

**BELEIDS- EN BEGROTINGSTOELICHTING  
NAAR AANLEIDING VAN DE  
BEGROTINGSUITVOERING 2021  
HR-BELEID EN AUDIT VLAAMSE  
OVERHEID**

Ingediend door

Bart Somers

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur,  
Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

I. INHOUDSOPGAVE	
II. INLEIDING DOOR DE MINISTER .....	3
III. SAMENVATTING .....	3
IV. BELEIDSVELD: INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID .....	5
1. Inhoudelijk structurelement: HR .....	5
1.1. Strategische en operationele doelstellingen.....	5
1.2. Budgettair kader.....	14
1.2.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's)...	15
1.2.2. DAB's.....	23
2. Inhoudelijk structurelement: Audit Vlaamse overheid....	27
2.1. Strategische en operationele doelstellingen .....	28
2.2. Budgettair kader.....	30
V. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD .....	31
1.1. Agentschap Overheidspersoneel.....	31
1.2. Dienst van de Gouverneurs .....	35
2. Agentschap Audit Vlaanderen .....	38
3. DAB Audit Vlaanderen .....	40
VI. LIJST MET AFKORTINGEN .....	44

## II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

De BBT naar aanleiding van de begrotingsuitvoering 2021 HR en Audit Vlaamse overheid is de eerste waarin niet enkel toelichting wordt gegeven bij de begrotingscijfers, maar ook wordt toegelicht hoe uitvoering werd gegeven aan de strategische en operationele doelstellingen die zijn opgenomen in mijn beleidsnota HR en Audit Vlaamse overheid.

In 2021 werd verder gebouwd aan de modernisering van HR-beleid van de Vlaamse overheid. Met de goedkeuring van de Vlaamse Regering van de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid' legde ik de basis voor het harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden van alle personeelsleden. De beleidsvoorstellen die hierin zijn opgenomen verwerken verschillende operationele doelstellingen in een totaalpakket voor de huidige en toekomstige personeelsleden, met onder andere een duurzaam loopbaanbeleid, een nieuw beloningsbeleid, een sterk re-integratiebeleid, enzovoort.

Als gevolg van de coronacrisis waarborgde een groot deel van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid de dienstverlening van thuis uit. Meer nog dan voorheen werd ingezet op resultaatsgericht werken en digitale communicatie, ook bij organisaties en personeelsleden die dit voor de coronacrisis nog niet of in mindere mate toepasten. Met mijn omzendbrief hybride werken heb ik de visie op hybride werken geactualiseerd en verzeker ik dat we ook post-corona de getrokken lessen uit de coronacrisis borgen met voldoende aandacht voor de benodigde randvoorwaarden. De omzendbrief geeft richting aan de manier waarop teams en personeelsleden van de Vlaamse overheid samenwerken vanuit verschillende werkomgevingen en -locaties, maar wel verbonden blijven door technologie en fysieke samenkomsten.

Audit Vlaanderen voerde in 2021 in totaal 113 auditopdrachten uit: 72 bij de lokale besturen en 41 bij de Vlaamse administratie. Audit Vlaanderen werd ook zelf doorgelicht. Het resultaat van de doorlichting in 2021 was heel positief. Uit het rapport kwamen ook een aantal suggesties naar voor, waar het agentschap mee aan de slag gaat. Als conclusie werd aangegeven dat "Audit Vlaanderen hooggewaardeerd wordt door haar opdrachtgevers en stakeholders".

## III. SAMENVATTING

Op vlak van HR zijn initiatieven genomen in uitvoering van verschillende strategische doelstellingen waaronder uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden, een vernieuw loopbaan- en beloningsbeleid en de versterking van het welzijnsbeleid. Veel van deze initiatieven zijn gebundeld in de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. In het inhoudelijk structurelement HR worden deze 5 sporen dan ook herhaaldelijk vermeld. Het betreft:

- de rechtspositie;
- het loopbaan- en beloningsbeleid;
- de ziekteregeling en re-integratie;
- de uitstroom;
- het pensioen.

Het dossier met de grootste financiële impact van 2021 voor AgO betrof de aankoop van een nieuwe loonmotor (licentie, implementatie, exploitatie en aanverwante dienstverlening). In de begroting van 2021 werd voor deze aankoop

een bedrag van in totaal 10.057K euro voorzien. Door enerzijds de lagere dan verwachte aankoopprijs (op basis van de in 2021 uitgevoerde aanbestedingsprocedure) en anderzijds de tragere uitrol van dit investeringsdossier, kon in 2021 slechts 4.368K euro worden vastgelegd. Meer toelichting bij dit dossier is terug te vinden bij de bespreking van de uitgavenartikelen van de DAB Overheidspersoneel.

**TOTAAL – HR-BELEID EN AUDIT VLAAMSE OVERHEID, excl. DAB's, excl. apparaatsuitgaven en programma B**

(duizend euro)					
<b>2021</b>	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e BA	0	0	0	54.104	54.083
2e BA-JR	0	0	0	54.504	54.483
<b>BU</b>	0	0	0	39.238	38.548

**PROGRAMMA SK – INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID**

(duizend euro)					
<b>2021</b>	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e BA	0	0	0	54.104	54.083
2e BA-JR	0	0	0	54.504	54.483
<b>BU</b>	0	0	0	39.238	38.548

Bij het overzicht van deze totalen werd enkel rekening gehouden met de inhoudelijke structuurelementen van het programma SK die onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister bevoegd voor Bestuurszaken vallen.

**IV. BELEIDSVELD: INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID**

**1. Inhoudelijk structuurelement: HR**

Binnen dit inhoudelijk structuurelement worden alle kredieten ondergebracht om te komen tot een performantere HR-dienstverlening zodat de klanten en de klantentiteiten zich volledig kunnen richten op hun kerntaken.

Dit omvat de middelen die ingezet worden voor het formuleren van visie en beleidsvoorstellen met betrekking tot HR voor de Vlaamse overheid, het stimuleren en ondersteunen van een HR-beleid, het evalueren van een HR-beleid, het ondersteunen en adviseren van de Vlaamse overheid bij het realiseren van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid, het inschakelen van HR-businesspartners binnen het HR-model in entiteiten en bij organisatiebrede programma's.

Daarnaast bevat dit inhoudelijk structurelement ook de bundeling van de middelen die worden ingezet voor een proactief en modulair wervingsbeleid (rekrutering en selectie), duurzame inzetbaarheid, welzijn en flexibele tewerkstellingsmogelijkheden. In het kader van een geïntegreerd welzijnsbeleid wordt nauw ingezet op samenwerking en kennisdeling tussen verschillende welzijnsactoren.

Verder omvat dit inhoudelijk structurelement ook het applicatiebeheer Vlimpers, de pensioenbijdragen, de toelage aan DAB Overheidspersoneel, de subsidie voor vzw Sociale Dienst en de subsidie voor het Organisme voor de Financiering van de Pensioenen (2de pensioenpijler).

## **1.1. Strategische en operationele doelstellingen**

### **SD 1. De juiste persoon op de juiste plaats**

#### **OD 1.1. Strategische meerjaren- en VO-brede personeelsplanning**

In 2021 bracht mijn administratie via een bevraging in kaart welke behoeften de entiteiten hebben op vlak van (strategische) personeelsplanning. Vervolgens heeft mijn administratie onderzocht hoe ze de entiteiten kan ondersteunen vanuit bestaande en/of nieuwe dienstverlening. Ik heb voor deze oefening een beroep kunnen doen op middelen die reeds in 2020 waren vastgelegd. Een volgende stap is de actualisatie van het formele beleidskader rond personeelsplanning, waaronder de richtlijnen voor de opmaak van een personeelsplan.

#### **OD 1.2. Ontwikkeling van een kader hoe om te gaan met het naast elkaar bestaan van statutaire en contractuele tewerkstelling, aangevuld met bv. consultants, freelancers, uitzendkrachten, ...**

In 2021 stelde mijn administratie een overzicht op met de bestaande tewerkstellingsvormen en arbeidsrelaties binnen de Vlaamse overheid en de daaraan gekoppelde dienstverlening. In 2022 wil ik hierop verder bouwen en een kader ontwikkelen dat AgO zal toelaten de dienstverlening af te stemmen op de geïnventariseerde tewerkstellingsvormen en arbeidsrelaties.

#### **OD 1.3. Employer branding**

Het afgelopen jaar voerde mijn administratie bij enkele interne doelgroepen een onderzoek naar hun kijk op de Vlaamse overheid als werkgever. De impact op de samenleving en maatschappelijke meerwaarde, de mate van autonomie, de boeiende jobinhoud en de werk-privébalans werden daarbij als troeven en basisingrediënten voor ons werkgeversverhaal aangehaald. Aan de hand van gerichte campagnes en storytelling, acties of bijsturingen via en van de eigen kanalen als [www.werkenvoorvlaanderen.be](http://www.werkenvoorvlaanderen.be) of LinkedIn Vlaamse overheid enerzijds en via externe, betalende kanalen anderzijds zetten we het afgelopen jaar de Vlaamse overheid als werkgever verder op de kaart. Om potentiële kandidaten te laten proeven van onze jobs en werkgeversverhaal werd ook nieuw communicatie- en promotiemateriaal ontwikkeld. Alles samen vertegenwoordigt dit 188K euro.

In 2022 zullen externe doelgroepen geconsulteerd worden en onderzoek zal moeten uitwijzen waarom bepaalde profielen vandaag wel of niet voor de Vlaamse overheid solliciteren. Voor dit onderzoek legde ik in 2021 ook de basis en voorzag

ik 51K euro. Met die inzichten zullen onze externe acties gericht gevoerd kunnen worden en kunnen we onze positie als werkgever voor potentiële kandidaten verder versterken. Tegelijkertijd maak ik verder werk van verbeterpunten die uit het interne onderzoek naar voren kwamen, zoals het zicht hebben op doorgroeimogelijkheden.

#### **OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid**

Met 'loopbaan in eigen handen' heeft mijn administratie een aanbod uitgewerkt dat medewerkers doet nadenken over hun eigen loopbaan om zo zelfstandig loopbaankeuzes te maken en de eigen inzetbaarheid te verhogen (zie ook OD 2.1). In 2021 is mijn administratie ook gestart met de conceptuele uitwerking van een VO-brede talentpool. In 2022 zal mijn administratie een piloot uitvoeren via de opzet van een talentpool knelpuntfuncties. De evaluatie van deze piloot laat toe om bij te sturen vooraleer het in 2023 in recurrente dienstverlening wordt geïmplementeerd.

#### **OD 1.5. Versoepeling van de diplomavooraarden**

Ik verleende mijn goedkeuring aan een geactualiseerd ministerieel besluit met de olijsting van knelpuntfuncties. Dit ministerieel besluit is op 1 januari 2021 in werking getreden. Een lijnmanager binnen de diensten van de Vlaamse overheid kan beslissen om af te wijken van de diplomavooraarden als de functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties. Ik wil in 2022 dit principe breder toepassen en de nodige stappen zetten om bij in- en doorstroomprocedures de competenties en talenten van mensen voorop te zetten.

### **SD 2. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid**

#### **OD 2.1. Ontwikkelen van een duurzaam loopbaanbeleid**

Ik wil inzetten op een specifiek aanbod om kwetsbare profielen te heroriënteren en/of te begeleiden naar een zinvolle inzet binnen of buiten de Vlaamse overheid. Toekomstgerichte personeelsplanning is hierbij een onmisbaar hulpmiddel om medewerkers te kunnen herscholen en heroriënteren naar functies die duurzaam nodig zijn binnen de Vlaamse overheid (zie OD 1.1. strategische meerjaren- en VO-brede personeelsplanning).

In een pilootproject begeleidde mijn administratie in 2021 via de principes van casemanagement 11 personeelsleden, waarvoor binnen de entiteit en/of via herplaatsing geen oplossing gevonden werd. De projectgroep bracht mogelijke resterende heroriënteringspistes binnen de Vlaamse overheid in kaart. De drempels voor interne heroriëntering werden gedocumenteerd en de aanbevelingen vanuit dit project werden meegenomen in de beleidsvoorstellen betreffende het loopbaanbeleid in de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid' (zie hierna onder OD 2.3).

#### **OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen**

Digitaliseren en digitaal werken vragen specifieke competenties van personeelsleden. Met het actieplan 'Iedereen Digitaal' wens ik de kennis en digitale vaardigheden bij personeelsleden van de Vlaamse overheid in kaart te laten brengen en waar nodig opleidingen te voorzien. In 2021 werd de selectieleidraad voor deze overheidsopdracht opgemaakt.

