

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN,  
INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

# NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft: Uitbreiding van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening door het agentschap Overheidspersoneel**

## Samenvatting:

Met deze nota aan de Vlaamse Regering worden een aantal voorstellen geformuleerd tot uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR. Het betreft voorstellen op vlak van:

- 1° rekrutering en selectie;
- 2° raamovereenkomst ziektecontrole;
- 3° raamovereenkomst EDPB;
- 4° arbeidsplaatsbeheer;
- 5° leren en ontwikkelen.

In het kader van het consultatietraject en het streven naar een gedragen visie werden deze voorstellen voor advies voorgelegd aan het Voorzitterscollege en de Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening en -systemen.

## 1. SITUERING

### A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid, met uitzondering van facility en ICT.

### B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

De management ondersteunende dienstverlening bij de diensten van de Vlaamse overheid (DVO), dit zijn de entiteiten die ressorteren onder het Vlaams personeelsstatuut (VPS), was tot voor 2013 sterk versnipperd. Zo waren bijvoorbeeld meer dan 30 Management Ondersteunende Diensten (MOD) belast met taken op vlak van sociaal secretariaat, boekhouding, ICT, facilitaire dienstverlening, enz.... Bovendien hadden de meeste agentschappen met rechtspersoonlijkheid elk een eigen personeelssysteem, een eigen boekhoudsysteem, een eigen interne preventiedienst, een eigen sociale dienst, enz....

De voorbije regeerperiodes werden belangrijke stappen gezet voor de uitwerking van een gemeenschappelijke dienstverlening, en dit met het oog op het realiseren van zoveel mogelijk efficiëntie- en effectiviteitswinsten. De Vlaamse Regering verleende hiervoor haar goedkeuring aan 2 conceptnota's:

Met een **eerste conceptnota van 19 juli 2013** over de rationalisatie van de Management Ondersteunende Functies besliste de Vlaamse Regering dat:

- bijna alle entiteiten van de DVO<sup>1</sup> verplicht moeten aansluiten bij het gemeenschappelijk personeelssysteem Vlimpers;
- bijna alle entiteiten van de DVO<sup>2</sup> verplicht moeten aansluiten bij de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB);
- bijna alle entiteiten van de DVO<sup>3</sup> verplicht moeten aansluiten bij de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel;
- alle ministeries een beroep moeten doen op het agentschap AGODI voor de erkenning van arbeidsongevallen en beroepsziekte;
- het aantal MOD's werd gereduceerd tot maximaal 10 MOD's en met een ondergrens van 2.000 te bedienen personeelsleden.

Met een **tweede conceptnota van 6 maart 2015** over de gemeenschappelijke dienstencentra bij de Vlaamse overheid werd hierop verder gebouwd. Daar waar de eerste conceptnota nog toeliet dat er verder werd gewerkt met MOD's (zij het in aantal beperkt tot maximaal 10) werden deze met de tweede conceptnota afgeschaft en vervangen door 3 gemeenschappelijke dienstencentra:

- een sociaal secretariaat (het Dienstencentrum Personeelsadministratie, hierna afgekort als DCPA) bij het agentschap Overheidspersoneel;
- een boekhoudkantoor bij het departement Financiën en Begroting;
- een dienstencentrum m.b.t. facilitaire ondersteuning bij Het Facilitair Bedrijf.

Deze tweede conceptnota regelde de klantenaansturing, de timing en het stappenplan voor de oprichting van deze drie gemeenschappelijke dienstencentra.

Ingevolge de met deze 2 conceptnota's gerealiseerde gemeenschappelijke dienstverlening werden aanzienlijke efficiëntiewinsten gerealiseerd door schaalvoordelen, digitalisering en standaardisering van processen. Hierdoor is het **aantal personeelsleden** bij de Vlaamse overheid **dat belast is met een management ondersteunende functie** ook **fors gedaald**. Zoals vermeld in de mededeling aan de Vlaamse Regering van 6 december 2019 met de stand van zaken over de rationalisering van de management ondersteunende diensten (VR 2019 0612 MED.0407) konden er in 2018 500 VTE minder ingezet worden op deze activiteiten ten opzichte van 2014, een efficiëntiewinst van 14,6%. Het aandeel personeelsleden belast met een Management-ondersteunende functie<sup>4</sup> is gedaald van 11,6% in 2010 naar 8,5% in 2018.

De gemeenschappelijke dienstverlening leidde echter niet enkel tot een daling van het aantal personeelsleden, maar leidde ook tot een **verhoogde kwaliteit van de dienstverlening** die niet kon worden behaald met de vroegere versnipperde werking:

- De aansluiting van entiteiten bij het gemeenschappelijk personeelssysteem **Vlimpers** leidde tot een **beter datakwaliteit van de invoer van gegevens in het personeelssysteem** (door het eenvormig toepassen van eenduidige instructies), en tot één gemeenschappelijke rapportenshop met uniforme generieke rapporten. Dit leidde tot een afbouw van alle beleidsdomeinspecifieke mappen in de rapporteringsomgeving (veel minder onderhoud, betere kwaliteit, minder planlast voor de beleidsdomeinen/entiteiten);

---

<sup>1</sup> Dit geldt niet voor de VMSW, het GO!, en de OPZ's Geel en Rekem.

<sup>2</sup> Dit geldt niet voor de VMSW, het GO!, de VDAB, de OPZ's Geel en Rekem, en het Agentschap Plantentuin Meise.

<sup>3</sup> Dit geldt niet voor de VMSW, het GO!, en de OPZ's Geel en Rekem.

<sup>4</sup> Dit zijn alle functies die niet rechtstreeks bijdragen aan de doelstellingen van de Vlaamse overheid, maar wel noodzakelijk zijn voor de uitvoering ervan zoals HR-functies, boekhouders, ICT-verantwoordelijken, enz...

- De aansluiting van de agentschappen met rechtspersoonlijkheid bij de **GDPB** leidde tot een **uitbreiding van de dienstverlening inzake preventie en bescherming**; de GDPB ondersteunt de aangesloten entiteiten namelijk niet enkel op vlak van arbeidsveiligheid, maar ook op vlak van psychosociaal welzijn, ergonomie en arbeidshygiëne, hetgeen voorheen met de eigen interne diensten voor preventie en bescherming (die voornamelijk focusten op arbeidsveiligheid) niet het geval was. Door de aansluiting van deze agentschappen met rechtspersoonlijkheid bij de GDPB konden ze ook afnemen van de **raamovereenkomst met de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming (EDPB)**, waar de aanbestedende overheid voor deze opdracht optrad als aankoopcentrale in de zin van art. 2, 6<sup>o</sup> en art. 47 van de Wet overheidsopdrachten. Zoals vermeld in de door de Vlaamse Regering op 14 december 2018 goedgekeurde nota heeft deze raamovereenkomst geleid tot een kostenbesparing en verhoging van de kwaliteit (VR 2018 1412 DOC gunning EDPB);
- De **vzw Sociale Dienst** voor het Vlaams Overheidspersoneel heeft met ingang van 1 januari 2014 een kortingskaart (**Pluspas**) in het leven geroepen, en dit in nauwe samenwerking met de gemeenschappelijke Sociale dienst voor de lokale besturen (GSDV), hetgeen een mooi voorbeeld is van bestuurslaag-overschrijdende samenwerking. Deze kortingskaart heeft tot doel een koopkrachtverhoging te realiseren voor de personeelsleden van de aangesloten entiteiten, en dit naar analogie met andere grote werkgevers in de publieke en de private sector. In 2015 verrichte Pluspas 60.246 aankopen voor een totaalbedrag van 2.957.283,80 euro. De gecreëerde koopkrachtverhoging bedroeg in 2015 in totaal 625.758,45 euro, waarvan 301.154,40 euro voor de doelgroep van de Vlaamse overheid. Deze bedragen, die dateren van 2015 (toen er bij de 2 sociale diensten in totaal 125.000 gerechtigden waren), zijn ondertussen ongetwijfeld gestegen door uitbreiding van het aanbod en het aantal gerechtigden<sup>5</sup>. Dit project zou nooit tot stand zijn gekomen met een 20-tal aparte sociale diensten;
- Een ander voorbeeld is het project van de **robotisering van de dienstverlening** bij het **DCPA** waarvoor AgO reeds enkele pilootprojecten uitwerkte. Zo zijn bijvoorbeeld een aantal onderdelen van het indiensttredingsproces van de jobstudenten en van de opvolging van ziekteattesten geautomatiseerd, waardoor personeelsleden van het Dienstencentrum Personeelsadministratie (DCPA) minder tijdrovend en afstompend werk moeten verrichten en ze op andere taken kunnen worden ingezet. Ook deze optimalisering was met meer dan 30 verschillende Management Ondersteunende Diensten niet mogelijk.

## 2. INHOUD

### 2.1. Vlaams regeerakkoord

Het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 bepaalt dat in deze regeerperiode de versnippering van de ondersteunende taken verder wordt aangepakt. De letterlijke tekst van het regeerakkoord luidt als volgt:

*“De overheid functioneert als een holding: we pakken de versnippering verder aan en brengen ondersteunende taken samen bij een gespecialiseerde dienst, net zoals onze meest performante bedrijven dat doen. We maken hierbij een onderscheid tussen standaardtaken, die we centraal organiseren met aandacht voor klantensturing, en maatwerk, dat decentraal*

---

<sup>5</sup> Zo zijn ondertussen ook VITO NV, de vzw VRT Sociale Werken, het Vlaams Energiebedrijf, en het Sociaal Comité van het Vlaams Parlement aangesloten bij Pluspas.

*blijft. Voor de financiering van deze centrale dienstverlening voorzien we een centraal budget, zodat interne facturatie vermeden wordt.”*

In navolging van de door de Vlaamse Regering op 19 juli 2013 en 6 maart 2015 goedgekeurde conceptnota's bevat deze nota enkele aanvullende voorstellen voor een gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR.

Met deze voorstellen zal het agentschap Overheidspersoneel (AgO) ondersteunende dienstverlening maximaal zelf opnemen als professioneel georganiseerde centrale dienstverlener zodat de entiteiten van de Vlaamse overheid zich kunnen concentreren op hun kerntaken. Deze voorstellen hebben allen tot doel de bestaande **verkokering** bij de Vlaamse overheid tegen te gaan en bijkomende **schaalvoordelen** te realiseren, met als finaal doel de **performantie** van de Vlaamse overheid te verhogen. De voorgestelde uitbreiding van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening zal in elk geval gebeuren met een focus op kwaliteit, meerwaarde en vernieuwende oplossingen voor de klant.

AgO waarborgt hierbij ook maximaal de **betrokkenheid van de klant**. Dat houdt onder meer in dat er voortdurend wordt geluisterd naar de klant en dat er gewerkt wordt met SLA's op een hoog ambitieniveau, zodat de kwaliteit en de snelheid van de dienstverlening verzekerd is.

Het is ook belangrijk dat de klanten rechtstreeks mee vorm geven aan de gemeenschappelijke dienstverlening. Dit gebeurt in de praktijk aan de hand van de **Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening en -systemen** waarin de klanten vertegenwoordigd zijn. Deze stuurgroep is bevoegd voor de procesmatige en systeemtechnische keuzes die worden gemaakt binnen de contouren van het besliste HR-beleid.

Zoals in de hierboven aangehaalde conceptnota van 6 maart 2015 is goedgekeurd, gebeurt deze klantensturing onder de verantwoordelijkheid van het Voorzitterscollege (thans gedelegeerd aan de Strategische Stuurgroep Dienstverlening en Systemen), met eindverantwoordelijkheid bij de Vlaamse Regering (escalatie).

Daarnaast zijn de entiteiten ook vertegenwoordigd in de geëigende organen van de vzw Sociale dienst en de GDPB<sup>6</sup>:

- Wat betreft de **vzw Sociale Dienst** zijn de entiteiten vertegenwoordigd in de raad van bestuur en de algemene vergadering;
- Wat betreft de **GDPB** zijn de entiteiten vertegenwoordigd in het Aansturingscomité en het Welzijnsforum.

Sedert deze regeerperiode is er ook het **Strategisch HR-platform** dat topambtenaren, HR BP's, en externe experts betreft bij de totstandkoming van het HR-beleid en bij de strategische keuzes die moeten worden gemaakt. Dit platform fungeert als raadgevende denktank voor het strategisch HR-beleid. Er kan van gedachten gewisseld worden over hoe de Vlaamse overheid met de uitdagingen op vlak van HR kan omgaan en een aantrekkelijke werkgever kan blijven voor talenten. Er is enerzijds ruimte om te brainstormen, ideeën te laten ontspruiten en voorstellen uit te werken. Anderzijds kan de minister bevoegd voor Bestuurszaken of AgO ook ideeën aftoetsen binnen dit orgaan.

De **juridische basis** om entiteiten (agentschappen met rechtspersoonlijkheid) te verplichten om af te nemen van gemeenschappelijke dienstverlening was vroeger opgenomen in het kaderdecreet bestuurlijk beleid en is nu opgenomen in het bestuursdecreet van 7 december 2018, meer bepaald in artikel III 19, waarvan de tekst luidt als volgt:

*“Art. III.19. De Vlaamse Regering kan intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid en publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen, rekening houdend met hun autonomie in het dagelijks functioneren, verplichten om gemeenschappelijke dienstverlening af te nemen, zoals vastgesteld door de Vlaamse Regering.”*

---

<sup>6</sup> Momenteel is de GDPB nog ondergebracht bij het departement Kanselarij en Bestuur, maar in uitvoering van het regeerakkoord zal de GDPB met ingang van 1 september 2020 juridisch worden overgeheveld naar AgO.

Het regeerakkoord 2019-2024 bevat reeds enkele voorstellen die rechtstreeks of onrechtstreeks de bestaande versnippering op vlak van gemeenschappelijke HR-dienstverlening zullen tegen gaan:

- De Gemeenschappelijke Dienst Preventie en Bescherming (GDPB), de Dienst van de Gouverneurs, en het Team Administratief Beheer van de Kabinetten werden met ingang van 1 september 2020 overgeheveld van het departement Kanselarij en Bestuur naar AgO, waardoor alle aspecten m.b.t. het personeelsbeleid in één agentschap zijn ondergebracht<sup>7</sup>;
- Het Agentschap Wonen-Vlaanderen en de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen (VMSW) worden gefuseerd; dit heeft tot gevolg dat de VMSW vanaf deze fusie zal aansluiten bij het DCPA, Vlimpers, de vzw Sociale Dienst en de GDPB;
- De Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen Geel en Rekem worden verzelfstandigd tot één publieke zelfstandige actor, met behoud van beide ziekenhuiserkenningen en met respect voor hun specifiek hulpverleningsaanbod; dit heeft tot gevolg dat beide entiteiten – die waren uitgesloten van het toepassingsgebied van de conceptnota van 19 juli 2013 over de rationalisatie van de Management Ondersteunende Functies – geen deel meer zullen uitmaken van de diensten van de Vlaamse overheid (= toepassingsgebied VPS).

Deze voorstellen hebben allen gemeenschappelijk dat de toepassingsgebieden van de diverse aspecten van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening meer op elkaar zullen worden afgestemd, waardoor ook de samenwerking tussen de verschillende betrokken diensten bij AgO vlotter zal verlopen.

## 2.2. Klantensturing

AgO waarborgt voor haar dienstverlening maximaal de **betrokkenheid van de klant**. Dat houdt onder meer in dat er voortdurend wordt geluisterd naar de klant en dat er gewerkt wordt met SLA's op een hoog ambitieniveau, zodat de kwaliteit en de snelheid van de dienstverlening verzekerd is.

