

Beleids- en begrotingstoelichting

BESTUURSZAKEN EN AUDIT VLAAMSE
OVERHEID

Begroting 2025

I. INHOUDSTAFEL

I.	INHOUDSTAFEL	2
II.	INLEIDING DOOR DE MINISTER.....	3
III.	SAMENVATTING	5
IV.	Transversale, horizontale en overkoepelende strategische doelstellingen....	6
V.	BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID	7
1.	INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT HR	8
1.1.	Strategische doelstellingen en operationele doelstellingen	9
1.2.	Budgettair kader voor het begrotingsjaar	19
2.	INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT OVERHEIDSOPDRACHTEN.....	38
2.1.	Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	38
2.2.	Operationele doelstellingen.....	38
2.3.	Budgettair kader voor het begrotingsjaar	40
3.	INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT AUDIT VLAAMSE OVERHEID	43
3.1.	Strategische doelstellingen en operationele doelstellingen	43
3.1.	Budgettair kader voor het begrotingsjaar	45
VI.	APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD	46
4.	Apparaatskredieten.....	46
4.1.	AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL.....	46
4.2.	AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS	51
4.3.	AGENTSCHAP AUDIT VLAANDEREN	53
4.4.	DAB Audit Vlaanderen	56
VII.	LIJST MET AFKORTINGEN	61
VIII.	Overzicht beleids- en regelgevingsinitiatieven	62

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

De Vlaamse arbeidsmarkt is vandaag de krapste van Europa. In zo'n context is het essentieel om ook als overheid een aantrekkelijke en goede werkgever te zijn. Dat betekent in de eerste plaats dat we de positieve kanten van een job bij de Vlaamse Overheid volop moeten benutten en uitspelen: de maatschappelijke rol, de aantrekkelijke verloning, de werk-privé balans ...

Tegelijkertijd moeten we verbeterpunten durven aanpakken en een modern HR-beleid voeren. Zo moet elke werknemer een uitdagend loopbaanperspectief krijgen en een ruim aanbod aan leermogelijkheden. Op die manier ontstaat er een interessante interne arbeidsmarkt en houden we zo veel mogelijk mensen aan boord. Wie wil starten bij de Vlaamse overheid mag dan weer zo weinig mogelijk drempels ervaren wanneer hij zich kandidaat stelt.

Op het vlak van personeelsmanagement willen we een ommezwaai maken richting een meer dynamische personeelsplanning. Op die manier zetten we entiteiten nog meer zelf aan het stuur van hun personeelsbeleid. Dat vraagt sterk leiderschap en veel verantwoordelijkheid van leidinggevendenden.

Ook inclusie en diversiteit zijn belangrijke aspecten van een modern en aantrekkelijk personeelsbeleid. Als Vlaamse Overheid moeten wij op dat vlak een voorbeeldrol spelen. Met ambitieuze streefcijfers geven we het diversiteitsbeleid dan ook verder vorm. Vrouwen aan de top vormen daarbij voor mij een prioriteit.

Structureel en constructief sociaal overleg is dan weer de basis voor elk duurzaam en gedragen personeelsbeleid. Beslissingen moeten voor mij steeds vorm krijgen en uitgevoerd worden in dialoog met de sociale partners.

Om alle verschillende entiteiten van de Vlaamse Overheid efficiënt te laten werken en samenwerken moet ook de management ondersteunende dienstverlening performant zijn. Enkel zo kan de overheid focussen op haar kerntaken. Daarbij willen we administratieve lasten zo laag mogelijk houden en erop toezien dat er effectief schaalvoordelen en meerwaarde gecreëerd worden.

Ook op het vlak van overheidsopdrachten sta ik op een degelijke, betrouwbare en juridisch correcte dienstverlening naar de entiteiten toe. Een centraal gecoördineerd aankoopbeleid moet de entiteiten ontzorgen en efficiëntiewinsten creëren. Het is daarbij belangrijk dat we als Vlaamse overheid zelf maximaal de kaart trekken van kmo-vriendelijke overheidsopdrachten en oog hebben voor lokale productie en de mogelijkheden binnen de sociale economie.

Zo'n modern en dynamisch personeelsbeleid en uitstekende ondersteunende diensten moeten ervoor zorgen dat de Vlaamse Overheid een aantrekkelijke werkgever is, maar ook een integere, efficiënte en performante organisatie. Wie in aanraking komt met de Vlaamse overheid moet tevreden zijn over de dienstverlening. Kwaliteit, neutraliteit en klantvriendelijkheid staan daarbij centraal.

Die doelstelling zal ook een aantal structurele hervormingen vragen om verkokering tegen te gaan en structuren te optimaliseren. Samenwerking over de muren heen en naar buiten treden als 1 blok moeten de norm worden.

Sluitstuk en behoeder van een kwaliteitsvolle en performante overheid is Audit Vlaanderen. Zij versterken dankzij hun dienstverlening de weerbaarheid en wendbaarheid van de Vlaamse overheidsorganisaties en helpen hen de risico's en maatschappelijke uitdagingen waarmee ze geconfronteerd worden te counteren.

Als de Vlaamse Overheid vandaag een sterk merk is, dan is dat in de eerste plaats te danken aan de professionaliteit en de inzet van generaties werknemers van de Vlaamse overheid. Als bevoegd minister zal ik er alles aan doen om dat sterk merk ook te behouden en zelfs te versterken voor de komende generaties Vlamingen.

Hilde Crevits,

Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij

III. SAMENVATTING

Burgers en bedrijven verwachten van de overheid een duidelijke visie en een klantgerichte, performante dienstverlening. Politiek en administratie delen daarvoor een gemeenschappelijk streven naar een excellente en performante overheid. Ik zal de werking van de Vlaamse overheid optimaliseren en werk maken van een goed belanghebbendenmanagement. Voor de complexe uitdagingen waarmee de overheid geconfronteerd wordt, is er immers een overheid nodig die een sterk netwerk opbouwt met maatschappelijke actoren. In een performante, klantgerichte en efficiënte overheid richten organisaties zich elk op hun specifieke kerntaken, maar met steeds het belang van het geheel voor ogen. Burgers en bedrijven mogen van een administratie afgewogen antwoorden verwachten vertrekkend vanuit het algemeen belang en de koker van een deeladministratie overstijgend. De leidend ambtenaren van de Vlaamse overheid hebben het beste zicht op hoe zij hun kerntaken kunnen uitvoeren binnen hun organisatiecontext en de beschikbare personeelsbudgetten. Ik wil hen verder versterken in hun autonomie en verantwoordelijkheid hierin.

Via de dienstverlening van de 4 ondersteunende dienstencentra willen we schaalvoordelen realiseren. Om de kwaliteit en de klantgerichtheid van de dienstverlening van de dienstencentra verder te verbeteren en de afnemende entiteiten nog meer te ontzorgen, zorg ik, samen met mijn bevoegde collega's, voor een verbetering van de werking van de dienstencentra. Ik zorg voor een procesvereenvoudiging in de HR-keten en voor die processen die zowel deels door de centrale dienstleveranciers als de decentrale entiteiten uitgevoerd worden. Ik zorg voor digitale ondersteuning binnen mijn ter beschikking gestelde middelen.

Verder voert de Vlaamse overheid een modern en waardierend HR-beleid binnen een echte interne arbeidsmarkt gebaseerd op uitgebreide interne mobiliteitsmogelijkheden en in een goed sociaal klimaat. We blijven onze voortrekkersrol vervullen, in het bijzonder rond werkbaar werk, levenslang leren, digitale vaardigheden, re-integratie van medewerkers, herziening van het diplomabeleid, het spreekrecht in hoofde van de medewerkers en diversiteit van het personeelsbestand. De overheid heeft een voorbeeldfunctie en hoort een weerspiegeling te zijn van onze maatschappij. Om deze voortrekkersrol te blijven vervullen, zet ik in op een pakket van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, een modern instroombeleid en een inclusief personeelsbeleid. Daarnaast investeert de Vlaamse overheid in de groei van haar personeelsleden via een duurzaam loopbaanbeleid, waarbinnen levenslang leren centraal staat. Ik voer ook een preventief welzijnsbeleid. Zo kunnen personeelsleden langer op een gezonde en gemotiveerde manier aan de slag blijven. Ook voer ik een actief beleid om personeelsleden met (langdurige) gezondheidsproblemen alle kansen te geven om terug te re-integreren op de werkvloer en hen zo goed mogelijk te ondersteunen om duurzaam aan het werk te blijven.

Ik maak ook een prioriteit van efficiënte dienstverlening en administratieve vereenvoudiging als onderdeel van een regeringsbreed project rond administratieve vereenvoudiging en vermindering regeldruk. De administratieve lasten die personeelszaken met zich meebrengen, wil ik voor de entiteiten en personeelsleden zo beperkt mogelijk houden. Daarom laat ik een analyse uitvoeren van mogelijke optimalisaties doorheen de ganse HR-keten.

Het Facilitair Bedrijf ondersteunt de entiteiten van de Vlaamse overheid bij het plaatsen van overheidsopdrachten die juridisch sluitend zijn, gunstige voorwaarden afdwingen op de economische markten en het beleid inzake overheidsopdrachten ondersteunen. Ik wil met Het Facilitair Bedrijf verder inzetten op efficiëntie en de entiteiten van de Vlaamse overheid verder ook op andere manieren ondersteunen. Daarbij zal ik starten met het versterken van de

bestaande dienstverlening rond advies overheidsopdrachten. Ik zet ook in op de inschakeling van de sociale economie bij overheidsopdrachten.

Ook de lokale besturen wil ik ondersteunen door na te gaan welke raamovereenkomsten van de aankoopcentrale van Het Facilitair Bedrijf structureel voor de lokale besturen kunnen worden opgezet zonder dat dit schaalnadelen genereert voor de Vlaamse overheid. Om deze investering haalbaar te maken zal Het Facilitair Bedrijf een kostendekkende vergoeding uitwerken.

Verder vraag ik het Facilitair Bedrijf om:

- instrumenten te voorzien en initiatieven te nemen om de participatie van KMO's aan overheidsopdrachten verder aan te moedigen;
- de coördinerende rol op te nemen rond het beleid overheidsopdrachten;
- te participeren in projecten m.b.t. maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten;
- te onderzoeken op welke manier bedrijven kunnen worden geëvalueerd over de uitvoering van een overheidsopdracht, om deze te kunnen uitsluiten van deelname aan volgende overheidsopdrachten indien ze in het verleden onvoldoende presteerden.

Ik wil inzetten op een efficiënte en slagkrachtige Vlaamse en lokale overheid. Om deze ambities te ondersteunen, is een onafhankelijk, objectief en bekwaam auditagentschap een belangrijke actor. De vorige Vlaamse Regeringen hebben steeds bewaakt dat Audit Vlaanderen op een onafhankelijke wijze kon functioneren binnen de Vlaamse administratie en de lokale besturen. Ik hecht hier ook veel belang aan. Tegelijkertijd beschouw ik Audit Vlaanderen als een cruciale partner in het verder professionaliseren van de Vlaamse administratie. Als centrale auditfunctie voor de verschillende overheden in Vlaanderen heeft het agentschap een bijzondere positionering en rol om over entiteiten en bestuurslagen heen te kijken. Dit sluit aan bij de ambities van de Vlaamse Regering om de bestuurlijke werking van het geheel van de overheden in Vlaanderen te optimaliseren en mogelijke verkokering weg te werken. Op die manier willen we dat sterk functionerende overheidsorganisaties het maatschappelijk vertrouwen in de goede werking van de overheid versterkt.

IV. TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

Deze rubriek wordt aangevuld na goedkeuring van de nieuwe beleidsplannen voor de regeerperiode 2024-2029.

V. BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

OVERZICHT TOTALEN PER PROGRAMMA

TOTAAL - BESTUURSZAKEN EN AUDIT VLAAMSE OVERHEID, excl. apparaatsuitgaven en programma B

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2024	0	0	0	104.666	104.666
Bijstelling BO 2025	0	0	0	-14.883	-23.973
BO 2025	0	0	0	89.783	80.693

PROGRAMMA SK - INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2024	0	0	0	104.666	104.666
Bijstelling BO 2025	0	0	0	-14.883	-23.973
BO 2025	0	0	0	89.783	80.693

Bij deze budgettaire totaaloverzichten werd enkel rekening gehouden met de inhoudelijke structurelementen van het programma SK die onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister bevoegd voor Bestuurszaken vallen.

1. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT HR

Binnen dit inhoudelijk structuurelement worden alle kredieten ondergebracht om te komen tot een performantere HR-dienstverlening zodat onze HR-partners 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 gelijkkansen- en diversiteitsbeleid, het inschakelen van HR-businesspartners binnen het HR-model in entiteiten en bij organisatie-brede programma's. Daarnaast bevat dit inhoudelijk structuurelement 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 structuurelement ook de personeelsadministratie, 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 (tweede pensioenpijler).

De voor dit inhoudelijk structuurelement **bevoegde entiteiten** bij de diensten van de Vlaamse overheid zijn het Agentschap Overheidspersoneel en het Vlaams Pensioenfonds. Het **Agentschap Overheidspersoneel** is een intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid dat overeenkomstig het oprichtingsbesluit van 11 juni 2004 is opgericht voor de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het beleid inzake overheidspersoneel en organisatieontwikkeling. Het **Vlaams Pensioenfonds** is een privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap dat overeenkomstig het oprichtingsdecreet van 23 november 2018 als doel heeft om aan de aangeslotenen pensioenuitkeringen uit te betalen bij pensionering en de activiteiten te verrichten die eruit voortvloeien.

Voor het algemene beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling worden naast de opvolging van de doelstellingen volgende prestatie-indicatoren gekozen:

- Benaming	Algemene klantentevredenheid
Definitie	Twee keer per jaar wordt een interne tevredenheidsmeting bij de HR-businesspartners afgenomen. De algemene tevredenheidsvraag luidt als volgt: hoe tevreden ben je over de dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel in het algemeen?
Relevantie	Deze indicator is gekoppeld aan de strategische doelstelling 4 (Het Agentschap Overheidspersoneel ontzorgt haar klanten). AgO hecht belang aan een hoge tevredenheid van haar klanten. De algemene klantentevredenheid geeft inzicht in de tevredenheid van klanten met betrekking tot de dienstverlening van AgO. Vanuit deze evaluatie kunnen

	verbeteracties voor de dienstverlening voorbereid worden.
Meetfrequentie	Halfjaarlijks
Soort indicator	Effectindicator
Laatst gekende waarde	3,6 op 5 (einde tweede kwartaal 2024)
Streefwaarde	3,8 op 5

Benaming	Invullingsgraad van vacatures
Definitie	De invullingsgraad is het aantal ingevulde vacatures ten opzichte van het aantal vacant verklaarde vacatures voor alle afgeronde selectieprocedures
Relevantie	Deze indicator is gekoppeld aan de strategische doelstelling 4 (Het Agentschap Overheidspersoneel ontzorgt haar klanten) en de operationele doelstelling 2.2 (De Vlaamse overheid voert een modern instroombeleid).
Meetfrequentie	Per kwartaal
Soort indicator	Effectindicator
Laatst gekende waarde	86% (2023)
Streefwaarde	90%

Benaming	Doorlooptijd van selecties
Definitie	De doorlooptijd wordt gemeten vanaf het intakegesprek tot het afsluiten van het proces-verbaal.
Relevantie	Deze indicator is gekoppeld aan de strategische doelstelling 4 (Het Agentschap Overheidspersoneel ontzorgt haar klanten). AgO monitort de doorlooptijden van selectieprocedures. De doorlooptijden zijn ook opgenomen in het KPI-dashboard van AgO. Het is voor AgO een prioriteit om de doorlooptijd te beperken, zonder aan kwaliteit in te boeten. Dit is belangrijk voor zowel de wervende entiteit als de kandidaat.
Meetfrequentie	Jaarlijks
Soort indicator	Effectindicator
Laatst gekende waarde	63 dagen (2023) In 2023 werd 74% van de procedures afgerond in minder dan 80 dagen
Streefwaarde	80% van de procedures binnen de 80 dagen afronden

1.1. Strategische doelstellingen en operationele doelstellingen

SD 1: De Vlaamse overheid is een efficiënte, integere en performante organisatie

OD 1.1: De Vlaamse overheid optimaliseert haar werking

De Vlaamse Regering en de Vlaamse overheid delen een gemeenschappelijk streven naar een excellente en performante overheid. Daarvoor is een goede politiek-ambtelijke samenwerking nodig. Daarnaast is het noodzakelijk dat de verschillende entiteiten van de Vlaamse overheid nauw samenwerken en de overheid een waardige gesprekspartner is voor het politieke niveau. Voor die beide elementen fungeert het Voorzitterscollege als spil: het slaat de brug tussen het politieke en het ambtelijke niveau. Het Voorzitterscollege doorbreekt de verkokering binnen de administratie door samen te werken aan de brede doelstellingen van de Vlaamse Regering en een betere organisatie van de overheid zelf, ook in een interbestuurlijke context. Samen met de minister-president laat ik de werking van het Voorzitterscollege actualiseren om optimaal uitvoering te kunnen geven aan deze doelstellingen. We waarborgen een evenwichtige samenstelling van het Voorzitterscollege.