Het project 'Strategie Digitaal Leren' tekende de krijtlijnen uit om te komen tot een gemeenschappelijke strategie gebaseerd op nieuwe digitale leervormen. In 2021 werden de ervaringen van dit project omgezet in een tweeledig aanbod voor de entiteiten van de Vlaamse overheid. Er werd een raamcontract afgesloten zodat de afnemende Vlimpers-entiteiten over een digitale leerbibliotheek beschikken. Daarnaast bood mijn administratie een opleidingstraject voor 'ontwikkelaar van digitale trainingen' aan zodat entiteiten zelf digitaal leermateriaal kunnen

aanmaken. Mijn administratie organiseerde in 2021 twee sessies om entiteiten te ondersteunen bij het introduceren van nieuwe leervormen voor hun medewerkers. Ze richtte tevens een online community op. Er werd in 2021 250K euro besteed aan deze en andere ontwikkelinitiatieven die VO-breed werden aangeboden.

### **OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid**

De Vlaamse overheid wil een dynamische en aantrekkelijke werkgever zijn en dit in de toekomst blijven. Op 21 februari 2020 nam de Vlaamse Regering akte van het traject om uitvoering te geven aan de ambitie om te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst.

In 2021 zette ik het traject naar de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden verder. Op basis van intern en extern onderzoek, studies en de dialoog met de vakbonden werd het traject geconcretiseerd in 5 sporen. Ik agendeerde op 25 juni 2021 en 29 oktober 2021 de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid' op de Vlaamse Regering. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid is één van de vijf sporen. Het belang van prestaties en competenties in de loonvorming zal toenemen. Ik liet een tool ontwikkelen die de constructie van een nieuw loongebouw ondersteunt.

### **SD 3. Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden**

De Vlaamse overheid wil een dynamische en aantrekkelijke werkgever zijn en dit in de toekomst blijven. Op 21 februari 2020 nam de Vlaamse Regering akte van het traject om uitvoering te geven aan de ambitie om te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst.

In 2021 zette ik het traject naar de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden verder. Op basis van intern en extern onderzoek en de dialoog met de vakbonden werd het traject geconcretiseerd in 5 sporen. Ik agendeerde op 25 juni 2021 en 29 oktober 2021 de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid' op de Vlaamse Regering'. De 5 sporen zijn:

- de rechtspositie;
- het loopbaan- en beloningsbeleid;
- de ziekteregeling en re-integratie;
- de uitstroom;
- het pensioen.

De conceptnota is de basis voor formele onderhandelingen met de vakorganisaties. Ik vroeg aan mijn administratie om de voorbereidingen op vlak van de juridische onderbouwing, de ondersteunende dienstverlening en de systeemtechnische aanpassingen op te starten. Ik gaf hierbij ook aandacht aan de [interne](#) communicatie en het verandermanagement.

### **OD 3.1. De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling**

De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling, namelijk deze op basis van een arbeidsovereenkomst, vormt één van de vijf sporen in voormelde conceptnota. Ik heb het voorbije jaar hierover informeel overleg opgestart met de vakorganisaties en dat zal in 2022 verdergezet worden.

### **OD 3.2. De hervorming van het ziekteverlof**

Zoals vermeld heeft één van de vijf sporen in voormelde conceptnota betrekking op de hervorming van de ziekteregeling. Ik werk samen met mijn administratie aan een nieuwe ziekteregeling waarbij de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden weggewerkt worden. Ik heb het voorbije jaar hierover informeel overleg opgestart met de vakorganisaties en dat zal in 2022 verdergezet worden.

### **OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds**

Nadat het Eigen Vermogen van het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek als eerste vrijwillig bijdragende onderneming in 2020 was toegetreden tot het Vlaams Pensioenfonds, hebben de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening zich in de loop van 2021 ook aangesloten. De aansluiting van deze vrijwillig bijdragende ondernemingen creëert schaalvoordelen. De diensten van de Vlaamse overheid kunnen immers de werkingskosten van het Vlaams Pensioenfonds beperken door die kosten te verdelen onder alle toegetreden bijdragende ondernemingen.

De VVSG, het OFP Provant (Prolocus) en het Vlaams Pensioenfonds hebben in juni 2021 een intentieverklaring ondertekend, waarbij zij het engagement hebben aangegaan om in de loop van 2022 een gezamenlijk technisch onderzoek te voeren naar de terreinen waarop een samenwerking tussen beide pensioenfondsen een meerwaarde kan opleveren. De resultaten van dat onderzoek kunnen ten vroegste in 2024 uitmonden in een verregaande samenwerking of zelfs samensmelting van beide pensioenfondsen tot een nieuw pensioenfonds voor de volledige Vlaamse publieke sector. Uiteraard moeten er voldoende garanties zijn dat dit voor alle partijen, onder wie ook de Vlaamse overheid en de Vlaamse lokale en provinciale besturen, meer voordelen dan nadelen oplevert.

## **SD 4. Versterken van het welzijnsbeleid**

### **OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn**

In 2020 werd in uitvoering van het Regeerakkoord de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB) overgeheveld naar AgO. In 2021 heb ik ingezet op een geïntegreerde en complementaire samenwerking tussen de verschillende welzijnsactoren. Ik gaf mijn administratie de opdracht om een samenwerkingsmodel uit te tekenen. Essentieel is dat een personeelslid snel doorstroomt naar een begeleidingstraject bij de best geplaatste actor, ongeacht bij welke welzijnsactor de vraag werd neergelegd, en dit met een grote zorg rond het behoud van de privacy van de betrokkene. In dit kader werd in 2021 een vernieuwd multidisciplinair overleg met alle welzijnsactoren opgestart, en werd de informatie betreffende welzijn op webpagina's meer toegankelijk gemaakt.

Ik hecht veel belang aan het versterken van het welzijnsbeleid binnen de Vlaamse overheid. In 2021 werden in dat kader volgende projecten en acties door mijn administratie uitgerold:

- De lancering van het dashboard welzijn, een tool die entiteiten in een oogopslag informatie toont over ziekte-indicatoren;
- De lancering van het welzijnskompas, een applicatie die HR-professionals, leidinggevend en personeelsleden ondersteunt bij het verbeteren van welzijn;
- De gunning van een nieuwe raamovereenkomst psychosociaal welzijn, bestaande uit 3 percelen (de ondersteuning bij het opmaken van een welzijns- en re-integratiebeleid, de monitoring van welzijn in teams en een ondersteuningsaanbod psychosociaal welzijn);
- De organisatie van de week van de gezondheid;
- De uitbreiding van het opleidings- en ondersteuningsaanbod voor HR, leidinggevend en personeelsleden over diverse aspecten van welzijn via een aanbod aan webpagina's en webinars.

### **OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid**

In 2021 werkte ik een omzendbrief re-integratie uit die een VO-breed beleidskader rond re-integratie omvat. Ik wil een actief beleid voeren om personeelsleden met (langdurige) gezondheidsproblemen alle kansen te geven om te re-integreren op de werkvloer, en hen zo maximaal mogelijk te ondersteunen om duurzaam aan het



werk te blijven. De omzendbrief re-integratie is onderdeel van het spoor ziekte in het traject 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid' (zie OD 2.3). Daarnaast investeerde ik in 2021 ook in de professionalisering van de actoren die rond re-integratie werken. Naast de organisatie van een basisopleiding, is er ook een lerend netwerk actief en werden er intervisiesessies georganiseerd.

## **SD 5. Versterken van het leiderschap**

### **OD 5.1. Uitwerking van een geïntegreerd raamwerk voor leiderschap zodat effectieve dienstverlening rond leiderschapsontwikkeling bevordert wordt**

Mijn administratie maakte een analyse van het huidige dienstverleningsaanbod rond leiderschap. Er werd in kaart gebracht op welke manier de effectiviteit van het dienstverleningsaanbod rond leiderschapsontwikkeling verhoogd kan worden. Een heldere visie over leiderschap is een van de geïdentificeerde hefboomen. In deze visie kan ook de koppeling gemaakt worden met het traject 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid.' Verder is communicatie een essentiële factor. Dit zijn de twee prioriteiten waar mijn administratie het komende jaar mee aan de slag gaat.

### **OD 5.2. Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevenden**

De Vlaamse overheid is continu in verandering. Om hierop in te spelen, ontwikkelde mijn administratie in 2021 een ontwikkeltraject voor organisaties in verandering dat in 2022 uitgerold zal worden (24K euro). Dit ontwikkeltraject richt zich op het top- en middenkader samen, aangezien de samenwerking tussen beide een belangrijk effect heeft op de slaagkans van de verandering.

In 2021 werden verschillende opleidingen voor leidinggevenden georganiseerd en werd het coachingsaanbod verder uitgebreid naar teamcoaching (83K euro). Er werd een opleiding tot teamcoach georganiseerd die in 2022 leidt tot nieuwe dienstverlening. Om verder te evolueren naar een feedbackcultuur, werd in 2021 het bestaande aanbod uitgebreid via de raamovereenkomst leiderschapstrajecten. Zo werd de module feedback geven en krijgen verschillende keren georganiseerd.

Het evaluatieproces van de topambtenaren werd gescreend en mijn administratie werkte een voorstel tot aanpassing uit.

### **OD 5.3. Verhoging van de mobiliteit bij het management**

Mijn administratie heeft het voorbije jaar een aantal mogelijke pistes in kaart gebracht om mobiliteit bij het management op korte en middellange termijn te verhogen. Deze oefening loopt verder in 2022.

## **SD 6. Samenwerken in diversiteit**

### **OD 6.1. Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen**

De dienst Diversiteitsbeleid ondersteunde de 53 diversiteitsambtenaren van de entiteiten van het toepassingsgebied Diversiteitsbeleid via individuele onthaal- en opvolgingsgesprekken, opleidingen en het inspiratie- en opleidingsevent 'Dag van de Diversiteitsambtenaar' dat 15K euro kostte. Voorafgaand aan de Dag van de Diversiteitsambtenaar organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid een inspiratieavond over inclusief leiderschap voor leidinggevenden van de Vlaamse overheid. Voor een gedragen diversiteitsbeleid faciliteerde de dienst Diversiteitsbeleid personeelsnetwerken van personeelsleden uit de kansengroepen. Voor de omkadering en activiteiten van deze diversiteitsnetwerken voorzag de dienst Diversiteitsbeleid in 2021 11K euro. De dienst Diversiteitsbeleid financierde binnen de entiteiten concrete initiatieven zoals projecten over inclusief job re-design gericht op de duurzame retentie van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. De dienst Diversiteitsbeleid betaalde 228K euro uit aan

vergoedingen voor diversiteitsstages en 240K euro voor de loonkosten van jobstudenten uit de kansengroepen bij verschillende entiteiten.

De dienst Diversiteitsbeleid legde in 2021 108K euro vast voor een overheidsopdracht voor de ontwikkeling van een academische methodiek en de uitvoering van een nulmeting discriminatie via sensibiliserende correspondentietesten bij de Vlaamse overheid als werkgever. Deze overheidsopdracht omvatte ook de ontwikkeling van een academische methodiek voor het verrichten van een nulmeting discriminatie via sensibiliserende correspondentietesten voor lokale besturen als werkgevers. De dienst Diversiteitsbeleid nam eveneens de rol op van Vlaams controle- en ondersteuningsorgaan digitale toegankelijkheid en voerde 246 vereenvoudigde audits uit van publieke websites en mobiele applicaties. De dienst Diversiteitsbeleid bood een opleidingsaanbod aan over digitale toegankelijkheid voor webredacteuren en -ontwikkelaars van entiteiten van de Vlaamse overheid en lokale besturen. Ten slotte rolden Agentschap Overheidspersoneel en de dienst Diversiteitsbeleid in 2021 het programma 'gender in topkader' verder uit met oog op het bereiken van een groter genderevenwicht in het topkader en het creëren van een inclusieve organisatiecultuur. De dienst Diversiteitsbeleid financierde hiervoor in 2021 verschillende initiatieven voor in totaal 18K euro.

### **OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels**

Het verder wegwerken van drempels in processen voor rekrutering en selectie is een belangrijke doelstelling binnen het Vlaams diversiteitsbeleid. Om deze doelstelling te bereiken werkte de dienst Diversiteitsbeleid nauwer samen met het Selectiecentrum van Agentschap Overheidspersoneel. De dienst Diversiteitsbeleid heeft een lerend netwerk georganiseerd voor entiteiten over het voeren van een divers en inclusief aanwervingsbeleid. In dit netwerk werd kennis over dit thema gedeeld waarmee concrete acties konden worden uitgewerkt. De dienst Diversiteitsbeleid heeft in 2021 9K euro aan projecten opgezet over taaltoegankelijkheid samen met het Huis van het Nederlands Brussel. Daarenboven werd 11K euro uitgetrokken voor lessen Nederlands voor anderstalige stagiairs en personeelsleden en 10K euro voor taal oefen kansen.

