

BELEIDS- EN BEGROTINGSTOELICHTING
BEGROTINGSOPMAAK 2024
HR EN AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Ingediend door

Bart Somers

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

I. INHOUDSTAFEL

I. INHOUDSTAFEL	2
II. INLEIDING DOOR DE MINISTER	4
III. SAMENVATTING	4
IV. HORIZONTALE DOELSTELLING	5
V. BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID	6
1. ISE HR	6
1.1 Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement	6
SD 1: De juiste persoon op de juiste plaats.....	6
OD 1.1. Strategische meerjaren en VO-brede personeelsplanning.....	7
OD 1.2. Ontwikkeling van een kader hoe om te gaan met diverse tewerkstellingsvormen	7
OD 1.3. Employer Branding.....	7
OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid.....	7
OD 1.5. Versoepeling van de diplomavooraarden.....	7
SD 2: Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid.....	8
OD 2.1. Ontwikkeling van een duurzaam loopbaanbeleid.....	8
OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen.....	8
OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid.....	9
SD 3: Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden	9
OD 3.1. De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling.....	8
OD 3.2. De hervorming van het ziekteverlof.....	9
OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds.....	10
SD 4: Versterken van het welzijnsbeleid	11
OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn.....	11
OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid.....	11
SD 5: Versterken van het leiderschap	11
OD 5.1. Uitwerking van een geïntegreerd raamwerk voor leiderschap zodat effectieve dienstverlening rond leiderschapsontwikkeling bevorderd wordt.....	11
OD 5.2. Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevendenden.....	11
OD 5.3. Verhoging van de mobiliteit bij het management.....	12
SD 6: Samenwerken in diversiteit	12
OD 6.1. Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen.....	12
OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels.....	13
OD 6.3. Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid.....	13
SD 7: Modernisering deontologische code	13
SD 8: Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR	14
OD 8.1. Uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR.....	15
OD 8.2. Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening.....	15

SD 9: Versterking van de organisatieontwikkeling.....	16
OD 9.1. Opvolging en ondersteuning van de fusies van entiteiten.....	16
OD 9.2. Ondersteuning van de entiteiten op vlak van organisatieontwikkeling.....	16
OD 9.3. Optimalisering van risicomanagement.....	16
SD 10: Verhoogde betrokkenheid van de klant	17
1.2 Budgettair kader voor het begrotingsjaar.....	17
1.2.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's).....	18
1.2.2. DAB's	28
2. ISE Audit Vlaamse overheid	34
2.1 Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	35
SD 1: Versterken van het organisatie- en risicobeheer binnen de Vlaamse administratie	35
OD 1.1. Verhogen van de maturiteit van het organisatie- en risicobeheer via audits.....	35
OD 1.2. Verbeteren van de interbestuurlijke relaties en werking via audits.....	35
OD 1.3. Optimaliseren van de afstemming tussen de verschillende audit- en controleactoren.....	36
SD 2: Hefboomwerking: beleidsinput en versterken van kennis en competenties	36
OD 2.1. Beleidsinput aanleveren uit auditresultaten.....	36
OD 2.2. Versterken van de kennis over organisatie- en risicobeheer.....	36
2.2 Budgettair kader voor het begrotingsjaar.....	37
2.2.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's).....	37
2.2.2. DAB's	37
VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD	37
1.1. Agentschap Overheidspersoneel	37
1.2. Agentschap Overheidspersoneel - Dienst van de Gouverneurs	43
2. Agentschap Audit Vlaanderen.....	46
3. DAB Audit Vlaanderen.....	48
VII. LIJST MET AFKORTINGEN	52
VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'	53

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

De BBT voor Begrotingsopmaak 2024 is de laatste BBT voor begrotingsopmaak van deze regeerperiode en is ter gelijker tijd ook de eerste BBT waarin prestatie-indicatoren zijn opgenomen. Deze prestatie-indicatoren, die zijn opgenomen in de inleiding van de twee Interne Structuurelementen van deze BBT, HR en Audit Vlaamse overheid, zijn een nieuwe stap in de richting van een volwaardige prestatiebegroting en hebben tot doel de prestaties te monitoren ten opzichte van de doelstellingen.

In 2024 blijf ik verder inzetten op het moderniseren van het HR-beleid van de Vlaamse overheid. De Vlaamse Regering verleende op 24 maart 2023 haar eerste principiële goedkeuring aan een aantal ontwerpbesluiten tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het hr-beleid. Binnenkort worden de onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties afgerond over deze ontwerpbesluiten en zullen de ontwerpbesluiten opnieuw worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering met het oog op het inwinnen van het advies van de Raad van State. Via de implementatie van het 5-sporenbeleid in 2024 zetten we Vlaamse overheid nog meer op de kaart als aantrekkelijke werkgever.

In 2024 zal het aanhoudend personeelstekort bij de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming worden weggewerkt. In de begroting voor 2024 heb ik hiervoor 600K euro vrijgemaakt, zodat het personeelsbestand van de GDPB kan worden uitgebreid met 6 VTE aan preventieadviseurs.

De auditplanning voor 2024 blijft gefocust op het versterken van het risicomanagement en de organisatiebeheersing van de entiteiten. Het sensibiliserende en ondersteunende aspect hierbij zal AgO i.s.m. Audit Vlaanderen verder uitwerken. Beleidsrelevante input die voortvloeit uit de auditresultaten neem ik samen met mijn betrokken collega's uit de Vlaamse Regering ter harte.

III. SAMENVATTING

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

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2023	0	0	0	89.505	86.705
Bijstelling BO 2024	0	0	0	14.723	17.523
BO 2024	0	0	0	104.228	104.228

PROGRAMMA SK - INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2023	0	0	0	89.505	86.705
Bijstelling BO 2024	0	0	0	14.723	17.523
BO 2024	0	0	0	104.228	104.228

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.

IV. HORIZONTALE DOELSTELLING

Voor de BBT HR en Audit Vlaamse overheid zijn er twee horizontale doelstellingen waarmee rekening moet worden gehouden uit het Horizontaal Integratie en Gelijkheidsbeleidsplan dat door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd op 23 oktober 2020.

SD5. In Vlaanderen is geen plaats voor discriminatie, racisme en seksisme. We maken van Vlaanderen het voorbeeld in deze strijd

Actie: We gaan aan de slag met aanbevelingen uit de nulmeting discriminatie in het aanwervingsbeleid van de Vlaamse overheid

De Vlaamse overheid gaf als werkgever in 2022 opdracht tot een nulmeting discriminatie via sensibiliserende correspondentietesten op basis van de discriminatiegronden etnische herkomst, geslacht en handicap. Het andere deel van het onderzoek bestond uit het verwerven van verder inzicht in de selectieprocedure door middel van focusgroepen en diepte-interviews. Tevens werd een analyse gemaakt van geanonimiseerde kwantitatieve sollicitatiedata van 2020 en 2021. Het eindrapport met beleidsaanbevelingen werd opgeleverd in de zomer van 2023.

Het onderzoek stelt geen discriminatie vast in de eerste fase van de selectieprocedure, maar detecteerde wel een aantal verbeterpunten in de selectieprocedure op het vlak van de instroom van kansengroepen. In 2024 zal mijn administratie een actieplan uitrollen om aan de gedetecteerde verbeterpunten in het selectieproces te werken (zie verder OD 6.1 'Het verder wegwerken van drempels').

SD8. We maken werk van toegankelijkheid in publieke gebouwen, in de publieke ruimte en in de dienstverlening van de Vlaamse en lokale overheden

Actie: We zetten verder in op de digitale en integrale toegankelijkheid van de Vlaamse overheid

Zoals ook in het Vlaamse Regeerakkoord staat, vervult de Vlaamse overheid een voorbeeldrol door haar dienstverlening zowel fysiek als digitaal, maximaal toegankelijk te maken en te ontdoen van drempels die participatie in de weg staan. Het naleven van de Europese WCAG-richtlijn inzake digitale toegankelijkheid van overheidswebsites en applicaties vormt hierbij een belangrijk uitgangspunt. Ik zet gericht in op digitale toegankelijkheid door middel van een ondersteunings- en controleorgaan dat steekproeven uitvoert op overheidswebsites en applicaties waarin de mate van toegankelijkheid wordt onderzocht. Op basis van deze resultaten kan er vervolgens bijgestuurd worden. Dit orgaan zorgt ook voor ondersteuning bij vragen over digitale toegankelijkheid. Hiervoor werden twee voltijdse tijdelijke medewerkers aangeworven voor 2023-2024 op het loonkrediet van AgO SG0-1SAC2ZZ-L. In 2024 zal mijn administratie samen met de federale overheid en de andere gewesten en gemeenschappen rapporteren over de onderzoeksresultaten aan de bevoegde Europese instellingen conform de Europese regelgeving.

V. BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

1. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT HR

Binnen dit inhoudelijk structuurelement worden alle kredieten ondergebracht om te komen tot een performantere HR-dienstverlening zodat 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 gelijkekansen- 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. Vanaf 2024 zal het CCVO niet langer onder dit inhoudelijk structuurelement vallen met als gevolg dat ook deze middelen (ingeschreven op begrotingsartikel SG0-1SKC2TA-WT) overgeheveld zullen worden naar DKBuza.

Verder omvat dit inhoudelijk structurelement 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 (2de pensioenpijler).

De voor dit inhoudelijk structurelement **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 dit inhoudelijk structurelement werden meerdere **prestatie-indicatoren** geselecteerd, omdat geen enkele indicator representatief is voor het volledige inhoudelijk structurelement HR. Volgende prestatie-indicatoren werden gekozen:

1. de algemene klantentevredenheid t.a.v. het Agentschap Overheidspersoneel (AgO)

Deze prestatie-indicator is gekoppeld aan de Strategische Doelstelling 8 (Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR).

AgO hecht belang aan de tevredenheid van haar klanten en verricht daarom 2 keer per jaar (op het einde van het tweede en het vierde kwartaal) een tevredenheidsmeting bij haar klanten, dit zijn de HR-businesspartners. In 2022 scoorde de AgO-dienstverlening een tevredenheid bij de HR-businesspartners van ruim 3,7 op 5. Dit is boven de vooropgestelde norm van 3,5.

2. de doorlooptijd van de selecties

Deze prestatie-indicator is gekoppeld aan de Operationele Doelstelling 8.2. (Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening): bij deze Operationele Doelstelling wordt onder meer verwezen naar de beslissing van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2020 m.b.t. de uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op het vlak van HR. Ingevolge deze beslissing zullen alle entiteiten van de DVO¹ tegen 1 januari 2024 aansluiten op de dienstverlening van het Selectiecentrum bij AgO.