Samen met de minister-president en met co-auteurschap van alle betrokken entiteiten -elk vanuit hun eigen expertise- maak ik werk van een Vlaams dienstverleningscharter met meetbare doelstellingen en eigentijdse principes. Daarbij verzeker ik samen met de Vlaamse Regering dat de mogelijkheid om gebruik te maken van persoonlijke dienstverlening met rechtstreeks contact met een overheidsdienst altijd gegarandeerd wordt. Ook laat ik een aanpak uitwerken ter ondersteuning van een goede adviespraktijk vanuit de overheid: de Vlaamse overheid werkt toe naar meer oplossingsgerichte adviezen, gecoördineerd over verschillende entiteiten heen, richting de adviesvrager. Ik wil samen met de ombudsdienst voor mijn bevoegdheden de klachten en meldingen gebruiken om de overheidswerking waar nodig te verbeteren.

Met het oog op vereenvoudiging van de overheid zelf legt het Voorzitterscollege samen met AgO en het Departement Financiën en Begroting aan het einde van het eerste jaar van deze regeerperiode een voorstel neer van structuren in de overheid waarvan de relevantie achterhaald is, in het bijzonder die louter op papier bestaan. Een transparante structuur, een betere samenwerking en de reductie van het aantal verschillende structuren zijn de beoogde doelen.

Bij de nieuwe samenstelling van alle raden van bestuur waarvan de Vlaamse Regering over de samenstelling beslist, worden te omvangrijke raden van bestuur afgeslankt en wordt de helft min 1 onafhankelijke bestuurders aangesteld. Zo wordt objectieve besluitvorming mee ondersteund.

OD 1.2: De Vlaamse overheid voert een goed belanghebbendenmanagement

Voor de complexe uitdagingen waarmee de overheid geconfronteerd wordt, is een overheid nodig die een sterk netwerk opbouwt met maatschappelijke actoren. Dat betekent dat de Vlaamse overheid haar organisatie opbouwt in functie van haar maatschappelijke opdracht maar ook in samenwerking met de maatschappij. Het is noodzakelijk dat de entiteiten van de Vlaamse overheid in de verschillende fasen van de beleidsvoering genoeg aandacht hebben voor overleg met het maatschappelijke middenveld en andere belanghebbenden.

Het voorzitterscollege krijgt de opdracht een voorstel van optimaal besluitvormingsproces uit te werken zodat in een vroegere fase in dialoog gegaan wordt met belanghebbenden over het beleid.

De Vlaamse overheid voert een modern HR-beleid binnen een goed sociaal klimaat. Daarom zet ik in op een nauw overleg met de vakorganisaties binnen het Sectorcomité XVIII en het Hoog Overlegcomité. Ik verwacht ook dat binnen de diverse entiteiten de leidend ambtenaren inzetten op een constructieve dialoog met de vakorganisaties binnen de Entiteitsoverlegcomités. Rekening houdend met de principiële keuze binnen de Vlaamse

overheid voor de contractuele tewerkstelling, zal ik aan de federale overheid voorstellen om de regels rond sociaal overleg binnen de overheid aan te passen aan die werkelijkheid. Ik pleit voor een structurele en open dialoog met de sociale partners, zodat we gezamenlijk kunnen werken aan een HR-beleid dat zowel de organisatie als de personeelsleden ten goede komen.

OD 1.3 OD: De Vlaamse overheid werkt aan een versterkte aanpak omtrent risicomanagement en organisatiebeheersing

Via het netwerk organisatieontwikkeling versterk ik de kennis en expertise over organisatie- en risicobeheersing. Het Agentschap Overheidspersoneel en Audit Vlaanderen werken samen om de competenties op dit vlak binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid te ontwikkelen. Op die manier kan het werken aan risicomanagement en organisatiebeheersing meer structureel en op maat verankerd worden. We leggen een bibliotheek aan met best practices en goede voorbeelden.

OD 1.4: De Vlaamse overheid versterkt en stroomlijnt de werking van de dienstencentra

In een performante, klantgerichte en efficiënte overheid richten organisaties zich elk op hun specifieke kerntaken. Via de ondersteunende dienstverlening van de 4 moeten schaalvoordelen gecreëerd worden.

Om de kwaliteit en de klantgerichtheid van de ondersteunende dienstverlening van de dienstencentra verder te verbeteren en de afnemende entiteiten nog meer te ontzorgen, zorg ik samen met de minister bevoegd voor Digitalisering en Facilitair Management en de minister bevoegd voor Financiën en Begroting voor een verdere verbetering van de werking van de vier bestaande dienstencentra. Ik laat daarvoor een normenkader uitwerken. Samen met mijn collega's en het Voorzitterscollege zet ik de klantensturing van de dienstencentra binnen mijn bevoegdheden verder op punt.

OD 1.5: De Vlaamse overheid dynamiseert de personeelsplannen

De complexe uitdagingen waarmee de maatschappij kampt en het budgettaire kader maken dat de beschikbare middelen én het menselijk kapitaal moeten worden ingezet op de juiste dienstverlening: de kerntaken van de overheid. De leidend ambtenaren van de Vlaamse overheid hebben het beste zicht op hoe zij hun kerntaken kunnen uitvoeren binnen hun organisatiecontext en de beschikbare personeelsbudgetten, de 'koppensparing' wordt daarom verlaten. Ik wil hen verder versterken in hun autonomie en verantwoordelijkheid hierin. Vanzelfsprekend moet daarbij efficiënt omgegaan worden met overheidsmiddelen en staat het verhogen van de performantie van de Vlaamse overheid centraal. Daarnaast bestaan de huidige richtlijnen rond personeelsplanning al 15 jaar. Om die redenen stel ik voor om de richtlijnen rond personeelsplanning te dynamiseren zodat ze aansluiten bij wat een moderne overheid nodig heeft, en entiteiten zelf kunnen bepalen welk type van tewerkstellingsvorm (bv. intern of extern) het best geschikt is voor een bepaalde opdracht (resourceplanning). AgO zal een beleidskader (inclusief registratie en rapportering) uitwerken waarbinnen deze dynamische personeelsplanning moet worden opgemaakt, die vanuit het perspectief van de decentrale entiteiten efficiënt geïntegreerd kan worden in de werking van de entiteiten. Waar externen kunnen vervangen worden door internen, zetten we werkingsbudgetten om in bijkomende loonbudgetten. Uiterlijk 6 maanden na de start van de regering legt het Voorzitterscollege een voorstel neer van budgetverschuivingen tussen beleidsvelden in functie van beleidsprioriteiten die vastgelegd worden door de Vlaamse Regering. Ik volg dit op samen met de minister-president.

Het Rekenhof signaleerde¹ dat personeelsbeslissingen binnen de Vlaamse overheid te vaak ad hoc worden genomen en dat keuzes om taken uit te besteden niet goed onderbouwd worden. In samenhang met het aantal personeelsleden scherpen we ook het kader voor het inhuren van consultants aan. Ik laat AgO richtlijnen uitwerken die entiteiten de nodige handvaten bieden om oordeelkundig om te gaan met de inzet van externe capaciteit en hybride tewerkstellingsvormen. De keuze om bepaalde activiteiten al dan niet uit te besteden dient goed onderbouwd te worden en voort te vloeien uit een ruimere strategische personeelsplanning. Hiermee wil ik voorkomen dat ad hoc personeelsbeslissingen ongewenste effecten hebben op lange termijn (bv. verlies van interne kennis). Het uitgangspunt voor de invulling van personeelsbehoeftes is dat opdrachten in principe door de overheid zelf moeten worden uitgevoerd, tenzij bewezen is dat het kostenefficiënter en/of aangewezen is om die opdrachten uit te besteden. Daarbij moet ook steeds onderzocht worden in welke mate de gezochte kennis reeds binnen de Vlaamse overheid aanwezig is, bijvoorbeeld in Vlaanderen.connect.

Binnen de 6 maanden na de start van regering leg ik samen met de minister-president op advies van het Voorzitterscollege bindende richtlijnen voor aan de regering met betrekking tot het inhuren van die externe expertise. In dit kader wordt ook stilgestaan bij hoe entiteiten HR-matig kunnen omgaan met de diverse samenstelling van het personeelsbestand en het borgen van specifieke expertise. Juridische expertise in de overheid willen we ook beter samenbrengen.

OD 1.6: De Vlaamse overheid versterkt haar integriteitsbeleid

In een gezonde democratie is vertrouwen van burgers in de overheid essentieel. Dit vertrouwen is alleen mogelijk wanneer de overheid integer handelt en een sterk integriteitsbeleid voert. Dit integriteitsbeleid is gestoeld op de principes van non-discriminatie en neutraliteit die zijn opgenomen in de deontologische code. Elke Vlaming heeft recht op een kwalitatieve en neutrale dienstverlening van de Vlaamse overheid. Het is de verantwoordelijkheid van de leidend ambtenaar om die neutrale dienstverlening te garanderen voor de eigen diensten. Dit betekent dat de burger/klant van de Vlaamse overheid de dienstverlening als neutraal ervaart bij elk klantencontact.

Het integriteitsbeleid speelt tevens in op de actuele uitdagingen die gepaard gaan met de versnelde technologische evoluties zoals artificiële intelligentie. Bescherming van de privacy, het voorkomen van vooroordelen (bias) en het waarborgen van transparante besluitvorming staan hierbij centraal.

Ik verspreid een beleidskader omtrent het integriteitsbeleid. Dit kader is gericht aan de entiteiten en contactpersonen integriteit en bevat leidende principes en heldere afspraken die houvast bieden bij het vormgeven van het integriteitsbeleid binnen de entiteit. Dit beleidskader wordt uitgewerkt in overeenstemming met de deontologische code.

Ik zorg er tevens voor dat de bestaande meldingskanalen en meldingsprocedures voor integriteitsinbreuken voldoende robuust en toegankelijk zijn. Op die manier garandeer ik een effectieve toepassing van het spreekrecht van onze personeelsleden, rekening houdend met het loyaliteitsprincipe.

Verder blijft AgO investeren in de centrale ondersteuning van de entiteiten op het vlak van integriteitsbeleid en stelt ze de nodige tools en expertise ter beschikking.

SD 2: De Vlaamse overheid is een aantrekkelijke werkgever voor talent

¹ <https://www.ccrek.be/nl/publicatie/personeelsbesparingen-in-de-diensten-van-de-vlaamse-overheid>

OD 2.1: De Vlaamse overheid bouwt een flexibel en aantrekkelijk pakket aan arbeidsvoorwaarden uit

De Vlaamse overheid wil ook in de toekomst competente personeelsleden kunnen aantrekken en behouden. Via een competitieve, gedifferentieerde en flexibelere verloning moet de Vlaamse overheid aantrekkelijk blijven als werkgever, ook voor specifieke profielen die vandaag moeilijk te vinden en aan boord te houden zijn. In de vorige regeerperiode werd het personeelsbeleid grondig hervormd. Ik laat dit vernieuwde personeelsbeleid verder ingang vinden en zal dit ook evalueren en waar nodig de technische uitvoering ervan bijsturen in een budgettair neutraal kader. Om ons beloningsbeleid te kunnen blijven uitspelen als een troef in de zoektocht naar talent is het immers noodzakelijk om dit beleid op regelmatige basis te screenen en te optimaliseren waar nodig.

Ik wil daarnaast de nodige stappen zetten om binnen de bestaande budgetten het beloningsbeleid van de Vlaamse overheid verder te flexibiliseren. Dit is een integraal onderdeel van een sterk werkgeversmerk en bovendien een troef die de Vlaamse overheid kan uitspelen in haar arbeidsmarktcommunicatie. De middelen die hiervoor nodig zijn, zullen aangerekend worden op begrotingsartikel SG0-1SKC2TA-WT. Sinds 2022 kunnen personeelsleden op vrijwillige basis een fiets leasen. Dat kan door het inzetten van een gedeelte of het geheel van de bruto eindejaarstoelage en/of maximaal 11 jaarlijkse vakantiedagen.

OD 2.2: De Vlaamse overheid voert een modern instroombeleid

De Vlaamse overheid zet in op een competentiegericht personeelsbeleid waarbij 'de juiste persoon op de juiste plaats' het uitgangspunt is. Daarom maak ik werk van talentgericht en inclusief werven en werk ik drempels voor kandidaten en entiteiten verder weg.

Een gedegen kennis van het Nederlands is noodzakelijk om aan de slag te kunnen bij de Vlaamse overheid. Een kandidaat-personeelslid kan het bewijs van kennis van het Nederlands op twee manieren leveren: via een Nederlandstalig diploma op minstens het niveau van de betrekking, of via het slagen voor een taaltest bij een federale instantie. Op vandaag is enkel Selor bevoegd om dergelijke taaltest af te nemen. De Vlaamse overheid kan zelf niet oordelen welke testen nodig zijn voor welk niveau en kan geen beroep doen op andere instanties om taaltesten af te nemen. Ik werk een flexibeler systeem uit om de taalkennis te testen zonder afbreuk te doen aan de vereiste kennis van het Nederlands. Ik ga hierover in overleg met de federale overheid.

De Vlaamse overheid wil een voortrekker zijn, in het bijzonder rond werkbaar werk, levenslang leren, digitale vaardigheden, re-integratie en herziening van het diplomabeleid. De Vlaamse overheid blijft ook inzetten op een competentiegericht personeelsbeleid. Daarom vind ik het belangrijk dat de Vlaamse overheid voldoende kansen biedt aan kandidaten die niet over het gevraagde diploma beschikken, maar wel de vereiste competenties en ervaring hebben. Entiteiten kunnen nu reeds een EVC-procedure organiseren om deze kandidaten de mogelijkheid te geven om deel te nemen aan een selectieprocedure. Om een voortrekkersrol te blijven vervullen, herzie ik het diplomabeleid van de Vlaamse overheid bij wervingen om meer kansen te creëren voor kandidaten met potentieel.