### **OD 6.3. Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid**

De professionalisering van de dienstverlening voor personeelsleden van de Vlaamse overheid met een handicap of chronische ziekte is in 2021 verdergezet. De dienst Diversiteitsbeleid heeft 530K euro geïnvesteerd in tewerkstellingsondersteunende maatregelen (bijvoorbeeld gespecialiseerde software voor blinde en slechtziende personeelsleden en gespecialiseerde jobcoaching) voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en 28K euro aan gespecialiseerd woon-werkverkeer voor personeelsleden uit de doelgroep. In 2021 bereidde de dienst Diversiteitsbeleid de toetsing van het Vlaams Personeelsstatuut aan het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap voor. Tevens actualiseerde de dienst Diversiteitsbeleid het ontwerp voor de vernieuwde definitie van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte.

### **SD 7. Modernisering deontologische code**

In 2021 heeft mijn administratie de nodige administratieve en juridische voorbereiding uitgevoerd met het oog op implementatie vanaf 2022.

### **SD 8. Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR**

Om een performante organisatie te zijn, is het belangrijk dat de entiteiten van de Vlaamse overheid zich kunnen concentreren op hun kerntaken en professioneel georganiseerde gemeenschappelijke dienstverleners de ondersteunende dienstverlening maximaal opnemen. Zoals vermeld in het regeerakkoord moet de Vlaamse overheid functioneren als een holding en zal de versnippering verder

worden aangepakt. De gemeenschappelijke HR-dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel bereikte dankzij de centralisering van de personeelsdiensten al heel wat kwaliteits- en efficiëntiewinsten op het vlak van de dossierbehandeling personeelsadministratie, andere sociaal secretariaatstaken, loonverwerking, dienstverlening sociale dienst, rekrutering en selectie, dienstverlening leren en ontwikkelen, ...

Met een aantal bijkomende acties om de gemeenschappelijke HR-dienstverlening verder te bundelen heb ik de versnippering verder teruggedrongen. Door optimalisering en digitalisering werd de performantie verder verhoogd.

Het bedrijfsmodel en het KPI-dashboard van het Agentschap Overheidspersoneel brengen de gemeenschappelijke HR-dienstverlening en hun kwaliteit, klantgerichtheid en efficiëntie op een transparante manier in kaart. Daarnaast werd eind 2021 een opdracht vastgelegd (voor 84K euro) omtrent de benchmarking van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening.

Tot slot werd ook in 2021 belang gehecht aan klantensturing, zowel door de aansturing vanuit de Strategische Stuurgroep HR-Dienstverlening en Systemen, het strategisch HR-platform als vanuit het partnerschap met het Voorzitterscollege (zie ook SD 10).

### **OD 8.1. Uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR**

Door de principiële goedkeuring van de Vlaamse Regering op 10 juli 2020 van de reorganisatie van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur en de samenvoeging van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur met het beleidsdomein Internationaal Vlaanderen werden een aantal bevoegdheden en diensten toegevoegd aan het Agentschap Overheidspersoneel:

- De Gemeenschappelijke Dienst Preventie en Bescherming (GDPB) waardoor een betere integratie met de andere welzijnsactoren mogelijk gemaakt werd;
- De Dienst van de Gouverneurs;
- Het crisisbeheer, het business continuity management en het risicomangement van de Vlaamse overheid;
- Het administratief beheer van kabinetten werd verder in de dienstverlening personeelsadministratie geïntegreerd.

Daarnaast zette ik ambitieuze stappen om de HR-dienstverlening uit te breiden op het vlak van rekrutering en selectie en leren en ontwikkelen. De voorbije jaren traden 15 entiteiten vrijwillig toe tot de dienstverlening rekrutering en selectie.

Vanaf 1 januari 2022 zijn opnieuw zes entiteiten aangesloten en bovendien worden de andere aansluitingen voorbereid. Het Agentschap Overheidspersoneel wordt bevoegd voor alle statutaire en contractuele selecties bij de diensten van de Vlaamse overheid (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). Deze aansluitingen zullen gefaseerd en uiterlijk op 1 januari 2024 gerealiseerd zijn.

Ook inzake het verder uitbouwen van de gemeenschappelijke dienstverlening leren en ontwikkelen zijn heel wat efficiëntiewinsten en kwalitatieve verbeteringen gerealiseerd. Ik zette partnerschappen op tussen de entiteiten binnen de Vlaamse overheid om het gemeenschappelijk aanbod rond leren en ontwikkelen te versterken.

Tot slot zorgde ik voor de realisatie van bijkomende schaalvoordelen door verder in te zetten op het veralgemeende gebruik van het arbeidsplaatsbeheer en door de versnippering verder terug te dringen door te werken aan gemeenschappelijke raamovereenkomsten inzake ziektecontrole en een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPB).

## **OD 8.2. Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening**

Met de gemeenschappelijke HR-dienstverlening streef ik in eerste instantie een hoge mate van operationele excellentie na:

- Voortdurend streven naar een zo hoog mogelijke kwaliteit en klantentevredenheid aan een lage prijs/kost. Het streven naar gestandaardiseerde en geautomatiseerde end-to-end processen, maar ook het inzetten op KPI-rapportering om inefficiënties op te sporen en structureel aan te pakken, kadert binnen deze strategie;
- Inzetten op een duurzame klantenrelatie en het belang van innovatie en digitalisering waarderen: de HR-dienstverlening moet niet alleen een antwoord bieden op de klantenvragen van vandaag, maar ook die van morgen. Tijdens de corona-crisis werd daarbij meer dan ooit duidelijk dat digitalisering van dienstverlening een absolute topprioriteit dient te zijn;
- Om operationeel excellente dienstverlening te kunnen bieden werken de dienstverleners van de Vlaamse overheid daarbij geïntegreerd.

Het programma Personeelpunt leidde tot een doorbraak in het digitaliseren van de soft HR processen in de Vlaamse overheid. In 2021 bouwden we hier verder aan op basis van de digitale roadmap die ik liet uitwerken.

Deze roadmap bevat een brede waaier aan digitaliseringsinitiatieven waaronder het verder uitbouwen van integraties met andere systemen en toepassingen (o.a. met KSZ), bijkomende automatiseringen, het versterken van rapportering en monitoring, het verder uitbouwen van de Talentmodules, het mobieler maken van al onze personeelsmodules enz.

Alle digitaliseringsinitiatieven worden steeds ingebed binnen het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Met het complex project "integratie Vlimpers-Organisatieregister-Orafin is aangetoond hoe agentschappen van de Vlaamse overheid samenwerken aan een efficiënt en duurzaam technologisch beleid. Samen werden onze systemen gesynchroniseerd om uniforme organisatorische sleutels te creëren binnen de Vlaamse overheid. Naast deze initiatieven uit de roadmap digitalisering verdienden 2 projecten mijn bijkomende aandacht:

- De selectie van een externe partner voor de ontwikkeling van een nieuwe loonmotor en de start van de uitwerking hiervan werd in april 2021 gerealiseerd:  
De huidige loonmotor, een pakket van Acerta, wordt niet meer ondersteund vanaf 2023. Dit loonpakket voert op basis van registratie in Vlimpers Kern (momenteel Peoplesoft 9.2.) een loonberekening uit. Op basis hiervan worden alle elementen aangemaakt die nodig zijn om het loonverwerkingsproces te kunnen uitvoeren (het genereren van betaal- en boekhoudbestanden, loonstroken en fiscale fiches, sociale en fiscale aangiften). Voor de vervanging van dit pakket is binnen het programma PersoneelPunt gekozen voor de opzet van een standaard loonmotor pakket dat wordt ingebed in de ICT-architectuur van de Vlaamse overheid in het algemeen en Vlimpers in het bijzonder.
- De migratie van het datacenter NMC4: Naar aanleiding van de beslissing van het Facilitair Bedrijf (HFB) in maart 2020 tot sluiting van het NMC4-datacenter voor toepassingen eind 2022, migreerden de HR-toepassingen naar een ander datacenter.

## **SD 9. Versterking van de organisatieontwikkeling**

### **OD 9.1. Opvolging en ondersteuning van de fusies van entiteiten**

Mijn administratie ondersteunt entiteiten bij een reorganisatie op administratief, regelgevend en systeemtechnisch (aanpassingen doorvoeren in Vlimpers) vlak. Zo werkte mijn administratie in 2021 mee aan de oprichting van het nieuwe Agentschap Justitie en Handhaving. AgO biedt verder adviesverlening aan entiteiten over de belangrijkste bouwstenen binnen organisatieontwikkeling (leiderschap, cultuur, mensen, structuur, missie/visie/strategie). Mijn administratie liet vanuit de Vlaamse Brede Heroverweging een verkenning uitvoeren van de optimalisatiemogelijkheden van de brede Vlaamse overheid.

### **OD 9.2. Ondersteuning van de entiteiten op vlak van organisatieontwikkeling**

Mijn administratie heeft haar dienstverleningsaanbod op vlak van organisatieontwikkeling uitgebreid door het aanbieden van nieuwe raamovereenkomsten inzake strategisch management, personeelsplanning, procesmanagement en organisatiedesign. In 2021 organiseerde AgO twee netwerkmomenten rond organisatieontwikkeling in samenwerking met Audit Vlaanderen. Tijdens deze netwerkmomenten kwamen experts en praktijkgetuigenissen over risicomangement aan bod. Dit netwerk zal in de komende jaren verdergezet worden. Tot slot vond in 2021 de eerste editie van het ontwikkeltraject change voor HR Business Partners (HRBP's) plaats. Dit ontwikkeltraject wordt in 2022 opnieuw georganiseerd.

Vanuit de Vlaamse Brede Heroverweging heeft mijn administratie een onderzoek laten uitvoeren naar Traject, het ondersteuningsinstrument voor VO-breed doelstellingenmanagement.

Het afgelopen jaar keurde ik de omzendbrief hybride werken goed. Deze omzendbrief geeft richting aan de manier waarop teams en personeelsleden van de Vlaamse overheid samenwerken vanuit verschillende werkomgevingen en -locaties, maar wel verbonden door technologie en fysieke samenkomsten.

### **OD 9.3. Optimalisering van risicomangement**

In 2020 werden in uitvoering van het regeerakkoord de thema's business continuity management en risicomangement overgeheveld vanuit het Departement Kanselarij en Bestuur naar AgO. In 2021 werkte AgO een aanpak uit om het VO-brede risicomangement te optimaliseren. Naast het hierboven vermelde netwerk organisatieontwikkeling, zal mijn administratie ook vormingen organiseren voor medewerkers betrokken bij risicomangement, crisismanagement en crisiscommunicatie. Dit zal in nauwe samenwerking met Audit Vlaanderen gebeuren.

## **SD 10. Verhoogde betrokkenheid van de klant**

Om maximaal draagvlak te vinden voor mijn beleidsacties in het werkveld hecht ik veel waarde aan het samenbrengen en consulteren van de betrokken entiteiten in de Vlaamse overheid. Zo heeft een vertegenwoordiging van leidend ambtenaren en van HRBP's in 2021 in het Strategisch HR-platform geregeld hun inbreng kunnen geven over actuele beleidsthema's. In de Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening en -systemen hebben zij ook mee vorm gegeven aan de gemeenschappelijke dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel. Ten slotte heeft het Agentschap de HR-groep in de entiteiten maximaal geïnformeerd via tweewekelijkse HR-nieuwsbrieven en driewekelijkse HR-telefonnetwerken en HRBP-netwerken.

## 1.2. Budgettair kader

### HR, MVG excl. DAB

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
<b>ESR-uitgaven</b> WT, LO, PR	47.177	47.577	32.332	47.177	47.577	31.642
<b>Toelagen</b> IS	6.927	6.927	6.906	6.906	6.906	6.906
<b>Overige</b> LE, PA, andere	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>54.104</b>	<b>54.504</b>	<b>39.238</b>	<b>54.083</b>	<b>54.483</b>	<b>38.548</b>

#### **Inhoudelijke toelichting:**

De belangrijkste wijziging voor wat de bijstelling van de kredieten in het kader van "2<sup>e</sup> BA-JR" betreft, situeert zich op het vlak van twee herverdelingen, enerzijds de herverdeling vanuit de provisie Vlaamse Veerkracht voor project 158 (spending reviews) en anderzijds de herverdeling van de indexprovisie naar verschillende loonartikels (op beleidskredieten) naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in augustus 2021 (zie herverdelingsbesluit VR 2021 1211 DOC.1262/2).