### 2.2.1. Vertegenwoordiging van de klanten

Het is belangrijk dat de klanten rechtstreeks mee vorm geven aan de gemeenschappelijke dienstverlening. Dit gebeurt in de praktijk via de **Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening en -systemen** waarin de klanten vertegenwoordigd zijn. Deze stuurgroep is bevoegd voor de procesmatige en systeemtechnische keuzes die worden gemaakt binnen de contouren van het besliste HR-beleid.

Daarnaast zijn de entiteiten ook vertegenwoordigd in de geëigende organen van de vzw Sociale dienst en de GDPB<sup>8</sup>:

- Wat betreft de **vzw Sociale Dienst** zijn de entiteiten vertegenwoordigd in de raad van bestuur en de algemene vergadering;
- Wat betreft de **GDPB** zijn de entiteiten vertegenwoordigd in het Aansturingscomité en het Welzijnsforum.

Sedert deze regeerperiode is er ook het **Strategisch HR-platform** dat topambtenaren, HR BP's, en externe experts betreft bij de totstandkoming van het HR-beleid en bij de strategische keuzes terzake. Dit platform fungeert als raadgevende denktank voor het strategisch HR-beleid. Er kan van gedachten gewisseld worden over hoe de Vlaamse overheid met de uitdagingen op vlak van HR kan

---

<sup>7</sup> Daarnaast worden ook het business continuity management en het risicomanagement vanuit het Departement Kanselarij en Bestuur ondergebracht bij AgO, maar dat heeft betrekking op de bevoegdheid inzake organisatiebeheersing.

<sup>8</sup> Tot voor kort was de GDPB nog ondergebracht bij het departement Kanselarij en Bestuur, maar in uitvoering van het regeerakkoord werd de GDPB met ingang van 1 september 2020 juridisch overgeheveld naar AgO.

omgaan en een aantrekkelijke werkgever kan blijven. Er is enerzijds ruimte om te brainstormen, ideeën te laten ontspruiten en voorstellen uit te werken. Anderzijds kan de minister bevoegd voor Bestuurszaken of AgO ideeën aftoetsen binnen dit orgaan.

In het kader van het consultatietraject en het streven naar een gedragen visie werden de voorstellen in deze nota voor advies voorgelegd aan het Voorzitterscollege en de Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening en -systemen (zie punt 2.5. van deze nota).

### 2.2.2. Meting van de klanttevredenheid

Het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) bevraagt de tevredenheid van haar klanten over haar werking en dienstverlening op 3 verschillende manieren:

- Alle klanten (personeelsleden, leidinggevendenden, HR-profielen...) van wie een case (vraag, verzoek, opdracht...) werd afgesloten in het casemanagementsysteem ontvangen de werkdag na het afsluiten van de case een uitnodiging om een klanttevredenheidsmeting in te vullen. Deze metingen gebeuren dus op dagelijkse basis op werkdagen.
- Alle HR Business Partners (HR BP's) van de klant-entiteiten van AgO ontvangen sinds 2020 per kwartaal een uitnodiging om een klanttevredenheidsmeting over de voornaamste grote AgO-dienstverleningspakketten en de dienstverlening van AgO in het algemeen (algemene tevredenheid) in te vullen. De laatste klanttevredenheidsmeting bij HR BP's vond plaats in het tweede kwartaal van 2020.
- AgO bevraagt ook de tevredenheid van haar klanten over specifieke dienstverleningen of processen. Het gaat bijvoorbeeld om de tevredenheid (van zowel juryleden als kandidaten) inzake selectieprocedures, de tevredenheid over coaching-trajecten, werfreserves, het aanbod rond Loopbaan in eigen handen, het aanbod rond diversiteit en welzijn, processen als jobstudenten, (loopbaan)trajectbegeleiding, vakantieopvang enz. Events als seminars en opleidingen worden periodiek door de klant geëvalueerd. Elk van deze metingen heeft een eigen periodiciteit. Sommige gebeuren vrijwel dagelijks, andere jaarlijks, nog andere in functie van de timing van het proces of de dienstverlening.

De tevredenheidsmetingen worden voor zoveel mogelijk doelgroepen, processen en dienstverleningen gehouden, zonder daarbij de klanten uit die doelgroepen te overstelpen met metingen, rekening houdend met verbetermogelijkheden van de dienstverleningen, de processen, de algemene verbeterplanning (de zgn. optimalisatie van de dienstverlening of kwaliteitszorg) en de budgettaire mogelijkheden van het agentschap.

De doelstelling van de tevredenheidsmetingen is steeds de verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening en daarmee de verhoging van de klanttevredenheid. Deze klanttevredenheid is uiteraard deels afhankelijk van de verwachtingen die de klant heeft. AgO zet daarom ook in op een realistisch verwachtingenmanagement.

De tevredenheidsmetingen tonen aan dat de tevredenheid bij de klanten over de dienstverlening van AgO stelselmatig is toegenomen:

- De algemene tevredenheid met betrekking tot de behandeling van cases ligt momenteel gemiddeld op 4,40 op een 5-puntenschaal (score 1 = heel ontevreden; score 2 = ontevreden; score 3 = niet tevreden of ontevreden; score 4 = tevreden; score 5 = heel tevreden). Dit is het hoogste peil sinds het begin van deze metingen in het voorjaar van 2018. De tevredenheid kent sindsdien een gestage groei.
- De gemiddelde tevredenheid over de dienstverlening van AgO in het algemeen bij HR BP's ligt in kwartaal 2 van 2020 op 3,67 op dezelfde 5-puntenschaal. Dit is het hoogste peil sinds het begin van de metingen in het najaar van 2017. Dat geldt ook voor de tevredenheid over de onderliggend bevraagde grote dienstverleningspakketten van AgO die eveneens sinds het begin van de metingen een gestage groei kent

Het Agentschap Overheidspersoneel werkt verder aan de continue verbetering van de operationele excellentie van de HR-dienstverlening. Dat betekent dat initiatieven opgezet worden om de werking van de processen en systemen waarmee we werken te verbeteren. Het spreekt voor zich dat digitalisering daarbij van groot belang is. Deze verbeterprojecten worden ingezet om de efficiëntie, de kwaliteit en de klantgerichtheid van de dienstverlening te verhogen.

Ook al is de klantentevredenheid t.a.v. AgO stelselmatig gestegen, toch is er uiteraard steeds verbetering mogelijk. AgO volgt de evolutie van de KPI's continu op zodat - waar nodig – kan bijgestuurd worden.

Zeker wat betreft de GDPB, die sedert 1 september 2020 werd overgeheveld naar AgO, bestaat er momenteel nog ontevredenheid over de dienstverlening, die grotendeels te wijten is aan de onderfinanciering van de dienst en de krappe personeelsbezetting.

In de vorige regeerperiode werden er al heel wat inspanningen geleverd om de personeelsbezetting bij de GDPB te verhogen en ook in deze regeerperiode werden verdere inspanningen geleverd op dit vlak:

- Op het Hoog Overlegcomité van 10 februari 2020 werd bijvoorbeeld een nota geagendeerd voor de aanwerving van 3 preventieadviseurs arbeidsveiligheid, één met ingang van 11 februari 2020 en twee met ingang van 1 april 2020;
- Op het daarop volgende Hoog Overlegcomité van 23 maart 2020 werd een nieuwe nota geagendeerd m.b.t. de aanstelling van een preventieadviseur arbeidsveiligheid met ingang van 24 maart 2020.

Door deze inspanningen werd het personeelstekort bij de GDPB deels reeds teruggeschroefd. Momenteel is er nog een tekort aan 4 preventieadviseurs-arbeidsveiligheid en 0,5 preventieadviseur ergonomie<sup>9</sup>.

## 2.3. Financiering

Het opnemen van de decentrale taken binnen de verplichte, gemeenschappelijke dienstverlening heeft naast de beoogde schaalvoordelen ook financiële voordelen. Het regeerakkoord bepaalt dat voor de financiering van de centrale dienstverlening een centraal budget zal worden voorzien.

## 2.4. Nieuwe voorstellen

### 2.4.1. REKRUTERING EN SELECTIE

Het eerste (nieuwe) voorstel tot uitbreiding van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening strekt ertoe **AgO bevoegd te maken voor bijna alle selecties bij de diensten van de Vlaamse overheid.**

Het Selectiecentrum werd op 1 mei 2015 opgericht in de schoot van AgO en is sinds die dag de **verplichte selector voor alle statutaire wervingen bij de ministeries** van de Vlaamse Gemeenschap<sup>10</sup> (= de departementen en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid) en voor mandaatfuncties (= top- en middenkader).

<sup>9</sup> Voor dit resterend personeelstekort werd door de GDPB een meervraag ingediend voor de BO 2021.

<sup>10</sup> Strikt genomen worden deze personeelsleden met toepassing van artikel 87, §2 BWHI aangeworven door bemiddeling van Selor, maar in de praktijk heeft de Vlaamse overheid hiervoor een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met Selor waardoor de Vlaamse overheid zelf deze selecties kan uitvoeren. Bij beslissing van de Vlaamse Regering van 6 maart 2015 werd AgO, met ingang van 1 mei 2015, aangeduid voor de uitvoering van de statutaire selectieprocedures bij de Vlaamse ministeries in het kader van het samenwerkingsprotocol tussen de Vlaamse overheid en SELOR.

Daarnaast doet AgO het **aanbod aan entiteiten om ook voor contractuele wervingen en procedures voor horizontale mobiliteit** aan te sluiten bij dienstverlening van het Selectiecentrum ('A tot Z'). Tot vandaag kozen 16 entiteiten<sup>11</sup> van de Vlaamse overheid ervoor om van dit aanbod gebruik te maken. Zij hebben hiervoor de nodige koppen en personeelsbudget overgedragen en laten nu al hun selectieprocedures uitvoeren door het Selectiecentrum.

Verscheidene andere entiteiten tonen interesse om aan te sluiten op deze dienstverlening, omdat ze overtuigd zijn van de kwaliteit die het Selectiecentrum kan bieden.

Sinds de opstartperiode is het Selectiecentrum uitgegroeid tot de betrouwbare dienstverlener die het vandaag is. In 2018 steeg het aantal opgenomen procedures met 1/3<sup>e</sup> t.o.v. 2017 naar 900 procedures, zonder uitbreiding van het personeelsbestand. De gemiddelde doorlooptijd (gerekend vanaf de aanvraag van de vacature tot de invulling ervan) daalde van 111 dagen in 2016 naar 86 dagen in 2019. Indien we de gemiddelde doorlooptijd berekenen vanaf de intake bedroeg deze slechts 67 dagen in 2019. De klantentevredenheid bij de entiteiten m.b.t. het Selectiecentrum groeit ook gestaag.

Sinds medio 2019 zorgt de nieuwe Vlimpers module 'rekrutering' voor een betere kandidaat-ervaring, efficiëntiewinsten in het dossierbeheer en een grotere betrokkenheid van klanten bij het selectieproces. Efficiëntiewinsten in de dienstverlening creëren ruimte voor innovatie binnen het domein rekrutering en selectie, wat de effectiviteit van selectieprocedures en het werkgeversimago van de Vlaamse overheid sterk ten goede komt.

#### Concreet voorstel:

Het agentschap Overheidspersoneel wordt bevoegd voor **alle statutaire en contractuele selecties (externe wervingen, bevorderingen binnen en naar het hogere niveau en procedures van horizontale mobiliteit binnen de wervende entiteit of VO-breed)** bij de diensten van de Vlaamse overheid (= toepassingsgebied VPS), met uitzondering van de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen Geel en Rekem (die in deze regeerperiode worden verzelfstandigd tot één publieke zelfstandige actor) en **behalve voor** de selecties van deze functies waarvoor de lijnmanager zelf kan optreden als selector.

Met toepassing van artikel 1 5, §2 VPS kan de lijnmanager optreden als selector voor **vervangingsopdrachten, tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar** en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar, startbanen, doctoraatsbeurzen, en topsporters en hun omkadering.

Deze functies vallen niet onder het toepassingsgebied van de omzendbrief BZ 2014/5 van 23 mei 2014 inzake de kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren, al stelt de omzendbrief wel dat het voor zich spreekt dat ook voor deze functies de kwaliteitscriteria zo veel mogelijk in acht worden genomen.

Voor wat betreft de vervangingsopdrachten en tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften zal AgO de entiteiten maximaal aanmoedigen om ook hiervoor een beroep te doen op de dienstverlening van het Selectiecentrum bij AgO.

AgO staat, in opdracht van de entiteiten, in voor deze statutaire en contractuele selecties. Bij de opstart van de selectieprocedure formuleert AgO t.a.v. de leidinggevende van de opdrachtgevende entiteit een voorstel over de selectieprocedure (met inbegrip van de testinhoud) en start deze na goedkeuring van de leidinggevende op. Tijdens de selectieprocedure stemt AgO voortdurend af met de opdrachtgever. Op het einde van de selectieprocedure kiest de lijnmanager uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De eindbeslissing blijft dus bij de lijnmanager van de opdrachtgevende entiteit.

---

<sup>11</sup> Het betreft 12 entiteiten die ressorteren onder het VPS (het departement Kanselarij en Bestuur, het Agentschap Binnenlands Bestuur, het Agentschap Informatie Vlaanderen, het Agentschap Overheidspersoneel, Het Facilitair Bedrijf, Audit Vlaanderen, het departement Buitenlandse Zaken, Flanders Investment & Trade, Toerisme Vlaanderen, het departement Landbouw en Visserij, het departement Omgeving, het Vlaams Agentschap voor de Uitbetaling van Toelagen in het kader van het Gezinsbeleid (VUTG), de Vlaamse Landmaatschappij en het agentschap Onroerend Erfgoed) en daarnaast ook nog de Dienst van de Bestuursrechtscolleges en de VREG.



Voor entiteitsspecifieke functies waarvoor AgO momenteel nog niet enige selector is, kan AgO in overleg met leidend ambtenaar de selectie bij de entiteit laten. Met “entiteitsspecifieke functies” worden deze functies bedoeld die maar bij één enkele entiteit voorkomen.

Wanneer AgO geconfronteerd wordt met pieken, waardoor ze de normale doorlooptijd van selecties niet kan garanderen, kan met de leidend ambtenaar van de entiteit worden afgesproken dat de entiteit deze selecties kan doen.

N.a.v. de overheveling van deze taken naar AgO **dragen de betrokken entiteiten proportioneel** (= in verhouding tot de overgedragen taken) **de vereiste koppen, het personeelsbudget en de werkingsmiddelen over** naar AgO.

De omvang van de over te dragen koppen, personeelsbudget en werkingsmiddelen wordt tussen de entiteit en AgO gezamenlijk bepaald, waarbij eveneens rekening wordt gehouden met de personeelsbehoefte voor de hiermee gerelateerde HR-taken die bij de entiteit blijven.

