb thuis op alle onderdelen van deze test geoefend. Door de koppeling van een toelage aan deze testen, hebben we ons lot in eigen handen."

Rudy Belleter (Regie der Gebouwen)

“Deze competentiemeting vind ik uitdagend. Toch ben je gestresseerd want het is een soort examen. Het jaarlijks financieel voordeel verbonden aan het slagen voor deze test (momenteel 2.199 EURO inclusief indexering) is niet te versmaden. Bovendien verwerf je dit extraatje in niveau C meteen voor 8 jaar. Indien je niet meteen slaagt, heb je daarenboven de kans om ieder jaar opnieuw deel te nemen. We hebben dus niets te verliezen. Verder heb ik het gevoel dat dit een eerste stap is in een hervorming die echt zal doorgevoerd worden.”

Vragen en antwoorden ivm competentiemetingen

- **Ik ben tewerkgesteld in niveau C en ben nog niet uitgenodigd voor een competentietest door SELOR. Is dit normaal ?**
Voorlopig kunnen enkel de ambtenaren van niveau C met een gemene graad de competentiemeting afleggen. De ambtenaren van niveau C met een bijzondere graad komen aan de beurt vóór 31/12/2003.
- **Zijn de competentiemetingen geen vorm van evaluatie ?**
Neen. De competentiemetingen zijn volledig vrijwillig en staan los van het evaluatiesysteem.
- **Is er al een bepaald percentage geslaagden vooropgesteld ? Is er reeds een budget vrijgemaakt ?**
De competentiemetingen zullen op een objectieve manier uitgevoerd worden zonder rekening te houden met de budgettaire impact.
- **Waar kan ik antwoord krijgen op vragen ivm competentiemetingen ?**
Onder meer op de site www.copernic-us.be waar de meest voorkomende vragen gecentraliseerd zijn met hun respectievelijk antwoord.

De toekomstige stafdiensten van Financiën

Eind 2002, werd in verschillende werkgroepen gestart met de uittekening van de toekomstige stafdiensten van Financiën. Wij laten vertegenwoordigers van drie werkgroepen aan het woord.

Monique Peeters, Auditeur-generaal van Financiën Projectmanager BPR Personeel & Organisatie (P&O)

Wat waren uw taken voor u projectmanager werd en waarom heeft men u gevraagd ?

Ik ben jaren Directeur geweest van de dienst Reglementeringen & Statuten van het Algemeen Secretariaat. Toen ik Auditeur-generaal van Financiën werd, was ik verantwoordelijk voor het opvolgen van de grote personeelsprojecten. Ik was ook het aanspreekpunt voor alle relaties met de vakbonden. Bij de eerste BPR-oefening was ik coördinator van het netwerk P&O. Binnen dat netwerk hebben we een methode ontwikkeld om het aantal nodige VTE's (voltijdse equivalenten) te kunnen berekenen. Het netwerk P&O heeft ook de 50 basisfuncties voor Financiën met hun generieke competenties afgelijnd. Ik denk dus dat men mij gevraagd heeft om projectmanager van de BPR P&O te worden omdat dit echt in het verlengde ligt van wat ik al de voorbije jaren gedaan heb.



Bent u tevreden over het werk van uw werkgroepleden ?

In het begin leken de BPR-werkzaamheden voor iedereen compleet artificieel en theoretisch. Toch heb ik de indruk dat veel van onze ambtenaren ervan overtuigd zijn dat deze oefening moest gebeuren. Zelf, denk ik ook dat het absoluut noodzakelijk is dat we consistentere gaan werken. Ik ben dan ook blij als ik zie welke inspanningen veel van onze mensen hiervoor leveren.

Wat vindt u van Coperfin ?

Coperfin is een mastodontproject. Bovendien is Financiën vaak het proefkonijn. Dat heeft zijn voor- en zijn nadelen. Het is natuurlijk mooi om een trekkersrol te kunnen spelen voor het hele federale ambt, maar dat houdt ook in dat je het pad moet effenen. En dat kost energie. Ik hoop in ieder geval dat er van de vele moderniseringsprojecten snel resultaten zichtbaar worden op het terrein. Onze mensen verdienen dat. Met de BPR P&O moeten we echt proberen te komen tot de aanstelling van mensen met de juiste capaciteiten én de juiste ingesteldheid op de juiste plaats : the right (wo-)man on the right place !