De krapte op de arbeidsmarkt dwingt ons om innovatief te zijn bij de invulling van vacatures. Door te experimenteren met alternatieve wervingsmethodes, waarbij ik de gelijke toegang tot het openbaar ambt bewaak, wil ik een hogere instroom van kandidaten uit diverse doelgroepen realiseren. Ik denk hierbij aan jobdagen en instapjobs met stagemogelijkheden zodat kandidaten kennis maken met de ruime loopbaanmogelijkheden bij de Vlaamse

overheid. Dergelijke methodes kunnen immers drempelverlagend werken, in het bijzonder voor moeilijk bereikbare doelgroepen.

Om kandidaten te overtuigen om voor een functie bij de Vlaamse overheid te solliciteren, hebben we tevens nood aan een sterk werkgeversverhaal dat de troeven van een job bij de Vlaamse overheid uitspeelt. Iedereen wil de beste kandidaat vinden. Het is daarom essentieel om ons van andere werkgevers te onderscheiden in onze arbeidsmarktcommunicatie. We moeten hierbij ook sterker inzetten op gerichte communicatie-initiatieven via verschillende kanalen (aan te rekenen op SG0-1SKC2TA-WT) en een meer persoonlijke kandidaatbeleving. Dit draagt eveneens bij aan een meer diverse instroom van kandidaten.

OD 2.3: De Vlaamse overheid voert een inclusief personeelsbeleid

De Vlaamse overheid heeft een voorbeeldfunctie en hoort een weerspiegeling te zijn van de Vlaamse maatschappij. De Dienst Diversiteitsbeleid binnen het Agentschap Overheidspersoneel stelt expertise ten dienste van de entiteiten om de in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen te bevorderen en voortijdige uitval en uitstroom tegen te gaan.

Streefcijfers hebben een positief effect op de diversiteit van het personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Daarom behoud ik ambitieuze streefcijfers voor het tewerkstellen van kansengroepen. Ook de monitoring van kansengroepen zal verder verfijnd worden waarbij ingezet wordt op de meest accurate monitoringmethoden. De budgetten hiervoor zullen onderdeel zijn van begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-WT. Ik wil in het bijzonder werk maken van meer vrouwen in het top- en middenkader en STEM-functies.

Verder bouw ik aan geïntegreerd HR-beleid, waarbij aandacht voor inclusie en diversiteit ingebouwd is in alle HR-processen voor personeelsleden van de Vlaamse overheid. Daarnaast laat ik de diversiteitscompetenties van strategische actoren versterken (bijvoorbeeld leidinggevenden) zodat ze op een actieve manier omgaan met diversiteit, en creëer ik meer draagvlak voor inclusie door middel van sensibilisering en vorming.

Bijzondere aandacht zal gaan naar de onderbouwing van het diversiteitsbeleid. Ik zet verder in op relevant onderzoek ter ondersteuning van de HR-processen met het oog op inclusie van kansengroepen.

Ik zal de Vlaamse diversiteitsambtenaar vragen een Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan op te maken, met daarin een coherent geheel van maatregelen om de diversiteit inclusiviteit binnen de Vlaamse overheid te bevorderen en de non-discriminatie te waarborgen, met respect voor de neutraliteit van de dienstverlening. Zowel bij de opmaak van het plan als bij de uitwerking van de maatregelen maken we gebruik van strategische netwerken en samenwerkingsverbanden met diversiteitsambtenaren, HR-professionals en leidend ambtenaren.

SD 3: De Vlaamse overheid investeert in de groei van haar personeelsleden

OD 3.1: De Vlaamse overheid voert een duurzaam loopbaanbeleid

Met ruim 29.000 personeelsleden werkzaam in bijna 50 verscheiden entiteiten is de Vlaamse overheid een grote werkgever op de Vlaamse arbeidsmarkt. Deze ruime interne arbeidsmarkt biedt verschillende loopbaanmogelijkheden voor zowel huidige personeelsleden als kandidaat-personeelsleden. Ik wil een duurzaam loopbaanbeleid voeren, dat vertrekt vanuit de idee dat (nieuw) talent niet enkel kiest voor een specifieke functie bij een welbepaalde entiteit, maar voor een loopbaan binnen de Vlaamse overheid. Het is mijn ambitie om de

personeelsmobiliteit binnen de Vlaamse overheid te stimuleren en zowel personeelsleden als entiteiten aan te zetten tot overheidsbreed loopbaandenken. Voor heel wat functies is er immers reeds potentieel aanwezig binnen de organisatie. Ik vraag AgO om in kaart te brengen welke bijkomende initiatieven kunnen bijdragen aan de mobiliteit van personeelsleden (zie ook OD 3.2).

Vanuit de idee dat leidinggevend en een voorbeeldfunctie vervullen, maak ik werk van een verhoogde mobiliteit in het top- en middenkader. Die verhoogde mobiliteit kan bijdragen aan overheidsbreed loopbaandenken en het doorbreken van de verkokering in de administratie.

Een duurzaam personeelsbeleid is ook leeftijds- en levensfasebewust. De toenemende vergrijzing van ons personeelsbestand is merkbaar en daarnaast is er ook een zichtbare link tussen leeftijd en handicap of chronische ziekte: naarmate mensen ouder worden, ervaren ze vaker (ernstige) hinder omwille van ziekte, handicap of chronische ziekte. Ook privéomstandigheden, zoals een wijzigende gezinssamenstelling of het opnemen van een zorgtaak kunnen een impact hebben op de draagkracht van een personeelslid. Ik ambieer een beleid dat een goede afstemming tussen iemands levensfase en functie mogelijk maakt en de competenties van personeelsleden doorheen hun loopbaan benut en ontwikkelt.

Ik wil daarnaast drempels wegwerken voor entiteiten om personeelsleden met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, te werk te stellen. Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) stellen personeelsleden met een handicap of chronische ziekte in staat om in de best mogelijke omstandigheden te werken. Het kan gaan om redelijke aanpassingen op weg naar het werk (bijvoorbeeld aangepast woon-werkverkeer met de trein), op de vaste werkplek (bijvoorbeeld aangepaste zitplaats), op de tweede werkplek (bijvoorbeeld aangepast ergonomisch materiaal) of algemene ondersteuningsmaatregelen (bijvoorbeeld gespecialiseerde jobcoaching). De budgetten hiervoor worden aangerekend op SG0-1SKC2TB-WT en voor het woon-werkverkeer vallen deze kosten onder begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-LO De Dienst Diversiteitsbeleid ondersteunt de entiteiten bij het toekennen van redelijke aanpassingen. Verder onderzoek ik of het systeem van individueel maatwerk een aanvulling kan bieden op de reeds bestaande TOM-werking. Individueel maatwerk biedt financiële ondersteuning bij de aanwerving en tewerkstelling van mensen met een erkende arbeidsbeperking.

OD 3.2: De Vlaamse overheid ontplooit zich tot een lerende organisatie

Investeren in de ontwikkeling van onze personeelsleden is noodzakelijk om een kwaliteitsvolle en efficiënte dienstverlening aan burgers, bedrijven en organisaties te blijven verzekeren. De Vlaamse overheid heeft voldoende interne expertise nodig om haar kerntaken goed uit te voeren en om extern ingewonnen kennis te kunnen borgen. Ik blijf daarom inzetten op levenslang leren op de werkplek. Om dit te realiseren, wil ik de leercultuur stimuleren in de entiteiten en zo ook de leerbereidheid bij ieder personeelslid, ongeacht diens leeftijd of opleidingsniveau.

Als onderdeel van deze leercultuur wil ik de participatie aan VTO-activiteiten binnen de Vlaamse overheid verder verhogen. Ik zet hiervoor onder meer in op een mix van verschillende leervormen en leren tijdens het werkproces. De komende regeerperiode wil ik in het bijzonder inzetten op opleidingsinitiatieven (te vinden onder begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT) die focussen op digitale vaardigheden en datageletterdheid, in samenwerking met Digitaal Vlaanderen. Door toenemende automatisering, digitalisering en de snelle opkomst van toepassingen op basis van artificiële intelligentie verandert de inhoud van functies voortdurend en hiervoor moeten onze personeelsleden over de juiste sleutelcompetenties beschikken.

Deze sleutelcompetenties zijn ook noodzakelijk om personeelsleden duurzaam inzetbaar te houden, zowel in hun eigen functie als ruimer binnen de Vlaamse overheid. Ik wil ervoor zorgen dat de vaardigheden van onze (kandidaat-) personeelsleden voldoende toekomstbestendig zijn en afgestemd zijn op mogelijke loopbaanwendingen binnen de Vlaamse overheid. Het competentieboek van de Vlaamse overheid omvat een omschrijving van vereiste gedragscompetenties (bv. samenwerken). Het competentieboek fungeert als leidraad in het selectie- en vormingsbeleid van de Vlaamse overheid. Ik evalueer of de opgenomen competenties nog voldoende toekomstbestendig zijn, en zal indien nodig het competentieboek bijwerken.

Investeren in groei en ontwikkeling biedt personeelsleden ook meer loopbaanmogelijkheden binnen de ruime Vlaamse overheid en komt dus de personeelsmobiliteit ten goede. Dit kan nog worden versterkt door een opleidingsaanbod te voorzien dat is afgestemd op de verschillende doorstroommogelijkheden binnen de Vlaamse overheid en de personeelsbehoeften van de entiteiten. Daardoor vergroot ik het vacaturebereik van een personeelslid. Ik maak ook de loopbaanmogelijkheden over entiteiten heen meer zichtbaar. Aanvullend zal AgO entiteiten samenbrengen rond gemeenschappelijke vormingsbehoeften.

Naast voldoende opleidingskansen voor onze personeelsleden zet ik ook in op mentorschap. Hierbij is er ruimte in het takenpakket van meer ervaren werknemers en startende collega's om hun kennis en expertise maximaal met elkaar te delen. Mentoring faciliteert zowel het informeel leren van collega's als kennisborging en is een onderdeel van strategische successieplanning, waarbij entiteiten kritieke functies identificeren, op verwachte uitstroom anticiperen en aan kennisbeheer doen binnen hun organisatie.

Verder zal AgO de mogelijkheid tot invoering van een scholingsbeding onderzoeken voor langlopende, betalende opleidingstrajecten. Hierbij dragen entiteiten de opleidingskost (gedeeltelijk) binnen de beschikbare vormingsbudgetten met een garantie van terugbetaling indien het personeelslid de organisatie voortijdig verlaat. Deze maatregel kadert in de opbouw van essentiële expertise binnen de overheidsdiensten en biedt kansen voor (kandidaat-)personeelsleden om zich om te scholen en zo hun loopbaan een nieuwe wending te geven.

Daarnaast blijf ik verder inzetten op de professionele ontwikkeling van leidinggevendenden. Via training versterken we de leiderschapsvaardigheden van de leidinggevendenden binnen de Vlaamse overheid, wat vervolgens een positieve impact heeft op de prestaties en het welbevinden binnen hun team. Ik stimuleer ook een meer diverse instroom in leidinggevende functies.

Omwille van hun sleutelpositie in de organisatie, zal AgO het reeds bestaande aanbod voor leidinggevendenden uit het top- en middenkader verder uitbreiden. Om informeel leren voor deze groep van leidinggevendenden te faciliteren, zal AgO het netwerkevent voor top- en middenkader continueren (onderdeel van begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT). Aanvullend zet ik in op mentoring in het top- en middenkader. Verder wordt ook de ruimere groep van leidinggevendenden ondersteund door een uitgebreid aanbod van ontwikkelinitiatieven. Een nadrukkelijk doel van deze trainingstrajecten en netwerkmomenten is het stimuleren van overheidsbreed denken en het doorbreken van de verkokering in de overheid. Om dit verder te verankeren stuur ik ook het prestatie management voor het top- en middenkader bij, waarbij de focus meer op managementvaardigheden, beleidsinzichten en samenwerking komt te liggen. Inhoudelijke expertise blijft ook belangrijk. Hieraan worden concrete en meetbare doelstellingen gekoppeld die jaarlijks worden geëvalueerd. Ik vind het belangrijk dat een van deze doelstellingen betrekking heeft op het installeren van een evaluatiecultuur in hun administratie. Tot slot zal AgO het evaluatieproces voor het topkader optimaliseren met oog op een lichter en objectiever proces, en meer focus op het overheidsbrede verhaal. De Vlaamse overheid investeert in een goede en structurele dialoog met het topkader.

OD 3.3: De Vlaamse overheid werkt aan het welzijn van haar personeelsleden

De Vlaamse overheid zet volop in op werkbaar werk en een preventief welzijnsbeleid, met aandacht voor werkplezier en voldoende leerkanen. Zo kunnen personeelsleden langer op een gezonde en gemotiveerde manier aan de slag blijven.

Binnen een preventief beleid staat het bespreekbaar maken van problemen die mede de oorzaak kunnen zijn van ziekteafwezigheid centraal. Dialoog is de basis en ook de eerste stap bij het zoeken naar mogelijke oplossingen. Dit kan alleen op basis van onderling vertrouwen en wederzijds respect. Werken aan psychologische veiligheid staat bijgevolg centraal. Het is voor alle personeelsleden, los van rol en functie, belangrijk om dagelijks te werken aan voldoende verbondenheid en sociale cohesie tussen collega's. Ook bij hybride werken is het noodzakelijk dat collega's elkaar fysiek blijven ontmoeten en samenwerken. AgO houdt hieromtrent de vinger aan de pols bij HR business partners (HRBP's) om accuraat in te kunnen spelen op ondersteuningsnaden en werkt hiervoor samen met Het Facilitair Bedrijf om de inrichting optimaal aan te passen aan de noden van verbondenheid, cohesie en welzijn.

Ik voer een actief beleid om personeelsleden met (langdurige) gezondheidsproblemen alle kansen te geven om terug te re-integreren op de werkvloer en hen zo goed mogelijk te ondersteunen om duurzaam aan het werk te blijven. Er wordt uitvoering gegeven aan de omzendbrief re-integratie. De omzendbrief benadrukt de waarde van het tijdig bespreekbaar maken van re-integratie en herstelbevorderend werk. AgO zal daarom een VO-brede tool aanbieden om re-integratietrajecten te ondersteunen (ontwikkeling ervan zit op begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT). Deze tool ondersteunt terugkeercoaches bij de opvolging van hun re-integratietrajecten en helpt hen om trajecten te documenteren. Dit maakt ook een VO-brede rapportering over re-integratie mogelijk. Verder ondersteunt AgO de entiteiten in de opmaak en uitvoering van hun eigen re-integratiebeleid, waarvoor middelen ingeschreven worden op SGA-3SKC2TA-WT.

Bijkomend zal ik, in overleg met de vakorganisaties, de (resterende) verschillen tussen statutaire en contractuele tewerkstelling maximaal wegwerken.

De Vlaamse overheid wil ook een zorgzame werkgever zijn die haar personeelsleden waardeert en beschermt. De Vlaamse Regering tolereert ten aanzien van hen geen enkele vorm van fysieke, verbale of andere agressie. AgO (Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming) ondersteunt en adviseert entiteiten op maat bij de opmaak van hun agressie- en veiligheidsbeleid en maakt werk van een uniforme meldingsprocedure en rapportering, de kredieten hiervoor zullen ingeschreven worden op SG0-1SKC2TE-WT.

Om de slagkracht van de uitgewerkte welzijnsmaatregelen te vergroten, onderzoek ik hoe de preventie-eenheden van de entiteiten die aangesloten zijn bij de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB) efficiënter kunnen worden ingezet. Ik streef naar een sterkere coördinatie van preventieve acties en middelen, wat moet leiden tot een optimalere besteding van preventiemiddelen en een verhoogde effectiviteit van de welzijnsmaatregelen.