Deze twee herverdelingen samen (121K euro voor de herverdeling vanuit de provisie Vlaamse Veerkracht en 279K euro voor de herverdeling vanuit de indexprovisie) zorgen in totaal voor een opwaartse bijstelling van 400K euro en verklaren dus exclusief het verschil tussen het totaal "2<sup>de</sup> BA" en het totaal "2<sup>de</sup> BA-JR".

Het grote verschil tussen het bijgestelde begrotingskrediet van 54.504K euro en het uitgevoerde begrotingskrediet van 39.238K euro wordt bijna geheel verklaard door twee dossiers, enerzijds de niet-aanwending van een bedrag van 14.320K euro voorzien voor de uitvoering van het Sectoraal Akkoord en anderzijds de lager dan verwachte pensioenbijdragen (voor een bedrag van 869K euro) aan de Federale Pensioendienst. Wanneer van deze twee bedragen abstractie wordt gemaakt, bedraagt het uitvoeringspercentage voor wat VAK-kredieten betreft meer dan 99% en meer dan 98% voor wat de betaalkredieten (VEK) betreft.

Voor wat "Toelagen IS" betreft, wordt het verschil van 21K euro aan VAK tussen begrotingsuitvoering en 2<sup>de</sup> BA-JR verklaard door afroaming van de niet-vastgelegde middelen vanuit coronaprovisie.

### **1.2.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's)**

#### **ONTVANGSTENARTIKELEN**

Het inhoudelijk structurelement HR heeft geen ontvangstenartikelen.

#### **UITGAVENARTIKELEN**

#### **SGO-1SKC2TA-WT – ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE**

##### *Korte inhoud begrotingsartikel*

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de financiering van de uitgaven (en de daarmee samenhangende kosten) aan externe adviseurs bij de uitvoering van het P&O-beleid in de Vlaamse overheid.

Ook de kostprijs van de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren en van de mandaatevaluatie van de topambtenaren (beide evaluaties zijn volgens het VPS verplicht uit te voeren door een externe-evaluatie-instantie) worden op dit begrotingsartikel aangerekend. Andere te vermelden dossiers die op dit begrotingsartikel worden aangerekend zijn de Personeelspeiling, klantentevredenheidsbevragingen en uitgaven in het kader van employer branding; de kleinere recurrente uitgavenposten situeren zich op het vlak van de organisatie van de HRBP-netwerken (lezingen, inspiratiesessies, presentaties, ...). Ingevolge de reorganisatie van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur en de samenvoeging van de beleidsdomeinen Kanselarij en Bestuur en Internationaal Vlaanderen werden op 1 september 2020 een aantal beleidstaken van het departement Kanselarij en Bestuur overgeheveld naar het Agentschap Overheidspersoneel. Meer concreet ging het over taken op het vlak van doelstellingenmanagement (Traject) en het beleidskrediet voor crisisbeheer, business continuity management en risicomangement.

(duizend euro)						
	<b>VAK</b>			<b>VEK</b>		
<b>2021</b>	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
<b>Uitgaven</b>	1.106	1.227	1.200	1.106	1.227	1.018

##### *Inhoudelijke toelichting*

Voor dit begrotingsartikel werd na 2<sup>de</sup> begrotingsaanpassing in het kader van de Vlaamse Brede Heroverweging voor project 158 (spending reviews) 121K euro (in VAK/VEK) vanuit de provisie Vlaamse Veerkracht herverdeeld.

Het VAK-krediet werd nagenoeg volledig vastgelegd (98%), het uitvoeringspercentage van het VEK bedroeg 83%. Met de aanwending van deze beleidskredieten werd het recurrente beleid verdergezet. Het betreft hier dan vooral volgende initiatieven:

- 143K euro van het budget werd aangewend voor de evaluatie van de topambtenaren. Het betreft zowel de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren als enkele mandaatevaluaties van topambtenaren. De Vlaamse Regering wordt hierin bijgestaan door een externe evaluatieinstantie;
- 188K euro van het budget werd aangewend voor uitgaven in het kader van employer branding (zie OD 1.3);
- 113K euro van het budget werd aangewend voor de uitgaven voor traject (licenties en systeemtechnisch onderhoud) - zie OD 9.2
- 49K euro voor recurrente kosten voor het CCVO meer bepaald rond telefonie en de applicatie rond crisiscommunicatie.

Kleinere uitgavenposten die deel uitmaken van het recurrent beleid situeren zich op het vlak de organisatie van de HRBP-netwerken (op vlak van: lezingen, inspiratiesessies, presentaties,... - 33K euro zie SD 10) en het aanbod voor top -en middenkader om deel te nemen aan een ontwikkeltraject voor organisaties in verandering om te kunnen blijven inspelen op de continue veranderingen (24K euro-SD 5.2).

Wat betreft de projecten kan vooral worden verwezen naar volgende initiatieven: Op het vlak van employer branding werd 51K euro besteed aan een studie voor het consulteren van externe doelgroepen en onderzoeken waarom bepaalde profielen vandaag wel of niet voor de Vlaamse Overheid solliciteren (zie ook OD 1.3).

Voor de evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling werd budget voorzien voor de ontwikkeling van een tool die de constructie van een nieuw loongebouw ontwikkelt alsook werden de mogelijkheden tot een vrijwillige ziekteverzekering en adviesverlening tot het spoor pensioenen onderzocht. Hiervoor werd in 2021 een budget vastgelegd van 160K euro.

Er werd een opdracht vastgelegd omtrent de benchmarking van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening (84K euro- SD 8).

## **SGO-1SKC2TB-LO – DIVERSITEIT**

### *Korte inhoud begrotingsartikel*

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de betaling van de loonkost van de stage- en werkervaringsplaatsen voor personen uit alle kansengroepen en voor de betaling van de loonkost van jobstudenten, stagairs en tijdelijke tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap (zie ook OD 6.3. die voorziet in het extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid en OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels).

Dit loonartikel wordt beschouwd als een beleidskrediet omdat het kadert in een actieplan voor meer stage- en werkervaringsplaatsen bij de Vlaamse overheid. Dit krediet komt ten goede aan alle entiteiten van de Vlaamse overheid die een



inspanning willen leveren om personen uit de beoogde kansengroepen tewerk te stellen. Uit evaluaties in het verleden is gebleken dat entiteiten die van deze kredieten gebruik maken dit niet zouden doen, mocht hiervoor geen centraal budget beschikbaar zijn.

(duizend euro)						
	<b>VAK</b>			<b>VEK</b>		
<b>2021</b>	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
<b>Uitgaven</b>	469	473	471	469	473	471

#### *Inhoudelijke toelichting*

Dit loonartikel werd na 2<sup>de</sup> begrotingsaanpassing met 4K euro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge herverdeling van de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in augustus 2021.

Het beschikbare budget werd zowel in VAK als in VEK nagenoeg volledig aangewend (een uitvoeringspercentage van meer dan 99%).

#### **SG0-1SKC2TB-WT – DIVERSITEIT**

##### *Korte inhoud begrotingsartikel*

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend, enerzijds voor de beleidswerking en acties van de dienst Diversiteitsbeleid, anderzijds voor de financiering van tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (arbeidspostaanpassingen, tewerkstellingsmaatregelen, vervoersonkosten, vorming, jobcoaching, jobcrafting, etc.) zoals vastgelegd in de individuele integratieprotocollen.

De middelen op dit begrotingsartikel zullen deels worden ingezet voor de realisatie van een aantal Strategische Doelstellingen uit het Horizontaal Integratie en Gelijke kansenbeleidsplan nl. SD 5 (In Vlaanderen is geen plaats voor discriminatie, racisme en seksisme. We maken van Vlaanderen het voorbeeld in deze strijd), alsook SD 8 (We maken werk van toegankelijkheid in publieke gebouwen, in de publieke ruimte en in de dienstverlening van de Vlaamse en lokale overheden). De overige middelen op dit begrotingsartikel worden o.a. ook ingezet voor de realisatie van OD 6.1. (Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen) en OD 6.2. (Het verder wegwerken van drempels).

(duizend euro)						
	<b>VAK</b>			<b>VEK</b>		
<b>2021</b>	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU

<b>Uitgaven</b>	766	766	739	766	766	626
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

### *Inhoudelijke toelichting*

Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na 2<sup>de</sup> begrotingsaanpassing geen bijstellingen en werd het ingeschreven krediet nagenoeg volledig aangewend (een uitvoeringspercentage van meer dan 96% van het VAK-budget), het uitvoeringspercentage van het VEK bedroeg 82%. Met de aanwending van deze werkingsmiddelen werd het recurrente beleid van de afgelopen jaren verdergezet.

De voornaamste uitgaven op dit vlak hebben betrekking op:

- De tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM), ter ondersteuning van de tewerkstelling van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (530K euro)
- De ondersteuning van de diversiteitsambtenaren van de entiteiten en het inspiratie- en opleidingsevent 'Dag van de Diversiteitsambtenaar' (15K EUR)
- De omkadering en activiteiten van de diversiteitsnetwerken (11K EUR)
- De nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid via sensibiliserende correspondentietesten (108K EUR)
- De financiering voor meer diversiteit in topkaderfuncties (18K EUR)
- De diversiteitsmonitoring (15K EUR)
- Het verder wegwerken van drempels in processen van rekrutering en selectie (30K EUR)

### **SG0-1SKC2TD-LO – PENSIOENBIJDRAGEN**

#### *Korte inhoud begrotingsartikel*

Op dit begrotingsartikel worden twee categorieën van uitgaven aangerekend die aan pensioenbijdragen zijn gerelateerd, t.t.z. enerzijds de algemene bijdrage (met inbegrip van de erop verschuldigde RSZ-bijdrage) voor het aanvullend pensioen (2de pensioenpijler) van de aangesloten werknemers van het Vlaams Pensioenfonds (VPF) en anderzijds de uitgaven die voortvloeien uit de wet van 28 april 1958, artikel 12 bis (Pool der Parastatalen) en een analoog artikel voor de provinciale en lokale besturen (de zogenaamde pensioenboete bij uittreding uit Pool 1). Daarnaast wordt ook nog de responsabiliseringsbijdrage van de Gewestelijke Ontvangers op dit begrotingsartikel aangerekend. Het betreft hier de uitvoering van wettelijke (decretale) betaalverplichtingen.

(duizend euro)						
	<b>VAK</b>			<b>VEK</b>		
<b>2021</b>	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
<b>Uitgaven</b>	29.962	30.122	29.253	29.962	30.122	28.958

### *Inhoudelijke toelichting*

Dit begrotingsartikel werd na 2<sup>de</sup> begrotingsaanpassing met 160K euro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge herverdeling van de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in augustus 2021.

Zoals reeds toegelicht onder de korte inhoud bestaat dit begrotingsartikel uit twee categorieën van uitgaven (ingeschreven op twee verschillende basisallocaties): enerzijds basisallocatie 1SK405 (met een bedrag van 10.203K euro) bestemd voor de financiering van de algemene bijdrage (met inbegrip van de erop verschuldigde RSZ-bijdrage) aan het VPF; anderzijds basisallocatie 1SK404 (met een bedrag van 19.919K euro) bestemd voor de betaling van de pensioenbijdragen aan de Federale Pensioendienst (PDOS).

Het bedrag op basisallocatie 1SK405 (VPF) werd volledig vastgelegd en vereffend. Dit impliceert dat het restant op dit begrotingsartikel volledig te wijten is aan de niet-volledige aanwending van de kredieten bestemd voor de betalingen aan de PDOS. Het blijft moeilijk om de kostprijs van deze bijdragen exact te ramen. Daarom vraagt AgO deze gegevens (bij elke begrotingsronde) rechtstreeks op bij de PDOS maar ook voor de PDOS zelf blijft het moeilijk om de exacte last van artikel 12 bis § 2 te ramen (is afhankelijk van: wanneer de actieven met pensioen gaan, hoe hoog het pensioen van deze actieven zal zijn alsook van welk aandeel van hun loopbaan zij bij de opheffen/geherstructureerde entiteit hebben gewerkt). Dit alles zorgt ervoor dat deze uitgaven van jaar tot jaar sterk kunnen schommelen.

