



2025_CBS_10451 HR Kader voor de begeleiding van personeelsleden in de voorrangsregeling - Goedkeuring

Beslissing: Goedgekeurd in besloten vergadering van 27 november 2025

Zijn aanwezig bij de beslissing van dit punt:

Mathias De Clercq, burgemeester-voorzitter
Hafsa El-Bazioui, schepenen; Astrid De Bruycker, schepenen; Sofie Bracke, schepenen; Evita Willaert, schepenen; Joris Vandenbroucke, schepenen; Bram Van Braeckvelt, schepenen; Burak Nalli, schepenen; Filip Watteeuw, schepenen; Christophe Peeters, schepenen
Liesbet Vertriest, adjunct-algemeendirecteur

Bevoegd: Burak Nalli

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikels 56 §1 en §3, 2°

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Koninklijk Besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

Motivering

Naar aanleiding van de afbouw en stopzetting van activiteiten waarover het bestuur in het kader van de meerjarenplanning 2026-2031 heeft beslist, heeft het Departement HR een kader uitgewerkt om personeelsleden te begeleiden die aan een stopgezette of afgebouwde activiteit zijn verbonden.

Dit kader is als bijlage toegevoegd bij dit besluit en maakt er integraal deel van uit.

Het kader is gestoeld op de volgende principes:

1. Nieuwe job binnen de dienst: we kijken of voor personeelsleden van wie de activiteit stopt een nieuwe functie in de eigen dienst mogelijk is.
2. Voorrangsregeling: als er geen job in de eigen dienst mogelijk is, komen deze personeelsleden in de voorrangsregeling. In deze regeling krijgen ze gedurende een jaar voorrang op vacatures en een vertrekpremie als ze zelf vrijwillig de organisatie verlaten.
3. Externe vacatures: naast het aanbod aan interne vacatures, worden ook vacatures van andere entiteiten van de groep Gent bekendgemaakt.
4. Na het voorrangsjaar: Voor contractuele personeelsleden die geen nieuwe job hebben gevonden eindigt de tewerkstelling in onze organisatie. Statutaire personeelsleden die geen nieuwe job hebben gevonden worden toegewezen aan een job. Ze kunnen die niet weigeren.

Bijgevoegde bijlage(n):

- HR Kader voorrangsregeling.pdf (deel van de beslissing)

Beslissing

Beslist het volgende:

Artikel 1:

Keurt het HR Kader voor de begeleiding van personeelsleden in de voorrangsregeling goed, dat is toegevoegd aan dit besluit en er integraal deel van uit maakt.

Artikel 2:

Keurt goed dat dit kader voor onderhandeling aan de representatieve vakorganisaties wordt voorgelegd.

2025_CBS_10451 - HR Kader voor de begeleiding van personeelsleden in de voorrangsregeling

HR Kader voorrangregeling

27 november 2025

Entiteit
Contactpersoon

Departement HR

Inleiding

Naar aanleiding van de afbouw en stopzetting van activiteiten waarover het bestuur in het kader van de meerjarenplanning 2026-2031 heeft beslist, heeft het Departement HR een kader uitgewerkt om personeelsleden te begeleiden die aan een stopgezette of afgebouwde activiteit zijn verbonden.

Deze nota licht dit kader toe. De erin opgenomen richtlijnen werden door het bestuur gevalideerd en [op MIA bekendgemaakt](#).

HR-kader

Om leidinggevenden te helpen in het nemen van de beslissing m.b.t. de personeelsleden die zijn verbonden aan een activiteit die deels wordt afgebouwd en niet volledig wordt stopgezet, heeft het Departement HR het volgende stappenplan uitgewerkt:



Voor het maken van de keuzes in de laatste stap heeft het Departement HR aan de leidinggevenden een competentiematrix ter beschikking gesteld, die het mogelijk maakt om op basis van objectieve criteria – zoals ‘vaardigheden van de toekomst’, ‘cruciale competenties’, ‘samenwerkingsdynamiek’ enz. – een gemotiveerde en onderbouwde keuze te maken.