SD 4: Het Agentschap Overheidspersoneel ontzorgt haar klanten

OD 4.1: AgO maakt een prioriteit van efficiënte dienstverlening en administratieve vereenvoudiging

De Vlaamse overheid zette de afgelopen jaren belangrijke stappen in de uitwerking van een gemeenschappelijke HR-dienstverlening. HR-professionals, leidinggevend en personeelsleden kunnen rekenen op een professioneel ondersteuningsaanbod op vlak van

loon- en personeelsadministratie, rekrutering en selectie, loopbaan en vorming, welzijn en diversiteit.

AgO zet daarbij in op een operationeel excellente HR-dienstverlening. Ze maken hierbij gebruik van toegankelijke HR-toepassingen met een optimale digitale ervaring die tegemoet komen aan de behoeften van de klanten.

De administratieve lasten die personeelszaken met zich meebrengen, wil ik voor de entiteiten en personeelsleden zo beperkt mogelijk houden. Daarom vraag ik AgO om een analyse uit te voeren van mogelijke optimalisaties doorheen de ganse HR-keten. Onder meer opportuniteiten inzake procesoptimalisatie, verdere automatisering van bestaande systemen en dienstverlening door inzet van de nieuwste technologieën (vb. artificiële intelligentie, RPA), en vermindering van regeldruk worden hierbij onderzocht. De benodigde budgetten worden aangerekend op het begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT. Een snellere doorlooptijd van onder meer het rekruteringsproces is hierbij een aandachtspunt.

Ik geloof ook sterk in de meerwaarde die het gebruik van data ons kan bieden om onze huidige dienstverlening te verbeteren, nieuwe dienstverlening te ontwikkelen en betere besluitvorming te bevorderen. Ik zet daarom in op een hogere maturiteit op vlak van datamanagement om data-gedreven dienstverlening (SGA-3SKC2TA-WT) en beleidsvoering mogelijk te maken.

Ik bewaak dat de uitvoering hiervan in lijn is met het overkoepelende beleid van de Vlaamse overheid rond digitale dienstverlening en heb hierbij in het bijzonder aandacht voor informatieveiligheid, digitale toegankelijkheid en e-inclusie.

Verder blijf ik streven naar een uitbreiding van het aantal aangesloten entiteiten bij het Vlaams Pensioenfonds via vrijwillige aansluitingen. Met de uitbreiding van het toepassingsgebied van het Vlaams Pensioenfonds kunnen schaalvoordelen gecreëerd worden, zodat de beheerskosten (SG0-1SKC2TF-WT) voor de diensten van de Vlaamse overheid beperkt kunnen worden.

OD 4.2: AgO bouwt de dienstverlening organisatieontwikkeling uit

Een dienstverleningsaanbod rond organisatieontwikkeling binnen de Vlaamse overheid is noodzakelijk zodat entiteiten hun interne organisatie mee kunnen laten evolueren met de veranderende beleids- en operationele context waarin zij functioneren. Zo kunnen entiteiten hun eigen dienstverlening en interne organisatie efficiënter en wendbaarder maken, rekening houdend met de specifieke rol en positie waarin zij zitten.

Entiteiten met organisatievraagstukken hebben nood aan ondersteuning op vlak van strategie, structuur, cultuur, mensen en leiderschap. Verandermanagement vormt de rode draad doorheen deze verschillende topics. Ook een entiteitseigen risicomangement staat centraal. Een organisatieontwikkelingsaanpak wordt gekenmerkt door het doelbewust kiezen en prioriteren van initiatieven die noodzakelijk zijn om de organisatie in de juiste richting te bewegen.

Dergelijke opdrachten zijn vaak tijdrovend voor de HR-professional in de entiteit en vragen om expertise. Ik vind het belangrijk dat deze expertise aanwezig is binnen de Vlaamse overheid. Het is mijn ambitie om hiervoor de nodige capaciteit bij elkaar te brengen bij AgO, om als centrale ondersteunende partner de entiteiten van de Vlaamse overheid te ondersteunen bij hun organisatievraagstukken en zo de kennis en expertise rond organisatieontwikkeling binnen de entiteiten zelf te versterken. Zo kan AgO de initiatieven die entiteiten nemen om hun organisatiematuriteit te verhogen, ondersteunen. Hierdoor kunnen entiteiten op een meer gerichte wijze een beroep doen op externe capaciteit.

OD 4.3: AgO versterkt de relatie met zijn klanten

Klantensturing is cruciaal voor een ondersteunende dienstverlener. Via een korte lijn met de klanten en structureel klantenoverleg kan AgO snel anticiperen op wijzigende behoeften. Als centrale partner in het HR-netwerkmodel van de Vlaamse overheid wil AgO ook de HR-professionals samenbrengen in lerende netwerken. AgO zet deze netwerken op en voedt ze inhoudelijk. In de HR-infonetwerken en OO-netwerken is er ruimte om te informeren en inspireren, kunnen klantenbehoeften gedetecteerd worden en capteert AgO feedback. De organisatie hiervan wordt aangerekend op SG0-1SKC2TA-WT. Op die manier kan AgO de HRBP's versterken in hun rol als strategische HR-partner van het topkader. Daarnaast kan AgO een advies, standpunt of beslissing vragen aan de Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening- en systemen en het Strategisch HR-platform. Zo kunnen klanten rechtstreeks mee vorm geven aan de gemeenschappelijke HR-dienstverlening en beleidsvoorbereiding.

1.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

HR, MVG excl. DAB

(duizend euro)

	AO			TO		
	BA 2024	evolutie	BO 2025	BA 2024	evolutie	BO 2025
ESR-ontvangsten (werking en toelagen (OW))	0	0	0	0	0	0
Toelagen (ontvangsten interne stromen (OI))	0	0	0	0	0	0
Overige (ontvangsten leningen (OL), ontvangsten participaties (OP); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	0	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting evolutie:

In 2024 werd voor het inhoudelijk structurelement HR (dat voorheen geen ontvangstartikels had) met het oog op het terugvorderen van een waarborg een eerste ontvangstartikel (SG0-9SKCATH-OP) gecreëerd. In 2025 worden evenwel geen ontvangsten verwacht.

(duizend euro)

	VAK			VEK		
	BA 2024	evolutie	BO 2025	BA 2024	evolutie	BO 2025

ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	99.767	-14.824	84.943	99.767	-23.914	75.853
Toelagen (interne stromen (IS))	3.604	51	3.655	3.604	51	3.655
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	103.371	-14.773	88.598	103.371	-23.863	79.508
Aanwending VAK-ruiter						

Inhoudelijke toelichting evolutie:

De (VAK-)kredieten van het inhoudelijk structurelement HR dalen in totaal van 103.371 keuro (BA 2024) naar 88.598 keuro (BO 2025), of een daling met 14.773 keuro. Deze daling is de resultante van enerzijds een daling van de ESR-uitgaven met 14.824 keuro en anderzijds een stijging van de Toelagen (Interne Stromen) met 51 keuro.

De daling van de ESR-uitgaven met 14.824 keuro wordt vooral verklaard door de bijstellingen op het provisieartikel van AgO, enerzijds een grote neerwaartse bijstelling door de herverdeling van de kredieten voor de uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2020-2022, anderzijds een beperkte opwaartse bijstelling van de kredieten voor de provisie van het 5-sporenbeleid door de terugkeer van een aantal kredieten die bij BA 2023 en BO 2024 tijdelijk werden afgestaan en werden aangewend voor projecten in het kader van Lokale Energie- en Klimaatpacten (LEKP). De gedetailleerde toelichting van alle kredietbewegingen op dit provisieartikel is te vinden bij de toelichting van begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR. Daarnaast is er, ingevolge de indexering van de begrotingsartikels, eveneens een beperkte opwaartse bijstelling van de kredieten binnen het geheel van de ESR-uitgaven die evenwel maar een beperkte invloed hebben op een totale neerwaartse bijstelling.

Het bedrag van de Toelagen (Interne Stromen) stijgt in totaal met 51 keuro, enerzijds door de indexering met 28 keuro van de toelageartikels, anderzijds door een (bijkomende) compensatie met 23 keuro van het provisieartikel (5-sporenbeleid) voor de uitvoering van de centraal gefinancierde outplacementtrajecten.

De hierboven beschreven budgettaire bewegingen hebben betrekking op de VAK-kredieten. De VEK-kredieten volgen al deze bewegingen met uitzondering van één compensatie, de kredieten voor de oproepen van lokaal activeringspact die bij BA 2023 (10 mio euro) werden afgestaan, komen in 2025 voor 9.847 keuro aan VAK en maar voor 757 keuro aan VEK terug (het resterende VEK komt in 2026 terug).

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

Ontvangstenartikelen

SG0-9SKCATH-OP - DIENSTVERLENING PERSONEEL & ORGANISATIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel werd in 2024 gecreëerd met het oog op het terugvorderen van een waarborg aan Edenred in het kader van een nieuwe raamovereenkomst voor de maaltijdcheques.

Kredietevolutie:

	AO	TO	LO
BA 2024	0	0	0
Bijstellingen BO 2025	0	0	0
BO 2025	0	0	0

(duizend euro)

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

In het kader van het afsluiten van een nieuwe raamovereenkomst met Edenred werd de waarborg van het afgelopen contract (t.b.v. 2.500 keuro) teruggevorderd. Dit begrotingsartikel werd aangemaakt met oog op terugvordering van soortgelijke waarborgen in de toekomst. In 2025 zijn geen terugvorderingen van waarborgen voorzien, er worden op dit begrotingsartikel dan ook geen ontvangsten verwacht.

Uitgavenartikelen

SG0-1SKC2TA-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. Kleinere recurrente uitgavenposten situeren zich op het vlak van de organisatie van de HRBP-netwerken (lezingen, inspiratiesessies, presentaties, cfr. OD 4.3).

Kredietevolutie:

	VAK	VEK
--	------------	------------

(duizend euro)

BA 2024	849	849
<i>Index</i>	7	7
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	856	856
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Met uitzondering van een indexering t.b.v. 7 keuro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

Voor 2025 zullen een deel van de middelen van dit begrotingsartikel ingezet worden om een sterk werkgeversmerk als Vlaamse overheid uit te spelen in haar arbeidsmarktcommunicatie (OD 2.1) en daarnaast willen we ons van andere werkgevers onderscheiden in onze arbeidsmarktcommunicatie door via verschillende kanalen sterker in te zetten op gerichte communicatie-initiatieven (OD 2.2).

SG0-1SKC2TB-LO - DIVERSITEIT

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de betaling van de loonkost van jobstudenten, leer- en werkervaringsplaatsen en tijdelijke functies voor personen uit ondervertegenwoordigde groepen en de betaling van de tussenkomst van het woon-werkverkeer (zie OD 3.1) met het openbaar vervoer en de auto voor personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte indien dit als maatregel is opgenomen in een inclusieprotocol.

Dit loonartikel wordt beschouwd als een beleidskrediet omdat het kadert in een actieplan voor meer studentenjobs en leer- en werkervaringsplaatsen voor personen uit ondervertegenwoordigde groepen bij de Vlaamse overheid. Dit krediet komt ten goede aan alle entiteiten van de Vlaamse administratie die een inspanning willen leveren om personen uit de beoogde kansengroepen tewerk te stellen.

Kredietevolutive:

	VAK	VEK
	(duizend euro)	
BA 2024	420	420
<i>Index</i>	10	10
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	430	430
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Met uitzondering van een indexering t.b.v. 10 keuro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SG0-1SKC2TB-WT - DIVERSITEIT

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend, enerzijds, voor de beleidswerking en acties van de dienst Diversiteitsbeleid voor het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse administratie, anderzijds voor de financiering van tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden met een handicap met inbegrip van een chronische ziekte (cfr. OD 3.1), die toegekend werden door de entiteit op basis van de inclusieprotocollen na advies van de dienst Diversiteitsbeleid.

Kredietevolutie:

	VAK	VEK
BA 2024	827	827
<i>Index</i>	6	6
<i>Compensaties</i>	4	4
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	837	837
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van SG0-1SAC2ZZ-LO	4	4	Teruggave eenmalig gedeelte van het rugzakje aan de dienst Diversiteit
TOTAAL	4	4	

O.a. de aanrekening om de monitoring van kansengroepen verder te verfijnen via de meest accurate monitoringmethoden zal op dit begrotingsartikel aangerekend worden (OD 2.3)

SG0-1SKC2TD-LO - PENSIOENBIJDRAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel worden twee categorieën van uitgaven aangerekend die aan pensioenbijdragen zijn gerelateerd, 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 (basisallocatie 1SK405) en anderzijds de uitgaven die voortvloeien uit de wet van 28 april 1958, artikel 12 bis (Pool parastatalen) en een analoog artikel voor de provinciale en lokale besturen (de zogenaamde pensioenboete bij uittreding uit Pool 1- basisallocatie 1SK404). Daarnaast wordt ook nog de responsabiliseringsbijdrage van de Gewestelijke Ontvangers op dit begrotingsartikel aangerekend. Het betreft hier de uitvoering van wettelijke (decretale) betaalverplichtingen.

Kredietevolutie:

	VAK	VEK
--	------------	------------

BA 2024	39.387	39.387
<i>Index</i>	800	800
<i>Compensaties</i>	90	90
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	40.277	40.277
Aanwending VAK-ruiter		

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van SG0-1SKC2TG-PR	90	90	kost voor de bijdragen aan het Vlaams Pensioenfonds ikv recurrente 26 VTE netto personeelsuitbreiding
TOTAAL	90	90	

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

In het kader van de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid op 1 juni 2024 werd een verdere uitbouw van de tweede pensioenpijler binnen het Vlaams Pensioenfonds voorzien (door de verhoging van het bijdragepercentage van 3% naar 5% en 8%). De middelen voor de financiering van deze meerkost zijn ingeschreven op begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR (provisie 5-sporen). In 2024 werden de benodigde middelen voor de financiering van deze meerkost (eenmalig) via een herverdelingsbesluit toegevoegd aan de middelen op dit begrotingsartikel. De bijstelling van de kredieten voor de financiering van deze meerkost zal vanaf 2025 gebeuren via de toepassing van een "vereveningsmechanisme" waarbij jaarlijks de meerkost recurrent zal gecompenseerd worden vanuit het provisie-artikel bij AgO.

Daarnaast verleende de Vlaamse Regering op 29 maart 2024 ook haar definitieve goedkeuring aan een nieuwe ziekteregeling voor het contractueel personeel om in geval van ziekte de verschillen in inkomen tussen contractuele en statutaire personeelsleden te verminderen. Op 15 maart 2024 besliste de Vlaamse Regering om het Vlaams Pensioenfonds te belasten met de uitbetaling van deze aanvulling op de ziekte-uitkering. De financiering van deze meerkost zal vanaf 2025 eveneens gebeuren via het "vereveningsmechanisme" waarbij de meerkost voor de entiteiten zal gecompenseerd worden vanuit het provisie-artikel bij AgO.

Nog een andere beweging met gevolgen voor de kredieten op dit begrotingsartikel heeft betrekking op het eigen personeelsstatuut van de Openbare Psychiatische Zorgcentra; hierdoor vallen de OPZ's niet meer onder het toepassingsgebied van het Vlaams Personeelsstatuut en zullen hun bijdragen aan het VPF vanaf 2025 niet meer centraal gefinancierd worden maar zullen zij zelf voor hun financiering moeten instaan. Ter compensatie van deze uitkanteling (m.i.v. het optrekken van het bijdragepercentage van 3% naar 4%) werd er in totaal (op recurrente basis) een bedrag van 1,415 miljoen euro vanuit de provisie 5-sporen worden gecompenseerd naar begrotingsartikel GB0-1GFDF2LA-WT van het departement WVG (waarbij 7/12de of een bedrag van 825 keuro werd herverdeeld bij BA 2024, het resterende bedrag of 590 keuro bij BO 2025).

