

VRD 2 - PROJECTDOSSIER 23.22 – Beheer en Evolutief Onderhoud: Vlimpers & HR-applicaties

1 PROJECTOMSCHRIJVING

Om op een duurzame en toekomstgerichte wijze een eHR-systeem (Vlimpers) verder te onderhouden en uit te bouwen werd er een geïntegreerd investeringsplan voor digitalisering gemaakt om zo de ambitie te kunnen waarmaken van een efficiënte en kwaliteitsvolle HR-dienstverlening. Het geïntegreerd investeringsplan voor digitalisering bevat een overzicht van de bestaande en de nieuwe digitaliseringsinitiatieven (in de vorm van een digitale roadmap) waarbij ook een inschatting gemaakt werd van zowel de recurrente kosten als van de investeringskosten. Deze kosten geven een zicht op de budgetten die nodig zijn om de bestaande HR-applicaties in de lucht te houden en daarnaast ook de functionele verbetering/nieuwe systemen te implementeren.

Om richting te geven aan de verschillende digitaliseringsinitiatieven startte AgO in 2020 in samenwerking met externe partner KPMG het project 'roadmap digitalisering'. De 'digitale roadmap' laat AgO toe om aan de hand van volgende principes weloverwogen keuzes te maken:

- papierloos werken en automatisch genereren, digitaliseren en digitaal behandelen van documenten;
- maximaal hergebruik van gegevens;
- maximale automatisatie van uitvoerende processen en taken;
- end to end transparant en digitaal ondersteunde processen

De uitkomst van het geïntegreerd investeringsplan werd vertaald in 4 mogelijke scenario's volgens het MoSCoW principe. Waarbij scenario 0 de actuele situatie (as is) gewoon te behouden is, scenario 1: must have en dus de prioritaire acties opgenomen zijn- in dit scenario werd nog een opsplitsing gemaakt van de initiatieven die geen investeringsbudget vergen, enkel recurrente middelen en een meerwaarde/op vraag van de klant en zij dit wel een bijkomende investering vergen, scenario 2: should have wat wenselijk is om vooropgestelde ambities optimaal te kunnen realiseren en scenario 3: could have, initiatieven die enkel opgenomen en uitgewerkt zullen worden indien er voldoende middelen zullen zijn.

Rekening houdend met de financiële haalbaarheid werd tijdens de stuurgroep HR-dienstverlening gekozen om in te zetten op scenario 0 en scenario 1 'light' tot de initiatieven die enkel recurrente middelen vergen. Voor scenario 0 werd een actualisatie van de kosten gemaakt (de kostprijs naar de klanten is sinds 2016 niet meer aangepast). Deze update houdt een actualisatie in van de recurrente kosten die vallen onder eHR-systeem: programma personeelpunt (Kern, Loon en Talent), rapportering, basistools, beveiliging en integraties.

AgO wil op een kwaliteitsvolle manier de vragen en noden van de bestaande klanten honoreren en wil de recent genomen stappen rond digitalisering, verder uitbouwen en de klanten hierdoor verder kunnen ondersteunen. AgO tracht die verschillende uitdagingen op een gestructureerde en gefaseerde wijze aan te pakken, maar botst hier op haar budgettaire limieten om dit verhaal stapsgewijs te realiseren.

2 DOELSTELLINGEN

Vlimpers maakt gebruik van *generieke loketfunctionaliteiten* zoals aanmelden, aanvragen, meldingen, ... die worden verbeterd en uitgebouwd zodat ze vlot inplugbaar zijn in Vlaamse en lokale sites. Er wordt eerst ingezet op de functionaliteiten voor een hoog aantal gebruikers om een zo groot mogelijke impact te hebben.

Daarnaast wil de Vlaamse overheid ook als werkgever aantrekkelijk zijn door verder in te zetten op digitalisering.