### **SGO-1SKC2TE-WT – GEMEENSCHAPPELIJKE DIENST PREVENTIE EN BESCHERMING (GDPB)**

#### *Korte inhoud begrotingsartikel*

Op dit begrotingsartikel worden de beleidsuitgaven van de dienst GDPB aangerekend. Ingevolge de reorganisatie van het beleidsdomein Kancelarij & Bestuur en de samenvoeging van de beleidsdomeinen Kancelarij & Bestuur en Internationaal Vlaanderen werd de dienst GDPB op 1 september 2020 overgedragen naar het Agentschap Overheidspersoneel. Hiermee samenhangend werd ook het beleidskrediet van de dienst GDPB overgedragen naar AgO. Het afgelopen jaar werd verder ingezet op een geïntegreerde en complementaire samenwerking tussen de verschillende welzijnsactoren (zie OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn).

De beleidskredieten van de dienst GDPB worden ingezet voor acties en campagnes in de domeinen arbeidsveiligheid, psychosociaal welzijn, ergonomie, arbeidshygiëne en -milieu en gezondheid en voor de verdere digitalisering van de dienstverlening.

Verder verzorgt de dienst GDPB de beleidsgerichte ondersteuning en advisering over:

- de welzijnswetgeving en regelgeving welzijn op het werk;
- de bevordering van de gezondheid en het psychosociaal welzijn.

(duizend euro)						
	<b>VAK</b>			<b>VEK</b>		
<b>2021</b>	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
<b>Uitgaven</b>	160	160	160	160	160	60

*Inhoudelijke toelichting*

Voor dit begrotingsartikel gebeurde er na 2<sup>de</sup> begrotingsaanpassing geen enkele bijstelling. Het VAK werd volledig vastgelegd, terwijl van het VEK slechts 38% werd vereffend (vooral te wijten aan het gegeven dat het merendeel van de vastleggingen in december gebeurde).

Het recurrente budget werd aangewend voor de financiering van de licenties en het onderhoud van de risicobeheersingstool (softwarepakket rond risicobeheer voor de preventiediensten): 44K euro. De GDPB heeft ook budget vastgelegd om mee in te stappen in de digitale leerbibliotheek en om 2 e-learning's te ontwikkelen.

**SGO-1SKC2TF-WT – ORGANISME FINANCIERING PENSIOENEN**

*Korte inhoud begrotingsartikel*

De Vlaamse Regering verleent overeenkomstig het decreet van 23 november 2018 betreffende het Vlaams Pensioenfonds en het publieke pensioenstelsel voor de werknemers van de diensten van de Vlaamse overheid en andere besturen een subsidie aan het Vlaams Pensioenfonds voor de beheers- en werkingskosten van het Vlaams Pensioenfonds.

De concrete modaliteiten voor de bepaling van deze subsidie zijn vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst van 28 januari 2019 tussen de Vlaamse Regering en het Vlaams Pensioenfonds.

(duizend euro)						
	<b>VAK</b>			<b>VEK</b>		
<b>2021</b>	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
<b>Uitgaven</b>	509	509	509	509	509	509

### *Inhoudelijke toelichting*

Voor dit begrotingsartikel gebeurde er na 2<sup>de</sup> begrotingsaanpassing geen enkele bijstelling.

De subsidie aan het Vlaams Pensioenfonds voor het werkingsjaar 2021 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2021.

## **SG0-1SKC2TG-PR – MIDDELEN SECTORAAL AKKOORD DVO**

### *Korte inhoud begrotingsartikel*

In het kader van begrotingsopmaak 2019 besliste de Vlaamse Regering om een budget van 6.011K euro vrij te maken voor sectorale akkoorden voor het Vlaams onderwijs, de social profit, De Lijn en de diensten van de Vlaamse Overheid. Dit budget was een opstap naar het ruimere budget dat vanaf 2020 beschikbaar werd gesteld voor sectorale akkoorden en stemt overeen met 1,1% van de loonmassa.

Het budget dat in 2019 werd vrijgemaakt, werd als volgt aangewend: enerzijds voor de verhoging van de eindejaarstoelage (4.958K euro) en anderzijds voor de verhoging van de toelage voor zaterdagprestaties (1.053K euro). Deze bedragen werden bij BA 2019 op recurrente basis verdeeld naar de passende begrotingsartikels van de entiteiten van de DVO.

In het sectoraal akkoord 2017-2019 werd tevens een engagement ingeschreven om het saldo van 1,1% van de loonmassa aan te wenden voor sectorale akkoorden in de volgende regeerperiode. Invulling van dit saldo impliceert dat in de initiële begroting van 2021 een bedrag van 14.205K euro werd ingeschreven voor de uitvoering van de sectorale akkoorden in deze regeerperiode.

De onderhandelingspartners spraken af om dit bedrag niet enkel aan te wenden voor koopkracht verhogende maatregelen, maar ook voor een loopbaan- en beloningsbeleid gebaseerd op functiezwaarte.

(duizend euro)						
	<b>VAK</b>			<b>VEK</b>		
<b>2021</b>	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
<b>Uitgaven</b>	14.205	14.320	0	14.205	14.320	0

### *Inhoudelijke toelichting*

Dit begrotingsartikel werd na 2<sup>de</sup> begrotingsaanpassing met 115K euro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge herverdeling van de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in augustus 2021.

Omtrent de concrete aanwending en verdeling van dit budget werd met de onderhandelingspartners in 2021 nog geen akkoord bereikt. Daarom werden deze kredieten in ORAFIN geblokkeerd en opnieuw ingeschreven in de begroting van 2022.

**SG0-1SKC2TX-IS – SOCIALE DIENST VOOR HET VLAAMS OVERHEIDSPERSONEEL**

*Korte inhoud begrotingsartikel*

Begrotingsartikel SG0-1SKC2TX-IS heeft betrekking op de subsidie aan de VZW Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel.

De vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel heeft tot doel zowel individuele als collectieve hulp- en dienstverlening te verschaffen aan de personeelsleden en de gepensioneerden van de Vlaamse ministeries en de verplicht aangesloten agentschappen met rechtspersoonlijkheid.

Om deze doelstelling te kunnen realiseren verleent de Vlaamse Regering krachtens artikel 7 van het decreet 2 maart 2007 betreffende de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel (gewijzigd bij decreet van 17 december 2014) een subsidie op basis van het aantal gerechtigden en een parameter die de kostprijs per gerechtigde van de Vlaamse ministeries weergeeft. Omdat de ter beschikking gestelde voorzitter voldoende inzetbaar moet zijn voor de beleidstaken van de vzw Sociale Dienst wordt aan de afstand doende entiteit een forfaitaire bijdrage voor de halftijdse salariskost van de voorzitter gestort. Verder wordt met het bedrag van de subsidie ook de organisatie van de vakantieopvang voor kinderen gefinancierd.

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
<b>Uitgaven</b>	2.151	2.151	2.151	2.151	2.151	2.151

*Inhoudelijke toelichting*

Voor dit begrotingsartikel gebeurde er na 2<sup>de</sup> begrotingsaanpassing geen enkele bijstelling.

De subsidie aan VZW Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2021 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2021.

## SG0-1SKC2TY-IS – DAB OVERHEIDSPERSONEEL

### *Korte inhoud begrotingsartikel*

Begrotingsartikel SG0-1SKC2TY-IS behelst de toelage aan de DAB Overheidspersoneel.

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
<b>Uitgaven</b>	4.776	4.776	4.755	4.755	4.755	4.755

### *Inhoudelijke toelichting*

De toelage aan de DAB Overheidspersoneel werd na 2de begrotingsaanpassing niet meer bijgesteld.

Het verschil van 21K euro aan VAK tussen begrotingsuitvoering en 2<sup>de</sup> BA-JR wordt verklaard door afroming van niet-vastgelegde middelen vanuit coronaprovisie.

Voor meer toelichting wordt verwezen naar bespreking van de DAB Overheidspersoneel onder punt 1.2.2.

### **1.2.2. DAB's**

#### DAB OVERHEIDSPERSONEEL

Artikel 78 van het programmadecreet van 2007 richtte de dienst met afzonderlijk beheer 'DAB voor Overheidspersoneel' als technisch vehikel op om de problematiek van de financiering en aanrekening (via interne facturatie) op te lossen van de dienstverlening die het agentschap Overheidspersoneel verstrekt aan het lijnmanagement en het personeel van de Vlaamse overheid in de context BBB. Artikel 78, § 2, van het programmadecreet belast de DAB met de organisatie en ontwikkeling van allerlei P&O-activiteiten voor de beleidsdomeinen van de Vlaamse overheid'. De DAB ontvangt hiervoor een jaarlijkse dotatie. Volgens § 3 van het oprichtingsdecreet, uitgebreid bij het programmadecreet van 2009, kan de DAB voor de uitvoering van zijn activiteiten bovendien beschikken over eigen inkomsten uit P&O-ondersteuning op vraag van het lijnmanagement van de Vlaamse overheid, personeelsontwikkeling (vorming), kinderopvang, en dienstverlenende activiteiten Vlimpers-Elvire. Via programmadecreet 2012 werd een decreetsbepaling goedgekeurd om de bestedingsmogelijkheden van de DAB Overheidspersoneel uit te breiden, namelijk de uitbreiding met de mogelijkheid om niet alleen lonen en sociale lasten voor de vakantieopvang te betalen (ingevoerd via programmadecreet 2011) maar ook de lonen en sociale lasten van tijdelijke medewerkers voor de uitbouw van het personeelssysteem Vlimpers van de Vlaamse overheid. De vakantieopvang werd op 1 januari 2017 overgedragen naar de VZW Sociale Dienst voor het Overheidspersoneel.

## Ontvangstenartikelen

### **SGA-2SKCATA-OW** – ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE

#### *Korte inhoud begrotingsartikel*

Begrotingsartikel SGA-2SKCATA-OW heeft betrekking op de eigen ontvangsten van de DAB Overheidspersoneel. De DAB Overheidspersoneel genereert eigen inkomsten uit drie clusters, nl. uit de cluster Vlimpers, de cluster Leren en Ontwikkelen (L&O) en de cluster Rekrutering & Selectie (R&S).

(duizend euro)			
<b>2021</b>	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>
2e BA	5.858	0	0
2e BA-JR	5.858	0	0
<b>Uitvoering</b>	5.561	0	0

#### *Inhoudelijke toelichting*

Na 2de begrotingsaanpassing werden (ingevolge instructies BA-light) de ramingen van de eigen ontvangsten niet meer bijgesteld. Wat de begrotingsuitvoering betreft, werd 95% van de geraamde ontvangsten ook effectief gerealiseerd. Het niet volledig realiseren van de vooropgestelde ontvangsten wordt grotendeels verklaard door het niet realiseren van de geraamde ontvangsten voor de cluster Leren en Ontwikkelen. De eigen ontvangsten voor deze cluster werden op 400K euro geraamd, terwijl er slechts 270K euro aan inkomsten werden gerealiseerd. De verklaring hiervoor is vooral te vinden in het verder voortduren van de coronapandemie waardoor heel wat opleidingen niet konden doorgaan of moesten aangepast worden. De ontvangsten uit de cluster Vlimpers werden quasi volledig (voor 96%) gerealiseerd, t.t.z. 5.107K euro aan gerealiseerde ontvangsten versus 5.308K euro aan geraamde ontvangsten. De gerealiseerde ontvangsten uit de cluster R&S tenslotte overstegen de geraamde ontvangsten (nl. 184K euro gerealiseerd versus 150K euro geraamd).

### **SGA-2SKCAZZ-OI** – ONTVANGSTEN INTERNE STROMEN

#### Korte inhoud:

Begrotingsartikel SGH-2SKCAZZ-OI behelst de toelage aan de DAB Overheidspersoneel die vertrekt vanuit begrotingsartikel SG0-1SKC2TY-IS.

(duizend euro)

<b>2021</b>	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>
2e BA	4 755	0	0
2e BA-JR	4 755	0	0



<b>Uitvoering</b>	4 755	0	0
-------------------	-------	---	---

#### Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

De toelage aan de DAB Overheidspersoneel werd na 2de begrotingsaanpassing niet meer bijgesteld.

Het verschil van 21K euro tussen het VAK en het VEK bij 2de BA en bij 2de BA-JR bij het vertrekkende begrotingsartikel (SG0-1SKC2TY-IS) wordt verklaard door afroaming van niet-vastgelegde middelen vanuit coronaprovisie.

Dit impliceert dat er uiteindelijk slechts een bedrag van 4.755K euro als toelage aan de DAB werd betaald (en geen 4.776K euro zoals voorzien in initiële begroting BO 2021).

#### *Uitgavenartikelen*

#### **SGA-3SKC2TA-WT – ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE**

#### *Korte inhoud begrotingsartikel*

Begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT heeft betrekking op de financiering van de werkingskosten van de DAB Overheidspersoneel.