Tot slot is uit de bevraging aan de Federale Pensioendienst naar aanleiding van begrotingsopmaak 2025 gebleken dat de refertekredieten van 2025 volstaan voor de financiering van de uitgaven van de Federale Pensioendienst. Voor deze financiering is (m.i.v. de voorziene indexering) geen bijstelling van de kredieten nodig.

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel worden de beleidsuitgaven van de dienst GDPB aangerekend.

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.

Kredietevolutive:

	VAK	VEK
BA 2024	160	160
<i>Index</i>	1	1
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	161	161
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Met uitzondering van een indexering t.b.v. 1 keuro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen. Hierop zal de aanrekening gebeuren voor de opmaak van uniforme meldingsprocedure en rapportering rond agressie- en veiligheidsbeleid (OD 3.3)

SGO-1SKC2TF-WT - ORGANISME FINANCIERING PENSIOENEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel worden de werkingsmiddelen ingeschreven voor de financiering van de werkingskosten van het Vlaams Pensioenfonds op basis van de modaliteiten, zoals vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en het Vlaams Pensioenfonds.

Momenteel zijn volgende 5 entiteiten aangesloten als vrijwillig bijdragende onderneming bij het Vlaams Pensioenfonds: het eigen vermogen van het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek, de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, bekend onder de commerciële naam De Watergroep, het eigen vermogen Flanders Hydraulics en het Vlaams Mensenrechteninstituut. De opdrachthoudende vereniging Farys heeft recentelijk haar voornemen kenbaar gemaakt om als vrijwillig bijdragende onderneming ook aan te sluiten bij het Vlaams Pensioenfonds². Met de aansluiting bij het

² Met ingang van 1 januari 2025.

Vlaams Pensioenfonds van deze vrijwillig bijdragende entiteiten creëren we schaalvoordelen, zodat we de beheerskosten voor de diensten van de Vlaamse overheid kunnen beperken door die kosten te verdelen onder alle toetredende bijdragende ondernemingen (cfr. OD 4.1).

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2024	535	535
<i>Index</i>	4	4
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	539	539
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

Met uitzondering van een indexering met 4 keuro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SGO-1SKC2TG-PR - PROVISIE 5-SPOREN EN SECTORAAL AKKOORD DVO

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel zijn er twee provisies voorzien, enerzijds de provisie voor de uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2020-2022, anderzijds de provisie voor de uitvoering van het 5-sporenbeleid.

Eind 2022 nam de Vlaamse Regering akte van het voorontwerp van Sectoraal Akkoord 2020-2022. In dit Sectoraal Akkoord werd vastgelegd dat er voor de uitvoering van dit akkoord vanaf 2023 een bedrag van 29.997 keuro zou worden vrijgemaakt en dat deze middelen worden aangewend voor een aantal recurrente maatregelen (zoals voorzien in het voorontwerp van akkoord). De concrete berekening met de verdeling van deze middelen over de loonkredieten van de diverse entiteiten werd eind 2023 via een herverdelingsbesluit uitgevoerd. Meer concreet werd in 2023 op deze manier een bedrag van 30.547 keuro herverdeeld, ook in 2024 gebeurde de verdeling van deze middelen via een herverdelingsbesluit (door indexering opgelopen tot een bedrag van 31.158 keuro). In het kader van de uitvoering van begrotingsopmaak 2025 zullen deze middelen (via de begrotingscyclus) op een definitieve en recurrente wijze naar de loonkredieten van de diverse entiteiten herverdeeld worden.

Daarnaast zijn op dit artikel ook de middelen voor de uitvoering van het 5-sporenbeleidingsgeschreven. Er wordt in dit kader enerzijds verwezen naar het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 dat o.a. bepaalt dat: "De Vlaamse regering wenst in overleg met de vakorganisaties af te stappen van de eenzijdige benoeming en verder te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst" en anderzijds ook naar het gegeven dat de Vlaamse overheid een dynamische en aantrekkelijke werkgever wil zijn en blijven. In dat kader kondigde de Vlaamse Regering in februari 2020 een traject aan om het HR-beleid voor medewerkers van de Vlaamse overheid te moderniseren. Dit resulteerde op 29 maart 2024 in de definitieve goedkeuring door de Vlaamse Regering van de diverse besluiten tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut

wat betreft de modernisering van het hr-beleid. Deze hervorming trad op 1 juni 2024 in werking en is van toepassing op alle entiteiten die ressorteren onder het Vlaams Personeelsstatuut (exclusief personeelsleden tewerkgesteld in de nautische keten).

De verschillende maatregelen in het kader van het 5-sporenbeleid hebben elk een budgettaire impact die tot zowel 'meerkosten' als 'minderkosten' (in termen van 'minderuitgaven' of 'opbrengsten') bij de betrokken entiteiten leidt. Deze impact is echter onevenwichtig verspreid: bij de entiteiten van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (MVG) worden er namelijk oplopende meerkosten verwacht, terwijl bij de agentschappen met rechtspersoonlijkheid (ARP) oplopende minderkosten zijn geraamd. Daarom werd een vereveningsprocedure uitgewerkt om de meer- en minderkosten door het 5-sporenbeleid onderling tussen de entiteiten te kunnen compenseren. Als deze onderlinge compensaties niet voldoende blijken om de netto-meerkosten bij de betrokken entiteiten volledig te kunnen compenseren, wordt vervolgens bijgesteld met bijkomende budgetten die in provisie bij AgO beschikbaar zijn. Deze vereveningsprocedure zal voor de eerste maal toegepast worden in het eerste kwartaal van 2025 over alle meer- en minderkosten over 2024 (vanaf 1 juni) met het oog op (hoofdzakelijk) recurrente compensatie bij BA2025.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2024	57.589	57.589
<i>Index</i>	546	546
<i>Compensaties</i>	-22.792	-31.882
<i>Andere bijstellingen</i>	6.500	6.500
BO 2025	41.843	32.573
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar GB0-1GGF2RX-IS	-317	-317	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SA0-1SAX2ZZ-LO	-326	-326	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar QB0-1QCG2DW-IS	-865	-865	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SG0-1SKC2TD-LO	-90	-90	kost voor de bijdragen aan het Vlaams Pensioenfonds ikv recurrente 26 VTE netto personeelsuitbreiding
Naar QB0-1QAG2ZY-IS	-9	-9	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar TB0-1TEA2HU-IS	-181	-181	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar TB0-1TAX2ZZ-LO	-416	-416	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Van SJ0-1SAC2ZZ-WT	50	50	LEKP: terugdraai rugzakjes (beslist bij BA2023)

Naar TC0-1TAA2ZZ-LO	-468	-468	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar FB0-1FAE2ZV-IS	-19	-19	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar TB0-1TDE2QY-IS	-5.599	-5.599	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar FC0-1FGE2GX-IS	-178	-178	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Van SJ0-1SAC2ZZ-LO	473	473	Enmalig BO 2024: Loonmiddelen voor LEKP
Naar MC0-1MAH2ZZ-LO	-279	-279	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar MB0-1MAH2ZZ-LO	-769	-769	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar MC0-1MIH2WX-IS	-482	-482	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SB0-1SAC2ZZ-LO	-54	-54	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SH0-1SAA2ZZ-LO	-781	-781	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar CE0-1CAD2ZZ-LO	-1.065	-1.065	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar FB0-1FAE2ZZ-LO	-276	-276	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SG0-1SAC2ZZ-WT	-136	-136	rugzakjes m.b.t. recurrente personeelsuitbreiding i.k.v. 5-sporen: 26 VTE
Naar HB0-1HCF2TQ-IS	-26	-26	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Van SJ0-1SAC2ZZ-WT	28	28	Enmalig BO 2024: Werkingsmiddelen (rugzakjes) voor LEKP
Naar FD0-1FAE2ZZ-LO	-237	-237	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Van TB0-1THC2TA-WT	9.847	757	Teruggave LAP-middelen: VR 2023 1407 DOC.1046-1 Lokaal Activeringspact - notaBIS
Naar QC0-1QAG2ZZ-LO	-223	-223	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar TB0-1TAX2ZZ-LO	-125	-125	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar HB0-1HAX2ZZ-LO	-383	-383	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SG0-1SAC2ZZ-LO	-1.961	-1.961	recurrente personeelsuitbreiding i.k.v. 5-sporen: 26 VTE
Naar SG0-1SAC2ZZ-WT	-91	-91	rugzakjes m.b.t. recurrente personeelsuitbreiding i.k.v. 5-sporen: 26 VTE
Naar QG0-1QAD2ZZ-LO	-280	-280	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022

Naar FC0-1FAE2ZZ-LO	-427	-427	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar HB0-1HEI2WY-IS	-25	-25	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Van SJ0-1SAC2ZZ-LO	450	450	LEKP: terugdraai loonmiddelen (beslist bij BA2023)
Naar GB0-1GDF2LA-WT	-678	-678	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SA0-1SQB2WY-IS	-186	-186	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar MB0-1MIH2WV-IS	-1.305	-1.305	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar GB0-1GAF2ZZ-LO	-667	-667	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar GB0-1GEF2QY-IS	-387	-387	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar QF0-1QAB2ZZ-LO	-554	-554	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar MC0-1MIH2WY-IS	-514	-514	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar MD0-1MAH2ZZ-LO	-1.419	-1.419	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar FC0-1FGE2GY-IS	-78	-78	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SJ0-1SAC2ZZ-LO	-427	-427	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar QB0-1QAX2ZZ-LO	-983	-983	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar TF0-1TAX2ZZ-LO	-250	-250	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar GB0-1GDF2LA-WT	-597	-597	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SG0-1SKC2TY-IS	-23	-23	5-sporen: overdracht resterende aandeel (5/12 ^{de} van 56 k euro) outplacement
Naar SG0-1SAC2ZZ-LO	-589	-589	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar GB0-1GDF2LA-WT	-590	-590	Compensatie naar het departement WVG ingevolge verzelfstandiging Personeelsstatuut van de Openbare Psychiatische Zorgcentra. Hierdoor vallen de OPZ's niet meer onder het toepassingsgebied van het 5-sporenbeleid. Om de uitkanteling te faciliteren en een verhoging van de tweede pensioenpijler van 3% naar 4% bij de OPZ's te financieren, wordt in totaal een bedrag van 1,415 miljoen euro recurrent gecompenseerd vanuit de provisie 5-

			sporenbeleid naar WVG (7/12 ^{de} of een bedrag van 825 keuro wordt herverdeeld bij BA 2024, het resterende bedrag of 590 keuro bij BO 2025).
Naar HB0-1HCF2TN-IS	-8	-8	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar QB0-1QCG2NY-IS	-681	-681	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar HB0-1HDB2UY-IS	-15	-15	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SL0-1SAE2ZZ-LO	-1.084	-1.084	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SA0-1SPA2OY-IS	-230	-230	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SD0-1SAE2ZZ-LO	-76	-76	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar CB0-1CAD2ZZ-LO	-210	-210	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar GD0-1GAF2ZZ-LO	-1.860	-1.860	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar TG0-1TAX2ZZ-LO	-662	-662	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar HB0-1HCF2TP-IS	-42	-42	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar QB0-1QAX2ZW-IS	-3	-3	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Van SJ0-1SMC2GA-WT	409	409	LEKP-IT: terugdraai compensatie provisie 5-sporenbeleid (beslist bij BA2023)
Naar QE0-1QAB2ZZ-LO	-171	-171	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar QB0-1QCG2JV-IS	-428	-428	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar HB0-1HFH2NY-IS	-759	-759	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SA0-1SAA2ZY-IS	-75	-75	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar FI0-1FAE2ZZ-LO	-14	-14	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar QD0-1QAG2ZZ-LO	-726	-726	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar GB0-1GEF2UX-IS	-1.428	-1.428	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar SC0-1SAA2ZZ-LO	-242	-242	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
TOTAAL	-22.792	-31.882	

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
-----------------------------	------------	------------	--------------------

terugdraai intertemporele verschuiving naar lokale besturen (ABB cf. afspraken kabinetten BO2023)	6.500	6.500	
TOTAAL	6.500	6.500	

SG0-1SKC2TH-PA - DIENSTVERLENING PERSONEEL & ORGANISATIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel werd in 2024 gecreëerd naar aanleiding van het betalen van een waarborg aan Edenred in het kader van een nieuwe raamovereenkomst voor de maaltijdcheques.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2024	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Naar aanleiding van het afsluiten van een nieuwe raamovereenkomst met Edenred voor het leveren van maaltijdcheques werd in 2024 voor het betalen van de in de raamovereenkomst voorziene waarborg een inkooporder t.b.v. 4.289 keuro aangemaakt. Er zijn voor 2025 geen nieuwe soortgelijke betalingen te verwachten hetgeen impliceert dat er hiervoor in 2025 geen budget nodig is.

SG0-1SKC2TX-IS - SOCIALE DIENST VOOR HET VLAAMS OVERHEIDSPERONEEL

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.

De subsidie voor de werking van de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2025 wordt berekend op basis van het aantal personeelsleden in dienst en op pensioen op 1 januari 2025 en op basis van de parameter per gerechtigde.

Omdat de personeelsaantallen op 1 januari 2025 nog niet gekend zijn, wordt voorlopig vertrokken van het aantal gerechtigden op 1 januari 2024. Bij begrotingsaanpassing 2025 zal de subsidie worden aangepast aan het aantal gerechtigden op 1 januari 2025.

Omdat de ter beschikking gestelde voorzitter voldoende inzetbaar moet zijn voor de beleids-taken 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 gefinancierd.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2024	2.297	2.297
<i>Index</i>	18	18
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	2.315	2.315
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er zijn op dit begrotingsartikel (m.u.v. index van 18 keuro) in het kader van BO 2025 geen bijstellingen.

Bij BA 2025 zal het benodigde krediet worden bijgesteld i.f.v. het aantal gerechtigden op 1 januari 2025.

SG0-1SKC2TY-IS - DAB OVERHEIDSPERSONEEL

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit krediet behelst de toelage aan de DAB Overheidspersoneel.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2024	1.307	1.307
<i>Index</i>	10	10
<i>Compensaties</i>	23	23
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	1.340	1.340
Aanwending VAK-ruiter		

Voor de bespreking van de begroting van de DAB Overheidspersoneel wordt verwezen naar punt 1.2.2 .

1.2.2. DAB's

DAB OVERHEIDSPERSONEEL

Ontvangsten

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 ontvangsten uit volgende clusters: cluster R&S (Rekrutering & Selectie), cluster L&O (Leren & Opleidingen) en cluster Technologie en Rapportering (voorheen Vlimpers).

Kredietevolutie:

	AO	TO	LO
BA 2024	6.250	0	0
Bijstellingen BO 2025	360	0	0
BO 2025	6.610	0	0

(duizend euro)

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De totaal geraamde eigen ontvangsten stijgen met 360 keuro (nl. van 6.250 keuro naar 6.610 keuro). Deze stijging is uitsluitend toe te schrijven aan stijgende inkomsten uit de cluster Technologie en Rapportering nl. een stijging van 5.200 keuro naar 5.560 keuro. Deze stijging sluit enerzijds beter aan bij de uitvoeringscijfers van 2023 en houdt tevens rekening met de doorfacturatie van enkele specifieke projecten. De geraamde inkomsten uit de clusters L&O en R&S blijven ongewijzigd en bedragen respectievelijk 400 keuro en 650 keuro.