Om de aanpak voor de betrokken personeelsleden in goede banen te leiden, heeft het Departement HR het volgende kader uitgewerkt:

1. **Nieuwe job binnen de dienst:** we kijken of voor personeelsleden van wie de activiteit stopt een nieuwe functie in de eigen dienst mogelijk is.
2. **Voorrangsregeling:** als er geen job in de eigen dienst mogelijk is, komen deze personeelsleden in de voorrangsregeling. In deze regeling krijgen ze gedurende een jaar voorrang op vacatures en een vertrekpremie als ze zelf vrijwillig de organisatie verlaten.
3. **Externe vacatures:** naast het aanbod aan interne vacatures, worden ook vacatures van andere entiteiten van de groep Gent bekendgemaakt.
4. **Na het voorrangsjaar:** Voor contractuele personeelsleden die geen nieuwe job hebben gevonden eindigt de tewerkstelling in onze organisatie. Statutaire personeelsleden die geen nieuwe job hebben gevonden worden toegewezen aan een job. Ze kunnen die niet weigeren.

1. Nieuwe job binnen de dienst

Je leidinggevende bekijkt samen met je HR-partner of er binnen je eigen dienst mogelijkheden zijn. Zijn er bepaalde functies nog niet ingevuld? Gaan er bijvoorbeeld collega's op pensioen? Vertrekt er iemand vrijwillig? Is er een nieuwe functie in het kader van nieuw beleid?

Is er in de eigen dienst een openstaande functie – zowel in je eigen graad als een lagere graad - en heb je interesse, dan voert de leidinggevende (van het team met de open functie) met jou een competentiegesprek. Zijn jullie allebei akkoord, dan start je in die nieuwe functie op de eigen dienst. Voor een functie in lagere graad is een vrijwillige verlaging in graad en loon noodzakelijk.

2. De voorrangsregeling: algemeen

Is er geen open positie in je eigen dienst, dan kom je in de voorrangsregeling. Gedurende een jaar krijg je:

- voorrang op vacatures binnen de Stad Gent, voor functies van je eigen graad en van een lagere graad én op enkele specifieke vacatures van onze partners,
- een vertrekpremie als je zelf vrijwillig de organisatie verlaat,
- dienstvrijstelling als je extern gaat solliciteren,
- begeleiding en extra opleidingsmogelijkheden door de Dienst Talent en Ontwikkeling,
- tussenkomst in de opleidingskost en dienstvrijstelling als je wilt omscholen naar een knelpuntberoep.

Komt er tijdens het voorrangsjaar toch nog een functie vrij in je eigen dienst, dan kun je daar ook nog steeds op ingaan.

Let wel: door de grootorde van de besparingen is het aantal interne vacatures klein. Beperk je zoektocht daarom niet enkel tot onze eigen organisatie. Kijk ook naar andere vacatures.

Kan je tijdens deze legislatuur – d.i. tussen januari 2026 en december 2030 – met vervroegd of wettelijk pensioen gaan en ben je verbonden aan een activiteit die wordt afgebouwd of stopgezet, dan gaan we met jou in gesprek om in onderling overleg tot afspraken over het einde van je tewerkstelling te komen.

Timing

Voor 2026 is het instapmoment in de voorrangsregeling 1 januari 2026. Het tijdsverloop van dit voorrangsjaar wordt op de volgende pagina weergegeven.

Voor de activiteiten die worden afgebouwd of stopgezet in 2027 loopt de voorrangsregeling van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027.

Voor de activiteiten die worden afgebouwd of stopgezet in 2028 loopt de voorrangsregeling van 1 juli 2027 tot en met 30 juni 2028.

De namen van de betrokken personeelsleden worden telkens 3 maanden ervoor doorgegeven aan HR.

Je activiteiten blijven voorlopig verder lopen. Hierdoor blijf je aan de slag in je huidige functie.