De principes / aspiraties van waaruit de 'roadmap digitalisering' zijn opgemaakt, stroken volledig met de uitgangspunten van waaruit het programma 'Vlaanderen Radicaal Digitaal' werd opgezet met als doel een state-of-the-art digitale dienstverlening aan te bieden. Concreet gaat het dan over initiatieven zoals onder meer het optimaal verzamelen, delen en combineren van data tot kennis en inzichten, het zoveel mogelijk automatiseren van standaardtaken en basisfunctionaliteiten, het verzekeren van een betrouwbare basisinfrastructuur, performante en veilige dienstverlening en datadeling. Met de roadmap digitalisering wordt de koers naar een volledige digitale overheid voor HR ingezet. De roadmap heeft als doel om de standaardtaken en basisfunctionaliteiten zoveel mogelijk te automatiseren en een betrouwbare basisinfrastructuur te kunnen blijven verzekeren en uitbouwen. Daarnaast worden, via kleine verbeteringen, door digitalisering de HR-dienstverlening gewijzigd/uitgebreid met oog voor:

- Klantgerichtheid
- Efficiëntie
- Kwaliteit
- Datagedrevenheid

Via deze digitalisering wordt het hoofd geboden aan:

- bijkomende maatregelen door wettelijke verplichtingen met betrekking tot beveiliging
- stijgende complexiteit van IT dat zich uit in migraties (datacenters en cloud) en stijging van het aantal integraties en toenemende interfaces
- blijven voldoen aan alle wettelijke verplichtingen
- kwaliteitsvolle dienstverlening (ISAE attestatie)
- centrale dienstverlening rond rapportering uitbouwen
- aanbieden van simulatietools
- verdere digitalisering van de dienstverlening ten behoeve van klanten/entiteiten

3 BATEN

Op basis van de prioriteiten van de Vlaamse Regering, de ambities geuit in de beleidsnota en de evolutie op het vlak van dienstverlening en technologie, zet het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) verder in op digitalisering en optimalisatie van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening en op de verdere uitbouw van de rapporteringsomgeving.

Daarvoor werden principes uitgewerkt waaraan nieuwe digitale initiatieven worden afgetoetst. Het gaat over:

- papierloos werken en automatisch genereren, digitaliseren en digitaal behandelen van documenten;
- maximaal hergebruik van gegevens;

- maximale automatisatie van uitvoerende processen en taken;
- end to end transparant en digitaal ondersteunde processen.

Via de holdingstructuur (tegengaan van de versnippering van ondersteunende taken en deze samenbrengen bij een gespecialiseerde dienst) zorgt dit voor de nodige efficiëntie- en effectiviteitswinsten die geboekt kunnen worden bij alle aangesloten klanten-entiteiten, maar waarbij onderhoud en uitbouw van het huidige systeem naar digitalisering moet kunnen behouden/uitgebreid worden.

Initiatieven opgenomen in scenario 1 'light': concreet gaat het om onderstaande bijkomende initiatieven:

- Verder uitbouwen van de in de vorige regeerperiode ontwikkelde Talentmodules om het hoofd te kunnen bieden aan o.m. uitdagingen vanuit digitalisering van dienstverlening van de Vlaamse overheid, vanuit hybride werken en vanuit hogere kandidaats- en medewerkersverwachtingen.
- Ontwikkeling van selfservice en dashboard mogelijkheden voor rapportering om zo entiteiten optimaal toegang te geven tot hun HR-data en onderbouwde keuzes in hun HR-beleid te ondersteunen.
- Faciliteren van de optimale doorstroom van gegevens vanuit datamanagement, wat leidt tot een administratieve vereenvoudiging en vermindering van manuele handelingen, en wat een significante efficiëntiewinst betekent en een positieve impact op de kwaliteit.

De efficiëntiewinsten situeren zich op vlak van end-to end dienstverlening zowel bij de dienstcentra, bij de entiteit als bij de (potentiële) medewerker. Het zijn logische volgende stappen uit de roadmap digitalisering en geïntegreerd investeringsplan om verder de digitale weg als moderne werkgever op vlak van HR in te slaan.

In de slides 'investeringsplan – inhoudelijke dossiers' vind je een beschrijving van elk project: de scope, de motivering / baten en het benodigd budget. De inhoudelijke dossiers gaan over de projecten opgenomen in scenario 1 light.

De resultaten van de initiatieven (KPI's) zijn af te meten aan de beschikbaarheid en het effectieve gebruik van de verschillende functionaliteiten (zelfstandig bruikbare) via periodieke monitoring en jaarlijkse rapportering aan de Strategische Stuurgroep HR Dienstverlening en -systemen.