SGA-2SKCAZZ-OI – ONTVANGSTEN INTERNE STROMEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

	VAK	VEK
BA 2024	1.307	1.307
<i>Index</i>	10	10
<i>Compensaties</i>	23	23
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	1.340	1.340
Aanwending VAK-ruiter		

(duizend euro)

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Bovenop de indexatie met 10 keuro stijgt de toelage aan de DAB Overheidspersoneel met 23 keuro voor de centraal gefinancierde outplacementtrajecten. Ingevolge de implementatie van het 5-sporenbeleid en de daaraan gekoppelde versoepeling van de voorwaarden voor outplacement (gunst i.p.v. een recht) werd er in de 5-sporenprovisie een centraal budget (van 56 keuro op jaarbasis) voorzien voor financiering van outplacementtrajecten (7/12^{de} van dit budget werd bij BA 2024, overgedragen vanuit de provisie naar het loonartikel van DAB; het resterende gedeelte of 23 keuro of 5/12^{de} bij BO 2025).

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van SG0-1SKC2TG-PR	23	23	5-sporen: overdracht outplacement aandeel 2025
TOTAAL	23	23	

SGA-2SKCAZZ-OG – OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SGA-2SKCAZZ-OG heeft betrekking op het overgedragen saldo.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	AO	TO	LO
BA 2024	12.645	0	0
Bijstellingen BO 2024	-1.360	0	0
BO 2024	11.285	0	0

Inhoudelijke toelichting:

Het overgedragen saldo werd aangepast aan de gegevens van de uitvoeringsrekening van het afgelopen jaar. Het daalt met 1.360 keuro (door het terugdraaien van de VAK/VEK-intering t.b.v. 1.360 keuro in het kader van BA 2024).

Uitgaven

SGA-3SKC2TA-LO - ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel behelst het loonkrediet van de DAB Overheidspersoneel..

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2024	33	33
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0

<i>Andere bijstellingen</i>	23	23
BO 2025	56	56
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluitie:

DAB Overheidspersoneel beschikt over een eigen loonartikel maar daar werden de afgelopen jaren geen lonen meer op aangerekend. Door de implementatie van het 5-sporenbeleid met ingang van 1 juni 2024 en ingevolge met het boekhoudkantoor gemaakte afspraken zullen voortaan de centraal gefinancierde outplacementtrajecten als een bezoldigingselement moeten worden geboekt en moeten deze trajecten op een loonartikel worden aangerekend.

In de 5-sporenprovisie werd voor de financiering van deze categorie van outplacementtrajecten (enkel voor de trajecten als een gunst in het kader van de toepassing van het 5-sporenbeleid) een centraal budget van 56 keuro (op jaarbasis) voorzien. 7/12^{de} (of 33 keuro) van dit budget werd bij BA 2024 overgedragen vanuit de 5-sporenprovisie naar het loonartikel van DAB; het resterende gedeelte (5/12^{de}) of 23 keuro bij BO 2025.

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Uitvoering van centraal gefinancierde outplacementtrajecten in het kader van het 5-sporenbeleid	23	23	
TOTAAL	23	23	

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.

De uitgaven van de DAB die op dit begrotingsartikel worden aangerekend hebben betrekking op:

- Uitgaven voor Technologie en Rapportering: het grootste gedeelte van de uitgaven wordt besteed aan recurrente kosten. Deze hebben betrekking op de onderhouds-, ondersteunings- en licentiekosten voor applicaties om de Vlimperstoepassing draaiende te houden alsook om de recurrente dienstverlening rond rapportering operationeel te houden. Daarnaast zal hierop ook de aanrekening gebeuren voor wat betreft de verdere automatisering van bestaande systemen en dienstverlening door inzet van de nieuwste technologieën, de verhoogde toegankelijkheid en vermindering van regeldruk evenals de hogere maturiteit op vlak van datamanagement (zie OD 4.1).
- De recurrente uitgaven voor L&O (Leren & Ontwikkelen) hebben vooral betrekking op opleidingen die aangeboden worden aan de personeelsleden van de Vlaamse ministeries (OD 3.2 opleiding uit open aanbod), competentiescreening in het kader van begeleide heroriëntering alsook de coachingspool voor leidinggevenden.
- Verder zullen hier initiatieven op verrekend worden m.b.t. het lerend netwerk ERM's en de terugkeercoaches (OD 3.3), net als het verder uitbreiden van de masterclass leiderschap en netwerkevent top- en middenkader (OD 3.2). Voor het ontwikkelen van

een VO-brede tool om re-integratietrajecten te ondersteunen zal de aanrekening op dit begrotingsartikel gebeuren (OD 3.2)

- De uitgaven in het kader van Rekrutering en Selectie (R&S) zijn eveneens hoofdzakelijk recurrente uitgaven en hebben betrekking op uitgaven in het kader van procedures aanwervingen van het top- en middenkader, en allerlei werkingsmiddelen (zoals aankoop van credits en licenties selectie-instrumentarium) rond selecties.
- Het recurrente budget voor het Gemeenschappelijke Informaticasysteem van de Sociale Dienst.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2024	8.884	8.884
<i>Index</i>	10	10
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	-1.000	-1.000
BO 2025	7.894	7.894
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er wordt uitgegaan van volledige vastlegging en betaling van de ontvangsten (dotatie + eigen inkomsten) over de loonartikels en de werkingskosten van de DAB Overheidspersoneel. Er is (m.u.v. een indexatie met 10 keuro) een neerwaartse bijstelling van het budget met 1.000 keuro (enerzijds door de stijging van de eigen ontvangsten met 360 keuro anderzijds een daling met 1.360 keuro ingevolge het terugdraaien van de bij BA 2024 voorziene intering voor het project loonmotor).

	(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Bijstelling WT-artikel van DAB Overheidspersoneel ingevolge het terugdraaien intering van BA 2024 met -1360 k euro.	-1.360	-1.360	
Aanpassing geraamde ontvangsten uit Cluster Vlimpers	360	360	
TOTAAL	-1.000	-1.000	

SGA-3SKC2ZZ-OV – OVER TE DRAGEN OVERSCHOT VAN HET BOEKJAAR

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SGA-3SKC2ZZ-OV heeft betrekking op het over te dragen saldo.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK

BA 2024		11.285
<i>Index</i>		0
<i>Compensaties</i>		0
<i>Andere bijstellingen</i>		0
BO 2025		11.285
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

In het kader van begrotingsopmaak 2025 wordt er geen intering alsook geen opbouw van het saldo voorzien. Door de laatste fase die in 2024 van het project loonmotor werd aangevat, een project waarvoor er de afgelopen jaren telkens een intering werd voorzien, werd bij BA 2024 de volledige vastlegging van dit project voorzien waardoor AgO er vanuit gaat dat dit project in 2025 volledig zal zijn afgehandeld en er geen bijkomende financiering meer nodig is.

Tot slot zal er in het onbelaste saldo nog een geraamd restant van ongeveer 2.000 keuro beschikbaar zijn van het eenmalig budget van 5.500 keuro dat bij BO2022 werd ingeschreven voor "een brede waaier aan digitaliserings-initiatieven ingevolge implementatie van het 5-sporenbeleid en verdere uitrol van de digitale roadmap". Op dit moment is er voor wat de verdere aanwending van dit budget nog geen invulling geven. In het kader van de opmaak van begroting 2025 werd er dan ook voor geopteerd om geen intering voor te stellen. De eventueel verdere aanwending van dit restant zal bij BA 2025 geëvalueerd worden.

2. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT OVERHEIDSOPDRACHTEN

Het inhoudelijke structuurelement Overheidsopdrachten omvat taken en beleidskredieten die verband houden met:

- Het kenniscentrum overheidsopdrachten binnen de Vlaamse overheid. Dit bevat onder meer juridische adviesverlening, aanbieden van opleidingen en informatie aan de Vlaamse overheid
- Het opstellen van raamovereenkomsten voor gangbare en gebruikelijke ondersteunende goederen en diensten;
- De beleidscoördinatie, -voorbereiding en -uitvoering voor overheidsopdrachten, met inbegrip van de gewestelijke aspecten inzake overheidsopdrachten. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

2.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

SD 1: Het Facilitair Bedrijf wil het kenniscentrum overheidsopdrachten zijn voor de Vlaamse overheid. Daarenboven wil het de enige aankoopcentrale voor gangbare en gebruikelijke goederen en diensten zijn en zorgen voor een centraal gecoördineerd aankoopbeleid.

2.2. Operationele doelstellingen

OD 1.1: Het Facilitair Bedrijf onderzoekt voor welke noden het portfolio van gangbare en gebruikelijke goederen en diensten verder wordt uitgebreid, zodat entiteiten steeds optimaal worden ondersteund in hun werking. Het Facilitair Bedrijf past haar portfolio hierop aan.

Ik vraag aan Het Facilitair Bedrijf om het onderzoek op te starten op welke manier entiteiten in hun werking optimaal kunnen worden ondersteund door het portfolio van de enige aankoopcentrale voor gangbare en gebruikelijke goederen en diensten uit te breiden. Zo kan Het Facilitair Bedrijf als enige aankoopcentrale organisatie breed zoeken naar opportuniteiten, waarbij een overkoepelende raamovereenkomst de organisatie efficiëntiewinsten of marktvoordelen oplevert.

Het Facilitair bedrijf zal ook het toepassingsgebied van de raamovereenkomsten meer dynamisch uitwerken, zodat efficiëntiewinsten vlotter kunnen worden behaald, van marktopportuniteiten kan worden genoten, of een sterke prijs-kwaliteitsverhouding kan worden gerealiseerd.

Het Facilitair Bedrijf zal ook inzetten op KMO-vriendelijke, meer innovatieve, en duurzame raamovereenkomsten. Bij de aankoop van voeding wordt rekening gehouden met de kenmerken van de opdracht en van de markt, de economische en operationele efficiëntie, en de kwaliteitsgaranties bij de uitvoering van de opdrachten. Er wordt voornamelijk ingezet op lokale, en waar mogelijk op biologische producten.

Ik onderzoek ook of, vanuit het oogpunt van weerbaarheid en in samenspraak met het CCVO (Crisiscentrum van de Vlaamse overheid) er ook een overheidsbrede ondersteuning op vlak van overheidsopdrachten nuttig is inzake 'Preparedness-by-design' (snelle actie ifv crisisrespons) en gevaar voor kritieke processen/kritieke infrastructuur.

De aankoopcentrale biedt bij de plaatsing van raamovereenkomsten mogelijkheden aan de sociale economie om haar troeven uit te spelen en te valoriseren, in het bijzonder in die sectoren waar de sociale economie sterk staat.

OD 1.2: Het Facilitair Bedrijf bouwt de adviesverlening rond overheidsopdrachten uit, zodat entiteiten zowel met juridisch als economisch advies professioneel worden ondersteund.

Het Facilitair Bedrijf start met het versterken van zijn bestaande dienstverlening rond advies overheidsopdrachten. De dienstverlening focust vandaag voornamelijk op juridisch advies. Aangezien het in de markt plaatsen van overheidsopdrachten zowel een juridische als economische component heeft, organiseert Het Facilitair Bedrijf zich om beide componenten in haar dienstverlening aan te reiken. Zo kan ik de entiteiten ondersteunen met een nog professionelere dienstverlening.

OD 1.3: Het Facilitair Bedrijf werkt een betalend aanbod voor entiteitspecifieke overheidsopdrachten uit, zodat de entiteiten van de Vlaamse overheid op Het Facilitair Bedrijf een beroep kunnen doen voor overheidsopdrachten die niet over gangbare en gebruikelijke goederen en diensten zijn.

Om entiteiten te ondersteunen stelt Het Facilitair Bedrijf raamovereenkomsten op voor gangbare en gebruikelijke goederen en diensten. Entiteiten van de Vlaamse overheid kunnen hier kosteloos van afnemen. Voor overheidsopdrachten die niet tot het gebruikelijke portfolio van de aankoopcentrale horen, biedt Het Facilitair Bedrijf vandaag ook aan de entiteiten van de Vlaamse overheid kosteloos juridische advies aan.

Omdat ik merk dat dit aanbod de noden binnen de Vlaamse overheid overstijgt, vraag ik aan Het Facilitair Bedrijf om een model uit te werken en de eerste stappen te nemen voor het creëren van een kostendekkend aanbod, zodat entiteiten worden ondersteund bij hun entiteitspecifieke overheidsopdrachten. Door maatwerkondersteuning aan te bieden aan entiteiten met minder ervaring op gebied van overheidsopdrachten, en het projectleiderschap over te nemen, kunnen economische, juridische en inhoudelijke verwachtingen beter op elkaar afgestemd worden. Op die manier zullen vraag en aanbod beter op elkaar aansluiten, zullen de middelen van de overheid efficiënter kunnen worden besteed, en zal de opvolging van de contractuitvoering door de verschillende entiteiten met meer zekerheid kunnen gebeuren.

OD 1.4: Om de lokale besturen een portfolio van raamovereenkomsten aan te bieden waarop ze kunnen vertrouwen voor hun werking, stelt Het Facilitair Bedrijf gedurende de regeerperiode meer raamovereenkomsten structureel open voor lokale besturen, bepaalde instellingen met publieke taak en overheidsondernemingen.

Ik wil de lokale besturen in hun werking ondersteunen. Om dit te realiseren wil ik meer raamovereenkomsten van de aankoopcentrale structureel openstellen voor lokale besturen, bepaalde instellingen met publieke taak, en overheidsondernemingen. Ik vraag aan Het Facilitair Bedrijf om te onderzoeken waar de nood zit bij de lokale besturen, en welke raamovereenkomsten meer structureel moeten worden opgezet.

Het brengt met zich mee dat de aankoopcentrale investeert in bijkomend personeel. Om de investering haalbaar te maken vraag ik aan Het Facilitair Bedrijf om een kostendekkende vergoeding uit te werken voor lokale besturen, bepaalde instellingen met een publieke taak, en overheidsondernemingen om af te nemen van de raamovereenkomsten van de

aankoopcentrale van Het Facilitair Bedrijf. Hierdoor zorg ik voor efficiëntiewinst voor de lokale besturen.

OD 1.5: Het Facilitair Bedrijf neemt de coördinerende rol in het aankoopbeleid en de werking rond maatschappelijke verantwoorde overheidsopdrachten op zich

Het Facilitair Bedrijf neemt een coördinerende rol op zich in het beleid rond overheidsopdrachten, en zorgt voor afstemming tussen de acties en diensten die diverse beleidsdomeinen aanbieden. De verschillende partners dragen samen bij tot de doorvertaling van het beleid overheidsopdrachten o.a. door advies op maat, instrumenten en kennisdeling.

Daarbij participeert Het Facilitair Bedrijf in diverse projecten m.b.t. maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten (MVOO) om de ambities op dit vlak naar een steeds hoger niveau te tillen. De MVOO-criteriatool bundelt nu reeds criteria voor maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten. Ik vraag om deze tool verder te actualiseren en uit te breiden, onder meer voor de productgroep voeding.

Ik verzoek Het Facilitair Bedrijf om de verdere uitrol van de CO₂-Prestatieladder te ondersteunen. Door het gunningsvoordeel inzake CO₂-ambitie gradueel in meer overheidsopdrachten op te nemen, reduceren we de klimaatimpact van de werven van de Vlaamse overheid. Tegelijkertijd wordt de markt gestimuleerd om de uitstoot van broeikasgassen bij de uitvoering van hun activiteiten structureel en sectorbreed terug te dringen.

Ik vraag aan Het Facilitair Bedrijf om instrumenten te voorzien en initiatieven te nemen om de participatie van kmo's aan overheidsopdrachten verder aan te moedigen.