3. De voorrangsregeling: concreet

Gedurende het voorrangsjaar krijg je:

1. Voorrang op interne vacatures

- Is er een job (open positie) in een andere dienst, die niet is ingevuld, dan bieden we deze eerst **aan alle personeelsleden in de voorrangsregeling** aan. Pas daarna bieden we de vacature aan alle personeelsleden binnen de organisatie aan.
- Je krijgt **2 weken tijd** om te reageren op de vacature.
- Is je sollicitatie succesvol dan start je met een **stageperiode van 1 maand** in je nieuwe functie.
- De voorrang geldt niet alleen voor interne vacatures in je eigen graad maar ook voor functies in een lagere graad. Wens je een functie op te nemen in een lagere graad, dan moet je na een succesvolle sollicitatie **vrijwillig instemmen met een verlaging in graad en loon**. De verlaging in graad is pas nadat de maand stage positief is verlopen.

2. Ondersteuning omscholing naar een knelpuntberoep

We bieden extra opleidingsmogelijkheden tijdens het voorrangsjaar:

- **Interne vormingen**

Er is een ruim aanbod aan interne opleidingen. Via e-HRM heb je zicht op de opleidingen die we organiseren. Normaal kun je enkel opleidingen volgen die passen binnen je functie. Gedurende je voorrangsperiode kan je ruimer gaan en een opleiding volgen in functie van jouw loopbaandoel.

Voor de personeelsleden in de voorrangsregeling organiseert de dienst Talent en Ontwikkeling infosessies rond solliciteren, omscholing en outplacement. Daarnaast voorzien we ook loopbaanateliers en workshops solliciteren.

- **Korte externe vormingen (minder of gelijk aan 5 dagen of 40u)**

Je kan bij erkende opleidingsorganisaties externe opleidingen volgen die je kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

Je betaalt zelf de kosten. We voorzien wel een terugbetaling tot maximaal 300 euro. Let op: dit is een maximumbedrag voor al de opleidingen die je volgt tijdens je voorrangsjaar, niet voor iedere opleiding apart.

Je kunt tot 20 dagen dienstvrijstelling of inhaalrust krijgen tijdens je voorrangsjaar, te nemen in halve of volledige dagen. Dien het aanwezigheidsattest van de opleiding in bij je leidinggevende.

- **Omscholing naar een knelpuntberoep**

Wil je een opleiding tot een knelpuntberoep volgen, dan kan dit al **tijdens je voorrangsjaar**. Bij opleidingen die langer dan een jaar duren, stemmen we af met het aanbod vanuit de VDAB.

Welke opleidingen komen in aanmerking?

- Een opleiding die je voorbereidt op een knelpuntberoep uit de knelpuntberoepenlijst 2025 van de VDAB.
- De opleiding omvat een volledig of gedeeltelijk leerplan dat loopt over een semester of een schooljaar via een erkende opleidingsinstelling.

Je krijgt dienstvrijstelling voor de lessen en examens. Deeltijds en voltijds studeren is mogelijk.

Je betaalt na goedkeuring de opleidingskost en de werkgever betaalt hier een deel van terug. De werkgever vergoedt de eerste schijf van 300 euro volledig en betaalt 50% van de verdere kosten met een maximum van 1.000 euro tijdens je voorrangperiode.

De gemaakte afspraken over opleidingstijd, -kost, voortijdig stopzetten, ... nemen we op in een opleidingscontract.

3. Vertrekpremie bij vrijwillig vertrek

Als je job verdwijnt, kun je kiezen om vrijwillig de organisatie te verlaten. Dat is een keuze die je zelf maakt. Zit je in de voorrangsregeling en neem je zelf ontslag, dan kan je een vertrekpremie aanvragen.

Wanneer krijg je een vertrekpremie?

Zodra je een mail van HR ontvangt met info over de voorrangsregeling kan je de premie aanvragen. De premie zelf krijg je pas eens de voorrangsregeling start. Het aanbod van de vertrekpremie geldt tot het einde van je voorrangsregeling.

Voorwaarden

Je moet in de voorrangsregeling zitten en effectief **ontslag** nemen tijdens dat jaar.

Onbetaald verlof, ziekte, ... schorten de termijn van de voorrangsregeling niet op. Je krijgt enkel een vertrekpremie als je ontslag neemt **binnen het voorrangsjaar**. Hou dus de einddatum goed in het oog.