#### Argumenten:

Het voorstel om AgO bevoegd te maken voor alle statutaire en (bijna) alle contractuele selecties bij de diensten van de Vlaamse overheid is gebaseerd op volgende overwegingen:

- Zoals vermeld is AgO op dit ogenblik de **verplichte selector** voor alle statutaire wervingen bij de ministeries van de Vlaamse Gemeenschap en voor mandaatfuncties. Het regeerakkoord bepaalt dat de Vlaamse Regering in deze regeerperiode, in overleg met de vakorganisaties, zal afstappen van de eenzijdige benoeming en verder zal evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, namelijk deze op basis van een arbeidsovereenkomst. Deze evolutie zal een invloed hebben op de rol van AgO als verplichte selector. Om ook in de nieuwe situatie verder te kunnen gaan op de ingeslagen weg van efficiëntiewinsten, is het ook wenselijk om op vlak van rekrutering en selectie waar mogelijk zaken samen te brengen bij een gespecialiseerde dienst.
- Het selecteren van personeelsleden vergt een vrij **gespecialiseerde kennis en vaardigheden**, hetgeen het wenselijk maakt dat één enkele professionele dienst dit opneemt. AgO zal dit voor de entiteiten opnemen.

AgO heeft zich de afgelopen jaren steeds verder ontwikkeld tot dé HR-partner binnen de Vlaamse overheid, en heeft vandaag een ruime expertise en breed aanbod om entiteiten te ondersteunen in hun personeelszaken en personeelsbeleid.

Door de positionering van het Selectiecentrum binnen AgO zijn de communicatielijnen met andere gemeenschappelijke HR-diensten zoals het Juridisch Kenniscentrum en de Dienst Diversiteitsbeleid kort. Hierdoor kan er kort op de bal gespeeld worden wanneer er bepaalde wijzigingen gebeuren in het VPS. Aangezien AgO een belangrijke rol speelt in het beheren van het VPS en ook in het opstellen en opvolgen van de omzendbrief rond kwaliteitscriteria voor selectoren en selectieprocedures, zit het Selectiecentrum van AgO aan de bron om objectieve procedures te garanderen.

- De **omzendbrief van 23 mei 2014 m.b.t. kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren** bepaalt dat selectoren minstens de helft van hun tijd moeten bezig zijn met selecties om dit op een professionele manier te kunnen doen. In een [thema-audit 'in- en uitstroom van medewerkers'](#) van maart 2019 stelde **Audit Vlaanderen** vast dat dit in de praktijk vaak niet het geval is. Uit dit rapport volgt dat het Selectiecentrum van AgO de objectieve selectieprocedures steeds kwaliteitsvol toepast. Dit is echter niet het geval voor procedures bij 2 van de 5 (AgO was de 6e) geauditeerde entiteiten. Daarenboven is bij een aantal entiteiten de kennis van regelgeving rond rekrutering en selectie onvoldoende geborgd, en worden de tools en ondersteuning die AgO hiervoor ter beschikking stelt aan decentrale selectoren niet altijd gebruikt. Audit Vlaanderen stelt ook vast dat voor decentrale selecties een proactieve kwaliteitsopvolging van de toepassing van het VPS en van de omzendbrief vaak ontbreekt. Diezelfde audit gaf

bovendien aan dat het Selectiecentrum de kwaliteitsvoorschriften wel zeer plichtsbewust opvolgt en de haar toevertrouwde selectieprocedures objectief en volgens de regels uitvoert. De belangrijkste aanbeveling uit deze audit is dan ook het voorzien van de nodige kwaliteitsgaranties en kennisborging naar de verschillende selectoren binnen de Vlaamse overheid. AgO zou daarbij niet alleen moeten inzetten op informatie en opleiding (waar vandaag al heel wat inspanningen naartoe gaan), maar ook op een striktere opvolging en controle van de toepassing van de omzendbrief. Dit laatste behoort vandaag echter niet tot de opdracht van AgO. Door de dienstverlening rekrutering en selectie te centraliseren binnen AgO, kan de door de Vlaamse Regering verwachte kwaliteit en kennisborging voor heel de Vlaamse overheid efficiënt gegarandeerd worden.

- AgO waarborgt het **kwalitatief en objectief verloop van selectieprocedures**. Het uitvoeren van selecties is een proces waar juridische consequenties aan vasthangen als de kwaliteit niet gegarandeerd kan worden. Zo kan een kandidaat een klacht indienen en de Vlaamse overheid aansprakelijk stellen als hij/zij ten onrechte niet kon deelnemen aan een procedure (bv informatie niet correct ontvangen) of afgewezen is. Het risico op imagoschade bij dergelijke procedures, zowel voor de entiteit zelf als voor de gehele Vlaamse overheid, is reëel. Sinds de oprichting van de gemeenschappelijke dienstverlening rekrutering en selectie binnen AgO werden er **slechts twee procedures betwist via de Raad van State**. Beiden werden in het voordeel van de administratie uitgesproken.
- Het voorstel om AgO bevoegd te maken voor (bijna) alle selecties bij de diensten van de Vlaamse overheid zal zorgen voor **minder versnippering en efficiëntiewinsten**. Voor bepaalde functies legt AgO vandaag al VO-brede wervingsprocedures aan. Hierdoor kan AgO de **doorlooptijd** van een aanwerving meer dan **halveren**, en kan veel sneller ingespeeld worden op bepaalde noden van de diverse entiteiten. Door te kiezen voor een gemeenschappelijke dienstverlening rekrutering en selectie is het gemakkelijker om VO-breed zicht te hebben op welke specifieke functies en competenties binnen de Vlaamse overheid nodig zijn, waardoor wervingsprocedures ook proactief gestart kunnen worden. Hier wordt de efficiëntie van procedures nog meer verhoogd. Dit sluit aan bij het in het Vlaams regeerakkoord opgenomen voornemen dat de Vlaamse overheid zich voor de personeelsinzet voor de kerntaken baseert op een doordachte en **overkoepelende personeels(behoefte)planning**. Dit neemt echter niet weg dat een groot deel van de selectieprocedures specifiek (en meestal reactief) zullen worden voor een bepaald profiel dat een entiteit nodig heeft. Er zal steeds een combinatie zijn tussen VO-brede werfreserves waarvan entiteiten snel kunnen gebruik maken en klassieke selectieprocedures voor specifieke profielen.
- Entiteiten die nog zelf decentrale selecties opnemen, doen vaak een beroep op externe selectiekantoren, omdat ze niet voldoende selectiecapaciteit hebben. De afgelopen jaren werd hier voor 'reguliere' selectieprocedures, via de raamcontracten van AgO, gemiddeld voor meer dan 800 Keuro op afgenomen. Het Selectiecentrum heeft **voldoende capaciteit om ook pieken in selectieprocedures zelf te kunnen opvangen en zo uitbesteding op dit vlak tot een minimum te kunnen beperken**. Er zijn binnen de Vlaamse overheid verschillende entiteiten die slechts één selector hebben die voldoet aan de criteria beschreven in de omzendbrief. Bij afwezigheid van deze selector vallen de selectieprocedures stil of dienen de procedures uitbesteed worden aan externe selectiekantoren. Het grote voordeel voor de entiteiten is dat door te kiezen voor gemeenschappelijke dienstverlening er steeds verder gewerkt kan worden en er automatisch een back-up is voor de selector die werd toegewezen aan een bepaalde entiteit.

AgO biedt raamcontracten voor de uitbesteding van (delen van) selectieprocedures aan, maar entiteiten kunnen er ook voor kiezen om zelf overeenkomsten af te sluiten met selectiekantoren. Een centrale regie van rekrutering en selectie zorgt voor een betere

kwaliteitsgarantie en efficiëntiewinsten voor entiteiten die niet langer zelf overheidsopdrachten voor rekrutering en selectie hoeven uit te schrijven. Door te kiezen voor een gemeenschappelijke dienstverlener kan ook de **rapportering rond rekrutering en selectie volledig gemeenschappelijk** gebeuren. Data zijn consistent en meer betrouwbaar omdat iedereen dezelfde processen volgt. Hierdoor worden valide data verkregen die helpen om acties te bepalen en voorspellende analyses te maken. De huidige gedecentraliseerde werking inzake rekrutering en selectie maakt het onmogelijk om de minister bevoegd voor Bestuurszaken inzicht te geven in een rapportering voor de gehele Vlaamse overheid.

- In een context van 'war for talent' is het cruciaal dat de Vlaamse overheid zich ten volle kan positioneren als een organisatie met een divers aanbod aan uitdagende jobs en beleidsthema's, en als een sterke werkgever voor talenten van de toekomst. Daarom zet AgO vandaag al entiteit-overschrijdend in op **arbeidsmarktcommunicatie en employer branding**. Een keuze voor een gemeenschappelijk selectiecentrum kan er voor zorgen dat deze initiatieven nog meer gestroomlijnd worden, en dat AgO een breder zicht krijgt op wat er leeft bij de kandidaten die solliciteren bij de Vlaamse overheid. Met die informatie kan AgO, samen met alle entiteiten van de Vlaamse overheid, bouwen aan een authentiek en overkoepelend werkgeversverhaal met een rode draad voor heel de Vlaamse overheid. Meer uniforme selectieprocedures en een professionele selectieomgeving creëren bovendien een betere kandidaat-ervaring, wat het **imago van de Vlaamse overheid als aantrekkelijke werkgever** versterkt.

Dit neemt echter niet weg dat er **ruimte blijft voor maatwerk**, in functie van de noden van de verschillende entiteiten. Iedere entiteit heeft namelijk zijn eigenheid en deze moet gerespecteerd worden. Uit de klantentevredenheidsbevragingen blijkt dat de bij het Selectiecentrum van AgO aangesloten klanten erg tevreden zijn over de dienstverlening op vlak van rekrutering en selectie: omdat AgO hierin investeert, de klant leert kennen en zo maximaal op de behoeften kan inspelen. Zo volgt uit klantenbevragingen dat 90% van de leidinggevendenden tevreden tot zeer tevreden is met de dienstverlening van het Selectiecentrum, dat 91% tevreden tot zeer tevreden over de kwaliteit van de procedure, en dat 82% tevreden tot zeer tevreden is over de doorlooptijden.

- AgO heeft reeds heel wat ervaring opgebouwd in het uitvoeren van selectieprocedures in nauwe samenwerking met verschillende entiteiten. De wervende entiteit wordt ook betrokken in ieder beslissingsmoment tijdens de selectieprocedure. Zij bepalen mee de criteria aan de welke een kandidaat moet voldoen en nemen actief deel aan het eindgesprek in de laatste module. Zoals het VPS stipuleert heeft de lijnmanager het laatste woord over wie er geworven wordt of uitzonderlijk niet geworven wordt.

We onderkennen ook dat iedere entiteit zijn eigenheid heeft en dat er voor bepaalde (knelpunt)profielen een specifieke aanpak moet uitgewerkt worden. Deze kan gaan van permanente openzetting van de vacature tot bepaalde specifieke rekruteringscampagnes. Het is de bedoeling van AgO om op een kwalitatieve manier de vacatures van de entiteiten zo goed als mogelijk in te vullen en we zijn ons er ten zeerste van bewust dat dit het nodige maatwerk zal vereisen.

#### Conclusie en verdere uitvoering:

Uit bovenstaande olijsting volgt dat er voldoende argumenten zijn om een pleidooi voor het uitbreiden van de gemeenschappelijke dienstverlening rond rekrutering en selectie binnen AgO te ondersteunen. Ik stel dan ook voor dat AgO bevoegd wordt voor alle statutaire en contractuele selecties bij de diensten van de Vlaamse overheid (= toepassingsgebied VPS), met uitzondering van de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen Geel en Rekem, en behalve voor de selecties van deze functies waarvoor de lijnmanager zelf kan optreden als selector. Ik stel voor dat alle entiteiten uit dit toepassingsgebied **gefaseerd aansluiten op de A tot Z dienstverlening van het Selectiecentrum** bij AgO, met dien verstande dat alle entiteiten in het toepassingsgebied **uiterlijk op 1 januari 2024** zijn aangesloten. Op basis van een reeds bestaand rekenmodel dragen entiteiten hiervoor koppen,

personeelsbudget en werkmiddelen over naar AgO. De (gefaseerde) overheveling van personeelsleden, personeelsbudget en werkmiddelen naar AgO wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Vlaamse Regering. Als bijlage bij de nota aan de Vlaamse Regering is een ontwerpbesluit gevoegd dat nominatief opsomt welke personeelsleden worden overgeheveld (met onder meer vermelding van hun graad en salarisschaal). In de nota aan de Vlaamse Regering wordt telkens aangegeven hoeveel te besparen personeelsleden (en hoeveel te besparen personeelsbudget) er mee worden overgedragen naar AgO en of er eventueel vacatures worden overgeheveld i.p.v. personeelsleden.

Naar analogie met de aansluitingen op de dienstverlening Personeelsadministratie werkt AgO een globale aanpak uit voor de aansluitingen op de dienstverlening Rekrutering en Selectie, met gefaseerde aansluitingen in verschillende golven. In een eerste fase komen dan de entiteiten aan bod die geen eigen selectoren (meer) hebben of die de aansluiting op de module 'Rekrutering' in Vlimpers willen aangrijpen om vrijwillig op de A-Z-dienstverlening aan te sluiten. Daarna worden per beleidsdomein nieuwe entiteiten aangesloten, zodat de overdracht van mensen en middelen ook op niveau van het beleidsdomein besproken kan worden.

Om te vermijden dat de aansluiting op de dienstverlening rekrutering en selectie langer dan noodzakelijk zou duren, vragen de functioneel bevoegde ministers – elk wat hem of haar betreft – aan hun leidend ambtenaren om niet langer selectoren voor de eigen entiteit aan te werven, maar in plaats daarvan contact op te nemen met AgO voor aansluiting op de A-Z-dienstverlening van het Selectiecentrum.

Aangezien de Vlaamse Regering wenst te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling binnen de Vlaamse overheid (nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst), vermijdt enkel dit scenario verdere versnippering van rekrutering en selectietaken binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

## 2.4.2. RAAMOVEREENKOMST ZIEKTECONTROLE

Overeenkomstig artikel X 18 van het VPS staan de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid onder het toezicht van een **geneeskundig controleorgaan**. Het geneeskundig controleorgaan wordt aangewezen door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

De toelichting bij deze bepaling in het VPS voegt toe dat, omwille van kostprijs, efficiëntie en schaalvergroting, een gemeenschappelijk ziekte-controleorgaan aangewezen is. De IVA's met rechtspersoonlijkheid en publiekrechtelijk vormgegeven EVA's kunnen mits machtiging van hun rechtspersoon en mits akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, aansluiten bij het contract. De minister van Bestuurszaken moet zijn akkoord geven met het controleorgaan waarmee een rechtspersoon een apart contract afsluit.

Het agentschap Overheidspersoneel beheert een **raamovereenkomst** voor ziektecontrole. Sinds 1 januari 2017 is Certimed aangesteld als geneeskundig controleorgaan. Deze overeenkomst loopt tot en met 31 december **2020**. **De meeste entiteiten** van de diensten van de Vlaamse overheid **zijn reeds aangesloten** bij deze raamovereenkomst. Volgende 6 entiteiten zijn momenteel nog niet aangesloten bij deze raamovereenkomst: de VDAB, de VMSW, VLOR en Agion, en de OPZ's Geel en Rekem. Deze entiteiten zijn allen aangesloten bij de afzonderlijke raamovereenkomst van de VDAB en die **eveneens** werd afgesloten met **Certimed**.

### Concreet voorstel:

- **Alle entiteiten** van de DVO, met uitzondering van de OPZ's Geel en Rekem, **sluiten in de eerste helft van 2021 aan** bij de raamovereenkomst van AgO voor ziektecontrole. Dit heeft concreet tot gevolg dat ook de VDAB, de VMSW, VLOR en Agion aansluiten bij deze raamovereenkomst. Deze aansluiting heeft echter geen gevolgen voor de bevoegdheid van de leidend ambtenaar, die nog steeds autonoom over ziektecontroles binnen zijn entiteit kan beslissen.
- De OPZ's Geel en Rekem kunnen - indien ze dit wensen - eveneens aansluiten bij deze raamovereenkomst.