Zoals vermeld in de door de Vlaamse Regering op 30 oktober 2020 goedgekeurde nota monitort AgO de doorlooptijden van selectieprocedures.

¹ d.i. met uitzondering van de OPZ's Geel en Rekem

De doorlooptijden zijn ook opgenomen in het KPI-dashboard van AgO. Het is voor AgO een absolute prioriteit om de doorlooptijd te beperken, zonder aan kwaliteit in te boeten. Niet alleen is dit belangrijk voor de wervende entiteit, maar ook voor de kandidaten is een vlotte selectieprocedure die niet te lang aansleept cruciaal.

Voor het berekenen van de doorlooptijd wordt gemeten vanaf het intakegesprek tot het afsluiten van het proces-verbaal. De gemiddelde doorlooptijd voor de reguliere selectieprocedures en oproepen uit werfreserves blijft constant ondanks het hogere aantal procedures. Het gemiddelde bedroeg voor 2022 ongeveer 63 dagen. 72,92% van de procedures werden binnen de 80 dagen afgerond. AgO streeft ernaar om 80% van de procedures binnen de 80 dagen af te ronden.

3. het aandeel contractuelen (in procent)

Deze prestatie-indicator is gekoppeld aan de Strategische Doelstelling 3 (Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden) en Operationele Doelstelling 3.1. (De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling). Zoals vermeld bij deze Operationele Doelstelling besliste de Vlaamse Regering, in het kader van het vijfsporenbeleid, dat de Vlaamse overheid zal evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, namelijk deze op basis van een arbeidsovereenkomst. Enkel in gezagsfuncties zal er nog statutair worden geworven.

In 2022 bedroeg het aandeel contractuele personeelsleden bij de DVO 32,1% en het aandeel statutairen 67,9%.

4. de prestatiegraad

Deze prestatie-indicator is gekoppeld aan de Strategische Doelstelling 3 (Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden) en Operationele Doelstelling 3.2. (De hervorming van het ziekteverlof). De prestatiegraad is de verhouding van netto VTE versus bruto VTE en is een indicator die eveneens gekoppeld is aan het vijf sporenbeleid, en meer bepaald het spoor over ziekte.

De 'prestatiegraad' geeft de verhouding weer van de personeelsaanwezigheid ten opzichte van de personeelsbeschikbaarheid van de organisatie. Bij deze berekening wordt de 'gepresteerde' tijd in de organisatie samengeteld en gedeeld door de tijd die een voltijds personeelslid in theorie beschikbaar kan zijn. Het bekomen getal geeft weer hoeveel procent van de door de entiteit beschikbaar gestelde tijd er effectief gepresteerd wordt en geeft als dusdanig een inschatting van de mate waarin bepaalde afwezigheden ten gevolge van ziekte en arbeidsongeval, familiale redenen, ... in een organisatie voorkomen. Hoe lager deze ratio, hoe minder de personeelsleden effectief prestaties leveren (relatief gezien).

In 2022 bedroeg de prestatiegraad bij de DVO² 72%.

5. de participatiegraad op vlak van Vorming, Training, Opleiding (VTO)

Deze prestatie-indicator is gekoppeld aan de Strategische Doelstelling 2 (Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid) en Operationele Doelstelling 2.2. (Verhoging van de globale opleidingsinspanningen).

De VTO-participatie toont de verhouding van het totaal aantal personeelsleden dat binnen een bepaalde periode tenminste één VTO-activiteit heeft gestart (en dus een minimale VTO-inspanning leverden) ten opzichte van het aantal personeelsleden op de laatste dag van deze periode, en wordt uitgedrukt als een percentage.

In 2022 bedroeg de VTO-participatie bij de DVO³ 2,8%.

1.1. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

SD 1. De juiste persoon op de juiste plaats

OD 1.1. Strategische meerjaren- en VO-brede personeelsplanning

Mijn administratie zal in 2024 de herwerking van het bestaande beleidskader personeelsplanning finaliseren. Dit aangepaste beleidskader zal ook geactualiseerde richtlijnen voor de opmaak van een personeelsplan bevatten. Zo krijgen de Vlaamse Regering en de entiteiten betere informatie om een integraal personeelsbeleid te voeren. AgO zal in 2024 de nodige communicatie-initiatieven opzetten om de entiteiten van de Vlaamse overheid hierover te informeren.

Op basis van dit beleidskader zal mijn administratie ook verder werken aan een voorstel van geconsolideerd beleidsrapport ter ondersteuning van de VO-brede personeelsplanning. In uitvoering van mijn goedgekeurd voorstel op de Vlaamse Regering van 30 oktober 2020, zullen vanaf 1 januari 2024 namelijk de hiervoor benodigde gegevens over alle entiteiten van de Vlaamse overheid beschikbaar zijn in de module 'arbeidsplaatsbeheer' van het gemeenschappelijk personeelsregistratiesysteem Vlimpers.

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

Om tot een wetenschappelijk onderbouwd kader te komen, heeft mijn administratie in 2023 een externe onderzoeksinstantie ingeschakeld. De opgeleverde inzichten zullen geïntegreerd worden in een finaal kader tegen eind 2024.

OD 1.3. Employer branding

² d.i. exclusief het buitenlandpersoneel van Toerisme Vlaanderen en van het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen

³ d.i. exclusief OPZ Geel, OPZ Rekem, VMSW, en SARO

Om in tijden van arbeidsmarktkrapte de juiste kandidaten aan te trekken voor de vacatures bij de Vlaamse overheid is een sterk werkgeversimago onontbeerlijk. Mijn administratie liet een intern en extern onderzoek voeren naar het werkgeversimago van de Vlaamse overheid. De resultaten van de analyse werden in 2023 omgezet in bijkomende communicatie-initiatieven die de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever verbeteren. In 2024 zal een geactualiseerde employer branding strategie ontwikkeld worden (aan te rekenen op SGO-1SKC2TA-WT) om de Vlaamse overheid verder als een aantrekkelijke en unieke werkgever te promoten.

OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid

Om de interne arbeidsmarkt maximaal te kunnen laten spelen, breidt mijn administratie de dienstverlening rond talentmanagement verder uit. Deze dienstverlening omvat onder meer de begeleiding bij het opzetten van talentpools en sinds 2023 ook het aanbod van een raamovereenkomst 'inclusief job re-design', die verschillende technieken omvat die kunnen worden toegepast om werkinhoud en werkcontext aan te passen. Een eerste kwalitatieve evaluatie van dit instrument zal in 2024 worden uitgevoerd.

Ik liet mijn administratie onderzoeken hoe we talent efficiënter bestuurslaag-overschrijdend kunnen inzetten. De huidige regeling van 'externe mobiliteit', waarbij ambtenaren van verschillende overheden functies kunnen opnemen bij een andere overheid, werd geanalyseerd. Mijn administratie zal in 2024 aan de slag gaan met een aantal aanbevelingen op basis van deze analyse.

OD 1.5. Versoepeling van de diplomavooraarden

De EVC-procedure is een specifieke procedure waarmee de Vlaamse overheid kandidaten kan aanwerven die niet aan de diplomavooraarden voldoen, maar wel over de nodige kennis of (beroeps)ervaring beschikken. Het doel is om deze procedure aan te wenden binnen de diensten van de Vlaamse overheid om meer kansen te bieden aan kandidaten die over de benodigde competenties beschikken. Om dit te realiseren, is een vereenvoudiging van de bestaande EVC-procedure noodzakelijk. Mijn administratie heeft met dit doel een wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut voorbereid dat binnenkort zal worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering voor eerste principiële goedkeuring. Na de definitieve goedkeuring door de Vlaamse Regering, kan mijn administratie de gewijzigde EVC-procedure in de loop van 2024 implementeren.

SD 2. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid

OD 2.1. Ontwikkelen van een duurzaam loopbaanbeleid

Investeren in de ontwikkeling en persoonlijke groei van personeelsleden is de beste garantie voor een toekomstbestendige organisatie. De beleidsvoorstellen betreffende interne mobiliteit en loopbaanbeleid uit het traject 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid' worden in 2024 geïmplementeerd, zoals het instrument vrijwillige tijdelijke functieverlichting en het wegnemen van drempels voor doorstroom. De nodige aanpassingen aan regelgeving, processen en dienstverlening worden hiervoor doorgevoerd.

Vanaf eind 2023 loopt het pilootproject 'externe heroriëntering', waarin mijn administratie entiteiten zal ondersteunen bij de zoektocht naar een zinvolle

tewerkstelling buiten de Vlaamse overheid voor personeelsleden waarvoor interne oriëntering geen optie is. Hiervoor wordt gewerkt met een aantal proefcases.

OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen

Ik blijf verder werken aan een toekomstgericht leeraanbod voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid.

Met het project 'Iedereen Digitaal' stelt AgO een aanbod ter beschikking om digitale vaardigheden in kaart te brengen en vervolgens te ontwikkelen. Na een pilootfase in 2023 wordt in 2024 de dienstverlening hierrond VO-breed uitgerold.

Sinds 2021 biedt mijn administratie ook opleidingstrajecten en begeleiding aan entiteiten om zelf digitaal leermateriaal aan te maken. Vandaag zijn ruim 40 collega's uit 15 entiteiten opgeleid, die elkaar ook vinden in een praktijkgemeenschap. In 2024 verruimen we de inhoudelijke scope naar het maken van micro-learnings en vergroten we de doelgroep van makers van online leermodules door meer in te zetten op laagdrempelige toepassingen.

In 2024 zet ik ook versterkt in op een gevarieerd aanbod aan leerinitiatieven die de uitrol van het traject 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporen beleid' helpen realiseren.

OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid

Op 16 december 2022 nam de Vlaamse Regering akte van een conceptnota over het verder dynamiseren van de Vlaamse overheid. Het invoeren van een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid is hierbinnen één van de vijf sporen. Op 24 maart 2023 verleende de Vlaamse Regering haar eerste principiële goedkeuring aan het besluit tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het hr-beleid, het beloningsbeleid en het prestatie management. Het belang van prestaties en competenties zal toenemen en het belang van anciënniteit zal worden verminderd zodat goede presteerders hun vaste salaris vooral in het begin van de loopbaan sneller zien toenemen. In functie van de onderhandelingen met de vakorganisaties werd het nieuwe loongebouw verder ontwikkeld. Hierbij wordt rekening gehouden met de schaarste op de arbeidsmarkt en ligt de focus op een meer aantrekkelijk werkgeverschap zodat de overheid erin slaagt talenten aan te trekken en blijvend te motiveren. De invoering van het spoor beloningsbeleid is voorzien in 2024. Bij de implementatie hiervan wordt de nodige aandacht geschonken aan communicatie en verandermanagement.