(duizend euro)						
	<b>VAK</b>			<b>VEK</b>		
<b>2021</b>	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
<b>Uitgaven</b>	17.154	17.154	11.860	11.610	11.610	8.359

#### *Inhoudelijke toelichting*

De werkingsmiddelen van de DAB Overheidspersoneel werden (o.a. ingevolge toepassing instructies BA-light) na 2de begrotingsaanpassing niet meer bijgesteld.

Het relatief lage realisatiecijfer van de DAB Overheidspersoneel (69% van het beschikbare VAK) wordt vooral verklaard door het niet volledig vastleggen van het beschikbare VAK dat in 2021 voor de aanbesteding en financiering van een nieuwe loonmotor in de begroting werd ingeschreven. In 2021 ging de Vlaamse Regering akkoord (zie nota VR 2021 0204 DOC. 0359/1 en DOC.0359/4) met de aankoop van een nieuwe loonmotor (Licentie, Implementatie, Exploitatie en aanverwante dienstverlening). In de begroting van 2021 werd hiervoor in totaal een bedrag van 10.057K euro voorzien. Op basis van de uitgevoerde aanbestedingsprocedure bleek er voor de onmiddellijke contractuele investeringskost bij de gekozen leverancier (samen met een aantal andere implementatiekosten) slechts een bedrag van 5.409K euro nodig te zijn. In de nota VR 2021 0204 DOC. 0359/1 en DOC.0359/4 werden wel nog een aantal bijkomende en specifieke uitgaven, direct gerelateerd aan de implementatie van dit project, gedefinieerd zoals een bedrag

van 700K euro voor de financiering van een hogere prijs voor de huidige loonmotor (meerprijs voor periode 2021-2022) alsook in een bedrag van 987K euro voor een jaar extra parallel draaien. Als ook met deze gegevens rekening wordt gehouden, kan gesteld worden dat ongeveer de helft (5.000K euro) van het in de begroting 2021 voorziene bedrag voor de loonmotor niet werd vastgelegd. Het resterende bedrag dat niet werd vastgelegd wordt verklaard door het niet volledig realiseren van de geraamde inkomsten (300K euro). Immers bij begrotingsuitvoering wordt uitgegaan van volledige vastlegging van de ontvangsten (dotatie + eigen inkomsten). Van het vastgelegde bedrag werd 8.359K euro vereffend, of een vereffeningspercentage van 72%. Ook dit eerder lage percentage wordt grotendeels verklaard door de tragere uitrol van het investeringsdossier nieuwe loonmotor.

Hierna volgt een beknopte weergave van de aanwending van de recurrente werkingsmiddelen op dit begrotingsartikel.

De recurrente kosten verbonden aan HR applicaties hebben betrekking op de modules Kern, Loon en Talent (deze drie samen zijn ook bekend onder het programma 'PersoneelPunt') en rapportering. Daarnaast zijn er in deze recurrente dienstverlening ook een aantal simulatietools, beveiligingskosten en de tussenkomst voor MAGDA voorzien. Deze elementen samen vertegenwoordigen op DAB Vlimpers een bedrag van 6.068K euro en de grootste uitgaven hiervan werden afgenomen bij de outsourcingpartner HB-plus voor de bedrijfstoepassingen die in het beheer zijn van het agentschap en werden afgenomen van het basiscontract van 2015 voor de exploitatie gebonden ICT-diensten. Voor de module Planning en Tijd was er een budget nodig van 299K euro voor de financiering van de licentie-, hosting en onderhoudskosten en AMAAS.

Op vlak van Leren en Ontwikkelen hebben een aantal uitgaven betrekking op de ondersteuning van het welzijnsbeleid (zie OD 4.1). Het betreft uitgaven voor de lancering van het dashboard welzijn en het welzijnskompas (8K euro), de verdere ontwikkeling van de pool van veerkrachtcoaches (intervisie en opleidingen-16K euro), de uitbreiding van het opleidings- en ondersteuningsaanbod voor HR, leidinggevenden en personeelsleden over diverse aspecten van het welzijn en de organisatie van de Week van de Gezondheid die kadert in het bredere thema Gezond leven op het Werk (27K euro). Daarnaast is er een recurrente uitgave die betrekking heeft op de versterking rond de re-integratiecapaciteit (67K euro) en de professionalisering van de actoren die rond re-integratie werken (5K euro zie OD 4.2).

Andere uitgaven op het vlak van Leren en Ontwikkelen hebben betrekking op het organiseren van verschillende opleidingen voor leidinggevenden alsook op de uitbreiding van het opleidingsaanbod naar teamcoaching (83K euro zie OD 5.2) en het verhogen van de globale opleidingsinspanningen door het voorzien van ontwikkelinitiatieven die VO-breed werden aangeboden (250K euro zie OD 2.2).

Wat de niet-recurrente uitgaven betreft op het vlak van Leren en Ontwikkelen werd er ingezet op het ter beschikking stellen van het leeraanbod via de digitale leerbibliotheek door o.a. het opzetten van een pool voor het ontwikkelen van digitale trainingen (18K euro zie OD 8.1).

Op het vlak van rekrutering en selectie hebben de uitgaven van de DAB voornamelijk betrekking op de licenties voor een selectie-instrument (109K euro), de organisatie van Jobbeurzen (27K euro) en arbeidscommunicatie (198K euro), allemaal uitgaven specifiek gelinkt aan vacatures en/of procedures die voor klanten in de markt zijn gezet.

## Saldo-beweging DAB Overheidspersoneel.

Zoals in de "Samenvatting" (onder punt III) reeds aangegeven werd voor de aankoop van een nieuwe loonmotor in de begroting 2021 een bedrag van 10.057K euro ingeschreven. Een groot deel van dit bedrag, namelijk 6.520K euro, werd gefinancierd door de intering in het saldo van de DAB Overheidspersoneel. Door enerzijds de lagere dan verwachte aankoopprijs (op basis van de in 2021 uitgevoerde aanbestedingsprocedure) en anderzijds de tragere uitrol van dit investeringsdossier bleek het in de begroting 2021 ingeschreven bedrag niet volledig nodig waardoor op het einde van het jaar een groot deel van dit bedrag terug in het saldo kwam. Op basis van de gegevens van de uitvoeringsrekening was er voor de DAB Overheidspersoneel in totaal (delta) een saldo-opbouw voor een bedrag van 2.957K euro.

## 2. Inhoudelijk structurelement: Audit Vlaamse overheid

Audit Vlaanderen wil een onafhankelijke, objectieve en bekwame partner zijn van de organisaties van de Vlaamse administratie. Audit Vlaanderen ondersteunt de organisaties van de Vlaamse administratie bij de beheersing van financiële, wettelijke en organisatorische risico's en wil zo een toegevoegde waarde leveren bij de uitbouw van efficiënte, effectieve, ethische en kwaliteitsvolle organisaties. Onder het inhoudelijk structurelement (ISE) Audit Vlaamse overheid worden de activiteiten opgenomen:

- Versterken van het organisatie- en risicobeheer binnen het werkterrein Vlaamse administratie:
  - Via het uitvoeren van geplande auditopdrachten en het formuleren van aanbevelingen. Audit Vlaanderen hanteert hier diverse types van auditopdrachten (organisatie-audits, procesaudits, thema-audits, interbestuurlijke audits, IT-audits ...).
  - Via het uitvoeren van audits op vraag (ad-hocopdrachten). Specifiek voor aangelegenheden, die betrekking hebben op de Vlaamse administratie, kan of kunnen de Vlaamse Regering of een lid ervan, leidend ambtenaren of voorzitters van de decentrale auditcomités een ad-hocopdracht aanvragen. Gelet op de beperkte capaciteit van Audit Vlaanderen, heeft de Vlaamse Regering op 17 februari 2012 beslist dat deze opdrachten door de aanvrager vergoed moeten worden.
  - Via forensische auditopdrachten die gestart worden bij ernstige indicaties van mogelijke onregelmatigheden. Ook deze opdrachten moeten binnen de Vlaamse administratie door de betrokken entiteit vergoed worden.
  - Door een coherente en afgestemde auditstrategie en -aanpak te hanteren waarbij maximaal rekening gehouden worden met de taakstelling en planning van de andere audit- en controleactoren.
- Advies en ondersteuning aanreiken o.b.v. auditwerkzaamheden aan de Vlaamse Regering en de entiteiten uit het werkterrein Vlaamse administratie:
  - Beleidsinput aanleveren. Op basis van haar auditwerkzaamheden maakt Audit Vlaanderen periodiek een analyse van mogelijke structurele of beleidsmatige verbeterpunten, aandachtspunten, opportuniteiten ... .
  - Versterken van de kennis over organisatie- en risicobeheer door het aanbieden van opleidingen, handreikingen, faciliteren van (bestaande) netwerken ... .

In 2021 voerde Audit Vlaanderen 35 geplande auditopdrachten en 6 forensische auditopdrachten uit bij de Vlaamse administratie, en stelde het voor 44 entiteiten (dat is 95% van het huidige werkterrein) een beleidsgericht rapport op. In het kader van de beleidsgerichte rapportering actualiseerde Audit Vlaanderen de maturiteitsinschatting van het risicomanagement bij deze 44 entiteiten.

Naast het uitvoeren van auditopdrachten sensibiliseert Audit Vlaanderen het werkterrein ook sterk op het vlak van de verdere uitbouw van risicomanagement, organisatiebeheersing en deugdelijk bestuur.

De auditmiddelen zijn beperkt en het maken van onderbouwde keuzes via risicoanalyse en planning is dan ook cruciaal. In 2021 startte Audit Vlaanderen een project op om de huidige risicoanalyse en planningsmethodiek te optimaliseren. Een verdere risicogebaseerde onderbouwing van de auditprioriteiten, een efficiëntere uitvoering van auditopdrachten en het verhogen van de afdeckingsgraad staan hierbij centraal.

## **2.1. Strategische en operationele doelstellingen**

### **SD 1. Versterken van het organisatie- en risicobeheer binnen de Vlaamse administratie**

#### **OD 1.1. Verhogen van de maturiteit van het organisatie- en risicobeheer via audits**

Audit Vlaanderen blijft inzetten op het periodiek auditeren van entiteiten bij de Vlaamse administratie. Voor het tweede jaar op rij was binnen de context van de coronapandemie dat geen evidentie. Mede ondersteund door de mogelijkheden op het vlak van virtuele ontmoetingen, toonden de auditteams en de geauditeerde organisaties de nodige flexibiliteit. Daardoor blijven de resultaten op peil. In 2021 zijn in totaal 41 auditrapporten bij de Vlaamse administratie opgeleverd:

- 6 rapporten evaluatie maturiteit risicomanagement;
- 1 rapport audit-op-audit;
- 4 rapporten van audits ISAE 3402;
- 15 rapporten van procesaudits;
- 6 audits binnen de thema-audit IT-beveiliging;
- 3 rapporten van interbestuurlijke audits;
- 6 rapporten van forensische audits.

#### **OD 1.2. Verbeteren van de interbestuurlijke relaties en werking via audits**

In 2021 leidde de interbestuurlijke audit m.b.t. de omgang met leegstaande en verwaarloosde bedrijfsruimten tot een globaal rapport. Daaruit bleek dat stappen moeten worden gezet om dit interbestuurlijke proces beter te beheersen.

Daarnaast leidde ook de reeks audits rond omgevingsvergunningen bij steden, gemeenten en provincies tot een globaal rapport. Daaruit bleek dat de geauditeerde lokale besturen het proces m.b.t. de beoordeling en toekenning van omgevingsvergunningen voldoende organiseren in functie van de wettelijke termijnen om die termijn te halen. Evenwel belemmeren verschillende zaken nog een efficiëntere, integere en kwaliteitsvolle aanpak en verloop van het omgevingsvergunningenproces. Voor een aantal van deze verbeterpunten is het

aangewezen om een aanpak over de bestuursniveaus heen uit te werken, zoals gebleken is in de interbestuurlijke audit van de samenwerkingsstructuur Kustwacht, waarvoor Audit Vlaanderen samenwerkte met de Federale Audit.

In de loop van 2021 werd ook een volgende interbestuurlijke audit voorbereid. De gemeenschappelijke auditcomités van de Vlaamse administratie en van de lokale besturen beslisten dat deze zich richt op de bouw en het onderhoud van fietssnelwegen.

### **OD 1.3. Optimaliseren van de afstemming tussen de verschillende audit- en controleactoren**

Audit Vlaanderen overlegt zeer frequent met andere audit- en controleactoren. In de eerste plaats is er veelvuldig overleg en afstemming tussen Audit Vlaanderen en het Rekenhof.

Er zijn ook regelmatige contacten met andere controleactoren (zoals interne auditdiensten binnen de Vlaamse administratie).