### Argumenten:

De aansluiting van alle entiteiten bij de raamovereenkomst van AgO voor ziektecontrole heeft volgende directe voordelen:

- HFB zal instaan voor de **gunning van de raamovereenkomst 2021-2024**;
- Aangesloten entiteiten kunnen steeds bij AgO en/of HFB terecht voor **vragen over de raamovereenkomst**. Indien nodig, koppelt AgO terug naar het geneeskundig controleorgaan.
- De **opvolging en evaluatie van de uitvoering van de raamovereenkomst** gebeurt door AgO en/of HFB. De aangesloten entiteiten hoeven dit dus niet zelf te doen. Aangesloten entiteiten kunnen uiteraard wel hun opmerkingen en bezorgdheden aan AgO bezorgen.
- Op het gebied van **rapportering** zijn er verschillende voordelen:
  - o De **rapportering die het geneeskundig controleorgaan levert** binnen de raamovereenkomst, steunt op dezelfde basis voor alle entiteiten. Dat maakt dat iedere entiteit van het controleorgaan dezelfde service krijgt voor deze basisrapporten. Momenteel zijn dat maandelijkse nominatieve rapporten en kwartaalrapporten voor de entiteit. Op VO-niveau verhoogt dit ook de vergelijkbaarheid van deze rapporten (o.a. omdat voor iedereen dezelfde rapporteringsdefinities worden gebruikt).
  - o Ook **AgO biedt rapportering aan** door de data van het ziektecontroleorgaan te combineren met de data waarover AgO beschikt. Het jaarrapport dat AgO zo opmaakt, geeft voor de entiteit een overzicht van de ziektebeelden (uiteraard steeds op een algemeen niveau en dus GDPR-conform). Deze dienst biedt AgO aan voor entiteiten die én met Vlimpers/DCPA werken, én aangesloten zijn bij het raamcontract.
- Qua **communicatie**:
  - o Personeelsleden van de aangesloten entiteiten vinden de informatie over de procedures op de **webpagina's** van Vlaanderen Intern en hoeven zo niet meer zoeken naar de entiteitsspecifieke afwijkende regeling. De informatieverspreiding kan in één beweging gebeuren, en geldt zonder uitzondering voor iedereen.
  - o AgO communiceert over de raamovereenkomst **naar HR BP's** (bijvoorbeeld over prijsaanpassingen, ...)

AgO kan daarnaast een betere dienstverlening aanbieden, want:

- **Procedures worden uniformer**: AgO staat in voor de personeelsregelgeving (het VPS, en het model van arbeidsreglement) én het beheer van de raamovereenkomst. AgO streeft ernaar om beide zo veel mogelijk op elkaar af te stemmen, wat efficiënter werkt. Procedures rond ziektemelding, ziekteattest, ziektecontrole, deeltijdse prestaties wegens ziekte zijn op die manier voor iedereen hetzelfde (immers: de afspraken met het controleorgaan en het DCPA zijn dan voor iedereen identiek). Aangesloten entiteiten passen hun arbeidsreglement ook aan aan het model van arbeidsreglement. Bijgevolg is ook de toepasselijke regelgeving dezelfde voor iedereen.
- **De adviesverlening en andere dienstverlening** vanuit diverse diensten van AgO<sup>12</sup> wordt efficiënter, omwille van de uniformiteit van de procedures. Er gelden geen afwijkingen. Uitzonderingen leiden ertoe dat de dienstverlening telkens moet worden aangepast, en dat is inefficiënt. Dit heeft immers een impact op de systemen, processen en medewerkers, en leidt tot een vermijdbare kost.

## 2.4.3. RAAMOVEREENKOMST EDPB

Een **Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPB)** vervult taken op het gebied van **veiligheid, gezondheid, psychosociale aspecten, arbeidshygiëne, ergonomie en arbeidsgeneeskunde**.

De Vlaamse Regering verleende op 14 december 2018 haar goedkeuring aan de afsluiting van een dienstverleningsovereenkomst met een EDPB (VR 2018 1412 DOC.1524). De opdracht werd voor

---

<sup>12</sup> Vanuit het DCPA, het Juridisch Kenniscentrum en de afdeling HR-technologie en Data.

onbepaalde duur<sup>13</sup> afgesloten met IDEWE. Het contract ging in op 8 januari 2019.

De **Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB) beheert deze raamovereenkomst**. Zoals eerder vermeld besliste de Vlaamse Regering met de conceptnota van 19 juli 2013 over de rationalisatie van de Management Ondersteunende Functies dat de meeste entiteiten die ressorteren onder het VPS ook moeten aansluiten bij de GDPB. Van alle entiteiten die moesten aansluiten is enkel de Vlaamse Waterweg nog niet aangesloten bij de GDPB.

Alle entiteiten die zijn aangesloten bij de GDPB zijn ook aangesloten op de gemeenschappelijke EDPB, met uitzondering van volgende entiteiten die zijn aangesloten bij een andere EDPB:

- Opgroeien regie (= het vroegere Kind en Gezin) (MENSURA),
- Natuurinvest (MENSURA),
- Eigen Vermogen ILVO (SECUREX)

#### Concreet voorstel:

- De entiteiten waarvoor geen verplichting gold om aan te sluiten bij de GDPB hoeven niet aan te sluiten bij de gemeenschappelijke EDPB (het GO!, de VDAB, de OPZ's Geel en Rekem, en het Agentschap Plantentuin Meise).
- De Vlaamse Waterweg **sluit vanaf 1 januari 2022 aan** bij zowel de GDPB als de gemeenschappelijke EDPB. Wat betreft de aansluiting bij de GDPB worden de preventieadviseurs van de huidige IDPB en het personeelsbudget overgedragen.
- Het agentschap Opgroeien regie **sluit vanaf 1 januari 2022 aan** bij de gemeenschappelijke EDPB.
- Natuurinvest en het Eigen Vermogen ILVO worden verzocht eveneens aan te sluiten bij de gemeenschappelijke EDPB. Voor deze eigen vermogens geldt er evenwel geen verplichting.
- Opmerking 1: de aansluiting bij de EDPB vanaf 1 januari 2022 vereist dat de betrokken entiteiten ten laatste voor 30 juni 2021 hun overeenkomst met de huidige EDPB stopzetten.
- Opmerking 2: wanneer in de toekomst entiteiten die niet behoren tot de DVO wensen aan te sluiten bij de GDPB zal voortaan worden gevraagd dat zij meteen ook aansluiten bij de raamovereenkomst met de gemeenschappelijke EDPB.

#### Argumenten:

- Ook hier geldt dat dit voorstel de versnippering aanpakt en standaardtaken zoveel mogelijk gemeenschappelijk samenbrengt bij een gespecialiseerde dienst. De **GDPB** is vragende partij dat alle bij de GDPB aangesloten entiteiten ook zouden afnemen van het **raamcontract EDPB** om zo de coördinatieplicht te vereenvoudigen. Ook naar rapportering, informatie-doorstroming, afspraken, ... zou dit efficiënter en uniformer verlopen. Ook voor het DCPA zou het veel efficiënter zijn indien ze maar met één EDPB kunnen werken.
- Het **agentschap Opgroeien regie** (= het vroegere Kind en Gezin) is op 1 januari 2020 aangesloten op de gemeenschappelijke dienstverlening van AgO (DCPA en Vlimpers). Het agentschap moet samen met het agentschap Opgroeien (= het vroegere Jongerenwelzijn) worden beschouwd als één enkele entiteit (ook al zijn het verschillende rechtspersonen). Beide agentschappen hebben eenheid van aansturing doordat mevrouw Katrien Verhegge beide entiteiten aanstuurt. In deze logica zouden beide entiteiten dan ook moeten zijn aangesloten bij eenzelfde EDPB. Ook de

---

<sup>13</sup> De raamovereenkomst voor de EDPB werd afgesloten voor onbepaalde tijd, zoals bepaald in art. II.3-13 codex over het welzijn op het werk.

welzijnswetgeving<sup>14</sup> vereist dat entiteiten bij slechts één enkele EDPB zijn aangesloten. Momenteel is echter enkel het agentschap Opgroeien aangesloten bij de gemeenschappelijke EDPB.

- **Natuurinvest en het Eigen Vermogen ILVO** zijn eigen vermogens van respectievelijk de agentschappen Natuur en Bos en het ILVO. De in artikel III 19 van het bestuursdecreet van 7 december 2019 opgenomen mogelijkheid voor de Vlaamse Regering om entiteiten te verplichten af te nemen van gemeenschappelijke dienstverlening geldt enkel t.a.v. agentschappen met rechtspersoonlijkheid, niet t.a.v. eigen vermogens. Om die reden wordt geen verplichting opgelegd aan de eigen vermogens. Omdat het eenvoudiger zou zijn dat zowel de personeelsleden van deze agentschappen als de personeelsleden tewerkgesteld bij de eigen vermogens van deze agentschappen onder eenzelfde EDPB ressorteren, worden de eigen vermogens wel verzocht uit eigen beweging aan te sluiten bij de gemeenschappelijke EDPB. De GDPB zal hiervoor contact opnemen met de betrokken leidend ambtenaren.

## 2.4.4. ARBEIDSPLAATSBEHEER

### Situering

‘Arbeidsplaatsbeheer’ is de vertaling van de personeelsbehoeften in het gemeenschappelijk personeelssysteem Vlimpers. Deze module zorgt ervoor dat arbeidsplaatsen correct worden aangemaakt, ingevuld en waar nodig aangepast.. Door middel van arbeidsplaatsbeheer kan er op een efficiënte en eenduidige manier gerapporteerd worden naar het management over de verhouding tussen de personeelsbehoeften en de eigenlijke bezetting.

De bestaande procedure voor de opmaak van een personeelsplan dateert van 2009 en is ondertussen op enkele punten achterhaald. Bovendien laat ze teveel ruimte tot interpretatie. Hierdoor geeft elke entiteit een eigen invulling aan de opmaak en inhoudelijke en procedurele vereisten van hun personeelsplan, alsook aan de bijhorende rapportering aan de functioneel bevoegde minister. Door dit amalgaam van werkwijzen en zonder gecoördineerde opvolging en ontsluiting is er geen overzicht mogelijk op niveau van de Vlaamse overheid en kunnen er bijgevolg moeilijk gemeenschappelijke acties ondernomen worden met betrekking tot in-, door- en uitstroom.

In het nieuwe regeerakkoord is bepaald dat tijdens deze regeerperiode werk zal worden gemaakt van een overkoepelende personeels(behoefte)-planning. Dit werd opgenomen in de beleidsnota HR en in het meerjarenondernemingsplan van AgO. Ondertussen nam AgO hiervoor de nodige initiatieven:

- Begin 2019 werd de toekomstvisie op personeelsplanning voorgesteld aan de HR businesspartners van de entiteiten van de Vlaamse overheid.
- In februari 2020 startte AgO een project om de visie verder uit te werken, samen met een implementatieplan. De betrokkenen binnen AgO gaven via werksessies de finaliteit van een overkoepelende personeels(behoefte)planning inhoudelijk vorm. Een aantal algemene doelstellingen vormden hierbij het uitgangspunt, met name hoe deze kunnen worden vertaald naar concrete operationele doelstellingen en actielijnen voor 2020-2024. Tijdens het najaar van 2020 wordt het gesprek met de klantenentiteiten aangegaan om zo tot een gedragen visie te komen. In een volgende fase (2021) zal nagegaan worden welke veranderingen eventueel in de regelgeving moeten doorgevoerd worden.
- Parallel werd een sjabloon ontwikkeld op basis waarvan entiteiten hun personeelsplan kunnen rapporteren aan de functioneel bevoegde minister en aan de minister van bestuurszaken. Dit

---

<sup>14</sup> Cfr. artikel II.3-2 van de Codex van 28 april 2017 over het welzijn op het werk: “Telkens de werkgever een beroep doet of beroep moet doen op een externe dienst om de opdrachten uit te voeren bedoeld in hoofdstuk II van titel 1 van dit boek doet hij beroep op één enkele externe dienst.”

werd opgemaakt in overleg met HR Businesspartners van verschillende entiteiten en voorgesteld op het HRBP-netwerk. Ook werden een aantal optimalisaties (vereenvoudigingen) aan de Vlimpersmodule arbeidsplaatsbeheer doorgevoerd en werden de instructies voor de registratie van arbeidsplaatsen afgestemd op voornoemd sjabloon voor de verplichte rapportering over het personeelsplan.

AgO wil het gebruik van de Vlimpers module arbeidsplaatsbeheer stimuleren. De uniforme registratie op één fysieke en tevens digitale locatie van deze arbeidsplaatsen maakt het niet alleen mogelijk om het proces en de wijze van registratie volledig te standaardiseren (wat leidt tot meer efficiëntie en kwaliteit van de personeelsadministratie), maar faciliteert ook de beoogde geïntegreerde en éénzijdige rapportering op niveau van de diensten van de Vlaamse overheid. Op basis van deze rapportering kan een overheidsbreed personeelsplan gemaakt worden.

Er wordt ingezet op een parallelle aanpak van de nieuwe visie op personeelsplanning en de optimalisatie van het gemeenschappelijk systeem voor arbeidsplaatsbeheer om zo sneller de vooropgestelde doelstellingen te kunnen bereiken, met een optimale betrokkenheid van de entiteiten.

#### Concreet voorstel:

- **Alle entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid die gebruik maken van Vlimpers moeten ook gebruik maken van de module arbeidsplaatsbeheer<sup>15</sup>.**

Ik stel voor dat alle entiteiten uit dit toepassingsgebied **gefaseerd aansluiten** op de Vlimpers module arbeidsplaatsbeheer, met dien verstande dat alle entiteiten in het toepassingsgebied **uiterlijk op 1 januari 2024** zijn aangesloten. Deze timing laat de entiteiten voldoende ruimte om arbeidsplaatsbeheer en personeelsplanning (opnieuw) in hun werking te verankeren.

- Conform art. III.62 van het Bestuursdecreet, zijn de betrokken entiteiten jaarlijks verplicht om over de stand van zaken van hun ondernemingsplan terug te koppelen naar hun functioneel bevoegde minister. **Het personeelsplan moet als bijlage opgenomen worden bij dit ondernemingsplan<sup>16</sup>.** Om ervoor te zorgen dat alle betrokken entiteiten op een eenduidige manier rapporteren aan hun functioneel bevoegde minister over hun personeelsplan, **zal AgO een rapport aan de entiteiten ter beschikking stellen** dat entiteiten moeten opnemen in de bijlage van het ondernemingsplan. De entiteiten bepalen volledig autonoom of en zo ja welke duiding zij hierbij wensen te geven aan de functioneel bevoegde minister in hun jaarlijkse terugkoppeling.