SD 3. Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden

In 2023 zette ik het traject naar een modern en dynamisch HR-beleid verder. Vandaag hebben statutaire en contractuele personeelsleden verschillende arbeidsvoorwaarden. Om als Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever te blijven, wil ik de arbeidsvoorwaarden verder harmoniseren. In de evolutie hiernaartoe onderscheiden we vijf sporen: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. De Vlaamse Regering keurde in dit kader op 24 maart 2023 verschillende besluiten tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut een eerste maal principieel goed. Voor de uitvoering van dit beleid zijn in de begroting 2024 middelen beschikbaar op het begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR.

OD 3.1. De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling

De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling, namelijk deze op basis van een arbeidsovereenkomst, vormt één van de vijf sporen in voormelde traject. Ik heb het voorbije jaar hierover de onderhandelingen met de vakorganisaties verdergezet. In 2024 zal de principiële contractuele tewerkstelling een feit zijn. Ik geef aan mijn administratie de opdracht om de juridische onderbouwing, ondersteunende dienstverlening en systeemtechnische aanpassingen uit te rollen met oog voor communicatie en verandermanagement.

OD 3.2. De hervorming van het ziekteverlof

Een ander spoor in voormeld traject heeft betrekking op de hervorming van de ziekteregeling, waarbij de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden weggewerkt worden. In 2024 werkt mijn administratie verder aan de effectieve implementatie van de hervormde ziekteregeling, die uitgaat van het contractuele stelsel. Ik geef aan mijn administratie de opdracht om de juridische onderbouwing, ondersteunende dienstverlening en systeemtechnische aanpassingen uit te rollen, met oog voor communicatie en verandermanagement.

OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds

Momenteel zijn volgende vier entiteiten aangesloten als vrijwillig bijdragende onderneming bij het Vlaams Pensioenfonds: het eigen vermogen van het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek⁴, de Vlaamse Gemeenschapscommissie⁵, de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, bekend onder de commerciële naam De Watergroep⁶, en het eigen vermogen Flanders Hydraulics⁷. Ook het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) heeft recentelijk een aanvraag ingediend om als vrijwillig bijdragende onderneming aan te sluiten bij het Vlaams Pensioenfonds⁸. De raad van bestuur van het Vlaams Pensioenfonds heeft deze aansluiting reeds goedgekeurd, maar de algemene vergadering moet dit nog bekrachtigen. Met de aansluiting bij het 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 toegetrokken bijdragende ondernemingen.

Het Vlaams Pensioenfonds, de VVSG en het OFP Prolocus (het nieuwe pensioenfonds voor lokale besturen) hebben in juni 2021 een intentieverklaring ondertekend. Ingevolge deze intentieverklaring hebben zij zich geëngageerd om in de loop van 2022 een gezamenlijk technisch onderzoek te voeren naar de terreinen waarop een samenwerking tussen beide pensioenfondsen een meerwaarde kan opleveren. De resultaten van dat onderzoek kunnen ten vroegste in 2024 uitmonden in een verregaande samenwerking of, bij voorkeur, een samensmelting van beide pensioenfondsen tot een nieuw pensioenfonds voor de volledige Vlaamse publieke sector.

In 2024 bedraagt de werkingssubsidie voor het Vlaams Pensioenfonds 535K euro, ingeschreven op begrotingsartikel SG0-1SKC2TF-WT, en wordt 38.423K euro (inclusief RSZ) uitgetrokken voor de bijdragen aan de opbouw van de tweede

⁴ met ingang van 1 januari 2020

⁵ met ingang van 1 januari 2021

⁶ met ingang van 1 januari 2021

⁷ met ingang van 1 januari 2023

⁸ met ingang van 1 september 2023

pensioenpijler, zonder rekening te houden met de verhoging van het bijdragepercentage in het kader van het 5-sporenbeleid.

SD 4. Versterken van het welzijnsbeleid

OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn

In 2024 zet ik verder in op een versterkt aanwezigheidsbeleid, waarbij ik meer mensen aan de slag wil krijgen en de ziekteafwezigheid maximaal wil terugdringen. Hierbij staan dialoog, een open cultuur en het vroegtijdig herkennen van signalen van onwelzijn centraal.

In 2023 gaf ik mijn administratie de opdracht om de voorbereidingen te treffen voor het opzetten van een proefproject bij een beperkt aantal entiteiten van de Vlaamse overheid, waarbij er voor kortdurende ziekteafwezigheden geen ziekteattest meer vereist is. Met dit proefproject wens ik de administratieve rompslomp terug te dringen en mensen verantwoordelijk te maken voor hun werk i.p.v. te bemoeieren. In 2024 zet ik dit proefproject verder.

Mijn administratie zal verder in 2024 een vernieuwd raamcontract ziektecontrole uitwerken. De opgedane ervaring uit het hierboven genoemde proefproject zal worden meegenomen in de uitwerking van dit vernieuwde raamcontract.

De Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming beschikt over een eigen beleidskrediet dat is ingeschreven op begrotingsartikel SG0-1SKC2TE-WT.

OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid

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 maximaal mogelijk te ondersteunen om duurzaam aan het werk te blijven. Hiermee wil ik meer mensen aan de slag krijgen en (langdurige) ziekteafwezigheid terugdringen, dit vanuit de visie dat terug kunnen werken ook herstelbevorderend is.

In 2024 ondersteun ik de entiteiten bij de uitvoering van de omzendbrief re-integratie die ik in het najaar van 2023 zal verspreiden. Op basis van deze omzendbrief kunnen de entiteiten hun re-integratiebeleid bijsturen. AgO zal hen daarbij ondersteunen. De omzendbrief benadrukt de waarde van het tijdig bespreekbaar maken van re-integratie en van herstelbevorderend werk. Daarnaast maak ik in 2024 verder werk van een hervorming van de verlofstelsels deeltijdse prestaties wegens ziekte en deeltijdse prestaties wegens handicap en chronische ziekte, met duidelijke modaliteiten en beslissingscriteria voor het toekennen van de stelsels.

SD 5. Versterken van het leiderschap

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

Leidinggevenden vervullen een sleutelrol bij de Vlaamse Overheid. Verantwoordelijke en autonome leiders dragen mee onze organisatie en we moeten hen hierbij ten volle ondersteunen. Mijn administratie breidt daarom gaandeweg haar dienstverlening inzake leiderschap verder uit. Het doel is een geïntegreerd en duurzaam aanbod op vlak van leiderschapontwikkeling op maat van de verschillende doelgroepen van leidinggevenden (vb. operationeel leidinggevende, beginnend leidinggevenden, leidinggevenden die willen doorstromen). Een belangrijke pijler in dit aanbod is de ondersteuning van leidinggevenden in het kader van de uitrol van het 5-sporenbeleid.

OD 5.2. Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevenden

Volgens het prestatie management in het 5-sporenbeleid dienen leidinggevenden hun medewerkers fair en rechtvaardig te beoordelen. Daarom laat ik in 2024 een sterke focus leggen op de ontwikkeling van hun evaluatievaardigheden. Hiervoor worden bestaande opleidingen aangepast en waar nodig nieuwe ontwikkelinitiatieven geïmplementeerd. Elke leidinggevende zal de kans krijgen zich voor te bereiden op een kwalitatieve beoordeling van zijn medewerkers voor de eerste nieuwe evaluatiecyclus na de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid.

Ook opleidingen om nog meer in te zetten op andere vaardigheden die nodig zijn in het kader van het 5-sporenbeleid zullen in 2024 verder uitgewerkt worden. Daarbij denk ik onder meer aan een uitgebreider aanbod m.b.t. loopbaangesprekken, talentgesprekken en re-integratiegesprekken.

Tot slot zal mijn administratie verder bouwen op ontwikkelinitiatieven voor top- en middenkader opgestart in 2023, zoals mentoring, netwerking en een intensiever opleidingstraject voor entiteiten die voor of midden in een strategische verandering staan. Ik laat mijn administratie in 2024 een aantal pistes onderzoeken om sterke leiders via een traineeship te laten doorgroeien naar het topkader van de Vlaamse overheid, met aandacht voor gender.

OD 5.3. Verhoging van de mobiliteit bij het management

Mijn administratie werkt aan een voorstel om de samenwerking binnen de Vlaamse overheid te optimaliseren. Het verhogen van de mobiliteit bij het management is een onderdeel van dit voorstel, aangezien ik dit beschouw als een hefboom om de samenwerking tussen de verschillende entiteiten van de Vlaamse overheid te stimuleren. Vervolgens zal mijn administratie dit vertalen naar een implementatieplan.

SD 6. Samenwerken in diversiteit

OD 6.1. Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen

In 2024 zet ik verder in op de ondersteuning van entiteiten om een sterk en inclusief diversiteitsbeleid te voeren. De dienst Diversiteitsbeleid functioneert hierbij als expertisecentrum binnen de Vlaamse overheid. Om leidend ambtenaren gericht te kunnen ondersteunen om een onderbouwd gelijkheids- en diversiteitsbeleid te voeren, lanceert mijn administratie bij wijze van piloot een inclusietraject (aan te rekenen op SG0-1SKC2TB-WT). Met dit inclusietraject bieden we een diepgaande bevraging aan aan geïnteresseerde entiteiten. Vervolgens worden er aanbevelingen opgesteld waarmee leidend ambtenaren met hun diversiteitsambtenaren en HR business partners gericht aan de slag gaan. Zo kunnen ze werk maken van de inclusieve organisatiecultuur op

maat van de eigen organisatie. Concrete acties kunnen vervolgens worden opgenomen in het ondernemingsplan van de entiteit. De dienst Diversiteitsbeleid zal entiteiten daarbij ondersteunen. In 2024 continueer ik de uitrol van een traject voor de verdere professionalisering van diversiteitsambtenaren waarbij de focus sterker komt te liggen op strategische professionalisering. Mijn administratie zet hierop in opdat diversiteitsambtenaren worden versterkt om een duurzaam en inclusief gelijkekansen- en diversiteitsbeleid te voeren in strategische samenwerkingsverbanden binnen de entiteit.

Eind 2023 is het programma Gender in Topkader afgerond. De resultaten zijn zoveel mogelijk verankerd in bestaande processen en instrumenten gericht op de inclusie van ondervertegenwoordigde groepen in topmanagementfuncties. Om entiteiten optimaal te ondersteunen zet ik daarnaast in op centrale beleidsprojecten (cf. OD 6.2. en OD 6.3.). Mijn administratie sensibiliseert over de verplichte voorrangregel bij gelijkwaardigheid uit het Vlaams Personeelsstatuut en heeft hieromtrent een bevraging rondgestuurd naar de selectieverantwoordelijken. Deze analyse wordt dit najaar opgeleverd.