Bedrag

De hoogte van deze premie is gekoppeld aan je aantal jaren dienst. Als einddatum geldt het moment waarop je ontslag ingaat. Voor de berekening gaan we uit van de laatst aaneensluitende periode van tewerkstelling bij Stad Gent, OCMW Gent, AGB Kunsten en Erfgoed Gent en AGB District09.

De vertrekpremie wordt aangevuld met je vertrekvakantiegeld, je eindejaarstoelage (pro rata) en de verrekening voor maaltijdcheques. De wettelijk verschuldigde sociale zekerheidsbijdrage en eventuele bedrijfsvoorheffing is hiervan afgehouden.

Hou rekening met fiscale en andere gevolgen

Je hoeft in principe nog geen andere job te hebben om een vertrekpremie aan te vragen.

Heb je wel al (zicht op) een andere job, dan heb je gedurende een bepaalde periode dubbele inkomsten. Weet dat je hierop **in verhouding belast** wordt via je belastingaangifte het jaar nadien. Hoeveel je belast wordt, kan je zelf berekenen via [tax-calc](#) of navragen bij een boekhouder.

Als je zelf de organisatie verlaat en je hebt nog geen nieuwe job, dan heb je **niet meteen recht op een werkloosheidsuitkering**:

- **Ben je contractueel?**

De RVA onderzoekt vanaf wanneer je recht hebt op een uitkering. Dit kan gaan van minstens 4 weken tot hoogstens 52 weken, afhankelijk van de reden waarom je je werkt hebt opgezegd. Na die schorsing kun je een uitkering aanvragen.

- **Ben je statutair?**

Om als statutair een werkloosheidsuitkering te krijgen, moet je eerst een periode in contractueel verband werken. Hoelang je met een contract moet werken om een uitkering te krijgen, vraag je best na bij de RVA.

Hoe vraag je de premie aan?

De vertrekpremie vraag je aan met een mail naar voorrangsregeling@stad.gent. Plaats je leidinggevende, je directeur en je HR-partner in CC van je mail. In de onderwerpsregel zet je: *Aanvraag vertrekpremie*. Je maakt je mail op met onderstaande standaardtekst: *Met deze mail geef ik (naam, voornaam, adres, functie, dienst) aan, te willen ingaan op het aanbod van het bestuur om in onderling akkoord met ingang van .../.../.... een einde te stellen aan mijn arbeidsovereenkomst (voor contractuelen) / aanstelling (voor statutairen) bij Stad Gent / OCMW Gent, mits het bestuur me daar tegenover de afgesproken forfaitaire vergoeding geeft overeenstemmend met het aantal jaren dienst aan de stad Gent/OCMW Gent', zoals opgenomen in het sjabloon van overeenkomst tot beëindiging van de tewerkstelling in onderling akkoord.*

4. Vacature in eigen dienst

Komt er tijdens het voorrangsjaar toch nog een functie vrij in je eigen dienst en heb je daar interesse in, dan kun je daar ook steeds op ingaan.

4. Wat in afwachting van de voorrangsregeling?

Je huidige functie

Je activiteiten blijven voorlopig verder lopen. Hierdoor blijf je aan de slag in je huidige functie.

Interne mobiliteit

Wil je niet wachten en andere mogelijkheden binnen onze organisatie onderzoeken? Dat kan, maar de mogelijkheden voor interne mobiliteit zullen beperkt zijn. Openstaande functies worden met voorrang aangeboden aan de personeelsleden in de voorrang-regeling. Zij krijgen twee weken tijd om te reageren. Gebeurt dat niet dan worden deze vacatures opengesteld voor interne mobiliteit. Gezien het beperkt aantal vacatures, kan je ook een kijkje nemen naar vacatures buiten onze organisatie.

Vrijwillig vertrek

Beslis je om onze organisatie te verlaten nog voor je weet of je in de voorrang-regeling komt? Dan volg je de normale opzegprocedure. Je maakt geen aanspraak op een vertrekpremie. Die is enkel voor personeelsleden die in de voorrang-regeling zitten.