Jean-Christophe TROUSSART, Informaticus



Jean-Christophe TROUSSART is sinds 1988 in dienst bij de FOD FINANCIËN. Momenteel is hij lid van de BPR werkgroep ICT, waarvan hij ons de opdracht verduidelijkt :

«Wij bepalen welke ICT organisatie men moet creëren om de informatica-omgeving te kunnen invoeren die noodzakelijk is om een vlotte werking te garanderen van de bedrijfsprocessen die tijdens de eerste fase van Coperfin werden uitgetekend.»

De werkgroep van de BPR ICT bestaat uit informatici (nogal logisch) maar ook uit ambtenaren van de buitendiensten en de centrale diensten, die reeds deelnamen aan de eerste fase van Coperfin.

“Deze combinatie is werkelijk essentieel en ik stel vast dat er een vruchtbare samenwerking is. ICT positioneert zich werkelijk als een dienstverlener en als een leverancier van producten. Wij toetsen voortdurend onze standpunten en deze toetsing is een essentieel element voor het slagen van deze BPR.”

De verwachtingen van de operationele diensten op het vlak van informatica zijn enorm en we kijken dan ook uit naar de eerste innovaties !

“Er zijn 58 projecten gepland voor 2003. Bepaalde projecten zullen geen zichtbare resultaten geven voor de operationele diensten maar andere projecten daarentegen zullen de activiteiten van de buitendiensten beïnvloeden. Ik denk meer bepaald aan het CCFF (Communicatie Centrum van de Federale Fiscaliteit) dat toegang verleent tot de informatie die opgeslagen is in de verschillende centrale informatiesystemen.”

Tenslotte vroegen we J-C. TROUSSART hoe hij tegenover Coperfin staat en waarom hij zich vol enthousiasme voor dit ICT-project inzet.

“Ik denk dat hetgeen vooropgesteld werd tijdens de eerste fase van Coperfin realiseerbaar is. Niettegenstaande het een gigantische onderneming is, hebben we het gevoel een uniek avontuur te beleven. We zullen het wellicht maar éénmaal meemaken dat we de ICT kunnen herdefiniëren voor een organisatie die zo ruim en gediversifieerd is als de FOD FINANCIËN”.

Wij wensen J-C. TROUSSART en zijn collega's van de BPR werkgroep ICT alle succes toe.

Onze toekomst ligt gedeeltelijk in hun handen of veeleer in hun hersenen.

Patricia Supply, E.A. Inspecteur AOIF (Sector Directe Belastingen) Intern BPR adviseur stafdienst Secretariaat en Logistiek



Wat was uw drijfveer om aan een werkgroep van een BPR project deel te nemen ?

Ik wou na het volgen van mijn PUMP 2002 opleiding (Public Management Program), de Copernicushervorming van dichterbij volgen en hier in de mate van het mogelijke actief bij betrokken zijn.

Welke rol heeft u in deze BPR-werkgroep ?

Ik probeer de werkgroepleden bij te staan bij de uitvoering van hun BPR taken. Naar aanleiding hiervan is er overleg met de programmamanager en de externe consultants wat de coördinatie mijn inziens ten goede komt.

Kan u uw jobervaring gebruiken binnen dit BPR project ?

Op het eerste zicht zou ik geneigd zijn om negatief te antwoorden, omdat mijn achtergrond eerder fiscaal technisch is en ik bijgevolg minder voeling heb met secretariaat en logistiek. Dit heeft echter als voordeel dat ik als klant van de logistieke diensten, deze BPR met de nodige afstand kan bekijken. Daarnaast komt de ervaring die ik heb om in teamverband te werken, in dit BPR project uitstekend van pas. Ten slotte vormt de theoretische basis en de communicatieve vaardigheden opgedaan tijdens mijn PUMP-opleiding (Public Management Program) een extra troef.

Met wie werkt u samen op het project ?

Er is een permanente samenwerking met de projectmanager, de werkgroepleden, externe consultants en de ambtenaren die actief zijn in logistieke of aanverwante diensten.

Wat denkt u over Coperfin ?

De Coperfinhervorming is nodig om een modern overheidsapparaat te verkrijgen, dat zich snel aanpast aan de steeds wijzigende omgeving. Verandering is immers de enige constante in de toekomst.

Welke raad zou u tenslotte willen geven aan ambtenaren die in een BPR project willen meewerken ?

Eerst en vooral moet je een goed inzicht hebben in het betrokken werkteerrein. Op de tweede plaats, maar minstens even belangrijk, moet je toekomstgericht kunnen en durven denken of zoals in de werkgroep wel eens met een knipoog gezegd wordt: “Je moet wat kunnen dromen!” Dachten de tijdgenoten van Copernicus ook niet dat hij een dromer was!