De diversiteitsmonitoring is een recurrent proces (aan te rekenen op SG0-1SKC2TB-WT) dat de dienst Diversiteitsbeleid organiseert om de vertegenwoordiging van de kansengroepen op te volgen en om het beleidswerk te informeren, evalueren en bij te sturen waar nodig.

OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels

In de eerste academische nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid is onder meer de disproportionele uitval van sollicitanten in kaart gebracht doorheen het selectieproces op basis van geanonimiseerde datasets. In het najaar 2023 maakt mijn administratie een actieplan op om de vastgestelde knelpunten uit de nulmeting weg te werken. Dit actieplan wordt in 2024 verder uitgerold. Mijn administratie zal het traject inzake integraal toegankelijke selectie-instrumenten afronden. Tevens zal ik in 2024 verder inzetten op inclusieve arbeidsmarktcommunicatie en zal ik een onderzoek bestellen naar de mechanismen die al dan niet zorgen voor de vroegtijdige uitstroom van personeelsleden uit de kansengroepen (aan te rekenen op SG0-1SKC2TB-WT). Intussen blijf ik financiële ondersteuning en begeleiding voorzien voor de tewerkstelling van jobstudenten en bemiddeling van werk- en leerstagiars uit de kansengroepen (aan te rekenen op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-LO). Mijn administratie onderzoekt de nood aan een entiteitsoverschrijdend stagebeleid bij de entiteiten door middel van een bevraging en gaat met de resultaten hiervan aan de slag. Eveneens continueer ik de bestaande taalondersteuning voor anderstalige stagiars en jobstudenten (aan te rekenen op SG0-1SKC2TB-WT). Om de doorstroom van divers talent te bevorderen, verken ik de mogelijkheden van de individuele beroepsopleiding met taalondersteuning (IBO-T) binnen de Vlaamse overheid (aan te rekenen op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-LO) met de bedoeling dit nadien grondig te evalueren.

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

Ik blijf tewerkstellingsondersteunende maatregelen faciliteren en financieren voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (aan te rekenen op SG0-

1SKC2TB-WT, verder werden hiervoor middelen gecompenseerd van SG0-1SKC2TB-LO naar SG0-1SAC2ZZ-LO voor 60K euro voor de aanwerving van één bijkomend personeelslid) Verder zet ik in op geïntegreerde dienstverleningsprocessen. Daarbij wordt er over verschillende diensten samengewerkt voor multidisciplinaire cases of worden krachten gebundeld met het oog op procesoptimalisering. Mijn administratie doet inspanningen om het integratieprotocol van personeelsleden met handicap of chronische ziekte, dat tewerkstellingsondersteunende maatregelen bevat, nog beter te laten aansluiten bij de inclusiegedachte uit het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Het sluitstuk van deze optimalisatie-oefening is de hernoeming van het integratieprotocol naar het inclusieprotocol. In 2024 gaat mijn administratie aan de slag met de resultaten van de screening van het Vlaams Personeelsstatuut op basis van het VN-Verdrag die in 2023 is afgerond.

Mijn administratie werkt in het najaar 2023 een voorstel uit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 'houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie' om de definitie van handicap en chronische ziekte uit te breiden en de invoering van een automatische monitoring van deze kansengroep via authentieke databanken mogelijk te maken.

Mijn administratie evalueert de gerichte wervingsactie onder jobstudenten met een handicap of chronische ziekte om hen toe te leiden naar reguliere vacatures bij de Vlaamse overheid en past goede praktijken verder en ruimer toe.

SD 7. Modernisering deontologische code

Om een betrouwbare dienstverlener te zijn, moet de Vlaamse overheid blijvend aandacht hebben voor integriteit. In 2024 zet ik het voorbereidingstraject verder om de deontologische code te moderniseren. Bijkomend juridisch advies garandeert dat deze code de toetsing aan hogere normen en rechtspraak doorstaat.

De deontologische code is slechts één (weliswaar belangrijk) aspect van een groter integriteitsbeleid. Mijn administratie realiseerde intussen de operationele implementatie van de nieuwe klokkenluidersregeling zodat deze bij de verschillende doelgroepen in de Vlaamse overheid ingang kan vinden (zoals personeel en leidinggevenden). In 2024 blijf ik inzetten op een verdere optimalisatie van de processen alsook op bewustwording rond de nieuwe klokkenluidersregeling en de andere meldings- en advieskanalen.

In 2024 investeer ik daarenboven in de andere beleidsinstrumenten en kaders van het integriteitsbeleid van de Vlaamse overheid, waaronder een omzendbrief met richtlijnen voor de entiteiten over het integriteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Bijzondere aandacht gaat hierbij uit naar de uitdagingen inzake integriteit die (toekomstige) maatschappelijke en technologische ontwikkelingen met zich mee kunnen brengen.

SD 8. Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR

Om een performante organisatie te zijn, is het belangrijk dat de entiteiten van de Vlaamse overheid zich kunnen concentreren op hun kerntaken en dat AgO als gemeenschappelijke dienstverlener de entiteiten van de Vlaamse overheid maximaal ontzorgt door het aanbieden van excellente dienstverlening. Zoals

vermeld in het regeerakkoord moet de Vlaamse overheid functioneren als een holding en pakken we de versnippering verder aan. De gemeenschappelijke HR-dienstverlening van AgO bereikte dankzij de centralisering van de personeelsdiensten al heel wat kwaliteits- en efficiëntiewinsten op het vlak van de dossierbehandeling personeelsadministratie, andere sociaal secretariaatstaken, loonverwerking, dienst- en hulpverlening sociale dienst, rekrutering & selectie, dienstverlening leren en ontwikkelen, dienstverlening preventie en bescherming op het werk, ... Met de verdere uitbouw van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening zal ik de versnippering bij de Vlaamse overheid verder terugdringen en bijkomende schaalvoordelen realiseren. Ik zal de performantie van deze dienstverlening verhogen door blijvend in te zetten op optimalisering en digitalisering binnen de beschikbare middelen van de DAB (zie SGA-3SKC2TA-WT aangevuld met middelen die via herverdeling verkregen zullen worden voor 2024 via VRD2). Daarnaast pas ik de HR-systemen en de HR-dienstverlening aan op de invoering van het 5-sporenbeleid, binnen het daartoe verkregen budget bij BA2023, behoudens scopewijzigingen ten aanzien van de principiële beslissing.

De prestatie-indicatoren uit het KPI-dashboard van AgO brengen de kwaliteit, klantgerichtheid en efficiëntie van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening op een transparante manier in kaart. De "algemene klantentevredenheid t.a.v. het Agentschap Overheidspersoneel" en de "doorlooptijd van de selecties" werden daarom opgenomen als prestatie-indicatoren in deze BBT. Daarbij wordt eveneens belang gehecht aan klantensturing, zowel door de aansturing vanuit de Strategische Stuurgroep HR-Dienstverlening en Systemen, het Strategisch HR-platform als vanuit het partnerschap met het Voorzitterscollege.

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

Ik finaliseer de uitvoering van de beslissing van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2020 met betrekking tot de uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op het vlak van HR. De laatste aansluitingen bij de dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO vinden plaats op 1 januari 2024. Het gaat hier over VMM, DVW, VDAB.

Daarnaast zal ik de focus van de gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR in 2024 leggen op de succesvolle implementatie van het nieuwe HR-beleid van de Vlaamse overheid. Het 5-sporenbeleid heeft een grote impact op de personeelsadministratie van de Vlaamse overheid en dat zal ik maximaal ondersteunen. Daarnaast zal ik samen met het Agentschap Overheidspersoneel de entiteiten van de Vlaamse overheid ondersteunen bij de invoering van dit nieuwe HR-beleid met opleidingen en andere HR-instrumenten. Daarbij zullen ook de selectie- en doorstroomprocessen aandacht krijgen.

OD 8.2. Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening

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

- Voortdurend streven naar een zo hoog mogelijke kwaliteit en klantentevredenheid aan een lage kostprijs. Het streven naar gestandaardiseerde

en geautomatiseerde end-to-end processen, maar ook het inzetten op KPI-rapportering om inefficiënties op te sporen en structureel aan te pakken, kadert binnen deze strategie;

- Inzetten op een duurzame klantenrelatie en het belang van innovatie en digitalisering waarderen: de HR-dienstverlening moet niet alleen een antwoord bieden op de klantenvragen van vandaag, maar ook die van morgen. Digitalisering van dienstverlening is daarbij prioritair;
- Om operationeel excellente dienstverlening te kunnen bieden, werken de dienstverleners van de Vlaamse overheid daarbij geïntegreerd.

Het programma Personeelpunt leidde tot een doorbraak in het digitaliseren van de soft HR-processen in de Vlaamse overheid. De recurrente middelen die hiervoor nodig zijn worden aangerekend op SGA-3SKC2TA-WT. Aansluitend daarbij leverde ik een digitale roadmap op. In de roadmap zijn initiatieven opgenomen in functie van een optimaal gebruik van onze HR-applicaties en de verdere verrijking en uitbouw ervan. Ze beogen een verdere verhoging van de efficiëntie, kwaliteit en klantgerichtheid en dragen bij tot datagedreven HR-dienstverlening en -beleid. Tal van initiatieven uit deze roadmap realiseerde ik de voorbije jaren. In de voorbereiding naar de nieuwe regeerperiode zorg ik voor update van deze roadmap. Zoals blijkt uit de thema-audit RPA liet ik AgO uitgroeien tot een incubator op dit domein.

Daarnaast vernieuwde ik in 2023 de loonmotor van de Vlaamse overheid. Op 1 juli 2023 werd een nieuwe SAP-loonmotor succesvol in productie genomen.

Ook hier zal ik in 2024 de klemtoon leggen op een succesvolle implementatie van het 5- sporenbeleid. De aanpassing van de HR-systemen en de processen die reeds in 2023 werden opgestart zal ik verderzetten in 2024.

Alle digitaliseringsinitiatieven worden steeds ingebed binnen het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Bovendien zal ik verder inzetten op de ISAE 3402 rapportering die de beheersbaarheid van het proces loonadministratie verhoogt.

SD 9. Versterking van de organisatieontwikkeling

OD 9.1. Opvolging en ondersteuning van de fusies van entiteiten

Een onderdeel van de reguliere werking van AgO is het ondersteunen van entiteiten van de Vlaamse overheid op vlak van organisatieontwikkeling. Mijn administratie heeft met dit doel haar dienstverlening uitgewerkt rond de bouwstenen strategie, leiderschap, organisatiecultuur, mensen en structuur. Op die manier kunnen entiteiten die voor een reorganisatie of fusie staan een beroep doen op een divers aanbod aan dienstverlening.