## **SD 2. Hefboomwerking: beleidsinput en versterken van kennis en competenties**

### **OD 2.1. Beleidsinput aanleveren uit auditresultaten**

Met het globale rapport voor de interbestuurlijke audit Leegstand en verwaarlozing van bedrijfsruimten dat in 2021 werd gepubliceerd, signaleerde Audit Vlaanderen sterke punten en verbeterpunten die veelal ook voor het verdere beleid relevant zijn. Het Departement Omgeving heeft in overleg met de Vlaamse Belastingdienst en VVSG een gezamenlijke reactie op het globaal interbestuurlijk rapport geformuleerd, waarin de grote lijnen van een verbetertraject voor de komende jaren worden geschetst.

### **OD 2.2. Versterken van de kennis over organisatie- en risicobeheer**

De globale rapporten van thema-audits, waarbij eenzelfde proces wordt beoordeeld bij meerdere entiteiten van de Vlaamse administratie, hebben een belangrijk sensibiliserend effect binnen het werkkterrein. In 2021 werd een globaal rapport van de thema-audit IT-beveiliging opgemaakt en gepubliceerd.

Begin 2020 opteerde de Vlaamse Regering ervoor om alle expertise en kennis rond organisatieontwikkeling, waarvan organisatiebeheersing, risicomangement en continuïteitsmanagement deel uitmaken, te positioneren binnen het Agentschap Overheidspersoneel. Audit Vlaanderen ging het partnerschap met dit agentschap aan en in 2021 werden in samenwerking twee leernetwerken over risicomangement en risicoleiderschap georganiseerd.

In 2021 voerde Audit Vlaanderen bij twee centrale dienstverleners (het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting) interne auditwerkzaamheden uit ter voorbereiding van een externe ISAE 3402-attestatie. Deze internationale standaard moet de klanten van de dienstencentra verder overtuigen van de kwaliteit van de uitbestede dienstverlening en leiden tot een verminderde audit- en controlelast. De twee dienstencentra behaalden deze

attestaties eind 2021 en tonen hiermee aan dat de kwaliteit van de dienstverlening en het risicomanagement binnen deze dienstencentra werd versterkt. De aanpak en resultaten werden eind 2021 gecommuniceerd op een studiedag georganiseerd door het Instituut van de Bedrijfsrevisoren. Een verderzetting van deze interne en externe auditwerkzaamheden is voorzien in 2022 en moet op termijn leiden tot een versterking van het principe van single audit en een verminderde audit- en controlelast binnen de Vlaamse administratie.

Verder werk maken van de professionalisering van de auditcomités binnen de bestaande extern verzelfstandigde agentschappen (EVA's) en de VRT is een belangrijke prioriteit van de Vlaamse Regering. Om dit te ondersteunen, maakte Audit Vlaanderen de laatste jaren werk van het uitwerken van een inspirerende handleiding over de werking van een auditcomité, rekening houdend met de principes van deugdelijk bestuur. De basisprincipes uit deze handleiding werden vertaald in een voorbeeldcharter voor de werking van een auditcomité en een charter voor een interne auditfunctie. In 2021 werden sensibiliserende initiatieven opgezet om beide charters verder uit te dragen binnen de Vlaamse administratie. Beide charters worden inmiddels ook volledig toegepast. Daarnaast organiseerde Audit Vlaanderen in 2021 tweemaal een overleg met alle voorzitters van de verschillende auditcomités die actief zijn binnen het werkkterrein om ervaringen te delen of bepaalde auditaangelegenheden te bespreken. Ook een tweedaagse opleiding om de kennis en expertise van de leden van een auditcomité te versterken, werd i.s.m. Guberna in 2021 georganiseerd.

Net zoals de voorbije jaren lichtte Audit Vlaanderen de belangrijkste auditresultaten toe aan de managementcomités van de verschillende beleidsdomeinen en aan de ministers van de Vlaamse Regering.

## **2.2. Budgettair kader**

Voor het ISE Audit Vlaamse overheid zijn er geen beleidskredieten in de begroting 2021 ingeschreven. De kredieten voor het ISE Audit Vlaamse overheid worden opgenomen onder het apparaatsprogramma SA. Zie punt V. Apparaatskredieten (onder punt 2).

V. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

1.1. Agentschap Overheidspersoneel

Het Agentschap Overheidspersoneel is een intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid dat is opgericht voor de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het beleid inzake overheidspersoneel en organisatieontwikkeling.

Het agentschap bevat ook een aantal dienstencentra, met name:

- het Dienstencentrum Personeelsadministratie (dat instaat voor de administratieve verwerking van en adviesverlening rond de personeels- en loonadministratie en de eerstelijnsdienstverlening levert voor zowel entiteiten als personeelsleden);
- het Dienstencentrum Welzijn (dat onder meer instaat voor de voorbereiding, organisatie en uitvoering van het beleid van de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel en de ontwikkeling van een VO-brede dienstverlening rond de thema's welzijn en integriteit);
- het Dienstencentrum Talent (dat dienstverlening aanbiedt m.b.t. in-, door- en uitstroom, leren en ontwikkelen, prestatie management, functieclassificatie en personeelsplanning).

Ook de dienst Diversiteitsbeleid maakt deel uit van het Agentschap Overheidspersoneel, en in uitvoering van het regeerakkoord zijn onder meer ook de dienst GDPB, het business continuity management en het risicomangement overgeheveld naar het Agentschap Overheidspersoneel. Het Agentschap Overheidspersoneel biedt tenslotte ook administratieve ondersteuning aan de werking van het Vlaams Pensioenfonds.

In de BBT voor BO 2020 werd de Dienst van de Gouverneurs opgenomen onder de entiteitscode van het departement Kanselarij en Bestuur. Met ingang van 1 september 2020 werd deze dienst overgeheveld naar het agentschap Overheidspersoneel. Bijgevolg is de Dienst van de Gouverneurs voortaan in de BBT BU opgenomen als een aparte entiteit binnen het agentschap Overheidspersoneel.

PROGRAMMA SA - SG0 – AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

(duizend euro)

2021	AO	TO	LO	VAK	VEK
2e aanpassing BA	2	286	0	30.181	30.133
2e aanpassing BA-JR	2	286	0	31.000	30.952
<b>BU</b>	4	322	0	29.594	29.764

## ONTVANGSTENARTIKELEN

### SG0-9SACAZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

#### Korte inhoud:

Dit begrotingsartikel is bedoeld voor diverse ontvangsten die aan geen enkel ander ontvangstenartikel kunnen worden toegewezen.

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e aanpassing BA	2	0	0	0	0
2e aanpassing BA-JR	2	0	0	0	0
<b>BU</b>	5	0	0	0	0

#### Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Ten opzichte van 2<sup>de</sup> aanpassing BA gebeurden er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen. Bij de begrotingsuitvoering werd 3K euro meer gerealiseerd dan geraamd. Deze additionele ontvangst is te wijten aan een eenmalige en uitzonderlijke terugvordering van advocaatkosten.

### SG0-9SACTZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

#### Korte inhoud:

Begrotingsartikel SG0-9SACTZZ-OW omvat twee begrotingsfondsen, met name het fonds voor de ondersteuning van de werking van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen in Vlaanderen (GSD-V) en het fonds voor personeelsleden met verlof voor opdracht.

Kenmerkend voor beide fondsen is het budgettair neutraal karakter (alle inkomende middelen worden gebruikt om uitgaven van dezelfde orde te dekken).

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
------	-----------	-----------	-----------	------------	------------



2e aanpassing BA	0	286	0	0	0
2e aanpassing BA-JR	0	286	0	0	0
<b>BU</b>	0	322	0	0	0

#### Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Ten opzichte van 2<sup>de</sup> aanpassing BA gebeurden er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen. Bij begrotingsuitvoering werd 36K euro meer aan ontvangsten gerealiseerd dan geraamd. Deze additionele ontvangsten zijn volledig toe te rekenen aan het fonds voor personeelsleden met verlof (ingevolge de bijkomende detachering van een personeelslid van AgO in de tweede jaarhelft van 2021).

#### UITGAVENARTIKELEN

##### SG0-1SAC2ZZ-LO - LONEN

#### Korte inhoud:

Het krediet op begrotingsartikel SG0-1SAC2ZZ-LO wordt aangewend voor de betaling van de lonen en de sociale lasten van de personeelsleden van het Agentschap Overheidspersoneel.

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e aanpassing BA	0	0	0	27.107	27.107
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	27.347	27.347
<b>BU</b>	0	0	0	26.735	26.926

#### Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Op het loonkrediet van AgO gebeurden na 2<sup>de</sup> aanpassing BA volgende bijstellingen:

- Opwaartse bijstelling met 220K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in augustus 2021.

- Opwaartse bijstelling met 20K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van de middelen van de werkwijzer. Het betreft hier personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs die jaren geleden zijn verplaatst naar diensten van de Vlaamse overheid.

De loonkredieten van AgO hebben een uitvoeringspercentage van 98% in VAK/VEK.

#### SG0-1SAC2ZZ-WT - WERKING EN TOELAGEN

##### Korte inhoud:

De kredieten van dit begrotingsartikel zijn bestemd voor de betaling van allerhande werkings- en ICT-kosten van het agentschap Overheidspersoneel.

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e aanpassing BA	0	0	0	2.788	2.740
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	2.788	2.740
<b>BU</b>	0	0	0	2.757	2.736

##### Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na 2de begrotingsaanpassing geen bijstellingen. Het in de begroting ingeschreven krediet werd nagenoeg volledig aangewend (een uitvoeringspercentage van 99%, zowel in VAK als VEK).

#### SG0-1SAC4ZZ-LO - LONEN

##### Korte inhoud:

Begrotingsartikel SG0-1SAC4ZZ-LO vormt het spiegelbeeld van begrotingsartikel SG0-9SACTZZ-OW op de middelenbegroting.

Het begrotingsartikel omvat twee begrotingsfondsen, met name het fonds voor de ondersteuning van de werking van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen in Vlaanderen (GSD-V) en het fonds voor personeelsleden met verlof voor opdracht. Kenmerkend voor beide fondsen is het budgettair neutraal karakter (alle inkomende middelen worden gebruikt om uitgaven van dezelfde orde te dekken).

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
------	-----------	-----------	-----------	------------	------------

2e aanpassing BA	0	0	0	286	286
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	865	865
<b>BU</b>	0	0	0	102	102

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

Ten opzichte van 2<sup>de</sup> aanpassing BA gebeurden er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen. In het bedrag van 865K euro is tevens rekening gehouden met krediet overdracht van voorbije jaren (zoals opgenomen in ORAFIN). Het eerder lage uitvoeringspercentage heeft te maken met het gegeven dat er in 2021 voor het fonds voor personeelsleden met verlof voor opdracht geen effectieve vervangers werden aangetrokken (waardoor er dus geen betalingen gebeurden); het bedrag van 102K euro werd dan ook volledig gerealiseerd door het fonds voor de ondersteuning van de werking van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen (GSD-V).

1.2. Dienst van de Gouverneurs

PROGRAMMA SA - SGB – AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL–DIENST VAN DE GOUVERNEURS

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e aanpassing BA	0	0	0	3.778	3.778
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	4.575	4.575
<b>BU</b>	1	0	0	3.398	3.373

De Dienst van de Gouverneurs stemt de werking van de buitendiensten van de Vlaamse overheid af op de diensten van de lokale en provinciale overheden. De Dienst van de Gouverneurs omvat vijf provinciale afdelingen die elk onder de functionele leiding van een gouverneur staan.

ONTVANGSTENARTIKELEN

SGB-9SACAZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud

Begrotingsartikel SGB-9SACAZZ-OW heeft betrekking op het algemene ontvangstenartikel van de Dienst van de Gouverneurs.

(duizend euro)

2021	AO	TO	LO	VAK	VEK
2e aanpassing BA	0	0	0	0	0
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	0	0
<b>BU</b>	1	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Er gebeurde op dit begrotingsartikel ten opzichte van 2<sup>de</sup> aanpassing BA geen bijstelling. De ontvangst van 1K euro bij begrotingsuitvoering wordt verklaard door de eenmalige ontvangst van een rechtsplegingsvergoeding van een advocatenkantoor.

UITGAVENARTIKELEN

SGB-1SAC2ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud

De kredieten van dit loonartikel zijn bestemd voor de personeelskosten van de Dienst van de Gouverneurs, inbegrepen de provinciegouverneurs en arrondissementcommissarissen.