#### Argumenten:

- Het Vlaams regeerakkoord bepaalt dat de Vlaamse Regering de personeelsinzet voor de kerntaken zal baseren op een doordachte en **overkoepelende personeels(behoefte)-planning**. Zo zetten we onze mensen in daar waar we meerwaarde kunnen creëren voor onze voornaamste aandeelhouders: de burgers en bedrijven. In de beleidsnota HR is dit voorstel overgenomen als operationele doelstelling 1.1. De beleidsnota stelt ook dat een toekomstgericht meerjarenpersoneelsplan de noden van vandaag, morgen en op de lange termijn weergeeft, hetgeen de entiteiten de mogelijkheid geeft om een langere termijnplanning op te maken en in kaart te brengen welke profielen er nodig zijn om de kerntaken uit te voeren. Daarnaast heb ik in de beleidsnota ook gepleit voor een versterkte VO-brede aanpak door de personeelsplannen van de entiteiten samen te voegen en zo een overkoepelend beeld te hebben. Door de juiste analyses te maken, kunnen we tot prognoses komen voor toekomstige personeelsbehoeften. Zo kan ingespeeld worden op de noden binnen de Vlaamse overheid en verwerven we een beter

---

<sup>15</sup> Deze verplichting geldt niet voor de OPZ's Geel en Rekem die niet zijn aangesloten bij Vlimpers. Voor de VMSW geldt deze verplichting pas vanaf het tijdstip van de fusie met het agentschap Wonen Vlaanderen (dat wel onder Vlimpers ressorteert).

<sup>16</sup> Conform bijlage 1 van de nota aan de Vlaamse Regering van 5 december 2014 dat de inhoudelijke elementen van het ondernemingsplan vastlegt (VR 2014 0512 DOC.1241/2BIS).



inzicht in aanwezige en benodigde talenten en competenties.

- Een noodzakelijke voorwaarde om werk te kunnen maken van een Strategische meerjaren- en VO-brede personeelsplanning is het gebruik van een **gemeenschappelijk systeem op vlak van arbeidsplaatsbeheer**. Het is cruciaal dat binnen de diensten van de Vlaamse overheid eenzelfde methodiek wordt gehanteerd voor de opmaak en het beheer van een correct en eenduidig personeelsplan waarin wordt aangegeven hoeveel arbeidsplaatsen de entiteit telt en wat de eigenschappen zijn van deze plaatsen (graad, functiecode, titel,...). Een gemeenschappelijk systeem op vlak van arbeidsplaatsbeheer zorgt ervoor dat VO-breed arbeidsplaatsen correct worden aangemaakt, ingevuld en indien nodig aangepast en dat hierover op een uniforme manier kan worden gerapporteerd naar het management.
- AgO biedt **binnen Vlimpers standaard een module 'Arbeitsplaatsbeheer'** aan, waarin alle nodige gegevens kunnen geregistreerd worden voor de opvolging van de personeels(behoefte)-planning. Het in gebruik nemen van deze module impliceert **geen extra licentiekost**.
- De **eindverantwoordelijkheid** voor het personeelsplan van de entiteit **blijft** uiteraard **bij de leidend ambtenaar**. Het DCPA staat in voor de **registratie** van de arbeidsplaatsen in Vlimpers. De afdeling HRTD van AgO staat in voor het ter beschikking stellen van de **gestandaardiseerde PEP-rapporten**.
- AgO biedt deze gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van arbeidsplaatsbeheer aan en heeft hiervoor **geen aanvullend budget of personeelsleden nodig**.

## 2.4.5. LEREN EN ONTWIKKELEN

In de beleidsnota HR van deze regeerperiode is bij operationele doelstelling OD 2.2. het volgende opgenomen:

*"Ik zal de beschikbare mensen en middelen efficiënt bundelen voor het verder ontwikkelen van een toekomstgericht leeraanbod. Door middel van efficiëntiewinsten streef ik er naar om de globale opleidingsinspanningen te verhogen. Generieke leerdoelstellingen zullen zoveel als mogelijk gemeenschappelijk gerealiseerd worden. Ik zet partnerschappen op tussen de entiteiten binnen de Vlaamse overheid om het gemeenschappelijk aanbod rond leren en ontwikkelen te versterken."*

Het Dienstencentrum Talent & Welzijn van AgO biedt dienstverlening aan rond leren en ontwikkelen aan de diensten van de Vlaamse overheid (DVO) (= toepassingsgebied VPS).

Deze dienstverlening omvat meerdere facetten:

- Het Dienstencentrum Talent & Welzijn van AgO biedt een **centraal ontwikkelaanbod** aan voor de personeelsleden van de DVO, met een focus op bepaalde doelgroepen en thema's. Deze ontwikkelinitiatieven kunnen gegeven worden door interne trainers of door externe partners waar via een **raamcontract** wordt van afgenomen. Het Dienstencentrum verwerkt ook alle interne opleidingsaanvragen, gelinkt aan dit centraal aanbod.
- Het Dienstencentrum geeft **eerstelijnsadvies om specifieke maattrajecten** op te zetten binnen entiteiten.
- Specifiek, voor de momenteel **19 aangesloten klant-entiteiten**, staat het Dienstencentrum in voor het beheer van hun vormingsproces, zijnde:
  - Het verwerken van externe opleidingsaanvragen van aangesloten klant-entiteiten (zowel back-office als financieel),
  - Het instaan voor het beheer van de maatopleidingen (uitgezonderd het beleidsdomein MOW).

Sinds september 2019 is ook de **Vimpersmodule 'Leren'** operationeel binnen de DVO. Deze module houdt in dat een optimaal voor de DVO **ingericht Learning Management System (LMS)** beschikbaar is

voor alle departementen en agentschappen binnen het toepassingsgebied Vlimpers van de Vlaamse overheid (in totaliteit 28.000 personeelsleden). Alle entiteiten binnen het toepassingsgebied Vlimpers maken momenteel al gebruik van deze module voor het VO-brede opleidingsaanbod en zullen tegen 1 januari 2021 hiervan kunnen gebruik maken voor hun eigen vormingsaanbod.

Het in gebruik nemen van de Vlimpersmodule 'Leren' – LMS heeft een grote impact op de wijze waarop AgO de dienstverlening aangeboden vanuit het DC Talent & Welzijn systeemtechnisch kan ondersteunen en biedt kansen om processen veel efficiënter te laten verlopen, alsook leeraanbod visueel aantrekkelijk voor te stellen. Ook het leerproces van gebruikers kan gefaciliteerd worden door de mogelijkheden die het LMS in zich heeft.

Het beheer van de vormingsprocessen voor de bij DC Talent & Welzijn terzake aangesloten klant-entiteiten, verloopt volledig via de Vlimpersmodule 'Leren' – LMS.

Ook het centraal aangeboden ontwikkelaanbod verloopt via de Vlimpersmodule 'Leren', waarbij het LMS ook gebruikt wordt om nieuwe HR-dienstverlening, zoals Loopbaan in eigen handen, aan te bieden.

De Vlimpersmodule 'Leren' biedt ook tal van nieuwe mogelijkheden voor alle entiteiten binnen de DVO. Het LMS is een belangrijke hefboom om digitale leermogelijkheden te ontsluiten in combinatie met andere, meer traditionele leervormen, en deze zo verder ingang te doen vinden in de DVO.

Het operationeel beheer van deze module houdt ook nieuwe rollen in voor DC Talent & Welzijn, zoals het opladen van **digitale leerinhouden** gelieerd aan het centraal aangeboden ontwikkelaanbod, systeemtechnisch opzetten van blended leertrajecten, die centraal aangeboden worden enz. Deze nieuwe rollen worden ook deels decentraal opgenomen door alle entiteiten die gefaseerd aansluiten op het LMS. Hier voorziet DC Talent & Welzijn samenwerkingsafspraken terzake, beheersrichtlijnen, enz....

Een digitalisering van het leren vergt in het begin nieuwe investeringen (nieuwe platformen, nieuwe digitale leerinhoud aankopen of aanmaken). Om deze investeringen optimaal te laten renderen is het belangrijk om de **schaalvoordelen** die **digitalisering** biedt, zo veel als mogelijk te benutten. Daarom is het belangrijk dat er naast een gemeenschappelijk leerplatform ook een strategie uitgewerkt wordt om zo veel als mogelijk **gemeenschappelijke digitale leerinhoud aan te kopen of aan te maken**.

Een gezamenlijke aankoop of ontwikkeling van digitaal leermateriaal levert de volgende schaalvoordelen voor de Vlaamse overheid:

- volume-aankopen zijn doorgaans prijsgunstiger dan individuele aankopen;
- de aanbestedingskosten dalen;
- de onderhandelingspositie van de overheid verbetert ten aanzien van een relatief kleine markt van Nederlandstalige aanbieders van digitaal leermateriaal;
- digitale lespakketten kunnen voor gans de Vlaamse overheid gestandaardiseerd worden wat de ontwikkelingskosten voor generieke blended leertrajecten sterk kan drukken. (alle interne of externe trainers kunnen gebruik maken van hetzelfde digitale leermateriaal)
- de kosten voor het beheer van de vormingscatalogus dalen

Deze schaalvoordelen kunnen nog verruimd worden (met meer potentieel tot kostendaling) indien **ook lokale besturen en niet-DVO entiteiten kunnen afnemen** van deze gezamenlijke aankoop. Dit wil ik mogelijk maken. Dit veronderstelt echter dat entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid (en bij uitbreiding lokale besturen) bereid zijn om gezamenlijk digitaal leermateriaal in te kopen. Op vandaag is dat niet evident omdat er bij de entiteiten weinig ervaring is met het aankopen van digitale content. Dit werd ook bevestigd in een peiling die AgO midden 2019 uitstuurde naar de HR-BP's.

Sommige leveranciers spelen bovendien in op de versnipperde keuzemogelijkheid om digitaal leermateriaal binnen de Vlaamse overheid aan te kopen. Zo rekenen zij voor **vaste kosten (jaarlicenties) verhoudingsgewijs veel hogere eenheidsprijzen aan voor kleine dan voor grote entiteiten**. Zij kunnen zich dit veroorloven door de economische logica van vraag en aanbod.

Begin 2020 wist AgO met 4 andere entiteiten een akkoord te sluiten voor een occasionele gezamenlijke overheidsopdracht. Deze opdracht werd gesloten na een informatiecampagne om de mogelijkheden van digitaal leren bekend te maken bij HR-professionals van de Vlimpers-entiteiten.

Het beperkte aantal gegadigden voor deze pioniersopdracht, toont aan dat er drempels te overwinnen zijn binnen de Vlaamse overheid. Zowel de prijs van digitale content als het gebrek aan ervaring met digitaal leren remmen initiatief af.

Uit de hogergenoemde occasionele gezamenlijke overheidsopdracht volgt dat de **eenheidsprijzen** voor jaarlicenties variëren van ongeveer 5 euro tot 18 euro inclusief btw per medewerker. Voor deze prijs krijgt men **minstens 100 Nederlandstalige digitale trainingen aangeboden**. Deze prijzen zijn te beschouwen als maximumprijzen omdat het proefproject nog op een gemiddelde schaalgrootte plaats vindt (5 entiteiten of 6.500 medewerkers).

De vermelde prijzen liggen een stuk lager dan wat aan kleine en middelgrote entiteiten individueel aangeboden wordt. Tegelijkertijd liggen de prijzen van sommige aanbieders nog hoger dan wat aan zeer grote entiteiten (bijv. VDAB) aangeboden wordt. Hieruit kunnen we besluiten dat we in de toekomst **nog grotere minimale bestelhoeveelheden aan leveranciers moeten kunnen garanderen om het beste uit de markt te halen**.

Mits we met afdoende entiteiten gezamenlijk een overheidsopdracht uitschrijven, kunnen er zeer **gunstige jaarlijkse licentieprijzen bedongen worden**. AgO wil daarom het voorstel lanceren om het aanbieden van digitale leerinhoud als een gemeenschappelijke standaarddienstverlening aan te bieden. AgO zal door middel van een behoeftenanalyse bij de entiteiten nagaan in hoever dit voorstel realiseerbaar is.

Ik verwijs hierbij graag naar het voorbeeld van de **Nederlandse Rijksoverheid**. De Nederlandse overheid beschikt over een Interdepartementale Commissie voor de Bedrijfsvoering van het Rijk. Deze commissie heeft als opdracht om de bedrijfsvoering van de overheid te verbeteren. Begin 2014 besliste deze commissie na een vooronderzoek om voor leren en ontwikkelen een gemeenschappelijk categoriemanagement op te starten. Het gemeenschappelijk categoriemanagement heeft als doel om de versnipperde aanpak van leren en ontwikkelen terug te dringen binnen meer dan 120 rijksoverheden in Nederland. In deze overheden volgen jaarlijks ongeveer 100.000 ambtenaren een opleiding. De Rijksoverheid Nederland beschikt in totaal over een jaarlijks budget van 200 miljoen euro voor leren en ontwikkelen. Gelet op de grootschalige ambitie, werd voor minstens 6 jaar voorzien in een groeiplan. De schaal waarbinnen dit georganiseerd wordt is vele malen groter dan de Vlaamse overheid. Vandaar dat het Nederlandse voorbeeld inspirerend werkt om in Vlaanderen rond leren samen te werken met lokale besturen (en niet-DVO entiteiten).

Eén van de belangrijke pijlers van het categoriemanagement bestaat erin om voor generieke leerbehoeften gemeenschappelijke aankopen te realiseren. Volgens de prognose uit 2016 zou deze gemeenschappelijke aanpak 2,7 tot 3,7 miljoen euro op de vormingsbudgetten **kunnen besparen** tegen 2023. Deze prognose voor de groepsaankopen is nog veelbelovender dan het gezamenlijk realiseren van IT-systemen. De efficiëntiewinst voor een gemeenschappelijk systeem voor contractmanagement en leren werd er geraamd op 1,5 miljoen euro per jaar.

De gemeenschappelijke aankoop van **een digitale leerbibliotheek** voor alle Rijksoverheden werd één van de eerste paradepaarden van het nieuwe beleid. Na enkele proefprojecten met digitale leerbibliotheken in 2016, werd gestart met een grote aanbesteding. Inmiddels is er één en dezelfde digitale leerbibliotheek voor de ganse Nederlandse Rijksoverheid beschikbaar. Dit kon enkel gerealiseerd worden doordat het categoriemanagement een gemeenschappelijk aankoopmandaat gekregen had voor deze opdracht. De Rijksoverheid Nederland bevestigde aan AgO dat een gemeenschappelijke aankoop van één gemeenschappelijke digitale leerbibliotheek voor alle Rijksoverheden een belangrijke succesfactor was om tot afdoende gunstige voorwaarden van leveranciers te bekomen.

De Nederlandse Rijksoverheid heeft samen met het categoriemanagement een apart governance model opgericht om **afdoende draagvlak** te creëren voor de gemeenschappelijke aankopen ten behoeve van leren en ontwikkelen. De Nederlandse Rijksoverheid kent net als de Vlaamse overheid strategische stuurgroepen voor het HR-beleid. Er wordt echter bijkomend voorzien in een aparte **klantenraad voor leren en ontwikkelen om de gemeenschappelijke leerbehoeften vast te stellen**. Verder wordt er ook sterk geïnvesteerd in bilateraal overleg tussen de gemeenschappelijke aanbieder en de HR-verantwoordelijken van agentschappen.

Ik geef ook mee dat het categoriemanagement als doel heeft om de aanpak van leren en ontwikkelen verder te professionaliseren binnen de overheid.

Vanuit het beleid rond gemeenschappelijke aankopen, krijgt men in Nederland een beter zicht op de mogelijkheden met betrekking tot het insourcen of outsourcen van personeelscapaciteit voor trainingen. Een betere keuze tussen insourcen of outsourcen kan over een periode van 10 jaar tot 1,8 miljoen euro aan uitgaven besparen.