Ik zet in op de inschakeling van de sociale economie bij overheidsopdrachten. Hiertoe bied ik instrumenten aan zodat aanbesteders de opportuniteiten die zich aandienen maximaal kunnen benutten. Op deze manier ondersteun ik o.m. de lokale besturen, die heel wat opdrachten plaatsen die omwille van hun beperktere omvang, lokale uitvoering en aard van de prestaties interessant kunnen zijn voor de sociale economie.

Ik vraag om te onderzoeken op welke manier bedrijven kunnen worden geëvalueerd over de uitvoering van een overheidsopdracht, om deze te kunnen uitsluiten van deelname aan volgende overheidsopdrachten indien ze in het verleden onvoldoende presteerden.

2.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

OVERHEIDSOPDRACHTEN, MVG excl. DAB

(duizend euro)

	VAK			VEK		
	BA 2024	evolutie	BO 2025	BA 2024	evolutie	BO 2025
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	1.295	-110	1.185	1.295	-110	1.185

Toelagen (interne stromen (IS))	0	0	0	0	0	0
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	1.295	-110	1.185	1.295	-110	1.185
Aanwending VAK-ruiter						

Inhoudelijke toelichting evolutie:

De ESR-uitgaven dalen met 110 keuro VAK/VEK. Dit is het gevolg van een interne compensatie binnen de kredieten van HFB (-120 keuro VAK/VEK), en de indexatie van werkingskredieten (+10 keuro VAK/VEK).

2.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's)

Uitgavenartikelen

SH0-1SKC2SA-WT - AANKOOPCENTRALE EN OVERHEIDSOPDRACHTEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt ingezet voor diverse uitgaven m.b.t. overheidsopdrachten: erelonen i.k.v. geschillen overheidsopdrachten, end to end procurement en ondersteuning beleid overheidsopdrachten en aankoopcentrale.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2024	1.295	1.295
<i>Index</i>	10	10
<i>Compensaties</i>	-120	-120
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	1.185	1.185
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar SH0-1SAA2ZZ-LO	-120	-120	Vervanging externe personeelsleden (freelancers aankoopcentrale) door interne personeelsleden
TOTAAL	-120	-120	

Het krediet BO2025 zal gebruikt worden voor volgende uitgaven:

- Erelonen i.v.m. geschillen overheidsopdrachten: 272 keuro VAK/VEK

- End-to-end procurement: 80 keuro VAK/VEK
- Ondersteuning beleid overheidsopdrachten en aankoopcentrale: 536 keuro VAK/VEK
- Externe medewerkers aankoop: 297 keuro VAK/VEK

3. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Ik wil inzetten op een efficiënte en slagkrachtige Vlaamse en lokale overheid. Ik streef naar een verdere professionalisering van de lokale besturen. Om deze ambities te ondersteunen, is een onafhankelijk, objectief en bekwaam auditagentschap een belangrijke actor. De vorige Vlaamse Regeringen hebben steeds bewaakt dat Audit Vlaanderen op een onafhankelijke wijze kon functioneren binnen de Vlaamse administratie en de lokale besturen. Ik hecht hier ook veel belang aan.

Audit Vlaanderen ondersteunt lokale besturen en de Vlaamse administratie bij de beheersing van financiële, wettelijke en organisatorische risico's. Naast reguliere audits voert het agentschap ook forensische audits uit in geval van mogelijke onregelmatigheden.

Als centrale auditfunctie voor de verschillende overheden in Vlaanderen heeft het agentschap een bijzondere positionering en rol om over entiteiten en bestuurslagen heen te kijken. Dit sluit aan bij de ambities van de Vlaamse Regering om de bestuurlijke werking van het geheel van de overheden in Vlaanderen te optimaliseren en mogelijke verkokering weg te werken. Op die manier willen we dat sterk functionerende overheidsorganisaties het maatschappelijk vertrouwen in de goede werking van de overheid versterkt.

Als bevoegd minister zie ik toe dat de auditcomités van Audit Vlaanderen op onafhankelijke wijze de doelstellingen van de organisatie verder vastleggen en opvolgen. Ik volg de werking van Audit Vlaanderen nauw op en zal actiesignalen voor het beleid oppikken en mee helpen verspreiden. Per slot van rekening komt uit de audits vaak informatie die nuttig is in de evaluatie en bijsturing van het beleid van de domeinen waar de ministers van de Vlaamse Regering en ikzelf voor bevoegd zijn.

Om de impact van het werk te meten, voorziet Audit Vlaanderen in de formulering van indicatoren, zoals de evolutie van de realisatiegraad van de aanbevelingen en de evolutie van de maturiteit van het risicomanagement bij entiteiten van de Vlaamse administratie. De indicatoren worden later nog verder gespecificeerd voor de verschillende onderdelen van de auditstrategie.

3.1. Strategische doelstellingen en operationele doelstellingen

SD 1: Auditstrategie en hefboomwerking

OD 1.1: Risicogedreven reguliere audits

Het grootste deel van het werk van Audit Vlaanderen gaat naar 'risicogedreven auditopdrachten'. Meer nog dan vroeger het geval was, zal Audit Vlaanderen inzetten op een integrale auditstrategie over de Vlaamse en lokale overheden heen. Met de eigenheid en specificiteit van beide werkterreinen wordt maximaal rekening gehouden in de verdere concretisering van deze strategie. Het is de ambitie om zowel de Vlaamse overheidsorganisaties en lokale besturen te versterken in hun weerbaarheid en wendbaarheid t.a.v. de belangrijkste risico's en daarbij breder te kijken dan de entiteitsgrenzen. Via deze globale benadering wil Audit Vlaanderen de beheersing en governance van de dienstverlening verstevigen over organisatorische en bestuurslagen heen. De prioriteit in de risicoanalyse en planning wordt bepaald door de belangrijkste risico's gerelateerd aan de maatschappelijke uitdagingen waarmee de overheden vandaag én in de toekomst geconfronteerd worden en risico's die impact hebben op een betrouwbare overheidswerking. Voorbeelden van dergelijke

maatschappelijke en organisatorische uitdagingen zijn informatieveiligheid, digitale transformatie, duurzame ontwikkeling, een geïntegreerd beleid en uitvoering inzake gezondheid, welzijn en gezin over bestuurslagen heen,....

Vanuit die filosofie zal een voorstel van auditplanning worden opgemaakt, waarbij aandacht besteed zal worden aan afstemming met andere controle-actoren in functie van een maximale risicoafdekking en een efficiënte inzet van auditmiddelen. Audit Vlaanderen zal hierbij eveneens de verhouding tussen middelen in eigen beheer en externe uitbesteding doordacht analyseren in functie van de gekozen strategie. De aangepaste aanpak zal beter toelaten om overheidsbrede en interbestuurlijke knelpunten te capteren, te bundelen en te signaleren. Via dit plan dragen Audit Vlaanderen en de Auditcomités bij aan de doelstelling van de Vlaamse regering om te komen tot een geïntegreerde en overheidsbrede ondersteuning vanuit de Vlaamse overheid naar de lokale besturen. Vandaag ondersteunt de Vlaamse overheid de lokale besturen op heel wat domeinen, maar die ondersteuning gebeurt via verschillende invalshoeken en kanalen en gaat nu nog te frequent gepaard met te veel verkoking en administratieve lasten.

Momenteel is wel al duidelijk dat in de auditplanning van 2025 aandacht zal gaan naar de uitvoering van procesaudits, die onder meer zullen gekoppeld kunnen worden aan belangrijke maatschappelijke uitdagingen zoals informatieveiligheid en digitalisering. Daarnaast zal ook gekeken worden naar de evaluatie van de maturiteit van het risicomanagement bij entiteiten van de Vlaamse administratie en naar de opvolging van de realisatie van geformuleerde aanbevelingen.

OD 1.2: Een incidentgedreven aanpak van onregelmatigheden

Een moderne overheid is ook een integere overheid. Het is ontoelaatbaar dat overheidsmedewerkers zich niet houden aan regels rond integriteit en deontologie. Wanneer intentioneel (mogelijke) onregelmatigheden worden begaan, heeft Audit Vlaanderen de bevoegdheid om incidentgedreven onderzoek te voeren met het oog op waarheidsvinding. Audit Vlaanderen is -conform de klokkenluidersregeling in het Bestuursdecreet- een laagdrempelig en betrouwbaar aanspreekpunt voor melders die mogelijke onregelmatigheden wensen te signaleren. Hierbij is het agentschap het interne meldkanaal voor de Vlaamse overheid. Daarnaast zal het agentschap de mogelijkheden rond het voeren van proactieve fraude risicoanalyses verder onderzoeken.

Als minister zal ik de signalen uit forensische audits ernstig nemen. Hoewel het in eerste instantie de verantwoordelijkheid is van de betrokken organisatie om acties te ondernemen, zal ik niet aarzelen om zelf te handelen indien dit noodzakelijk is. Daarnaast zal ik de input van forensische bevindingen waar mogelijk meenemen in beleidsinitiatieven.

OD 1.3: Samenwerken en kennis delen

Omdat de afdekking die Audit Vlaanderen kan realiseren, in verhouding tot de omvang van de werkterreinen, eerder beperkt is, moet gezocht worden naar hefboomen om de doelstellingen van een beter werkende overheid te realiseren. Het unieke beeld dat Audit Vlaanderen vanuit de audits heeft op het functioneren van en de risicobeheersing bij onze overheden, laat toe om de impact van het auditwerk sterk te verbreden. Vanuit efficiëntie-oogpunt is het bovendien noodzakelijk de inspanningen van de verschillende actoren op elkaar af te stemmen.

Als minister ondersteun ik de hefboomen die Audit Vlaanderen kunnen helpen om de impact van het auditwerk te verhogen. Ik zal de resultaten uit audits meenemen in mijn beleid en

mijn collega-ministers aanmoedigen om hetzelfde te doen. Via het jaarlijkse overleg van de kern van de Vlaamse Regering met de voorzitter van de auditcomités kunnen de belangrijkste overheidsbrede vaststellingen en adviezen besproken worden.

Een andere hefboom zit in de samenwerking met andere actoren om de kennis en expertise over organisatie- en risicobeheersing te versterken. Binnen mijn bevoegdheid Bestuurszaken voorzie ik om het netwerk organisatieontwikkeling opnieuw te activeren en het risicomanagement van de departementen en agentschappen te ondersteunen (zie OD 1.3). Ik reken op de nodige samenwerking en afstemming vanuit Audit Vlaanderen daarvoor.

De acties op dit punt zullen afgestemd worden met het Agentschap Overheidspersoneel. Het Agentschap Overheidspersoneel wil de dienstverlening op vlak van organisatieontwikkeling verder uitbouwen. Dit is met name ook zo voor de dienstverlening rond het entiteitseigen risicomanagement. De gezamenlijke doelstelling van AgO en Audit Vlaanderen moet zijn om het risicomanagement binnen de Vlaamse overheid naar een hoger niveau te tillen.

Naast Audit Vlaanderen zijn er ook nog heel wat andere audit- en controleactoren actief binnen de Vlaamse administratie. Het gaat dan over andere auditdiensten gepositioneerd binnen externe verzelfstandigde agentschappen/VRT, maar ook om diensten als het Rekenhof, het Instituut voor Bedrijfsrevisoren en de Inspectie van Financiën/Vlaamse Auditautoriteit. Als minister zal ik waar nodig de samenwerking tussen die diensten stimuleren, met respect voor de eigenheid van elke organisatie. Een goede samenwerking draagt immers bij aan een efficiënte inzet van overheidsbrede auditcapaciteit.

3.1. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

Voor het ISE Audit Vlaamse overheid zijn er geen beleidskredieten in de begroting BO 2025 ingeschreven. De kredieten voor het ISE Audit Vlaamse overheid worden opgenomen onder het apparaatsprogramma SA. Zie punt V. Apparaatskredieten.

VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

4. Apparaatskredieten

4.1. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

PROGRAMMA SA - SGO - AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2024	3.848	416	0	38.738	38.690
Bijstelling BO 2025	0	50	0	3.302	3.302
BO 2025	3.848	466	0	42.040	41.992

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. Ook de dienst Diversiteitsbeleid maakt deel uit van het Agentschap Overheidspersoneel, net als de GDPB. Het Agentschap Overheidspersoneel biedt tenslotte ook administratieve ondersteuning aan de werking van het Vlaams Pensioenfonds.

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

Ontvangstenartikelen

SG0-9SACAZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	AO	TO	LO
BA 2024	3.848	0	0
Bijstellingen BO 2025	0	0	0
BO 2025	3.848	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Dit begrotingsartikel onderging in 2023 een grondige verandering met daaraan gekoppelde opwaartse bijstelling van de ontvangsten met 3.843 keuro ingevolge de overdracht van de ontvangsten uit Sociale Maribel (namens rechtspersoon ministeries Vlaamse Gemeenschap)

vanuit algemene ontvangstenartikel (GB0-9GAFAZZ-OW) van het departement WVG (waar deze ontvangsten op nul werden gezet).

De ontvangsten op dit begrotingsartikel worden sedertdien quasi exclusief bepaald door de ontvangsten uit Sociale Maribel. Deze ontvangsten zijn afhankelijk van hoeveel Sociale Maribel-plaatsen gedurende het jaar worden ingevuld door de klanten en welke jaarafrekeningen door RSZ worden opgemaakt. Dat is op voorhand moeilijk in te schatten maar er zijn op dit moment geen elementen voorhanden om de voor 2024 vooropgestelde raming aan te passen. Het vooropgestelde bedrag van 3.848 keuro blijft dan ook behouden.

SG0-9SACTZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

	AO	TO	LO
BA 2024	0	416	0
Bijstellingen BO 2025	0	50	0
BO 2025	0	466	0

(duizend euro)

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Inkomsten en uitgaven voor 2025 van het fonds GSD-V worden geraamd op 125 keuro (+ 15 keuro, op basis van de loonkost voor 2 personeelsleden, op termijn uitdovend). Inkomsten en uitgaven voor 2025 van het fonds voor personeelsleden met verlof worden geraamd op 341 keuro (+ 35 keuro). Dit impliceert dat op artikelniveau een totaal bedrag van 125 + 341 = 466 keuro wordt voorzien (eenzelfde bedrag wordt voorzien aan uitgaven op artikel SG0-1SAC4ZZ-LO), of een opwaartse bijstelling met 50 keuro (ten opzichte van BO 2024) omdat dit bedrag beter aansluit bij het uitvoeringscijfer van 2023 en ook rekening houdt met een bijkomende lichte inflatoire loondruk.