(duizend euro)

2021	AO	TO	LO	VAK	VEK
2e aanpassing BA	0	0	0	3.174	3.174
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	3.200	3.200
<b>BU</b>	0	0	0	2.935	2.935

### Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Dit loonartikel werd na 2<sup>de</sup> begrotingsaanpassing met 26K euro opwaarts bijgesteld ingevolge herverdeling van de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in augustus 2021.

De loonkredieten van de diensten van de Gouverneurs werden voor 92% uitgevoerd (in zowel VAK als VEK).

### SGB-1SAC2ZZ-WT - WERKING EN TOELAGEN

#### Korte inhoud

Begrotingsartikel SGB-1SAC2ZZ-WT is bestemd voor de ICT- en algemene werkingskosten van de vijf provinciale afdelingen van de Dienst van de Gouverneurs.

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e aanpassing BA	0	0	0	604	604
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	604	604
<b>BU</b>	0	0	0	463	438

### Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Ten opzichte van 2<sup>de</sup> aanpassing BA gebeurden er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

Het uitvoeringspercentage in VAK lag op 76%, uitvoeringspercentage in VEK lag iets lager, nl. op 73% (beide percentages lagen een beetje lager dan voorbije jaren). De verklaring hiervoor is vooral te vinden in een aanbestedingsprocedure die wel werd opgestart maar niet kon worden geplaatst.

### SGB-1SAC4ZZ-LO - LONEN

#### Korte inhoud

Dit begrotingsartikel betreft de uitgavenzijde van het begrotingsfonds "Personeelsleden met verlof voor opdracht" van de Dienst van de Gouverneurs. De spijziging van dit artikel verloopt via het ontvangstenartikel SGB-9SACTZZ-OW.

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e aanpassing BA	0	0	0	0	0
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	771	771
<b>BU</b>	0	0	0	0	0

#### Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Omdat er momenteel (ook in 2021) geen gedetacheerde personeelsleden zijn, gebeurden er geen aanpassingen aan dit begrotingsartikel. Hierin is meteen ook de verklaring te vinden waarom er geen (inkomsten en) uitgaven gebeurden op dit begrotingsartikel.

## 2. Agentschap Audit Vlaanderen

Audit Vlaanderen evalueert de organisatiebeheersing van de Vlaamse administratie en van de lokale besturen via audits en formuleert hierover aanbevelingen. Daarnaast sensibiliseert en informeert Audit Vlaanderen deze organisaties rond risicobeheersing. Audit Vlaanderen voert op eigen initiatief of op vraag van derden ook forensische opdrachten uit bij de entiteiten waarvoor ze bevoegd is.

#### PROGRAMMA SA - SB0 – AUDIT VLAANDEREN

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e aanpassing BA	0	0	0	7.040	7.055
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	10.062	7.298
<b>BU</b>	0	0	0	6.312	6.540

#### ONTVANGSTENARTIKELEN

Niet van toepassing

#### UITGAVENARTIKELEN

## SB0-1SAC2ZZ-LO – LONEN

### Korte inhoud

Dit loonartikel is bestemd voor de personeelskosten van Audit Vlaanderen.

(duizend euro)

2021	AO	TO	LO	VAK	VEK
2e aanpassing BA	0	0	0	4.073	4.073
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	4.547	3.746
<b>BU</b>	0	0	0	3.376	3.376

### Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

De loonkredieten in de jaarrekening 2021 zijn in VAK + 474K euro hoger en in VEK 327K euro lager in vergelijking met de kredieten BA 2021, ingevolge:

- VAK-overdracht van 801K euro op basis van de VAK-begrotingsruiter Audit lokale besturen;
- overdracht van 360K euro in VAK en VEK naar het werkingsartikel SB0-1SAC2ZZ-WT via het ministerieel herverdelingsbesluit van 1/10/2021;
- overdracht van 33K euro in VAK en VEK via het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2021 houdende de herverdeling van de indexprovisie n.a.v. de overschrijding van de spilindex in augustus 2021 (VR 2021 1211 DOC.1262/2).

Het uitvoeringspercentage van de loonkredieten belooft in VAK 90% exclusief VAK-begrotingsruiter en inclusief deze ruiter 74%. Het VEK-uitvoeringspercentage belooft 90%.

Dit uitvoeringspercentage is een gevolg van personeelsbewegingen die maken dat het kader van Audit Vlaanderen momenteel niet volledig opgevuld is. In 2021 werden wel een aantal medewerkers met een contract van bepaalde duur in dienst genomen om tijdelijke behoeften van het agentschap in te vullen.

## SB0-1SAC2ZZ-WT - WERKING EN TOELAGEN

### Korte inhoud

Dit werkingsartikel is bestemd voor ICT en algemene werkingskosten van Audit Vlaanderen. Ook de kredieten voor het uitbesteden van auditopdrachten en de presentiegelden aan de leden van het auditcomité van de Vlaamse administratie en het auditcomité van de lokale besturen worden op dit artikel ingeschreven.

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e aanpassing BA	0	0	0	2.967	2.982
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	5.515	3.552
<b>BU</b>	0	0	0	2.936	3.164

### Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

De werkingskredieten in de jaarrekening 2021 zijn in totaal +2.548K euro in VAK en +570K euro in VEK hoger in vergelijking met de kredieten BA 2021 ingevolge:

- VAK-overdracht van 2.178K euro op basis van de VAK-begrotingsruiter audit lokale besturen;
- overdracht van 360K euro in VAK en VEK van het loonartikel SB0-1SAC2ZZ-LO via het ministerieel herverdelingsbesluit van 1/10/2021;
- overdracht van 10K euro in VAK en VEK via het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2021 houdende de herverdeling van de indexprovisie n.a.v. de overschrijding van de spilindex in augustus 2021 (VR 2021 1211 DOC.1262/2);
- overdracht van 200K euro VEK vanuit de coronaprovisie CB0-1CBG2AB-PR in het kader van het programma Audits voor maximale cyberveiligheid in de lokale besturen (VR 2021 1911 DOC.1297/2).

De werkingskredieten hebben een uitvoeringspercentage in VAK van 88% exclusief VAK-begrotingsruiter en inclusief deze ruiter van 53%. Het uitvoeringspercentage in VEK belooft 89%.

Hoewel ook in 2021 de coronapandemie nog een impact had op de werking, konden de meeste auditopdrachten van Audit Vlaanderen doorgaan, net als de initiatieven in het kader van kennisdeling en sensibilisering. Sommige algemene werkingskosten zoals bv. verplaatsingskosten en kosten voor de organisatie van kennisdeling en sensibilisering lagen ook in 2021 nog lager dan voorzien. Ook werd Audit Vlaanderen betrokken bij de cofinanciering van audits voor een maximale cyberveiligheid in de lokale besturen, actie die over meer dan één jaar loopt, wat een significante impact heeft op het uitvoeringspercentage in VAK inclusief ruiter.

Met de werkingskredieten wordt ook externe expertise ingehuurd om de auditcapaciteit voor de Vlaamse administratie en de lokale besturen uit te breiden om also een hogere risicoafdekking te realiseren. De mogelijkheden om de nodige expertise in te huren is echter ook afhankelijk van de beschikbare profielen, wat het uitvoeringspercentage kan beïnvloeden.

### 3. DAB Audit Vlaanderen

Audit Vlaanderen beschikt over eigen ontvangsten via de DAB Audit Vlaanderen. Via deze DAB genereert Audit Vlaanderen ontvangsten uit forensische en ad hoc opdrachten, uitgevoerd bij de Vlaamse administratie.



De DAB Audit Vlaanderen beoogt de auditcapaciteit voor de Vlaamse administratie uit te breiden om alzo een hogere risicoafdekking te realiseren. De ontvangsten uit betalende auditopdrachten worden vooral aangewend voor het inhuren van externe auditexpertise.

In 2021 voerde Audit Vlaanderen bij twee centrale dienstverleners (het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting) interne auditwerkzaamheden uit ter voorbereiding van een externe ISAE 3402-attestatie. Deze internationale standaard moet de klanten van de dienstencentra verder overtuigen van de kwaliteit van de uitbestede dienstverlening en leiden tot een verminderde audit- en controlelast.

De twee dienstencentra behaalden deze attestaties eind 2021 en tonen hiermee aan dat de kwaliteit van de dienstverlening en het risicomanagement binnen deze dienstencentra werd versterkt. De aanpak en resultaten werden eind 2021 gecommuniceerd op een studiedag georganiseerd door het Instituut van de Bedrijfsrevisoren. Een verderzetting van deze interne en externe auditwerkzaamheden is voorzien in 2022 en moet op termijn leiden tot een versterking van het principe van single audit en een verminderde audit- en controlelast binnen de Vlaamse administratie.

#### PROGRAMMA SA - SBA – DAB AUDIT VLAANDEREN

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e aanpassing BA	889	0	0	400	889
2e aanpassing BA-JR	889	0	0	400	889
<b>BU</b>	177	0	0	284	304

#### ONTVANGSTENARTIKELEN

##### SBA-2SACAZZ-OG - OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN

##### Korte inhoud

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen overschot van vorige boekjaren.

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e aanpassing BA	639	0	0	0	0

2e aanpassing BA-JR	639	0	0	0	0
<b>BU</b>	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Ongewijzigd

SBA-2SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud

Dit artikel is bestemd voor ontvangsten uit vraaggestuurde en incidentgedreven auditopdrachten.

(duizend euro)

<b>2021</b>	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>
2e BA	250	0	0
2e BA-JR	250	0	0
<b>Uitvoering</b>	177	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Deze ontvangsten zijn steeds gerelateerd aan vragen of incidenten. De realisatie van ontvangsten volgt dan ook het aantal vragen en incidenten.

UITGAVENARTIKELEN

SBA-3SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud

Dit begrotingsartikel geeft de kosten van externe auditopdrachten en voor de uitbouw van continuous auditing.

(duizend euro)

	<b>VAK</b>			<b>VEK</b>		
<b>2021</b>	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
<b>Uitgave</b>	400	400	284	400	400	304

<b>Totaal</b>	400	400	284	400	400	304
---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Conform de principes van de DAB, worden uitgaven voor de externe inhuring van auditcapaciteit op de DAB aangerekend in functie van de ontvangsten op de DAB. Daarnaast was voor 2020 een intering op de reserves voorzien in het kader van het ISAE- project en het project continuous control monitoring. Te midden de coronapandemie liepen deze projecten evenwel vertraging op, wat maakte dat deze verdergezet werden in 2021.

SBA-3SAC2ZZ-OV - OVER TE DRAGEN OVERSCHOT VAN HET BOEKJAAR

Korte inhoud

Dit begrotingsartikel geeft het over te dragen overschot van het boekjaar.

(duizend euro)

2021	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
2e aanpassing BA	0	0	0	0	489
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	0	489
<b>BU</b>	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Ongewijzigd

## VI. LIJST MET AFKORTINGEN

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
AO	Algemene Ontvangsten
BA	Goedgekeurde begroting zoals neergelegd bij Vlaams Parlement
BA-JR	Goedgekeurde begroting inclusief herverdelingen en overdrachten, zoals opgenomen in de jaarrekening
BBB	Beter Bestuurlijk Beleid
BBT	Beleids- en Begrotingstoelichting
BU	Begrotingsuitvoering zoals opgenomen in de jaarrekening
DAB	Dienst met Afzonderlijk Beheer
DVO	Diensten van de Vlaamse overheid
EDPB	Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk
ESR	Europees Stelsel van nationale en regionale Rekeningen
GDPB	Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming
HFB	Het Facilitair Bedrijf
HR	Human Resources
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
IS	Interne stromen (ESR-aggregaat)
ISAE	International Standard on Assurance Engagements
ISE	Inhoudelijk structurelement
IVA	Intern Verzelfstandigd Agentschap
KPI	Key Performance Indicator (kritieke prestatie indicator)
MAGDA	Maximale Gegevensdeling tussen Administraties, d.i. het gegevensdelingsplatform bij de Vlaamse overheid
LE	Leningen (ESR-aggregaat)
LO	Leningontvangsten
MVG	Ministerie Vlaamse Gemeenschap
OFP	Organisme voor de financiering van pensioenen
OI	Ontvangsten Interne Stromen (ESR-aggregaat)
OW	Ontvangsten Werking en Toelagen (ESR-aggregaat)
PA	Participaties (ESR-aggregaat)
PR	Provisies (ESR-aggregaat)
SA	Sectoraal Akkoord
TO	Toegewezen ontvangsten
VAK	Gesplitst vastleggingskrediet
VEK	Gesplitst vereffeningskrediet
VO	Vlaamse overheid
VPF	Vlaams Pensioenfonds
VPS	Vlaams personeelsstatuut
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
VVP	Vereniging van de Vlaamse Provincies
WT	Werkings- en Toelagen (ESR-aggregaat)