4 DELIVERABLES

Het project realiseert per product onderstaande zelfstandig bruikbare functionaliteiten:

Voor scenario 0 betreft het een in de lucht houden van het huidige eHR-systeem vlimpers zodat de huidige dienstverlening gewaarborgd kan worden en daarbij rekening houdend met de stijging van de recurrente kosten. Hiervoor werd een actualisatie van de financiering gemaakt. Deze actualisatie houdt rekening met de gestegen kosten van licenties, simulatietools, bijkomende dienstverlening,...

Voor scenario 1 'light' werden projecten in aanmerking genomen zonder grote bijkomende investeringskost en dus snel implementeerbaar en realiseerbaar. Het zijn projecten die ons als Vlaamse overheid – en dus generiek inzetbaar - klaarmaken voor de uitdagingen die op ons afkomen. Op die manier wil de Vlaamse overheid een concurrentiële

positie innemen binnen de bredere arbeidsmarkt. Deze onderstaande beschrijving kan samen gelezen worden met de slide 'investeringsplan – inhoudelijke dossiers_PID_VRD' in bijlage.

Hieronder gaat een inhoudelijke toelichting van de initiatieven uit scenario 1 'light'. het betreft de prioritaire initiatieven die opgenomen zijn in het geïntegreerd investeringsplan voor Vlimpers.

- TALENT: De basismodules PLOEG, rekrutering, leren, loopbaan, profielbeheer van de Talent-applicatie Cornerstone werden recent uitgerold naar alle Vlimpers entiteiten. Het eindrapport van deze uitrol bevestigde de realisatie van de nagestreefde baten: efficiëntiewinsten in de processen, een betere rapportering, een betere ondersteuning van het strategisch HR-beleid, lagere beheerskosten en een snellere innovatie die kan aangeboden worden. Verschillende factoren leiden ertoe dat verdere ontwikkelingen noodzakelijk zijn:
 - o Versnelde digitalisering van de dienstverlening van de Vlaamse overheid met een belangrijke impact op de noodzakelijke vaardigheden van medewerkers (herscholing, heroriëntatie, ...);
 - o Versnelde invoering van het hybride werken, met een impact op de organisatie van opleidingen en selecties (meer digitaal en asynchroon, minder fysiek);
 - o Hogere verwachtingen van kandidaten rond ontwikkelingsmogelijkheden die ze vinden bij werkgevers en rond een efficiënt instroomproces (vooral bij knelpuntfuncties) (specifieke, gerichte leerinhoud kunnen vinden die aansluit bij de noden).

Zonder verdere inzet dreigt inefficiënt beheer rond deze processen (bij entiteiten en dienstencentra) en verminderde retentie van ervaren medewerkers en instroom in knelpuntfuncties:

- o Verdere efficiëntiewinsten en modernisering in het selectiecentrum en inzetten op een sterk werkgeversmerk voor het invullen van knelpuntfuncties (chatbot voor kandidatenvragen; digitale selectie-interviews van medewerkers en vlotte organisatie van jury; digitale testing);
- o Het versneld digitaliseren van opleidingstrajecten (integratie van het beheer van webinars in de applicatie en betere ontsluiting van leerinhoud in courante toepassingen zoals Office);
- o Het versneld investeren in de inzetbaarheid van medewerkers (integratie van competentiebibliotheken en koppeling aan beschikbare leerinhoud).

Deze initiatieven zorgen ervoor dat de ingerichte applicatie maximaal kan worden ingezet binnen de digitale processen en aansluit bij de verwachtingen die kandidaat-sollicitanten en medewerkers hebben. Entiteiten kunnen daardoor slagkrachtig noodzakelijk talent aantrekken en zich profileren als aantrekkelijke werkgever, sneller inspelen op gewijzigde taken en herscholingsnoden en gerichtere opleidingsmogelijkheden aanbieden voor hun kernactiviteiten. Selecties kunnen ook op een efficiënte manier ingezet worden naar betrokken juryleden en leidinggevenden toe.

- SELFSERVICE EN DASHBOARDING IN HET KADER VAN RAPPORTERING:

Entiteiten hebben nood aan een duidelijk zicht op hun kernindicatoren en –statistieken zodat ze hun personeelsbeleid beter kunnen sturen. Vandaag vraagt het ter beschikking stellen van (ad hoc) overzichten en dashboards veel manueel werk. Daardoor hebben entiteiten niet altijd optimaal toegang tot de data die ze op dat moment nodig hebben.