Niet onbelangrijk is de Nederlandse vaststelling dat te weinig HR-professionals afdoende pedagogisch geschoold zijn. Men schat dat minstens 3 % van de opleidingen een verkeerd antwoord zijn op een HR-vraagstuk. Een betere scholing van de leeradviseurs in combinatie met een performantere controle op de opleidingen zou naar schatting een bijkomende netto-besparing van 4,2 miljoen euro kunnen opleveren. Dit is meteen ook de grootste besparing die men denkt te kunnen realiseren! Dit voorbeeld toont aan dat ook in Vlaanderen afdoende aandacht moet gaan naar het mandaat en opleidingsniveau van de vormingsverantwoordelijken.

Het categoriemanagement werkt slechts met een kleine kern van vaste medewerkers. Naargelang de op te starten aanbesteding wordt het team projectmatig uitgebreid met experten uit verschillende geledingen van de Rijksoverheid. Verder worden tal van HR-professionals uit verschillende organisaties betrokken bij de **klantenraad**. Men wil eerst de haalbaarheid van deze projectmatige aanpak evalueren alvorens het team met vaste medewerkers uit te breiden.

Wat personeelsinzet betreft, kan ik concluderen dat de Nederlandse aanpak een inspirerend voorbeeld is voor hetgeen in de beleidsnota HR opgenomen is bij de operationele doelstelling OD 2.2.

Na de volledige uitrol van Vlimpers 'Leren' binnen de DVO kan onderzocht worden hoe het inhoudelijk leeraanbod binnen de Vlaamse overheid via Vlimpers 'Leren' ook ter beschikking kan gesteld worden aan andere geïnteresseerde afnemers. In eerste instantie kunnen dit **lokale besturen zijn en entiteiten van de Vlaamse overheid (niet-DVO)**. De belangrijkste voordelen zijn:

- een aantrekkelijk leeraanbod tegen een interessant prijsmodel ter beschikking kunnen stellen (EHBO, opleidingen leidinggeven, timemanagement, ...)
- werknemers van lokale besturen op een vlotte en moderne manier informeren en opleiden rond alle thema's die aangestuurd worden vanuit de Vlaamse overheid zoals stedenbouw, kinderopvang, sport, cultuur, jeugd ... door deze ter beschikking te stellen via Vlimpers leren via de betrokken entiteiten die reeds aangesloten zijn op deze module
- digitale innovatie inzake leren en ontwikkelen ook ter beschikking stellen aan de lokale besturen (online opleidingsmateriaal, online tests, ...)
- mogelijk ook de functionaliteiten van de leerinfrastructuur zelf (Vlimpers leren) ter beschikking stellen voor geïnteresseerde lokale besturen en entiteiten om een efficiënt beheer te kunnen organiseren
- kennisdeling rond leren en ontwikkelen en het delen van goede praktijken faciliteren tussen lokale besturen en de DVO

Algemeen kan de Vlaamse overheid hierbij als partner optreden voor lokale besturen en andere entiteiten zodat de slagkracht rond leren en ontwikkelen verhoogd wordt, kostenvoordelen kunnen gerealiseerd worden in de aankoop van leermateriaal en het beheer van leerprocessen en innovatie rond leren en ontwikkelen vlotter kan gerealiseerd worden overal in Vlaanderen. De technische haalbaarheid hiervan is al onderzocht, een volgende stap is om in overleg met de verschillende partijen een grondige behoefteanalyse uit te voeren.

#### Concreet voorstel:

AgO zal **alle entiteiten stimuleren om maximaal gebruik te maken van de dienstverlening van DC Talent & Welzijn op vlak van beheer van de vormingsprocessen**. Door de vormingsadministraties binnen de Vlaamse overheid verder te bundelen en te groeperen via een maximaal digitaal proces (zowel HR-matig als financieel) komt er tijd en ruimte vrij voor een strategisch vormingsbeleid in de entiteiten. Bovendien biedt de variatie aan beheersrollen, inclusief deze van het LMS, ook kansen aan de centraal werkende vormingsbeheerders, om afwisselende opdrachten op te nemen.

Zeker voor de kleine en middelgrote entiteiten binnen de DVO zou het volledig aansluiten op de dienstverlening van DC Talent & welzijn op vlak van beheer van de vormingsprocessen een grote **efficiëntie-winst** betekenen. Wat betreft het beheer van de **maatopleidingen**, kan het voor grote

entiteiten wel efficiënter zijn indien zij zelf verder instaan voor het beheer van maatopleidingen. Het beheer van maatopleidingen in eigen huis, dicht bij de business, maakt dat ze daardoor sneller, efficiënter,... kunnen handelen bijvoorbeeld bij lastminute wijzigingen (cf. het beleidsdomein MOW die om deze redenen wel aangesloten is als klantentiteit rond het beheer van de externe opleidingsaanvragen, maar de maatopleidingen zelf wil (blijven) beheren in de Vlimpersmodule 'Leren').

AgO zal een **groeipad uit werken voor gemeenschappelijke generieke opleidingen** binnen de Vlaamse overheid en bij uitbreiding ook naar de lokale besturen en niet-DVO entiteiten.

Hierbij dient voorrang gegeven te worden aan het realiseren van gemeenschappelijke digitale trainingen of blended trainingen, gelet op het gemeenschappelijk leerplatform binnen Vlimpers.

Voor het afbakenen van gemeenschappelijke generieke opleidingen zal gewerkt worden met behoeftepeilingen. De klanten zullen in de toekomst betrokken worden bij de opmaak en de verwerking van de resultaten van deze behoeftepeilingen. AgO zal op korte termijn onderzoeken binnen welke netwerkformule of overlegvorm deze gemeenschappelijke trainingen gericht op generieke vaardigheden, kunnen afgebakend worden. Hierbij blijft het de bedoeling dat de voorstellen voor gemeenschappelijke generieke opleidingen finaal ook afgetoetst worden met de strategische stuurgroep HR-dienstverlening en systemen.

AgO krijgt vanaf 2020 specifiek de mogelijkheid om namens alle Vlimpers entiteiten **gemeenschappelijke digitale leerinhoud aan te kopen voor generieke basiscompetenties. Dit krijgt de vorm van een digitale leerbibliotheek** zoals we zagen in het Nederlands aankoopmodel.

Ik stel voor dat voor AgO vanaf 1 januari 2021 een "voorkooprecht" wordt geïnstalleerd voor digitale leerinhoud bestemd voor het leerplatform in Vlimpers, en dit voor generieke basiscompetenties, die verder geconcretiseerd worden in samenspraak met de klanten van AgO. Met dit voorkooprecht wil ik er voor zorgen dat AgO over een maximale buying power beschikt om **gunstige prijzen te onderhandelen voor gemeenschappelijke digitale leerinhoud.**

Op die manier wordt ook voorkomen dat entiteiten zonder afstemming met AgO dezelfde of heel gelijkaardige digitale leerinhoud gaan aankopen. Dit neemt niet weg dat entiteiten aanvullend op het gemeenschappelijke digitale leeraanbod complementaire aankopen kunnen doen.

Ik stel voor om het **aanbod van de gemeenschappelijke digitale leerbibliotheek vanaf 2022 te verrekenen in een jaarlijkse bijdrage voor het dienstencentrum voor deze entiteiten die vrijwillig aansluiten bij de digitale leerbibliotheek.** Op die manier worden de interne facturatiestromen verkleind. Tegen einde 2021 kan AgO immers een groot raamcontract voor gans de Vlaamse overheid afgesloten hebben.

Ik vind het op dit moment te vroeg om te oordelen of er een draagvlak kan gevonden worden om een aansluiting op de digitale leerbibliotheek voor alle Vlimpers-entiteiten in 2022 mogelijk te maken.. Behoeftpeilingen vanuit AgO zullen hieromtrent meer duidelijkheid scheppen.

In ruil vraagt AgO aan de HR-diensten van de afzonderlijke entiteiten om een deel van hun beschikbare capaciteit te benutten voor:

- het vaststellen van gemeenschappelijke behoeften voor leren en ontwikkelen
- het projectmatig meewerken aan de realisatie van een gemeenschappelijk leeraanbod (bijv. door gemeenschappelijke aanbestedingsopdrachten mee uit te werken of door mee digitaal leeraanbod te ontwikkelen voor gans de Vlaamse overheid)

Dit voorstel past volledig in de geest van de operationele doelstelling OD 2.2 van de beleidsnota HR. Het Nederlandse voorbeeld toont aan dat deze aanpak kan werken, mits de samenwerking tussen de entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid en een gemeenschappelijke dienstverlener ook formeel bekrachtigd wordt.

Ten aanzien van **lokale besturen en entiteiten die momenteel buiten het Vlimpers toepassingsgebied vallen start ik in 2021 een behoefteanalyse op** waarin inhoudelijk wordt nagegaan welk deel van het leeraanbod binnen de Vlaamse overheid kan ontsloten worden en in welke mate functionaliteiten van Vlimpers Leren kunnen opgeschaald worden naar deze doelgroep. Deze behoefteanalyse zal voldoende breed opgevat worden om maximaal het potentieel aan te

boren van dit partnerschap. Daartoe omvat de behoefteanalyse klassikale en digitale leerinhoud, generieke vaardigheden (timemanagement, projectmanagement, leidinggeven ...) maar ook specifieke vaktechnische onderdelen (specifiek rond de domeinen waarop lokale besturen en de Vlaamse overheid vaak interageren zoals bijvoorbeeld ruimtelijke ordening, milieu, landbouw, energie, kinderopvang, jeugd, ...). De behoefteanalyse gaat verder de *vraag* analyseren (lokale besturen en andere entiteiten niet-DVO) als het *aanbod* (AgO voor VO brede opleidingen, andere beleidsdomeinen voor het eigen vakgebied) zodat een optimale aansluiting kan gerealiseerd worden. **Op basis van deze behoefteanalyse wordt een business case opgemaakt.** Deze business case omvat een gericht voorstel naar verdere uitbreiding van de vormingsdienstverlening van AgO, een financieel model en stappenplan voor inhoudelijke uitbouw van het leeraanbod, eventuele gunning en technische implementatie. We laten de mogelijkheid toe dat lokale besturen en niet-DVO entiteiten bij een instap op Vlimpers module Leren ook kunnen gebruik maken van de digitale leerbibliotheek tegen de overeengekomen prijzen.

## 2.5. Consultatietraject

In het kader van het consultatietraject en het streven naar een gedragen visie werden deze voorstellen voor advies voorgelegd aan het Voorzitterscollege en de Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening en -systemen.

### 2.5.1. STRATEGISCHE STUURGROEP HR-DIENSTVERLENING EN SYSTEMEN

De in deze nota opgenomen voorstellen werden toegelicht en besproken op de vergadering van de Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening en -systemen van 9 september 2020.

Hierna volgen de voornaamste opmerkingen en wijzigingen die werden doorgevoerd aan de nota:

- Algemene opleiding: een aantal leden gaven aan dat de zaken te positief worden voorgesteld. Er is weliswaar een positieve evolutie in de dienstverlening van AgO, maar deze is zeker nog voor verbetering vatbaar. Hierbij werd vooral verwezen naar de dienstverlening van de GDPB. N.a.v. deze opmerking werd in de nota, die nadien voor advies werd voorgelegd aan het Voorzitterscollege, erkend dat er uiteraard nog steeds verbetering mogelijk is, zeker wat betreft de GDPB, die sedert 1 september 2020 werd overgeheveld naar AgO. In de nota werd ook toegevoegd dat de ontevredenheid over de dienstverlening van de GDPB grotendeels te wijten is aan de onderfinanciering van deze dienst en de krappe personeelsbezetting, ook al werden zowel in de vorige regeerperiode als in deze regeerperiode er inspanningen geleverd om de personeelsbezetting bij de GDPB te verhogen.
- Wat betreft het voorstel inzake rekrutering en selectie drongen enkele leden aan op een gefaseerde aanpak (zoals ook is voorzien in deze nota: de entiteiten sluiten ten laatste op 1 januari 2024 aan op de dienstverlening van het Selectiecentrum). M.b.t. het voorstel inzake rekrutering en selectie werd in de nota opgenomen dat de wervende entiteit betrokken wordt in ieder beslissingsmoment tijdens de selectieprocedure, mee bepaalt aan welke criteria een kandidaat moet voldoen, en actief deelneemt aan het eindgesprek in de laatste module. Overeenkomstig het VPS heeft de lijnmanager steeds het laatste woord over wie er geworven wordt of uitzonderlijk niet geworven wordt. In de nota werd ook opgenomen dat er steeds een combinatie zal zijn tussen VO-brede werfreserves waarvan entiteiten snel kunnen gebruik maken en klassieke selectieprocedures voor specifieke profielen.
- Wat betreft het voorstel inzake de ziektecontrole werd verduidelijkt in het voorstel dat de aansluiting op de raamovereenkomst geen gevolgen heeft voor de bevoegdheid van de

leidend ambtenaar, die nog steeds autonoom over ziektecontroles binnen zijn entiteit kan beslissen.

- Wat betreft het voorstel inzake arbeidsplaatsbeheer merkten enkele leden op dat de volgorde van de zaken door elkaar wordt gehaald, want een uniform gebruik van de module Arbeidsplaatsbeheer kan maar als het personeelsplan overal op dezelfde manier wordt ingevuld. De huidige procedure voor de opmaak van een personeelsplan dateert van 2009, maar dit wordt op verschillende manieren ingevuld door de entiteiten. De actualisatie van die aanpak is nodig, om dan pas te gaan naar een VO-brede personeelsbehoefteplanning. N.a.v. deze opmerking werd de tekst van het voorstel aangepast in die zin dat er zal worden ingezet op een parallelle aanpak van de nieuwe visie op personeelsplanning en de optimalisatie van het gemeenschappelijk systeem voor arbeidsplaatsbeheer om zo sneller de vooropgestelde doelstellingen te kunnen bereiken, met een optimale betrokkenheid van de entiteiten.
- Het voorstel inzake leren en ontwikkelen werd positief onthaald, maar de leden vroegen wel dat er ook aandacht is voor de entiteitspecifieke behoeften. N.a.v. deze opmerking werd in het voorstel beter geduid dat AgO zal werken met behoeftenpeilingen voor het afbakenen van gemeenschappelijke generieke opleidingen en dat de klanten in de toekomst betrokken zullen worden bij de opmaak en de verwerking van de resultaten van deze behoeftenpeilingen. AgO zal op korte termijn onderzoeken binnen welke netwerkformule of overlegvorm deze gemeenschappelijke trainingen gericht op generieke vaardigheden, kunnen afgebakend worden.

## 2.5.2. VOORZITTERSCOLLEGE

De aan het advies van de Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening en -systemen aangepaste voorstellen werden vervolgens voorgelegd aan het Voorzitterscollege die deze voorstellen besprak tijdens haar vergadering van 17 september 2020.

Hierna volgen de voornaamste opmerkingen van het Voorzitterscollege en telkens ook de repliek op deze opmerkingen:

- **Algemene opmerking:**  
Het Voorzitterscollege vraagt om de HR-dienstverlening die de entiteit zelf nog dient op te nemen en het nodige personeel daarvoor ook in rekening te brengen.