De Vlaamse Regering nam, in het kader van de Vlaamse Brede Heroverweging, op 19 november 2021 akte van een mededeling waarmee voor de jaren 2022-2024 8 thema's werden vastgelegd waarvoor uitgaventoetsingen zullen gebeuren. Eén van deze uitgaventoetsingen heeft betrekking op de organisatiestructuur van de Vlaamse overheid. In de tweede helft van 2023 startte een externe partner, hierin ondersteund door AgO, met een onderzoek naar de wijze waarop de organisatiestructuur van de Vlaamse overheid kan worden geoptimaliseerd. Dit onderzoek loopt verder in de eerste helft van 2024. De resultaten van dit onderzoek

worden, samen met de concrete aanbevelingen, gebundeld in een onderbouwd analyserapport.

OD 9.2. Ondersteuning van de entiteiten op vlak van organisatieontwikkeling

In samenwerking met Het Facilitair Bedrijf als centrale aankoper startte AgO eind 2022 de hernieuwing op van een aantal raamovereenkomsten op vlak van organisatieontwikkeling. De verschillende procedures werden in de loop van 2023 afgerond en de nieuwe raamovereenkomsten zijn beschikbaar voor de entiteiten van de Vlaamse overheid. Verder zal mijn administratie het netwerk organisatieontwikkeling in 2024 verderzetten.

OD 9.3. Optimalisering van risicomanagement

De Vlaamse Regering verleende haar goedkeuring aan de overheveling van het Crisiscentrum Vlaamse overheid (CCVO) van het Agentschap Overheidspersoneel naar het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken vanaf 1 januari 2024. Er zal hiervoor ook een overdracht gebeuren van de nodige beleidskredieten van 50K euro. Onder aansturing van de minister-president zal het CCVO focussen op de entiteit overschrijdende risico's, op crisisparaatheid, en op kritieke en vitale processen en infrastructuren, met de bijhorende continuïteitsplanning. AgO blijft instaan voor het aanbieden van instrumenten en consultancy op het vlak van organisatieontwikkeling. Daarbij hoort ook de ondersteuning binnen de Vlaamse overheid voor entiteitspecifieke proces- en projectrisico's. AgO coördineert daarvoor onder andere een netwerk organisatieontwikkeling binnen de Vlaamse overheid.

SD 10. Verhoogde betrokkenheid van de klant

Mijn administratie blijft in 2024 investeren in klantenrelatiemanagement om blijvende voeling te hebben met de klant. AgO heeft hiertoe een aanbod van nieuwsbrieven, fysieke bijeenkomsten en digitale afstemmingsmomenten voor de HR-gemeenschap in de Vlaamse overheid uitgebouwd waarvan de aanrekening gebeurt op SG0-1SKC2TA-WT. Via deze kanalen creëer ik draagvlak voor mijn beleidsacties. Deze bijeenkomsten zijn ook een ideale manier voor de HR-gemeenschap om onderling te netwerken en kennis en ervaring te delen. In 2024 zal alles in het teken staan van de implementatie van het 5-sporenbeleid.

1.2. BUDGETTAIR KADER

HR, MVG excl. DAB

	VAK			VEK		
	BA 2023	evolutie	BO 2024	BA 2023	evolutie	BO 2024
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	83.256	17.460	100.716	80.456	20.260	100.716
Toelagen (interne stromen (IS))	6.249	-2.737	3.512	6.249	-2.737	3.512
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	89.505	14.723	104.228	86.705	17.523	104.228
Aanwending VAK-ruiter						

Inhoudelijke toelichting evolutie:

De (VAK-)kredieten van het inhoudelijk structurelement HR stijgen in totaal van 89.505K euro (BA 2023) naar 104.228K euro (BO 2024), of een stijging met 14.723K euro. Deze stijging is de resultante van enerzijds een stijging van de ESR-uitgaven met 17.460K euro en anderzijds een daling van de Toelagen (Interne Stromen) met 2.737K euro.

De stijging van de ESR-uitgaven met 17.460K euro wordt grotendeels verklaard door de stijging van de provisie voor "Uitvoering van het 5-sporenbeleid en versterking van de arbeidsvoorwaarden" met 13.500K euro (zie tabel Netto Beleidsruimte). Meer toelichting omtrent deze opstap is te vinden bij de toelichting van begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR. Een tweede belangrijke verklaring voor de opwaartse bijstelling van de ESR-uitgaven is te vinden in de indexering van de loonartikels (3) van het inhoudelijk structurelement HR. Ingevolge de verwachte overschrijding van de spilindex in oktober worden de drie loonartikels van het ISE HR samen geïndexeerd voor een bedrag van 1.902K euro. Tot slot zijn er nog een aantal kleinere neerwaartse bijstellingen: de overdracht van het beleidskrediet CCVO naar het departement DKBUZA (-50K euro), de teruggave van een eenmalig beleidskrediet in het kader van uitgaventoetsingen (-60K euro) en de herschikking van een aantal kredieten van de dienst Diversiteit (-69K euro).

De daling van de Toelagen (Interne Stromen) met 2.737K euro heeft betrekking op een daling van de toelage aan de DAB Overheidspersoneel (en dit ingevolge de teruggave van een eenmalig krediet dat bij BA 2023 werd vrijgegeven voor de

financiering van een aantal projectbudgetten in het kader van de systeemtechnische implementatie van het 5-sporenbeleid).

De hierboven beschreven budgettaire bewegingen hebben betrekking op de VAK-kredieten. De VEK-kredieten volgen deze bewegingen, evenwel met één bijkomende beweging: namelijk het terugdraaien van de eenmalige VEK-compensatie in het kader van het ICC Gent voor een bedrag van 2.800K euro.

1.2.1. DEPARTEMENT EN IVA'S ZONDER RECHTSPERSOONLIJKHEID (EXCL. DAB'S)

ONTVANGSTENARTIKELEN

Het inhoudelijk structurelement HR heeft geen ontvangstenartikelen.

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) wordt op dit begrotingsartikel aangerekend. Andere dossiers die op dit begrotingsartikel worden aangerekend zijn de personeelspeiling, klantentevredenheidsbevragingen en uitgaven in het kader van employer branding. De kleinere recurrente uitgavenposten situeren zich op het vlak van de organisatie van de HRBP-netwerken (lezingen, inspiratiesessies, presentaties,).

Ingevolge de reorganisatie van het beleidsdomein Kancelarij en Bestuur en de samenvoeging van de beleidsdomeinen Kancelarij en Bestuur en Internationaal Vlaanderen werden op 1 september 2020 een aantal beleidstaken van het departement Kancelarij en Bestuur overgeheveld naar het Agentschap Overheidspersoneel. Meer concreet ging het over taken op het vlak van doelstellingenmanagement (Traject, hieromtrent besliste het Voorzitterscollege op 18/11/2021 om Traject nog te gebruiken tot 01/04/2023 en nadien niet meer centraal aan te bieden) en het beleidskrediet voor crisisbeheer, business continuity management en risicomanagement. Op 22 september 2023 besliste de Vlaamse Regering tot een omgekeerde beweging en het Crisiscentrum van de Vlaamse overheid (CCVO) terug over te dragen van het agentschap Overheidspersoneel naar het departement Kancelarij en Buitenlandse Zaken (en samen met deze beweging ook het beleidskrediet voor crisisbeheer, business continuity management en risicomanagement mee over te hevelen).

Een belangrijk deel van de strategische en operationele doelstellingen van AgO wordt op dit begrotingsartikel aangerekend. Meer concreet betreft het de volgende doelstellingen: SD 1 De juiste persoon op de juiste plaats, SD 2 Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid, SD 9 Versterking van de organisatieontwikkeling en SD10 Verhoogde betrokkenheid van de klant.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	959	959
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	-110	-110
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	849	849
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar SA0-1SEA2BC-WT	-50	-50	Beleidskrediet CCVO n.a.v. overdracht AgO naar DKBUZA
Naar CB0-1CBG2AA-WT	-60	-60	Terugdraaien éénmalige compensatie spending review AGO
TOTAAL	-110	-110	

SG0-1SKC2TB-LO – DIVERSITEIT

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de betaling van de loonkost voor studentenjobs, tijdelijke functies en stage- en werkervaringsplaatsen voor personen uit kansengroepen. Dit loonartikel wordt beschouwd als een beleidskrediet omdat het kadert in een actieplan voor meer stage- en werkervaringsplaatsen voor personen uit kansengroepen bij de Vlaamse overheid. Zie vooral OD 6.2. (Het verder wegwerken van drempels). Dit krediet komt ten goede aan alle entiteiten van de Vlaamse overheid die een inspanning willen leveren om personen uit de beoogde kansengroepen tewerk te stellen. Tevens worden van dit begrotingsartikel de supplementen betaald voor woon-werkverkeer van personen met een handicap of chronische ziekte voor zover de tussenkomst is opgenomen in het individuele integratieprotocol.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	539	539
<i>Index</i>	11	11
<i>Compensaties</i>	-60	-60

<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	490	490
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar SG0-1SAC2ZZ-LO	-60	-60	Compensatie middelen externe ondersteuning Dienst Diversiteit naar loonkredieten AgO
TOTAAL	-60	-60	

SG0-1SKC2TB-WT – DIVERSITEIT

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de beleidswerking en acties van de dienst Diversiteitsbeleid enerzijds en anderzijds voor de financiering van tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (arbeidspostaanpassingen, gespecialiseerd arbeidsgereedschap, aangepaste ergonomische materialen, gespecialiseerde software, jobcoaching, gespecialiseerde opleidingen, gedeeltelijke tussenkomsten voor hoorapparaten, psychologische begeleiding, gespecialiseerde opleiding voor leidinggevenden of collega's van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte...etc.) zoals vastgelegd in de individuele integratieprotocollen. De middelen op dit begrotingsartikel zullen deels worden ingezet voor de realisatie van een aantal Strategische Doelstellingen uit het Horizontaal Integratie en Gelijke kansenbeleidsplan, namelijk SD 8 (We maken werk van toegankelijkheid in publieke gebouwen, in de publieke ruimte en in de dienstverlening van de Vlaamse en lokale overheden). De overige middelen op dit begrotingsartikel worden onder meer ingezet voor de realisatie van OD 6.1. (Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen), OD 6.2. (Het verder wegwerken van drempels) en OD 6.3 (Extra inzetten op de tewerkstelling van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid).

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2023	766	766
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	-9	-9
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	757	757
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar SG0-1SAC2ZZ-WT	-9	-9	Compensatie rugzakje dienst Diversiteit
TOTAAL	-9	-9	

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 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). Daarnaast wordt ook nog de responsabiliseringsbijdrage van de Gewestelijke Ontvangers op dit begrotingsartikel aangerekend. Het betreft de uitvoering van wettelijke (decretale) betaalverplichtingen.