Door in te zetten op een intuïtieve selfservice voor het genereren van rapporten, wordt binnen de bestaande rapporteringsomgeving een werkinstrument ter beschikking gesteld aan entiteiten waardoor zij de

mogelijkheid hebben om zelfstandig HR-data op te vragen en te verwerken in functie van hun onderbouwde besluitvorming. Interactieve dashboards en visualisaties zijn dan weer een instrument voor entiteiten om diverse data ook op een interactieve wijze te presenteren

- DATAMANAGEMENT: dit sluit aan bij de aspiratie 'only once' en gaat over het maximale hergebruik van voor de overheid beschikbare (authentieke) databronnen en het beheren en laten doorstromen van gevraagde informatie zodat deze maar eenmaal moet worden opgevraagd aan de klant. Datamanagement streeft naar een optimaal proces voor gegevensverzameling en -beheer, kwaliteitsborging en datakennis. Het gaat over een optimale doorstroom van gegevens, een noodzakelijke samenwerking tussen business en IT zodat consistente datasets worden gecreëerd voor cruciale VO-brede HR-informatie. Deze optimale doorstroom van gegevens leidt tot een administratieve vereenvoudiging en vermindering van manuele handelingen, wat een significante efficiëntiewinst betekent en ook een positieve impact heeft op de kwaliteit. Datamanagement sluit ook aan bij de verwachting van de klant dat gegevens slechts een keer moeten worden gedeeld. Dit initiatief gaat over het recurrent ontsluiten van data naar entiteiten en externe partners.

Product	Deliverable Nr	Omschrijving
Vlimpers	D.23.22.01	eHR-systeem vlimpers: huidige dienstverlening waarborgen
Vlimpers	D.23.22.02	Multiposter <ul style="list-style-type: none"> • Vacatures vlot naar meerdere jobboards (bv vdab.be, jobat.be, ...) plaatsen vanuit 1 plaats • Zichtbaarheid verhogen van VO vacatures en versterken employer brand VO • Inzicht krijgen in welke jobboards geschikte kandidaten opleveren die tot het einde van de selectieprocedure halen (kwaliteit van instroom) • Inzicht krijgen in het rendement op de investering om te publiceren om jobboards zodat kan geoptimaliseerd worden
Vlimpers	D.23.22.03	Video rekrutering licenties en vlimpers <ul style="list-style-type: none"> • Een efficiënte en effectieve inzet van video-recruiting die een meerwaarde creëert binnen de huidige werking en het selectieproces van de toekomst onder andere <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inrichten van selectieprocedures op maat van entiteiten (efficiëntiewinst in planning van juryleden) • Efficiënter beheer door selectieverantwoordelijke • Employer brand: aantrekkelijke ervaring voor kandidaten met moderne VO • Gevalideerde methodiek
Vlimpers	D.23.22.04	Webinars <ul style="list-style-type: none"> • Webinars nemen sinds covid een essentiële plaats in het leeraanbod in en dit zal permanent een belangrijk onderdeel blijven • Webinars lopen via MS teams. Het beheer van deze webinars loopt via Cornerstone (uitnodigen, inschrijven, opvolgen)

Product	Deliverable Nr	Omschrijving
		aanwezigheid, ...). Momenteel staan deze twee systemen echter naast elkaar wat heel wat beheer met zich meebrengt qua vormingsadministratie
Vlimpers	D.23.22.05	Chatbot <ul style="list-style-type: none"> • 24/7 ondersteuning bieden aan kandidaten op basisvragen rond de sollicitatie • Aantrekken van kandidaten: de chatbot kan, afhankelijk van hoe deze geprogrammeerd is, ook mensen actief aansporen om te solliciteren en in enkele klikken op een intuïtieve manier een sollicitatieproces met een geïnteresseerde kandidaat doorlopen. • Oriënteren van kandidaten: een kandidaat kan georiënteerd worden naar relevante vacatures op basis van een aantal vragen. Op die manier wordt bij een eerste contact al onmiddellijk waardevolle informatie teruggekoppeld naar de kandidaten.
Vlimpers	D.23.22.06	leerinhoud ontsluiten in MS teams <ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers efficiënt ondersteunen wanneer er een leerbehoefte is en zo vlot mogelijk integreren in de digitale werkomgeving • Combineren van de sterktes van vlimpers : structuur van leergegevens in trajecten, beheer door vormingsbeheerders, ... met het operationele gebruikersgemak in MS teams • Leren 'op de werkplek' efficiënt ondersteunen
Vlimpers	D.23.22.07	Rekruterings assessments <ul style="list-style-type: none"> • Digitaliseren van het selectieproces via gevalideerde selectietesten efficiënt ondersteunen • Het kandidatendossier met alle relevante gegevens inzake interviews, cv en testresultaten op 1 plaats in vlimpers beheren • Een geïntegreerde gebruikerservaring voor kandidaten en juryleden
Vlimpers	D.23.22.08	Testlicenties hosting <ul style="list-style-type: none"> • Licenties voor hosting en uitvoeren inzetbaarheidstests
Vlimpers	D.23.22.09	Leerinhoud authoring tools <ul style="list-style-type: none"> • Specifieke leerinhoud aantrekkelijk kunnen vormgeven die niet op de markt aan te kopen is • Garanderen van effectief gebruik van leerinhoud en voltooiën van leerinhoud door professionele vormgeving en mix leervormen • Zelf ontwikkelen van eenvoudige e-learnings
Vlimpers	D.23.22.10	Datamanagement: dataplatformen en uitwisseling