Repliek: Deze opmerking heeft de facto betrekking op het voorstel inzake rekrutering en selectie. Bij het uitvoeren van de aansluitingstrajecten zal er een consensus worden gezocht naar het aantal VTE en middelen dat dient te worden overgedragen naar AgO. Het gaat telkens om een evenredige overdracht waarbij wordt uitgegaan van de taken die AgO zal opnemen. De taken die nog door de entiteit dienen opgenomen te worden (bijv. het aanmaken van een functiebeschrijving, het aanmelden van een vacature, het onthaal van nieuwe personeelsleden, ...) worden niet meegenomen in het rekenmodel en worden dus ook niet meegenomen in de overdracht van VTE en middelen.

- **Rekrutering en selectie:**

1° Het Voorzitterscollege vraagt een verduidelijking van het rekenmodel voor overdracht van personeel en middelen:

Repliek: bij een aansluiting op de dienstverlening rond rekrutering en selectie wordt er aan de entiteiten gevraagd om een overzicht te bezorgen van alle selectie- en bevorderings-

procedures van de afgelopen twee volledige jaren. De aangeleverde data moet onderverdeeld zijn in het aantal externe wervingen, het aantal bevorderingen binnen niveau, het aantal bevordering naar een hoger niveau en het aantal procedures van horizontale mobiliteit. Voor de invoer in het rekenmodel neemt AgO het gemiddelde aantal over de twee jaar voor ieder type selectieprocedure. Dit gemiddelde geven we in in ons rekenmodel. In dit model wordt er een bepaald gewicht gehangen aan het type procedure op basis van het werk dat hierin moet ingestoken worden. Zo zijn er bij externe wervingen meestal een pak meer kandidaten dan bij een interne procedure. Bijgevolg zal er een zwaarder gewicht gegeven worden aan externe wervingen. Het rekenmodel berekent dan hoeveel VTE selectiecapaciteit (A-niveau) en dossierbeheer (B-niveau) er zou moeten worden overgedragen. Aangezien het vaak gebeurt dat deze VTE samengeteld onder de 1 blijft, proberen wij altijd om entiteiten te clusteren en een optimale overdracht te regelen voor zowel de entiteit als AgO.

2° Het Voorzitterscollege vraagt om de rekrutering en selectie van zeer specifieke profielen in de beleidsdomeinen buiten de scope te laten van de centrale dienstverlening:

Repliek: AgO argumenteert in punt 2.4.1. van deze nota waarom ze voorstander is van een centrale dienstverlening rond rekrutering en selectie. Deze argumenten gelden zowel voor de generieke als de specifieke selecties. Een kunstmatig onderscheid maken tussen generieke en specifieke profielen zou een uitholling betekenen van de initiële doelstelling in de nota, namelijk één gemeenschappelijke dienstverlener voor alle selectie- en bevorderingsprocedure. AgO heeft op dit moment al heel wat ervaring opgebouwd met het rekruteren en selecteren van specifieke profielen. Zo staat AgO nu reeds in voor de werving van onder meer loodsen, matrozen, (bio-)ingenieurs, dokters, verpleegkundigen, inspecteurs, specifieke IT-profielen. Vlaams economisch vertegenwoordigers, afgevaardigden van de Vlaamse Regering, boekhouders, begrotingsspecialisten, gedetacheerde leerkrachten, ... Ieder gezocht profiel vraagt een specifieke aanpak en het is belangrijk om op een innovatieve manier steeds opnieuw de rekrutering en selectie van deze profielen te gaan heruitvinden. AgO is ervan overtuigd dat ze net zoals bij de opgesomde profielen, snel de nodige kennis kan vergaren om deze profielen op een even efficiënte manier te werven (binnen het raamwerk van het VPS en de omzendbrief inzake de kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren) als de entiteiten zelf.

3° Het beleidsdomein EWI merkt op dat het in de toekomst ook zeer belangrijk is om erover te waken dat de timing gerespecteerd kan blijven indien de vraag toeneemt, zeker wanneer er sprake is van een monopolypositie.

Repliek: de doorlooptijden van selectieprocedures worden op dit moment al sterk gemonitord en zijn ook opgenomen in het KPI-dashboard van AgO. De doorlooptijd beperken, zonder aan kwaliteit in te boeten, blijft ook in de toekomst een absolute prioriteit voor AgO. Niet alleen is dit belangrijk voor de wervende entiteit, maar ook voor de kandidaten is een vlotte selectieprocedure die niet te lang aansleept cruciaal. AgO is op dit moment ook volop bezig met een nog uitgebreidere rapportering uit te bouwen die automatisch up-to-date wordt gehouden en AgO in staat stelt om kort op de bal te spelen indien de doorlooptijd zou oplopen. Het is ook de intentie van AgO om hier steeds transparant over te communiceren met de entiteiten.

4° Het beleidsdomein Omgeving stelt het volgende: "De nota benadrukt de voordelen van centralisatie selectie en rekrutering (instroom), deze voordelen zijn er ook bij doorstroom en uitstroom, hiervoor stelt de nota geen dienstverlening voorop."

Repliek: het op het Voorzitterscollege geagendeerde voorstel heeft het over alle selectieprocedures. Hiermee worden zowel de externe wervingen (contractueel en statutair) bedoeld, als bevorderingen (binnen en naar een hoger niveau) en de procedures van horizontale mobiliteit (binnen de entiteit of VO-breed). Naar aanleiding van deze opmerking werd dit ook



nog eens extra verduidelijkt in punt 2.4.1. van deze nota. Het voorstel in de nota beslaat dus zowel in- als doorstroom. Alleen de procedures die een lijnmanager zelf mag organiseren (vervangingscontracten, tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften voor max. een contract van één jaar, startbanen, ...), zitten niet mee in scope. Hoewel er op het gebied van uitstroom potentieel veel HR-mogelijkheden zijn, is dit geen onderdeel van dit voorstel.

5° Bij het standpunt van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming staat de bekommernis dat de beslissing over wie wordt geworven, bij de entiteit moet blijven.

Repliek: Het is ook voor AgO zeer belangrijk dat de wervende entiteit de nodige impact heeft op de volledige selectieprocedure en de eindbeslissing een bevoegdheid blijft van de lijnmanager van de entiteit. In punt 2.4.1. van deze nota staat reeds het volgende: *“De wervende entiteit wordt ook betrokken in ieder beslissingsmoment tijdens de selectieprocedure. Zij bepalen mee de criteria aan de welke een kandidaat moet voldoen en nemen actief deel aan het eindgesprek in de laatste module. Zoals het VPS stipuleert heeft de lijnmanager het laatste woord over wie er geworven wordt of uitzonderlijk niet geworven wordt.”*

AgO wenst een klantgerichte dienstverlening aan te bieden met oog voor het nodige maatwerk voor de wervende entiteit. In het VPS wordt duidelijk aangehaald dat de lijnmanager betrokken wordt bij verschillende stappen in de selectieprocedure, en dit zowel voor aanwervingen als bevorderingen en procedures van horizontale mobiliteit:

#### Aanwerving:

##### **Art. III 8.**

*“De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.”*

*“De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.”*

*“De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de (sub)entiteit.”*

##### **Art. III 9.**

*“De selector stelt per selectie, in overleg met de lijnmanager, een selectiereglement vast.”*

##### **Art. III 10.**

*“De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten.”*

#### Horizontale mobiliteit:

##### **Art. VI 22.**

*“De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.”*

*“De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.”*

*“De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.”*

*“De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de (sub)entiteit.”*

*“De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de*

*geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten.”*

*Bevordering:*

**Art. VI 34.**

*“De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.”*

*“De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.”*

*“De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.”*

*“De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit.”*

*“De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.”*

*“De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. “*

6° Het beleidsdomein Financiën en Begroting houdt een pleidooi voor een uitbreiding van het werken met gecertificeerde selectoren bij die entiteiten die dit willen.

Replik: het systeem van gecertificeerde selectoren vraagt op dit moment al een serieuze inspanning van AgO. AgO is namelijk eindverantwoordelijke voor deze procedures en voert dus op iedere procedure een kwaliteitscontrole uit. Dit verder uitbouwen is daarom niet opportuun. AgO wenst de aansluiting op de dienstverlening van het selectiecentrum gefaseerd te laten lopen, en dit in drie fases. In een eerste fase focust AgO zich op entiteiten die geen eigen selectiecapaciteit hebben en op dit moment dus alles uitbesteden. In een tweede fase kijkt AgO naar entiteiten waar de selectiecapaciteit wegvalt (collega's die een andere uitdaging aangaan, pensionering van de selector, ...) In een laatste fase kijkt AgO naar de entiteiten die meerdere selectieverantwoordelijken hebben of werken met een goed functionerende gecertificeerde selector. De ambitie is om tegen 1 januari 2024 geëvolueerd te zijn tot de gemeenschappelijke dienstverlener wat betreft rekrutering en selectie. Samen met de aansluitende entiteiten wil AgO echter kijken naar het meest logische moment voor aansluiting dat past binnen deze ambitie.

#### - **Arbeidsplaatsbeheer**

1° De beleidsdomeinen WSE, MOW, CJSM, FB en OV uiten de bekommernis dat arbeidsplaatsbeheer geen rigide systeem mag zijn dat veel planlast veroorzaakt. Deze beleidsdomeinen vragen daarentegen een eenvoudig en transparant systeem, zowel op vlak van input van gegevens als op vlak van rapportering.

Replik: de bestaande Vlimpers module arbeidsplaatsbeheer (APB) werd tijdens de afgelopen 2 jaar grondig geëvalueerd door een werkgroep binnen AgO. Op basis van de eigen ervaring en van de opmerkingen/ vragen vanuit de entiteiten werd geanalyseerd of alle mogelijke situaties op het vlak van personeelsbezetting correct kunnen worden vertaald in de module en de daarbij horende rapportering. Waar aangewezen werden de functionaliteiten van de module aangepast of werden nieuwe functionaliteiten toegevoegd.

Het resultaat van deze oefening is een vereenvoudigde APB-module, vergezeld van een [gedetailleerde handleiding](#) op maat van de verschillende gebruikersgroepen. Om een uniforme invoer te faciliteren werd een [sjabloon](#) ontwikkeld voor de HR-medewerkers van de entiteiten. Alle informatie hierover kan geraadpleegd worden op de Vlimpers website: <https://overheid.vlaanderen.be/personeel/vlimpers/vlimpersmodule-arbeidsplaatsbeheer>.

Volgende stappen zijn 1) het (waar nodig) bijsturen van de gegevens voor de entiteiten die al met de APB-module werken en 2) de module uitrollen voor entiteiten die hiervoor vragende partij zijn. Beide telkens in nauwe samenwerking met de HR-verantwoordelijken van de betrokken entiteiten. Zo wordt de bruikbaarheid van de nieuwe methodologie aan de praktijk getest en kan ze verder worden verfijnd.

Als blijkt dat bijkomende aanpassingen aan de APB-module nodig zijn zal het standaard proces voor het behandelen van wijzigingsvragen worden gevolgd. In kader van dit proces wordt aan de hand van een kosten-batenanalyse bepaald of de gevraagde wijziging een meerwaarde biedt voor een voldoende groot percentage van de Vlimpers gebruikersgroep.

2° De beleidsdomeinen WSE, L&V en F&B vragen dat er eerst een strategische visie / globaal beleidskader inzake personeelsbehoefteplanning wordt uitgewerkt vooraleer er een vertaling komt naar een tool/module die deze personeelsplanning moet ondersteunen/faciliteren.

Repliek: zoals werd vermeld bij het advies van de Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening en -systemen werd n.a.v. dit advies de tekst van het voorstel aangepast in die zin dat er zal worden ingezet op een parallelle aanpak van de nieuwe visie op personeelsplanning en de optimalisatie van het gemeenschappelijk systeem voor arbeidsplaatsbeheer om zo sneller de vooropgestelde doelstellingen te kunnen bereiken, met een optimale betrokkenheid van de entiteiten.

Daarnaast werken er al meerdere entiteiten met de module arbeidsplaatsbeheer. Dat maakt het niet opportuun om het formuleren van een helder antwoord op steeds terugkerende methodologische vragen uit te stellen.

3° De beleidsdomeinen WSE en CJSM wijzen op het belang van een goede rapportering en vragen dat de entiteiten worden betrokken bij hoe dit wordt ingevuld. CJSM vraagt ook op welke termijn AgO een rapport ter beschikking zal stellen aan de entiteiten.

Repliek: AgO biedt m.b.t. arbeidsplaatsbeheer rapportering aan op 3 niveaus:

- operationele rapportering (controlerapporten voor het DCPA);
- entiteitsrapportering (ten behoeve van het personeelsbeleid van de entiteit);
- beleidsrapportering (ten behoeve van het personeelsbeleid op VO-niveau).

In november 2019 vond een werksessie plaats rond de aanpassing van de entiteitsrapportering, en dit als een logische volgende stap in de evaluatie van de APB-module. Via het HR-platform in Basecamp werden de HRBP's van alle entiteiten uitgenodigd.

De vernieuwde entiteitsrapportering is sinds het voorjaar van 2020 te vinden in de Vlimpers rapportenshop op het Cognosplatform. Op basis van de feedback van de entiteiten wordt momenteel de laatste hand gelegd aan de rapporten.

4° De beleidsdomeinen Onderwijs & Vorming en Omgeving informeren ook naar het (digitaal) sjabloon dat ter beschikking zal worden gesteld van de personeelsplannen.

Repliek: bij de evaluatie van de invoerinstructies voor de APB-module vormden de behoeften voor de beleidsrapportering een belangrijk uitgangspunt. Het ontwerpsjabloon voor de beleidsrapportering en de vereenvoudigde 'spelregels' zijn dan ook volledig op elkaar afgestemd.

Op het HR-infonetwerk van eind 2019 gaf AgO een stand van zaken over de ondertussen afgeronde oefening voor het vereenvoudigen van de APB-spelregels. Naast het wat, waarom en hoe van arbeidsplaatsbeheer werd de planning voor het vernieuwen van de rapportering toegelicht. Via inzage in het ontwerp voor de beleidsrapportering konden de HR-medewerkers

zich al een concreet beeld vormen van hoe uniforme rapportering een belangrijke opstap vormt naar een VO-brede personeelsbehoefteplanning.

Het ontwerp voor de beleidsrapportering zal als bijlage worden toegevoegd aan een afzonderlijke nota aan de Vlaamse Regering over de aanpak van personeelsbehoefteplanning op niveau van de Vlaamse overheid.

– **Raamovereenkomst EDPB:**

Het beleidsdomein L&V gaf de bekommernis mee dat de EDPB (IDEWE) niet zelf de lead mag krijgen.

Repliek: dit is correct, maar dit is in de praktijk ook niet het geval. In het Aansturingscomité van de GDPB werden bijvoorbeeld in 2019, in overleg met de entiteiten, afspraken gemaakt over de besteding van de preventie-eenheden en werd hiervoor een nieuwe compensatieregeling uitgewerkt, met een betere afstemming op de noden van de verschillende entiteiten.

### **3. BESTUURLIJKE IMPACT**

#### **A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID**

De Inspectie van Financiën verleende op 16 oktober 2020 een gunstig advies, mits de verschillende initiatieven worden opgevangen binnen de referte kredieten en indien sprake zou zijn van een overdracht van personeel uit een agentschap met rechtspersoonlijkheid naar AGO de looncomponent “pool der parastatalen” aan de algemene middelen toekomt.