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2023	38.423	38.423
<i>Index</i>	1.055	1.055
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	39.478	39.478
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Met uitzondering van een indexering met 1.055K euro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

In het kader van de uitvoering van het 5-sporenbeleid is een verdere uitbouw van de tweede pensioenpijler binnen het Vlaams Pensioenfonds voorzien. De additionele middelen die hiervoor nodig blijven voorlopig nog ingeschreven op begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR (en zijn in het kader van begrotingsopmaak 2024 nog niet overgeheveld naar dit begrotingsartikel).

SG0-1SKC2TE-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.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	160	160
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	160	160
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er is op dit begrotingsartikel geen bijstelling in het kader van BO 2024.

SGO-1SKC2TF-WT – ORGANISME FINANCIERING PENSIOENEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Momenteel zijn volgende vier entiteiten aangesloten als vrijwillig bijdragende onderneming bij het Vlaams Pensioenfonds: het eigen vermogen van het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek⁹, de Vlaamse Gemeenschapscommissie¹⁰, de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, bekend onder de commerciële naam De Watergroep¹¹, en het eigen vermogen Flanders Hydraulics¹². Ook het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) heeft recentelijk een aanvraag ingediend om als vrijwillig bijdragende onderneming aan te sluiten bij het Vlaams Pensioenfonds¹³. De raad van bestuur van het Vlaams Pensioenfonds heeft deze aansluiting reeds goedgekeurd, maar de algemene vergadering moet dit nog bekrachtigen. Met de aansluiting bij het Vlaams Pensioenfonds van deze vrijwillig bijdragende entiteiten creëren we schaalvoordelen, zodat we de beheerskosten voor de diensten van de

⁹ met ingang van 1 januari 2020

¹⁰ met ingang van 1 januari 2021

¹¹ met ingang van 1 januari 2021

¹² met ingang van 1 januari 2023

¹³ met ingang van 1 september 2023

Vlaamse overheid kunnen beperken door die kosten te verdelen onder alle toegetroten bijdragende ondernemingen.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	535	535
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	535	535
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er is op dit begrotingsartikel geen bijstelling in het kader van BO 2024.

SG0-1SKC2TG-PR – MIDDELEN SECTORAAL AKKOORD DVO

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel zijn de middelen ingeschreven voor de uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2020-2022 alsook voor de uitvoering van het 5-sporenbeleid en de versterking van de arbeidsvoorwaarden (met inbegrip van de contractua-lisering).

Eind 2022 nam de Vlaamse Regering akte van het voorontwerp van Sectoraal Akkoord 2020-2022. Op basis van dit akkoord werd een bedrag van 29.997K euro vrijgemaakt voor de aanwending van een aantal specifieke recurren-te maatregelen. De concrete berekening met de verdeling van deze middelen over de loonkredieten van de diverse entiteiten wordt, na overleg en afstemming met de betrokken entiteiten, door AgO uitgevoerd. Bij akkoord zullen deze middelen via een herverdelingsbesluit naar de loonkredieten van de betrokken entiteiten worden verdeeld.

Daarnaast zijn op dit artikel ook de middelen voor de uitvoering van het 5-sporenbeleid en de versterking van de arbeidsvoorwaarden (m.i.v. contractua-lisering) ingeschreven. Het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 bepaalt het volgende: "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". Een stijging van het aantal contractuele personeelsleden zal financiële gevolgen hebben. Er wordt hierbij o.a. gedacht aan volgende verschillende kostendrijvers: werkgeversbijdrage sociale zekerheid, pensioen, ziekteregeling, geldelijke verloning. Op basis van volgende componenten: groeipad 2de pensioenpijler (geleidelijk aan optrekken percentage algemene bijdrage), verzekeren 2de pensioenpijler voor groeiende groep contractuele personeelsleden (volume-effect), stijgende kosten werkgeversbijdrage sociale zekerheid omwille van groeiende groep contractuele personeelsleden, alsook bijkomende ICT-gerelateerde kosten werd hiervoor in de begroting 2023 een bedrag van 11,5 mio euro ingeschreven.

In het kader van de meerjarenbegroting is hiervoor in 2024 een verdere opstap voorzien van 13,5 mio euro (nl. van 11,5 naar 25 mio euro). De Vlaamse overheid wil tevens een dynamische en aantrekkelijke werkgever zijn en dit in de toekomst blijven. Daarom kondigde de Vlaamse Regering in februari 2020 een traject aan om het HR-beleid voor medewerkers van de Vlaamse overheid te moderniseren. De Vlaamse Regering verleende op 24 maart 2023 haar eerste principiële goedkeuring aan de ontwerpbesluiten tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het hr-beleid. Het 5-sporenbeleid zal, na afsluiting van het regelgevend traject, worden geïmplementeerd vanaf 2024. De 5 sporen dienen inhoudelijk als geheel bekeken te worden om een consistent HR-beleid te kunnen uitbouwen. Met het oog op een stelselmatige verbetering en versterking van de arbeidsvoorwaarden werd hiervoor (in afsprakennota) in de begroting van 2023 een bedrag van 22.523K euro vrijgemaakt. In afwachting van de definitieve bestemming en verdeling van deze middelen werden deze middelen tijdelijk vrijgemaakt voor uitvoering van Lokaal Energie en Klimaatpact alsook voor Lokaal Activeringspact.

Kredietevolutie:

	duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	41.874	39.074
<i>Index</i>	837	837
<i>Compensaties</i>	2.236	5.036
<i>Andere bijstellingen</i>	13.500	13.500
BO 2024	58.447	58.447
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar SJ0-1SAC2ZZ-WT	-28	-28	Werkingsmiddelen (rugzakjes) voor LEKP
Naar SJ0-1SAC2ZZ-LO	-473	-473	Loonmiddelen voor LEKP
Van SA0-1SQE5WY-IS	0	2.800	Terugdraaien eenmalige VEK-compensatie ICC Gent
Van SG0-1SKC2TY-IS	2.737	2.737	Teruggave eenmalige kredieten 5-sporen
TOTAAL	2.236	5.036	

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Opstap contractualisering	13.500	13.500	Opstap 5-sporenbeleid
TOTAAL	13.500	13.500	

Inhoudelijke toelichting andere bijstelling:

In het kader van de meerjarenbegroting werd voor de verdere uitvoering van het 5-sporenbeleid en de contractualisering in 2024 een opstap voorzien van 11,5 mio euro naar 25 mio euro of een opwaartse bijstelling van het budget met 13,5 mio euro.

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

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

De subsidie voor de werking van de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2024 wordt berekend op basis van het aantal personeelsleden in dienst en op pensioen op 1 januari 2024 en op basis van de parameter per gerechtigde.

Omdat de personeelsaantallen op 1 januari 2024 nog niet gekend zijn, wordt voorlopig vertrokken van het aantal gerechtigden op 1 januari 2023. Bij begrotingsaanpassing 2024 zal de subsidie worden aangepast aan het aantal gerechtigden op 1 januari 2024.

Omdat de ter beschikking gestelde voorzitter voldoende inzetbaar moet zijn voor de beleidstaken van de vzw Sociale Dienst wordt aan de afstand doende entiteit een forfaitaire bijdrage voor de halftijdse salariskost van de voorzitter gestort. Verder wordt met het bedrag van de subsidie ook de organisatie van de vakantieopvang gefinancierd.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	2.238	2.238
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	2.238	2.238
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er is op dit begrotingsartikel geen bijstelling in het kader van BO 2024.

SG0-1SKC2TY-IS – DAB OVERHEIDSPERSONEEL

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	4.011	4.011
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	-2.737	-2.737
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	1.274	1.274
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**ONTVANGSTENARTIKELEN**

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SGA-2SKCATA-OW heeft betrekking op de eigen ontvangsten van de DAB Overheidspersoneel.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2023	6.000	0	0
Bijstellingen BO 2024	250	0	0
BO 2024	6.250	0	0

Inhoudelijke toelichting:

De DAB Overheidspersoneel genereert eigen ontvangsten uit volgende clusters: cluster R&S (Rekrutering & Selectie), cluster L&O (Leren & Opleidingen) en cluster Vlimpers.

De eigen ontvangsten stijgen (t.o.v. BA 2023) met 250K euro (nl. van 6.000K euro naar 6.250K euro). Deze stijging is uitsluitend toe te schrijven aan stijgende inkomsten uit de cluster R&S (nl. een stijging van 400K euro naar 650K euro). De verklaring hiervoor is te vinden in de stelselmatige aangroei van entiteiten op de dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO en de daarmee gepaard gaande doorfacturatie van een aantal specifieke werkingskosten. De geraamde inkomsten uit de clusters L&O en Vlimpers blijven ongewijzigd en bedragen respectievelijk 400K euro en 5.200K euro.

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.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	4.011	4.011
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	-2.737	-2.737
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	1.274	1.274
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar SG0-1SKC2TG-PR	-2.737	-2.737	Teruggave eenmalige kredieten BA 2023
TOTAAL	-2.737	-2.737	

Naar aanleiding van BA 2023 werd de toelage aan de DAB Overheidspersoneel met 2.737K euro verhoogd voor de financiering van de benodigde projectbudgetten in het kader van de systeemtechnische implementatie van het 5-sporenbeleid. Bij begrotingsopmaak 2024 dienen deze kredieten te worden teruggegeven. De toelage aan de DAB Overheidspersoneel daalt dan ook met 2.737K euro.

SGA-2SKCAZZ-OG – OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

Kredietevolucie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2023	15.497	0	0
Bijstellingen BO 2024	-7.215	0	0
BO 2024	8.282	0	0

Inhoudelijke toelichting:

Het overgedragen saldo werd aangepast aan de gegevens van de uitvoeringsrekening van het afgelopen jaar. Het daalt met 7.215K euro (enerzijds door het terugdraaien van de VEK-intering t.b.v. 7.011K euro in het kader van BA 2023, anderzijds door een combinatie van het terugdraaien afroming van niet-aangewende Corona-middelen (137K euro) alsook het terugdraaien van de

toegestane VEK-intering t.b.v. 67K euro in het belaste saldo voor het vereffenen van nog openstaande encours van Corona-middelen.

UITGAVENARTIKELEN

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-LO is het loonartikel van de DAB Overheids-personeel.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er zijn op dit begrotingsartikel voor 2024 geen middelen voorzien omdat er geen aanrekeningen worden verwacht (in 2023 gebeurden er ook geen aanrekeningen en ook in 2024 worden geen terugbetalingen voor opleidings- en loopbaancheques in het kader van de uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2017-2019 verwacht).