Product	Deliverable Nr	Omschrijving
		<ul style="list-style-type: none"> • Een transparante en performante data-uitwisseling en -doorstroming om data te gebruiken als basis materiaal voor predictive analytics en process mining • Hergebruik van data • Automatische doorstroom van gegevens • Kwaliteitsvolle dienstverlening door minder handmatige invoer en dus reductie van fouten; authentieke bronnen worden geraadpleegd ten gunste van kleinere foutenlast en meer kwaliteit
Vlimpers	D.23.22.11	Uitbouw dashboarding <ul style="list-style-type: none"> • kwaliteitsvollere en klantgerichtere dienstverlening <ul style="list-style-type: none"> • Data beschikbaar op een overzichtelijke en begrijpelijke manier • Monitoring van de informatie in één oogopslag • selecteren en visualiseren van complexe data voor iedere gebruiker zonder tussenkomst van de IT afdeling • Interactieve presentatiewijze waardoor men zelf gebruik kan maken van filters en selectiemogelijkheden • Efficiënte toegang tot een compleet visuele weergave van alle belangrijke verschillende data op één centrale locatie (tijdsbesparing) • Mogelijkheid voor de klantentiteiten om zelf bijkomende analyses te maken • Benchmarking intern en extern
Vlimpers	D.23.22.12	Uitbouw selfservice rapporteringsomgeving <ul style="list-style-type: none"> • Meer klantgericht en flexibel rapporteringsaanbod ('<i>klanten zijn vragende partij</i>') • Faciliteren van datagedreven beleidsondersteuning • Grotere mate van vertrouwddheid en voeling met de HR-rapporteringsgegevens bewerkstelligen bij klantentiteiten door het faciliteren van verkennende analyses • Kortere doorlooptijd om klantspecifieke gegevens te verkrijgen

5 PROJECTAANPAK

5.1 PROJECTSTURING

De Strategische Stuurgroep HR dienstverlening en -systemen staat in voor de opvolging van de evoluties en keuzes op vlak van dienstverlening en HR systemen. De stuurgroep is samengesteld conform de principes van de Prince II

projectmethodologie (senior klant, sponsor, leverancier en expert). De Strategische Stuurgroep rapporteert aan het Voorzitterscollege. De opdracht van de stuurgroep omvat:

Op het vlak van HR dienstverlening:

- Waken over de kwaliteitsvolle basisdienstverlening¹ op het vlak van:
 - o personeels- en loonadministratie;
 - o talent- en welzijnsprocessen;
 - o organisatieontwikkeling.
- Monitoren van de beoogde efficiëntiewinsten als gevolg van de ontzorging van de entiteiten;
- Maken van proceskeuzes in de HR dienstverlening met het oog op systeemtechnische doorvertaling en dit binnen de contouren van het algemeen P&O beleid;
- Vastleggen van de voorwaarden voor basis- en bijkomende HR-dienstverlening (SLA en business model).

Op het vlak van systemen:

- Prioriteren van de investeringsprojecten in verhouding met het vrij beschikbaar investeringsbudget;
- Valideren en bewaken van de scope, planning, budget en governance van de investeringsprojecten;
- Waken over het efficiënt beheer van de investerings- en exploitatiemiddelen;
- Opvolgen van het proces van releasewerking op verschillende domeinen zoals functionele verbeteringen, optimalisaties, (blokkerende) bugs, wettelijke aanpassingen, informatieveiligheid,...;
- Waken over de vereiste randvoorwaarden zoals infrastructuur, architectuur, performantie, interfaces, veiligheid, licenties.