Uitgavenartikelen

SG0-1SAC2ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel heeft betrekking op de lonen en de sociale lasten van de personeelsleden van AgO.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2024	35.332	35.332
<i>Index</i>	693	693
<i>Compensaties</i>	2.351	2.351
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	38.376	38.376
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van SG0-1SKC2TG-PR	589	589	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
Naar GB0-1GAF2ZZ-LO	-82	-82	Eenmalig BA 2024: Tijdelijke bijkomende ondersteuning door het departement Zorg van het Selectiecentrum AgO
Van SG0-1SKC2TG-PR	1.961	1.961	Recurrente personeelsuitbreiding i.k.v. 5-sporen met 26 VTE
Naar SJ0-1SFC2CA-WT	-117	-117	teruggave tijdelijke meervraag van de Dienst Diversiteit i.k.v. digitale toegankelijkheid
TOTAAL	2.351	2.351	

SG0-1SAC2ZZ-WT - WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutive:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2024	2.990	2.942
<i>Index</i>	22	22
<i>Compensaties</i>	186	186
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	3.198	3.150
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar QB0-1QCE2JV-IS	-4	-4	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan OVAM n.a.v.

			personeelsoverdracht bij BA 2024 in het kader van aansluiting op het Selectiecentrum van AgO.
Naar MB0-1MIH2TY-IS	-18	-18	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan de Vlaamse Waterweg (n.a.v. personeelsoverdracht bij BA 2024 in het kader van aansluiting op het Selectiecentrum van AgO).
Naar TB0-1TDB2QY-IS	-14	-14	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan de VDAB n.a.v. personeelsoverdracht bij BA 2024 in het kader van aansluiting op het Selectiecentrum van AgO.
Naar GB0-1GAF2ZZ-WT	-1	-1	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan het departement Zorg n.a.v. personeelsoverdracht (o.b.v. 0,3 VTE) bij BA 2024 in het kader van aansluiting op het Vormingscentrum van AgO.
Van SG0-1SKC2TG-PR	91	91	rugzakjes gelinkt aan de recurrente personeelsuitbreiding met 26 VTE i.k.v. 5-sporen
Van SG0-1SKC2TG-PR	136	136	rugzakjes gelinkt aan de recurrente personeelsuitbreiding met 26 VTE i.k.v. 5-sporen
Naar SG0-1SKC2TB-WT	-4	-4	teruggave eenmalig deel rugzakje aan de dienst Diversiteit
Naar QB0-1QCE2DW-IS	-7	-7	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan de Vlaamse Milieumaatschappij (VMM) n.a.v. personeelsoverdracht bij BA 2024 in het kader van aansluiting op het Selectiecentrum van AgO.
Van SA0-1SAX2ZZ-WT	7	7	Terugkeer van het eenmalig gedeelte van afgestane rugzakjes aan het departement KBJJ ingevolge overheveling van CCVO van AgO naar KBJJ in 2024.
TOTAAL	186	186	

SG0-1SAC4ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel vormt het spiegelbeeld van begrotingsartikel SG0-9SACTZZ-OW op de middelenbegroting.

Het begrotingsartikel SG0-1SAC4ZZ-LO omvat twee begrotingsfondsen, met name het fonds voor de ondersteuning van de werking van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen (GSD-V) in Vlaanderen en het fonds voor personeelsleden met verlof voor opdracht. Kenmerkend voor beide fondsen is het budgettair neutraal karakter (de inkomende middelen worden gebruikt om uitgaven van dezelfde orde te dekken).

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2024	416	416
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	50	50
BO 2025	466	466
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Inkomsten en uitgaven voor 2025 van het fonds GSD-V worden geraamd op 125 keuro (+ 15 keuro, op basis van de loonkost voor 2 personeelsleden, op termijn uitdovend). Inkomsten en uitgaven voor 2025 van het fonds voor personeelsleden met verlof worden geraamd op 341 keuro (+ 35 keuro). Dit impliceert dat op artikelniveau een totaal bedrag van 125 + 341 = 466 keuro wordt voorzien (eenzelfde bedrag wordt voorzien aan middelen op artikel SG0-9SACTZZ-OW), of een opwaartse bijstelling met 50 keuro (ten opzichte van BO 2024) omdat dit bedrag beter aansluit bij het uitvoeringscijfer van 2023 en ook rekening houdt met een bijkomende lichte inflatoire loondruk.

	(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Opwaartse bijstelling met 50 keuro t.o.v. BO 24, o.b.v. uitvoeringscijfers 2023 en rekening houdende met bijkomende lichte inflatoire loondruk.	50	50	
TOTAAL	50	50	

4.2. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS

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

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2024	0	0	0	4.303	4.303
Bijstelling BO 2025	0	0	0	79	79
BO 2025	0	0	0	4.382	4.382

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:

Dit begrotingsartikel heeft betrekking op het algemene ontvangstenartikel van de Dienst van de Gouverneurs.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	AO	TO	LO
BA 2024	0	0	0
Bijstellingen BO 2025	0	0	0
BO 2025	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er worden geen ontvangsten verwacht in 2025, hetgeen impliceert dat de geraamde ontvangsten ongewijzigd (op nul) blijven en er geen bijstellingen zijn.

SGB-9SACTZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel heeft betrekking op de ontvangstenzijde van het begrotingsfonds Personeelsleden met verlof voor opdracht van de Dienst van de Gouverneurs.

Dit artikel spijs het uitgavenartikel SGB-1SAC4ZZ-LO.

Kredietevolutive:

(duizend euro)

	AO	TO	LO
BA 2024	0	0	0
Bijstellingen BO 2025	0	0	0
BO 2025	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Omdat er in 2025 geen detacheringen worden verwacht, is er geen bijstelling van de kredieten in 2025.

Uitgavenartikelen

SGB-1SAC2ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit loonartikel heeft betrekking op de personeelskosten van de Dienst van de Gouverneurs, inbegrepen de provinciegouverneurs en arrondissementcommissarissen.

Kredietevolutive:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2024	3.717	3.717
<i>Index</i>	75	75
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	3.792	3.792
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Met uitzondering van een indexering met 75 keuro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SGB-1SAC2ZZ-WT - WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel is bestemd voor de ICT- en algemene werkingskosten van de vijf provinciale afdelingen van de Dienst van de Gouverneurs.

Kredietevolutive:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2024	586	586
<i>Index</i>	4	4
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	590	590
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Met uitzondering van een indexering met 4 keuro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SGB-1SAC4ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel heeft betrekking op 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.

Kredietevolutie:

	VAK	VEK
BA 2024	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

(duizend euro)

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er is geen bijstelling van de kredieten omdat er op dit moment geen gedetacheerde personeelsleden zijn.

4.3. AGENTSCHAP AUDIT VLAANDEREN

PROGRAMMA SA - SBO - 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 kan op eigen initiatief of op vraag van derden ook forensische opdrachten uitvoeren bij de entiteiten waarvoor ze bevoegd is.

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2024	0	0	0	7.973	8.667
Bijstelling BO 2025	0	0	0	190	190
BO 2025	0	0	0	8.163	8.857

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

Ontvangstenartikelen

SB0-9SACTZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begin 2024 werd een personeelslid van het agentschap Audit Vlaanderen gedetacheerd en tewerkgesteld bij de NVAO (Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie). De detachering (onder art. X 49/50 VPS) had een daling van de interne auditcapaciteit tot gevolg, maar de loonkost wordt evenwel door de NVAO terugbetaald aan Audit Vlaanderen. Wegens de toen geldende 'koppenbesparing' kon er geen werving gebeuren, gezien het gedetacheerde personeelslid op het kader van Audit Vlaanderen bleef en dit kader volledig ingevuld was. Er werden 2 nieuwe begrotingsartikels aangemaakt. Momenteel is er geen aanwending van de middelen.

2 nieuwe begrotingsartikels werden aangemaakt buiten begrotingsronde:

- Middelenzijde: een toegewezen ontvangstenartikel voor de teruggevorderde loonkosten van het gedetacheerd personeelslid – '**SB0-9SACTZZ-OW**'
- Uitgavenzijde: een variabel loonartikel voor de aangerekende loonkosten van het gedetacheerd personeelslid – '**SB0-1SAC4ZZ-LO**'

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	AO	TO	LO
BA 2024	0	0	0
Bijstellingen BO 2025	0	0	0
BO 2025	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Het toegewezen ontvangstenartikel blijft ongewijzigd op nul.

Uitgavenartikelen

SB0-1SAC2ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit loonartikel is bestemd voor de personeelskosten van Audit Vlaanderen.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2024	4.894	4.894
<i>Index</i>	98	98
<i>Compensaties</i>	54	54
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	5.046	5.046
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De toename van de loonkredieten betreft:

1. Index BO 2025 2% kruissnelheid ingevolge de overschrijding van de spilindex van april 2024.
2. Compensatie ingevolge de uitvoering van het sectoraal akkoord 2020-2022.

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van SG0-1SKC2TG-PR	54	54	uitvoering sectoraal akkoord 2020-2022
TOTAAL	54	54	

SBO-1SAC2ZZ-WT - WERKING EN TOELAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

Door schommelingen in de werking was in het verleden een ruiterbepaling voorzien om onbenutte middelen te kunnen overdragen naar het volgende jaar. Deze ruiterbepaling wordt niet meer voorzien.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2024	3.079	3.773
<i>Index</i>	38	38
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	3.117	3.811
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De toename van de werkingskredieten betreft:

1. Index BO 2025 NLBP GZI 2%.

SB0-1SAC4ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begin 2024 werd een personeelslid van het agentschap Audit Vlaanderen gedetacheerd en tewerkgesteld bij de NVAO (Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie).

De detachering (onder art. X 49/50 VPS) had een daling van de interne auditcapaciteit tot gevolg, maar de loonkost wordt evenwel door de NVAO terugbetaald aan Audit Vlaanderen. Wegens de toen geldende 'koppenbesparing' kon er geen werving gebeuren, gezien het gedetacheerde personeelslid op het kader van Audit Vlaanderen bleef en dit kader volledig ingevuld was. Er werden 2 nieuwe begrotingsartikels aangemaakt. Momenteel is er geen aanwending van de middelen.

2 nieuwe begrotingsartikels werden aangemaakt buiten begrotingsronde:

- Middelenzijde: een toegewezen ontvangstenartikel voor de teruggevorderde loonkosten van het gedetacheerd personeelslid – **'SB0-9SACTZZ-OW'**
- Uitgavenzijde: een variabel loonartikel voor de aangerekende loonkosten van het gedetacheerd personeelslid – **'SB0-1SAC4ZZ-LO'**

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2024	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Het variabel loonartikel blijft ongewijzigd op nul.

4.4. DAB Audit Vlaanderen

PROGRAMMA SA - SBA - 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 also een hogere risicoafdekking te realiseren. De ontvangsten uit betalende auditopdrachten worden vooral aangewend voor het inhuren van externe auditexpertise.

	(duizend euro)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2024	566	0	0	400	566

Bijstelling BO 2025	-150	0	0	-150	-150
BO 2025	416	0	0	250	416

DAB AUDIT VLAANDEREN

Ontvangsten

SBA-2SACAZZ-OG - OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel toont het overgedragen overschot van vorige boekjaren.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2024	316	0	0
Bijstellingen BO 2025	-150	0	0
BO 2025	166	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Audit Vlaanderen ondersteunt de gemeenschappelijke dienstencentra bij de voorbereiding tot het gefaseerd behalen van de ISAE 3402-attestatie (internationale standaard voor uitbesteding) en zet ook in op de ontwikkeling van nieuwe audittechnieken en tools, zoals continuous control monitoring.

Voor de financiering van deze projecten werd bij BA 2019 - BO 2020 afgesproken om de opgespaarde DAB-middelen aan te wenden via een intering van 150K euro gedurende vier jaar (laatste intering bij BO 2023). Op deze manier worden de DAB-middelen, verkregen via betalende auditopdrachten van de andere entiteiten van de Vlaamse overheid, ingezet voor een dienstverlening die ook heel de Vlaamse overheid dient.

Omwille van vertraging in bovengenoemde projecten werd bij BA 2023 - BO 2024 een verlenging goedgekeurd van de intering van de DAB-middelen voor het begrotingsjaar 2024, dit leidt tot een daling van het overgedragen overschot van 150K euro bij begrotingsopmaak 2025.

SBA-2SACAZZ-OU - OVER TE DRAGEN TEKORT VAN HET BOEKJAAR

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel toont het geraamde tekort van het boekjaar.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO

BA 2024	0	0	0
Bijstellingen BO 2025	0	0	0
BO 2025	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Het geraamde tekort blijft ongewijzigd op nul.

SBA-2SACAZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	AO	TO	LO
BA 2024	250	0	0
Bijstellingen BO 2025	0	0	0
BO 2025	250	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De geraamde eigen ontvangsten blijven ongewijzigd bij BO 2025.

Uitgaven

SBA-3SAC2ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit is het loonartikel van de DAB Audit Vlaanderen.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2024	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Het loonartikel van de DAB Audit Vlaanderen blijft ongewijzigd op nul.

SBA-3SAC2ZZ-OH - OVERGEDRAGEN TEKORT VORIGE BOEKJAREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel toont het overgedragen tekort van de vorige boekjaren.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2024	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Het overgedragen tekort blijft ongewijzigd op nul.

SBA-3SAC2ZZ-OV - OVER TE DRAGEN OVERSCHOT VAN HET BOEKJAAR**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2024	0	166
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2025	0	166
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Het over te dragen overschot van het boekjaar blijft ongewijzigd bij BO 2025, vergeleken met BA 2024, wegens geen nieuwe intoring op saldo ten belope van 150K euro.

SBA-3SAC2ZZ-WT - WERKING EN TOELAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Op dit artikel worden de kosten van externe auditopdrachten en de kosten voor de uitbouw van continuous auditing aangerekend.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2024	400	400
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	-150	-150
BO 2025	250	250
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De grote werkingsuitgaven worden bijgesteld bij BO 2025, bestaande uit:

- 250K euro eigen ontvangsten

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Wegvallen intering ISAE 3402-attestatie	-150	-150	Werking en toelagen wordt verminderd met 150K euro ten gevolge van het wegvallen van de intering op DAB-saldo doorheen het boekjaar 2025
TOTAAL	-150	-150	

VII. LIJST MET AFKORTINGEN

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
AO	Algemene Ontvangsten
ERM	Entiteitsre-integratiemedewerker
EVC	Elders Verworven Competenties
GDPB	Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming
HR	Human Resources
HRBP	Human Resources Business Partner
IS	Interne stromen (ESR-aggregaat)
ISE	Inhoudelijk structuurelement
IVA	Intern Verzelfstandigd Agentschap
KMO	Kleine of middelgrote onderneming
LE	Leningen (ESR-aggregaat)
LO	Leningontvangsten
LO	Lonen (ESR-aggregaat)
MVOO	Maatschappelijk verantwoordelijke overheidsopdrachten
OD	Operationele doelstelling
OI	Ontvangsten Interne Stromen (ESR-aggregaat)
OL	Ontvangsten Leningen (ESR-aggregaat)
OO	Organisatieontwikkeling
OP	Ontvangsten Participaties (ESR-aggregaat)
OW	Ontvangsten Werking en Toelagen (ESR-aggregaat)
RPA	Robotic Process Automation
PA	Participaties (ESR-aggregaat)
PR	Provisies (ESR-aggregaat)
SD	Strategische doelstelling
STEM	Science, technology, engineering, mathematics
TO	Toegewezen ontvangsten
TOM	Tewerkstellingsondersteunende maatregelen
VAK	Gesplitst vastleggingskrediet
VCO	Vlaamse Codex Overheidsfinanciën
VEK	Gesplitst vereffeningskrediet
VO	Vlaamse overheid
VRT	Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie
VTO	Vorming, training en opleiding
WT	Werkings en Toelagen (ESR-aggregaat)

VIII. OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN

Actualisatie beleidskader personeelsplanning

Status van het initiatief: in voorbereiding

Strategische doelstelling:

1. De Vlaamse overheid is een efficiënte, integere en performante organisatie

Opmaak beleidskader integriteitsbeleid

Status van het initiatief: in voorbereiding

Strategische doelstelling:

1. De Vlaamse overheid is een efficiënte, integere en performante organisatie

Wijziging Vlaams Personeelsstatuut

Status van het initiatief: in voorbereiding

Strategische doelstelling:

2. De Vlaamse overheid is een aantrekkelijke werkgever voor talent
3. De Vlaamse overheid investeert in de groei van haar personeelsleden

Opmaak Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan

Status van het initiatief: in voorbereiding

Strategische doelstelling:

2. De Vlaamse overheid is een aantrekkelijke werkgever voor talent