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:

- Vlimpersuitgaven: voor Vlimpers wordt het grootste gedeelte van de uitgaven 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 -die in het verleden uitgebouwd is geweest- te kunnen behouden. Ook voor de verdere uitrol van de digitale roadmap (kleine stappen) zullen middelen worden voorzien. Vooral uitgaven gelinkt aan O.D. 8.2. Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening zullen hierop aangerekend worden)
- De recurrente uitgaven voor L&O (Leren & Ontwikkelen) hebben vooral betrekking op opleidingen die aangeboden worden aan de personeelsleden

van de Vlaamse ministeries (opleiding uit open aanbod), aanbod om kwetsbare profielen te heroriënteren en/of te begeleiden naar een zinvolle inzet, competentiescreening in het kader van herplaatsingstrajecten alsook de coachingspool voor leidinggevendenden. Deze zijn vooral te linken aan O.D. 2.2. Verhogen van de globale opleidingsinspanningen en SD 4. Versterken van het welzijnsbeleid.

- 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 werkmiddelen (zoals aankoop van credits en licenties selectie-instrumentarium) rond selecties. Uitgaven gelinkt aan O.D. 8.1. Uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR zullen hierop aangerekend worden.
- Het recurrente budget voor het Gemeenschappelijke Informaticasysteem van de Sociale Dienst, wat mee vervat zit in O.D. 8.2. Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	14.440	17.089
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	-6.916	-9.565
BO 2024	7.524	7.524
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

	(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Vereffening openstaand encours Corona-middelen	0	-67	Terugdraai toegestane VEK-intering
Werking Vlimpers	-7.166	-9.748	
Werking rekrutering en selectie	250	250	Stijging eigen ontvangsten R&S
TOTAAL	-6.916	-9.565	

Inhoudelijke toelichting:

Er wordt uitgegaan van volledige vastlegging en betaling van de ontvangsten (dotatie + eigen inkomsten) over de werkkosten (met verdeling over de verschillende basisallocaties) van de DAB Overheidspersoneel. Er is een neerwaartse bijstelling van het budget en dit ten gevolge van enerzijds, de nettodaling van de toelage met 2.737K euro (teruggave van eenmalige kredieten) en anderzijds ten gevolge van het terugdraaien van de VAK/VEK-intering bij BA 2023 alsook ten gevolge van het terugdraaien van corona-maatregelen (respectievelijk afoming niet-aangewende middelen en toegelaten intering in het belaste saldo voor het vereffenen van nog openstaande encours, zie toelichting overgedragen saldo – bij toelichting ontvangsten).

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:

	VAK	VEK
		(duizend euro)
BA 2023		8.282
<i>Index</i>		0
<i>Compensaties</i>		0
<i>Andere bijstellingen</i>		0
BO 2024		8.282
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

In het kader van begrotingsopmaak 2024 wordt er geen intering alsook geen opbouw van het saldo voorzien. Door de oplevering in 2023 van het project loonmotor, een project waarvoor er de afgelopen jaren telkens een intering werd voorzien, werd bij BA 2023 de volledige vastlegging en betaling van dit project voorzien zodat er in 2024 geen bijkomende financiering nodig is. Eventueel zal er, na het in productie nemen van de loonmotor, een budget voor e-ASR moeten voorzien worden. Dit zal bij BA 2024 geëvalueerd worden.

Tot slot zal er in het onbelaste saldo nog een geraamd restant van ongeveer 2 mio euro beschikbaar zijn van het eenmalig budget van 5.500K euro 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 uitrol en implementatie van het 5-sporenbeleid betreft nog te veel onduidelijkheid en onzekerheid. In het kader van de opmaak van begroting 2024 werd er dan ook voor geopteerd om geen intering voor te stellen. De eventueel verdere aanwending van dit restant zal bij BA 2024/BO 2025 geëvalueerd worden.

2. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Audit Vlaanderen wil een onafhankelijke, objectieve en bekwame partner zijn van de organisaties van de Vlaamse administratie. Audit Vlaanderen ondersteunt de organisaties van de Vlaamse administratie bij de beheersing van financiële, wettelijke en organisatorische risico's en wil zo een toegevoegde waarde leveren bij de uitbouw van efficiënte, effectieve, integere en kwaliteitsvolle organisaties.

Onder het inhoudelijk structurelement (ISE) Audit Vlaamse overheid worden de volgende activiteiten opgenomen:

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

Voor dit inhoudelijk structurelement werden volgende beleidsmatige **prestatie-indicatoren** gekozen:

- de evolutie van de realisatiegraad van de aanbevelingen uit audits (streefwaarde: stijging t.o.v. de realisatiegraad van eind 2023)
- de evolutie van de maturiteit van het risicomangement (streefwaarde: stijging t.o.v. de maturiteit van eind 2023).

Beide indicatoren geven aan in welke mate organisaties verder werk maken van het beheersen van risico's ter versterking van hun organisatiebeheersing.

2.1. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

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

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

De krijtlijnen van de auditstrategie en de jaarlijkse auditplanning zitten vervat in het meerjarig ondernemingsplan van Audit Vlaanderen. De concretisering van deze auditstrategie en -planning worden later dit jaar bepaald en goedgekeurd door het auditcomité van de Vlaamse administratie en het auditcomité van de lokale besturen. Een aantal krachtlijnen of gemaakte keuzes voor de auditopdrachten op het niveau van de Vlaamse administratie kan ik u wel al meedelen.

In 2023 identificeerde Audit Vlaanderen acht focusdomeinen die de auditplanning de komende jaren oriënteren. Elk van deze focusdomeinen omvat één of meerdere top risico's voor de Vlaamse administratie. Deze focusdomeinen zijn bijvoorbeeld: digitale transformatie en innovatie, informatieveiligheid, de War For Talent, duurzaamheid, subsidies, ...

Het auditplan 2024 voorziet een aantal audits rond deze focusdomeinen. Daarnaast gaat ook aandacht uit naar audits over risicomanagement, audits van enkele belangrijke kernprocessen en ISAE 3402 audits bij het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting.

Een integere werking van de overheid is van doorslaggevend belang voor de geloofwaardigheid van het overheidsoptreden. Het management van de diverse overheidsorganisaties moet permanent alert zijn voor de integriteitsrisico's die zich stellen. In het geval van (mogelijke) fraudegevallen of onregelmatigheden, zal Audit Vlaanderen ook in 2024 forensische opdrachten uitvoeren.

In 2023 werd de EU-richtlijn klokkenluidersbescherming ingevoerd waarbij Audit Vlaanderen voor de Vlaamse administratie optreedt als intern meldkanaal. Om een toename van forensische opdrachten op te vangen en een wachtlijst voor meldingen van onregelmatigheden te vermijden, versterkte ik in 2023 het personeelsbestand van het agentschap met 2 voltijds equivalenten. In 2024 zal ik deze evolutie verder opvolgen en waar nodig verdere maatregelen nemen in samenspraak met het auditcomité.

Analoog met voorgaande jaren levert Audit Vlaanderen eind 2024 beleidsgerichte rapporten op. Deze rapporten geven inzicht in de evolutie van de maturiteit van het risicomanagement en de mate waarin organisaties werk maken van de realisatie van alle geformuleerde aanbevelingen. Deze rapporten versterken het politieke draagvlak en de betrokkenheid van de leidend ambtenaren voor de verdere uitbouw van de organisatiebeheersing en het risicomanagement. De resultaten van deze rapporten geven de betrokken ministers input bij de evaluatie van de leidend ambtenaren.

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

Sinds 2020 voert Audit Vlaanderen interbestuurlijke audits uit. De resultaten van dergelijke audits, die doorheen de verschillende bestuursniveaus lopen, zijn een sterke hefboom voor het realiseren van mogelijke effectiviteits- of efficiëntiewinsten en versterken de interbestuurlijke relaties.

In 2023 startte Audit Vlaanderen twee interbestuurlijke audits op: een audit in samenwerking met de Federale Interne Audit, over de afgifte van rijbewijzen en reispassen en een audit over de handhavingsprocessen inzake milieu binnen de lokale besturen als vervolg op de audit handhaving milieuhygiëne binnen de Vlaamse administratie. De resultaten van beide audits worden verwacht begin 2024. De aanbevelingen uit eerder uitgevoerde interbestuurlijke audits zoals o.a. leegstand bedrijfsruimtes, de aanleg van fietssnelwegen volgt Audit Vlaanderen in 2024 op.

Samen met mijn betrokken collega's uit de Vlaamse Regering waak ik over de realisatie van de aanbevelingen die voortvloeien uit dergelijke interbestuurlijke audits.

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

Binnen de Vlaamse administratie zijn heel wat audit- en controleactoren actief. Een coherent audit- en controlebeleid, gebaseerd op single audit is het uitgangspunt. Dit houdt in dat dubbel werk vermeden wordt en controleactoren maximaal verder bouwen op elkaars werkzaamheden. Uit een evaluatie blijkt dat er de laatste jaren al belangrijke stappen inzake single audit gezet zijn. Het management ervaart echter de audit- en controledruk als hoog. Samen met Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed ontplooi ik in 2024 dan ook verdere initiatieven die single audit verder invullen en tegemoetkomen aan deze bekommernis.

Naar aanleiding van de kwaliteitsreviews over de werking van de auditcomités en de interne auditfuncties binnen 4 publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen en de VRT nam Audit Vlaanderen in 2023 in samenwerking met de voorzitters van de verschillende auditcomités en hoofden van de interne auditfuncties enkele initiatieven met het oog op een verdere professionalisering van deze diensten. Een opleiding over informatieveiligheid voor leden van een auditcomité werd onder andere georganiseerd.

In 2024 zal ik deze initiatieven verder ondersteunen en stimuleren.

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

OD 2.1. Beleidsinput aanleveren uit auditresultaten

Audit Vlaanderen heeft een objectief overzicht over wat er goed en minder goed loopt op het vlak van de werking van de Vlaamse administratie. De globale conclusies die Audit Vlaanderen trekt uit de verschillende auditopdrachten worden jaarlijks besproken op een overleg tussen het auditcomité van de Vlaamse administratie en de kernministers van de Vlaamse Regering.

In 2024 organiseer ik opnieuw een dergelijk overleg. Verbetersuggesties neem ik op en ik bewaak dat conclusies en aanbevelingen geen dode letter blijven.

Aan de bevoegde ministers licht Audit Vlaanderen ook jaarlijks de auditresultaten toe.

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

Het is de verantwoordelijkheid van het management om organisatiebeheersing en risicomangement op een doordachte en onderbouwde manier uit te bouwen in hun organisatie. Audit Vlaanderen is voor mij een belangrijke partner om samen met het Agentschap Overheidspersoneel organisaties hierbij te ondersteunen.