Op het vlak van algemene governance:

- Jaarlijks rapporteren aan het Voorzitterscollege
- Escaleren van blokkerende problemen naar het Voorzitterscollege
- Mee zorgen voor een goede afstemming met het P&O beleidskader

De inrichting, samenstelling en opdracht van de Strategische Stuurgroep waakt er vandaag al over mee dat projecten en initiatieven essentiële functionaliteiten en voldoende schaalvoordelen kunnen opleveren. Enerzijds waakt zij mee over voldoende performante betrouwbare HR applicaties en bijhorende infrastructuur, architectuur, veiligheid,... en anderzijds om voldoende klantgericht te werken. Projecten worden opgevolgd op vlak van scope, planning, budget en governance.

5.2 PROJECTPLAN 2023

Onderstaand projectplan geeft per product een overzicht van de tijdslijn met de belangrijkste acties om de vooropgestelde functionaliteiten/deliverables te realiseren binnen de looptijd van het project (2023).

Actie	startdatum	einddatum	Betrokken partij(en)
D.23.22.01 eHR-systeem vlimpers: huidige dienstverlening waarborgen	continu	continu	Agentschap Overheidspersoneel

¹ De zogenaamde waterlijndiagrammen zijn richtinggevend

Hieronder volgt een overzicht van de initiatieven uit scenario 1 'light'- recurrent gegeven

Actie	startdatum	einddatum	Betrokken partij(en)
D.23.22.02 Multiposter - doorplaatsen VO vacatures naar meerdere jobboards - opbouwen gegevens inzake kanaal waarlangs een kandidaat een vacature gevonden heeft	1/1/2023	31/3/2023	Agentschap Overheidspersoneel
D.23.22.03 Video rekrutering licenties en vlimpers - Aanschaf van en opzet van performant en intuïtief systeem voor video-recruiting - Integratie met vlimpers rekrutering (Cornerstone)	1/1/2023	31/3/2023	Agentschap Overheidspersoneel
D.23.22.04 Webinars - Integratie van Microsoft teams met vlimpers leren (Cornerstone)	1/1/2023	31/3/2023	Agentschap Overheidspersoneel
D.23.22.05 Chatbot - Integratie van de chatbot met werkenvoorvlaanderen.be - Voorzien van minimum aan functionaliteit om kandidaten naar relevante vacatures te wijzen op basis van een vraag-antwoord dialoog + om veel gestelde vragen over het sollicitatieproces te beantwoorden - Indien passend binnen het proces: kandidaat (voor sommige vacatures) laten solliciteren via de chatbot en het sollicitatieformulier laten invullen - Integratie met Vlimpers rekrutering: chatbot haalt informatie op inzake de openstaande vacatures en kan informatie terugsturen naar vlimpers rekrutering (sollicitatieformulier invullen)	1/9/2023	30/06/2024	Agentschap Overheidspersoneel
D.23.22.06 leerinhoud ontsluiten in MS teams - Integratie van leerinhoud in MS teams zodat leerinhoud doorzoekbaar is in MS teams en suggesties doen rechtstreeks in de digitale 'werkplek' omgeving	1/6/2023	31/12/2023	Agentschap Overheidspersoneel
D.23.22.07 Rekrutering assessments - Integratie van digitale selectietesten in vlimpers zodat een efficiënt beheer voor de selectieverantwoordelijke en jury ontstaat: testen kunnen uitsturen vanuit vlimpers, testresultaten die binnenstromen in vlimpers en de status van test opvolgen in vlimpers	1/1/2023	31/3/2023	Agentschap Overheidspersoneel