De Inspectie van Financiën formuleerde volgende vragen en opmerkingen onder de punten 3.1 en 3.2 van het advies:

##### **Rekrutering en selectie**

- “Kan de gefaseerde aansluiting worden opgevangen zonder de inzet van extra personeelsleden en zonder extra middelen bij AGO? Is hiervoor extra begeleiding nodig of niet? Inzake het budgettair luik bevat de nota aan de Vlaamse Regering geen informatie (look niet inzake de andere voorstellen)?”  
Repliek: Zoals in punt 2.4.1. van deze nota uitgelegd zal de aansluiting van entiteiten gepaard gaan met een overdracht van koppen, personeelsbudget en werkingsmiddelen. Er wordt op basis van het rekenmodel van AgO gekeken wat een entiteit precies moet overdragen om de kwalitatieve dienstverlening wat betreft rekrutering en selectie te garanderen. De aansluitingen zouden in verschillende golven plaatsvinden en dit wordt gecoördineerd door AgO. Hiervoor is geen extra begeleiding nodig.

- “In de argumentatie voor de voordracht wordt verwezen naar het kwalitatief en objectief verloop van selectieprocedures die door AGO worden gewaarborgd. Sinds de oprichting van de gemeenschappelijke dienstverlening rekrutering en selectie binnen AgO werden er slechts twee procedures betwist via de Raad van State. Ligt dit cijfer hoger bij de selecties die door anderen worden uitgevoerd?”

Repliek: AgO heeft geen zicht op het aantal betwistingen bij de Raad van State voor de ganse DVO en kan hier dus geen vergelijking maken. Wel is er het interne auditrapport van de thema-audit “in- en uitstroom van medewerkers”. Dit rapport bevestigt dat AgO een kwalitatief sterk en objectief rekruteringsproces heeft en dat het Selectiecentrum van AgO de objectieve selectieprocedures steeds kwaliteitsvol toepast, hetgeen niet het geval is voor procedures bij 2 van de andere 5 geauditeerde entiteiten.

- “Het voorstel gaat gepaard met de overdracht van personeel en werkingsmiddelen. Welke werkingsmiddelen bedoelt men juist? Enkel de rugzakjes van de personeelsleden of ook nog andere werkingsmiddelen die worden ingezet voor werving en de selecties?”

Repliek: De werkingsmiddelen gaan in eerste instantie inderdaad over het rugzakje per overgedragen personeelslid. Daar komen echter ook nog andere werkingsmiddelen bij die nodig zijn om in te zetten op innovatie, gebruik van testen en testontwikkeling, arbeidsmarktcommunicatie, employer branding, opleiding, ... De over te dragen werkingsmiddelen zullen afhangen van de grootte van de entiteit die aansluit. Deze werkingsmiddelen zijn echter noodzakelijk om een adequate rekruterings- en selectiestrategie uit te werken op maat van de entiteit. De overheveling van personeelsleden, personeelsbudget en werkingsmiddelen zal gefaseerd voor de beslissing worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

- “Voor de selecties van de functies waarvoor de lijnmanager zelf kan optreden als selector wordt een uitzondering voorzien. Is dit nog haalbaar na de overdracht van voormelde personeelsleden?”

Repliek: Zoals vermeld in punt 2.4.1. van deze nota is de omzendbrief BZ 2014/5 van 23 mei 2014 inzake de kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren niet van toepassing op deze selecties. Hiervoor hoeft dus geen objectieve selectieprocedure te worden gevolgd, waardoor de interne belasting zeer klein is. Deze procedures worden ook niet meegeteld in het rekenmodel en hiervoor moet de entiteit dus geen middelen overdragen. AgO biedt wel ondersteuning bij de indiensttreding en onboarding van deze medewerkers. Indien de lijnmanager deze procedures toch wil organiseren volgens de principes van de omzendbrief rond kwalitatieve selectieprocedures en selectoren, zal AgO deze procedure samen met hem opnemen.

- “In de nota wordt opgenomen dat de wervende entiteit betrokken wordt in ieder beslissingsmoment tijdens de selectieprocedure, mee bepaalt aan welke criteria een kandidaat moet voldoen, en actief deelneemt aan het eindgesprek in de laatste module. Kan de wervende entiteit ook actief deelnemen aan andere stappen in de procedure? Dit is mogelijks wenselijk voor specialistische wervingen.”

Repliek: Iedere selectieprocedure wordt voorafgegaan door een intake-moment. Tijdens deze intake kan de entiteit aangeven bij welke onderdelen ze welke rol willen opnemen. AgO bewaakt natuurlijk de kwaliteit en objectiviteit, maar indien een bepaalde entiteit vraagt om actiever deel te nemen aan bepaalde stappen, dan kan dit zeker bekeken worden.

- “Inzake het rekenmodel voor overdracht van personeel en middelen wordt in de nota aan de Vlaamse Regering het volgende toegelicht:

“Bij een aansluiting op de dienstverlening rond rekrutering en selectie wordt er aan de entiteiten gevraagd om een overzicht te bezorgen van alle selectie- en bevorderingsprocedures van de afgelopen twee volledige jaren. De aangeleverde data moet onderverdeeld zijn in het aantal externe wervingen, het aantal bevorderingen binnen niveau, het aantal bevordering naar een hoger niveau en het aantal procedures van horizontale mobiliteit. Voor de invoer in het rekenmodel neemt AgO het gemiddelde aantal over de twee jaar voor ieder type selectieprocedure. Dit gemiddelde geven we in in ons rekenmodel. In dit model wordt er een bepaald gewicht gehangen aan het type procedure op basis van het werk dat hierin moet ingestoken worden. Zo zijn er bij externe wervingen meestal een pak meer kandidaten dan bij een interne procedure. Bijgevolg zal er een zwaarder gewicht gegeven worden aan externe wervingen. Het rekenmodel berekent dan hoeveel VTE selectiecapaciteit (A-niveau) en dossierbeheer (B-niveau) er zou moeten worden overgedragen. Aangezien het vaak gebeurt dat deze VTE samengeteld onder de 1 blijft, proberen wij altijd om entiteiten te clusteren en een optimale overdracht te regelen voor zowel de entiteit als AgO.”

Hoe zullen voormelde gewichten concreet worden bepaald? Wordt nu reeds gewerkt met standaardtijden voor de verschillende activiteiten in het wervings- en selectieproces? Hoe werden deze bepaald? Ook al wordt de procedure overgedragen er zullen steeds bepaalde activiteiten achterblijven bij de entiteiten. Daarom zal in een eerste fase dienen te worden bepaald welke activiteiten in het proces door de entiteit nog zelf zullen worden uitgevoerd en welke activiteiten door AGO zullen worden overgenomen. Deze opdeling zal dienen te worden gevalideerd net zoals

voormelde gewichten. De personeelsoverdrachten worden aan IF voorgelegd zodat het ook logisch is dat voorafgaandelijk de toegepaste methodologie wordt voorgelegd.”

Replik: Het rekenmodel werd door AgO, in samenwerking met Möbius, gebouwd. Het is in 2016 opgebouwd na een werklastmeting van zowel selectieverantwoordelijken, als dossierbehandelaars. Het rekenmodel houdt inderdaad rekening met bepaalde parameters die voor iedere soort procedure kunnen variëren. Zo worden er meer kandidaten verwacht voor een externe werving dan voor een procedure van horizontale mobiliteit waarvan de scope beperkt blijft tot de eigen entiteit. Hierdoor krijgt het aantal externe wervingen meer gewicht in de totaalberekening per entiteit.

Bij een aansluiting gaat AgO steeds uit van het waterlijndiagram. Bepaalde taken (zoals de vacantverklaring van een functie en de aanmelding van deze functie bij AgO) blijft de verantwoordelijkheid van de aangesloten entiteit. Deze taken worden niet meegenomen in het rekenmodel. Entiteiten die op dit moment zelf verantwoordelijk zijn voor deze selecties moeten dit nu ook doen en dus verandert er op dat gebied weinig. Het is inderdaad wel belangrijk om met iedere entiteit in gesprek te gaan om in alle transparantie te kunnen starten aan de samenwerking.

### **Raamovereenkomst ziektecontrole**

“Het voorstel is dat alle entiteiten van de DVO, met uitzondering van de OPZ's Geel en Rekem, in de eerste helft van 2021 aansluiten bij de raamovereenkomst van AgO voor ziektecontrole. Dit heeft concreet tot gevolg dat ook de VDAB, de VMSW, VLOR en Agion aansluiten bij deze raamovereenkomst. De OPZ's Geel en Rekem kunnen aansluiten bij deze raamovereenkomst. Waarom juist een verplichte aansluiting voorzien in de eerste helft van 2021? Kunnen de voormelde entiteiten rekening houdend met hun eventuele lopende contractuele verplichtingen allemaal tegen dan aansluiten? “

Replik: deze entiteiten zijn allen aangesloten bij de raamovereenkomst die de VDAB heeft afgesloten met Certimed. Deze overeenkomst dateert nog van de jaren '80 en is een opdracht zonder einddatum die ieder jaar zonder procedure werd verlengd.

De VDAB heeft deze overeenkomst ondertussen opgezegd met een opzeggingstermijn van 3 maand, ingaande op 1 oktober zodat ze afloopt op 31/12/20. De VDAB heeft de andere entiteiten die waren aangesloten bij deze overeenkomst hiervan verwittigd. Ingevolge het voorstel in punt 2.4.2. van deze nota zullen deze entiteiten vanaf 1/1/2021 aansluiten bij de raamovereenkomst voor de Vlaamse overheid, die momenteel wordt gegund door AgO. Ook de OPZ's Geel en Rekem kunnen hierop aansluiten indien ze dit wensen. Eens de wachttijd van veertien dagen is verstreken zal AgO breed communiceren over wie de dienstverlener wordt.

### **Raamovereenkomst EDPB**

Wat het voorstel betreft om de Vlaamse Waterweg en het Agentschap Opgroeien regie vanaf 1 januari 2022 te laten aansluiten bij de gemeenschappelijke EDPB vroeg IF na te gaan of deze datum contractueel kan gelet op de overeenkomsten die eventueel nog lopende zijn.

Replik: de Vlaamse Waterweg en het agentschap Opgroeien regie dienen hun contract met hun huidige EDPB op te zeggen op de wijze en onder de voorwaarden bepaald in art. II.3-13 codex welzijn op het werk. Hierbij dient een opzeggingstermijn van minimaal zes maanden gerespecteerd te worden, die aanvangt op de eerste dag van de maand die volgt op deze waarin de opzegging werd gegeven en die eindigt op 31 december van, al naargelang het geval, het lopende of het volgende kalenderjaar. Om een aansluiting op 1 januari 2022 mogelijk te maken bij de gemeenschappelijke EDPB dienen de Vlaamse Waterweg en het agentschap Opgroeien regie dus hun opzeg ten laatste op 30 juni 2021 kenbaar te maken aan hun huidige EDPB.

## Arbeidsplaatsbeheer

“De Inspectie van Financiën heeft bij de advisering van de ondernemingsplannen moeten vaststellen dat de opmaak en de onderbouwing van de personeelsplannen zeer verschillend is.

In februari 2020 startte AgO een project om de visie op personeelsplanning verder uit te werken, samen met een implementatieplan. Tijdens het najaar van 2020 wordt het gesprek met de klantenentiteiten aangegaan om zo tot een gedragen visie te komen. In een volgende fase (2021) zal nagegaan worden welke veranderingen eventueel in de regelgeving moeten doorgevoerd worden. Overeenkomstig artikel 43, § 2, 3° dienen de ontwerpen van personeelsplannen aan de Inspectie van Financiën te worden voorgelegd. De IF adviseert dan ook dat de nieuwe werkwijze eveneens voorafgaandelijk aan de IF wordt toegelicht zodat deze met het oog op de adviesverlening van de individuele personeelsplannen kan worden gevalideerd ook als mogelijk hiervoor geen wijziging van de regelgeving nodig. “

Repliek: de opmerking van IF dat de opmaak en de onderbouwing van de personeelsplannen zeer verschillend is, is terecht en bevestigt de vaststelling die ook AgO heeft gemaakt en is opgenomen in punt 2.4.4. van deze nota, met name dat de bestaande procedure voor de opmaak van een personeelsplan (die van 2009 dateert en ondertussen op enkele punten achterhaald is) teveel ruimte tot interpretatie laat, waardoor elke entiteit een eigen invulling geeft aan de opmaak en inhoudelijke en procedurele vereisten van hun personeelsplan, alsook aan de bijhorende rapportering aan de functioneel bevoegde minister. Door dit amalgaam van werkwijzen en zonder gecoördineerde opvolging en ontsluiting is er geen overzicht mogelijk op niveau van de Vlaamse overheid en kunnen er bijgevolg moeilijk gemeenschappelijke acties ondernomen worden met betrekking tot in-, door- en uitstroom.

Om die reden wordt met deze nota voorgesteld binnen de Vlaamse overheid eenzelfde methodiek te hanteren voor de opmaak en het beheer van een correct en eenduidig personeelsplan waarin wordt aangegeven hoeveel arbeidsplaatsen de entiteit telt en wat de eigenschappen zijn van deze plaatsen. Zoals gevraagd door IF zal AgO de nieuwe visie op personeelsplanning, het implementatieplan en de eventuele wijzigingen van de regelgeving vooraf toelichten aan de Inspecteur van Financiën, gelet op de opdracht van IF om de individuele personeelsplannen te adviseren.

Het begrotingsakkoord werd verleend op 26 oktober 2020.

## B. ESR-TOETS

Niet van toepassing

## C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggende nota heeft geen weerslag op het personeelsbestand van de diensten van de Vlaamse overheid. Het voorstel inzake rekrutering en selectie en de aansluiting van De Vlaamse Waterweg bij de GDPB hebben wel tot gevolg dat er personeelsleden en personeelsbudget zullen worden overgeheveld van andere entiteiten naar AgO, zonder dat dit evenwel leidt tot een toename van het totaal aantal personeelsleden bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Bij het uitvoeren van de aansluitingstrajecten zal de concrete overdracht van personeelsleden, personeelsbudget of werkmiddelen worden bekeken. Per aansluitingstraject zal een consensus worden gezocht naar het aantal VTE of middelen dat dient te worden overgedragen naar AgO.

## D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

- a) Personeel: deze nota noodzaakt geen bijkomende inzet van het in dienst zijnde personeel van de lokale besturen, noch de werving van bijkomend personeel.
- b) Werkingsuitgaven: deze nota heeft geen weerslag op de lopende uitgaven van de lokale besturen.
- c) Investerings en schuld: de uitvoering van deze nota veroorzaakt geen bijkomende investeringen voor de lokale besturen.
- d) Ontvangsten: in uitvoering van deze nota worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale besturen ter beschikking gesteld.
- e) Conclusie: deze nota heeft geen weerslag op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale besturen.

## **4. VERDER TRAJECT**

Voor de uitwerking en implementatie van de diverse voorstellen verwijs ik naar hetgeen is opgenomen in punt 2.4. van deze nota.

Zoals vermeld bij het voorstel inzake rekrutering en selectie zal de (gefaseerde) overheveling van personeelsleden, personeelsbudget en werkingsmiddelen naar AgO ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

In uitvoering van deze nota zal ook een ontwerpbesluit tot wijziging van het oprichtingsbesluit van AgO van 11 juni 2004 ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

## **5. VOORSTEL VAN BESLISSING**

De Vlaamse Regering verleent haar goedkeuring aan de in deze nota opgenomen voorstellen tot uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR.

De viceminister-president van de Vlaamse Regering en  
Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Bart SOMERS

### Bijlagen:

- Het advies van de Inspectie van Financiën van 16 oktober 2020
- Het begrotingsakkoord