D.23.22.08 Testlicenties hosting - Inzetten van een wetenschappelijk gevalideerde test om de inzetbaarheid binnen de Vlaamse overheid op langere termijn van kandidaten in te schatten: hosting en doorlopen van de test	1/1/2023	31/3/2023	Agentschap Overheidspersoneel
D.23.22.09 Leerinhoud authoring tools - Leerinhoud vormgeven en zelf bouwen indien niet op de markt aan te kopen (bv opleidingen voor specifieke software en specifieke processen gebruikt in de Vlaamse overheid) - met tools inhoudelijk en didactisch professioneel vorm geven op basis van aantal ingebouwde standaarden - ontsluiten van den leerinhoud in Vlimpers zonder meerkost na bouwen	1/1/2023	31/3/2023	Agentschap Overheidspersoneel
D.23.22.10 Datamanagement: dataplatformen en uitwisseling - maximaal vinden van aansluiting op de authentieke bronnen, doorstroom relevante info waarover we beschikken - Opzetten infrastructuur voor informatie- en data-uitwisseling, met de bijhorende protocols tussen de nodige authentieke informatiebronnen (ETL, web-services, ...)	1/9/2023	30/9/2024	Agentschap Overheidspersoneel
D.23.22.11 Uitbouw dashboarding - ontwikkeling en publicatie van interactieve Cognos dashboards en visualisaties over thematische basisgegevens ter ondersteuning van de leidinggevende kaderfuncties en HR business partners.	1/1/2023	30/9/2024	Agentschap Overheidspersoneel
D.23.22.12 Uitbouw selfservice rapporteringsomgeving -het beschikbaar stellen van een werkinstrument of omgeving aan klantentiteiten zodat men zelfstandig HR data kan opvragen en analyseren (in kader van onderbouwde besluitvorming)	1/9/2023	30/6/2024	Agentschap Overheidspersoneel

5.3 OVERHEIDSOPDRACHTEN

Voor de realisatie wordt -naast interne medewerkers- ook gebruik gemaakt van de ICT raamcontracten die lopen van 1 februari 2022 t.e.m. 31 januari 2029, afhankelijk van de te leveren dienst zal het correcte perceel met desbetreffende leverancier opgenomen worden. Voor inzet profielen kan ook nog gebruik gemaakt worden van het aanbod vanuit het raamcontract met USG.

De ingehuurd medewerkers staan onder rechtstreekse aansturing van de projectleider, de teamcoördinator applicaties en het afdelingshoofd HR Technologie en Data waardoor de kwaliteit van het geleverde werk opgevolgd en bijgestuurd kan worden. Daarbij wordt steeds ingezet op kennisoverdracht tussen externen naar interne medewerkers.

Daarnaast wordt beroep gedaan op een aantal andere opdrachten die in de markt gezet zijn geweest voor de initiatieven opgenomen onder 1 'light' voor wat betreft het talent gegeven:

- MS teams webinars: onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking voor diensten - Bestek nr. 2019/AgO/Implementatiebegeleiding bij opzet en uitrol Cornerstone On Demand (talent SaaS HRIS software); contract afgesloten met Tamahris;
- multiposter: vereenvoudigde onderhandelingsprocedure met voorafgaande bekendmaking voor diensten - Bestek nr. 2021006 - Configuratie en integratie van jobdistributieplatform en aankoop van posting credits ; contract afgesloten met Broadbean;
- video rekrutering - vereenvoudigde onderhandelingsprocedure met voorafgaande bekendmaking voor diensten - Bestek nr. 2022003 - Configuratie en integratie van video-interviewplatform en aankoop van gebruikerslicenties; contract afgesloten met 19D;
- rekrutering assessments - openbare procedure voor diensten - Bestek nr.2021/HFB/OP/88856 - Selectie-instrumenten en taaltesten en -screenings; contract afsloten met Ixly en Cebir (ter info: de integratie is hier maar heel klein onderdeel van deze raamovereenkomst).

5.4 BUDGET

Het vereiste projectbudget 2023 wordt in onderstaande tabel opgesplitst per zelfstandig bruikbare component/deliverable.

Het betreft hieronder recurrent budget (voor D.23.22.1 bedraagt dit voor 2024: 1.618.000 euro).

De kosten voor het project D.23.22.1 werden onderbouwd in het dossier naar IF. Op 16 augustus 2021 werd schriftelijk informatie (ref. GDR/2021000301) bezorgd aan onze Inspecteur, de heer Geert De Roover, naar aanleiding van zijn ongunstig advies op 29 juni 2021. De bijkomende informatie en onderbouwd dossier werd tevens mondeling toegelicht aan de inspecteur Financiën op 20 augustus 2021. Nadien werd dit dossier niet meer officieel ingediend bij onze IF. Wel werd een begrotingsakkoord aangevraagd op 23 november 2021. De termijn voor begrotingsakkoord werd verstreken. Het dossier werd na agendering op de laatste Vlaamse Regering van 17 december 'ingetrokken'.

De kosten voor projecten D.23.22.2 - D23.22.9 zijn vooral de licenties en integratiekosten.

Deliverable Nr	Deliverable	Budget (incl btw)
D.23.22.01	eHR-systeem vlimpers: huidige dienstverlening waarborgen	€ 1.551.000
D.23.22.02	Multiposter	€ 36.000
D.23.22.03	Video rekrutering licenties en vlimpers	€ 50.000
D.23.22.04	Webinars	€ 25.000

Deliverable Nr	Deliverable	Budget (incl btw)
D.23.22.05	Chatbot	€ 30.000
D.23.22.06	leerinhoud ontsluiten in MS teams	€ 20.000
D.23.22.07	Rekrutering assessments	€ 30.000
D.23.22.08	Testlicenties hosting	€ 44.000
D.23.22.09	Leerinhoud authoring tools	€ 15.000
D.23.22.10	Datamanagement: dataplatformen en uitwisseling	€ 320.000
D.23.22.11	Uitbouw dashboarding	€ 20.000
D.23.22.12	Uitbouw selfservice rapporteringsomgeving	€ 20.000
TOTAAL:		€ 2.161.000

5.5 RISICOREGISTER

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de voornaamste geïdentificeerde projectrisico's en, in voorkomend geval, remediërende maatregelen om deze te beheersen.

Risico	Ernst	Kans	RPN	Beheersmaatregel
Tijdig vinden en aan boord halen/houden van de juiste profielen (expertise)	4	3	12	In het raamcontract werd opgenomen dat de ICT leverancier moet aangeven hoe het onbeschikbaar worden van personeelsleden zal worden opgevangen. Er worden verder garanties gevraagd mbt sleutelfuncties ikv uitvoering raamcontract
Wijzigingen in het architectuurlandschap: kunnen plannings doorkruisen, ...	4	3	12	releasemanager (interne medewerker) bewaakt de planning zodat cruciale mijlpalen o.a. niet samen vallen
Budget van project wordt beïnvloed door onverwachte technische vereisten	3	3	9	Er is een helder kosten- en financieringsmodel voor de periode 2023-2024 dat permanent wordt gemonitord en worden ingeschatte ramingen/offertes kritische doorgelicht en gechallenged

BIJLAGE 1: KOSTEN- EN FINANCIERINGSMODEL

KOSTEN- EN FINANCIERINGSMODEL 2023-2024

Onderstaande tabel geeft per product en per deliverable een detaillering van het kosten- en financieringsmodel

Niet van toepassing	D.23.22.1 - eHR-systeem vlimpers: huidige dienstverlening waarborgen	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie	1.551.000	1.618.527
	D.23.22.2 - Multiposter	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie	36.000	
	D.23.22.3 - Video rekrutering licenties en vlimpers	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie	50.000	
	D.23.22.4 - Webinars	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie	25.000	
	D.23.22.5 - Chatbot	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie	30.000	
	D.23.22.6 - leerinhoud ontsluiten in MS teams	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie	20.000	
	D.23.22.7 - Rekrutering assessments	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie	30.000	
	D.23.22.8 - Testlicenties hosting	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie	44.000	
	D.23.22.9 - Leerinhoud authoring tools	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie	15.000	
	D.23.22.10 - Datamanagement: dataplatformen en uitwisseling	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie	320.000	
	D.23.22.11 - Uitbouw dashboarding	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie	20.000	
	D.23.22.12 - Uitbouw selfservice rapporteringsomgeving	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie	20.000	
	D.23.22.x - Deliverables light 1	Outsourcing contracten IT	VRD 2 Exploitatie		609.201
Eindtotaal				2.161.000	2.227.728

VAK- EN VEK-KALENDER 2023 - 2024

Onderstaande tabel geeft voor het projectvoorstel een samenvatting en uitsplitsing op jaarbasis in de periode 2023 - 2024 van de nodige vastleggingskredieten (VAK) en vereffeningskredieten (VEK) per financieringsbron.

Budget Product	Financiering	VAK/VEK 2023	VAK/VEK 2024
Niet van toepassing	VRD 2 Exploitatie	2.161.000	2.227.728