In 2021 werd de basis gelegd voor een structurele samenwerking tussen het Agentschap Overheidspersoneel en Audit Vlaanderen. In 2024 zal ik deze samenwerking verder aanmoedigen. Initiatieven die ik hierbij voor ogen heb zijn o.a. het versterken van de kennis en expertise over organisatiebeheersing en risicomangement binnen de organisaties.

2.2. BUDGETTAIR KADER

ISE AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Voor het ISE Audit Vlaamse overheid zijn er geen beleidskredieten in de begroting BO 2024 ingeschreven. De kredieten voor het ISE Audit Vlaamse overheid worden opgenomen onder het apparaatsprogramma SA. Zie punt VI Apparaatskredieten zonder Beleidsveld.

VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

1.1. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

PROGRAMMA SA – SG0 – AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2023	3.848	416	0	36.410	36.362
Bijstelling BO 2024	0	0	0	968	968
BO 2024	3.848	416	0	37.378	37.330

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

Het agentschap bevat ook een aantal dienstencentra, met name:

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

Ook de dienst Diversiteitsbeleid en de dienst GDPB maken deel uit van het Agentschap Overheidspersoneel. Het Agentschap Overheidspersoneel biedt tenslotte ook administratieve ondersteuning aan de werking van het Vlaams Pensioenfonds.

ONTVANGSTENARTIKELN

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:

	AO	TO	LO
BA 2023	3.848	0	0
Bijstellingen BO 2024	0	0	0
BO 2024	3.848	0	0

(duizend euro)

Inhoudelijke toelichting:

In 2023 gebeurde er een opwaartse bijstelling van deze ontvangsten met een bedrag van 3.843K euro ingevolge de overdracht van de ontvangsten uit Sociale Maribel (namens rechtspersoon ministeries Vlaamse Gemeenschap) vanuit het algemene ontvangstenartikel (GB0-9GAFAZZOW) van het departement WVG (waar deze ontvangsten op nul werden gezet). Vermits de bedragen per VTE en het maximaal in te zetten VTE's ongewijzigd bleef, stelt AgO voor 2024 een ongewijzigd bedrag voor. Er is dan ook geen bijstelling in het kader van begrotingsopmaak 2024.

SG0-9SACTZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2023	0	416	0
Bijstellingen BO 2024	0	0	0
BO 2024	0	416	0

Inhoudelijke toelichting:

Er is in het kader van begrotingsopmaak 2024 geen bijstelling van de kredieten. Inkomsten en uitgaven van het fonds GSD-V worden geraamd op 110K euro (op basis van de loonkost voor 2 personeelsleden, op termijn uitdovend). Inkomsten en uitgaven van het fonds voor personeelsleden met verlof worden geraamd op 306K euro (op basis van de loonkost van 4 gedetacheerde personeelsleden). Dit impliceert dat op artikelniveau een totaalbedrag van 110 + 306 = 416K euro wordt voorzien (eenzelfde bedrag wordt voorzien aan uitgaven op artikel SG0-1SAC4ZZ-LO).

UITGAVENARTIKELEN

SG0-1SAC2ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit artikel wordt aangewend voor de betaling van de lonen en de sociale lasten van de personeelsleden van AgO.

Kredietevolutie:

	duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	33.046	33.046
<i>Index</i>	661	661
<i>Compensaties</i>	-12	-12
<i>Andere bijstellingen</i>	385	385
BO 2024	34.080	34.080
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van SJ0-1SFC2DY-IS	22	22	Aansluiting Agentschap Integratie en Inburgering op dienstverlening VZW Sociale Dienst

Van SG0-1SKC2TB-LO	60	60	Compensatie externe ondersteuning Dienst Diversiteit naar loonkredieten AgO
Van MB0-1MAH2ZZ-LO	115	115	Aansluiting BD MOW op Selectiecentrum AgO
Naar SA0-1SAX2ZZ-LO	-248	-248	Compensatie werkelijke budgetlast 2 personeelsleden CCVO ihkv overdracht nr DKBUZA
Van SJ0-1SFC2CA-WT	39	39	Tijdelijke meervraag Dienst Diversiteit ihkv Digitale Toegankelijkheid
TOTAAL	-12	-12	

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Personeelsbesparing 2024	-184	-184	Generieke personeelsbesparing ingevolge efficiëntie- en kerntakenwinsten
Personeelskost GDPB	569	569	Uitbreiding personeelsbezetting GDPB met 6 VTE (zonder compensatie elders)
TOTAAL	385	385	

SG0-1SAC4ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Het begrotingsartikel omvat twee begrotingsfondsen, met name het fonds voor de ondersteuning van de werking van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen (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:

	duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	416	416
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	416	416
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er is in het kader van begrotingsopmaak 2024 geen bijstelling van de kredieten.

Inkomsten en uitgaven voor 2024 van het fonds GSD-V worden geraamd op 110K euro (op basis van de loonkost voor 2 personeelsleden, op termijn uitdovend). Inkomsten en uitgaven voor 2024 van het fonds voor personeelsleden met verlof worden geraamd op 306K euro (op basis van de loonkost van 4 gedetacheerde personeelsleden). Dit impliceert dat op artikelniveau een totaalbedrag van 110 + 306 = 416K euro wordt voorzien (eenzelfde bedrag wordt voorzien aan middelen op artikel SG0-9SACTZZ-OW).

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.

Kredietevolutie:

	duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	2.948	2.900
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	-77	-77
<i>Andere bijstellingen</i>	11	11
BO 2024	2.882	2.834
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar GB0-1GEF2UX-IS	-7	-7	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan OGR
Naar FD0-1FAD2ZZ-WT	-1	-1	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan BD Onderwijs
Naar EB0-1EEB2HU-IS	-1	-1	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan APM
Naar MB0-1MAH2ZZ-WT	-18	-18	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan BD MOW
Naar QC0-1QAE2ZZ-WT	-4	-4	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan INBO
Naar HB0-1HAX2ZZ-WT	-4	-4	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan DCJM
Naar CB0-1CAG2ZZ-WT	-4	-4	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan F&B
Naar QF0-1QAG2ZZ-WT	-14	-14	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan WIV
Naar FB0-1FAD2ZZ-WT	-1	-1	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan BD Onderwijs
Naar SA0-1SAX2ZZ-WT	-18	-18	Compensatie rugzakjes 2 pln CCVO
Naar QD0-1QCE2FA-WT	-7	-7	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan ANB
Naar FC0-1FAD2ZZ-WT	-2	-2	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan BD Onderwijs.
Naar EB0-1EAB2ZZ-WT	-1	-1	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan DEWI
Naar HB0-1HFD2NY-IS	-4	-4	Teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) aan Sport Vlaanderen
Van SG0-1SKC2TB-WT	9	9	Compensatie rugzakje Dienst Diversiteit
TOTAAL	-77	-77	

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Besparing apparaat 2024 (niet loon)	-20	-20	Generieke besparing in het kader van efficiëntie en focus op kerntaken
Personeelskost GDPB	31	31	Rugzakjes (6, recurrent gedeelte) n.a.v. uitbreiding personeelsbezetting GDPB
TOTAAL	11	11	

1.2 AGENTSCHAP OVERHEIDSPERONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS

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

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2023	0	0	0	4.230	4.230
Bijstelling BO 2024	0	0	0	66	66
BO 2024	0	0	0	4.296	4.296

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:

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

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	AO	TO	LO
BA 2023	0	0	0
Bijstellingen BO 2024	0	0	0
BO 2024	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er worden geen ontvangsten verwacht in 2024, 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:**

Begrotingsartikel SGB-9SACTZZ-OW heeft betrekking op de ontvangstenzijde van het begrotingsfonds Personeelsleden met verlof voor opdracht van de Dienst van de Gouverneurs. Dit artikel spijst het uitgavenartikel SGB-1SAC4ZZ-LO.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	AO	TO	LO
BA 2023	0	0	0
Bijstellingen BO 2024	0	0	0
BO 2024	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Omdat er in 2024 geen detacheringen worden verwacht, is er geen bijstelling van de kredieten in 2024.

UITGAVENARTIKELLEN**SGB-1SAC2ZZ-LO – LONEN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGB-1SAC2ZZ-LO heeft betrekking op de personeelskosten van de Dienst van de Gouverneurs, inbegrepen de provinciegouverneurs en arrondissementscommissarissen.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2023	3.638	3.638
<i>Index</i>	72	72
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	3.710	3.710
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Met uitzondering van een indexering met 72K euro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SGB-1SAC4ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SGB-1SAC4ZZ-LO 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:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

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

SGB-1SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2023	592	592
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	-6	-6
BO 2024	586	586
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Besparing apparaat niet-loonkredieten	-6	-6	Generieke besparing in het kader van efficiëntie en focus op kerntaken
TOTAAL	-6	-6	

2. AGENTSCHAP AUDIT VLAANDEREN

PROGRAMMA SA – SB0 – 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.

PROGRAMMA SA – SB0 – AUDIT VLAANDEREN

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2023	0	0	0	8.355	8.549
Bijstelling BO 2024	0	0	0	-410	90
BO 2024	0	0	0	7.945	8.639

SB0-1SAC2ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit loonartikel is bestemd voor de personeelskosten van Audit Vlaanderen.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2023	4.771	4.771
<i>Index</i>	95	95
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	4.866	4.866
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De toename van de loonkredieten betreft index ingevolge de verwachte overschrijding van de spilindex van oktober 2023.

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.

In het verleden was een ruiterbepaling voorzien zodoende onbenutte middelen te kunnen overdragen naar het volgende begrotingsjaar. Deze ruiterbepaling wordt niet meer voorzien.

Kredietevolutie:

	VAK	VEK
		(duizend euro)
BA 2023	3.584	3.778
<i>Index</i>	24	24
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	-529	-29
BO 2024	3.079	3.773
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

	VAK	VEK	(duizend euro)
Andere bijstellingen			Toelichting
Schrappen éénmalige VAK-bijstelling ipv ruiterbepaling (BO 2023)	-500	0	
Efficiëntie en kerntaken - Besparing apparaat 2024 (niet loon)	-29	-29	
TOTAAL	-529	-29	

3. DAB AUDIT VLAANDEREN

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

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

ONTVANGSTENARTIKELEN

SBA-2SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	AO	TO	LO
BA 2023	250	0	0
Bijstellingen BO 2024	0	0	0
BO 2024	250	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De geraamde eigen ontvangsten blijven ongewijzigd bij BO 2024.

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 2023	369	0	0
Bijstellingen BO 2024	-150	0	0
BO 2024	219	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 de technische bilaterale 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 de technische bilaterale BA 2023 - BO 2024 een verlenging goedgekeurd van de intering van de DAB-middelen voor het begrotingsjaar 2024.

Eind 2023 zal Audit Vlaanderen i.s.m. de twee dienstverleners nagaan in welke mate de interne auditwerkzaamheden vanuit Audit Vlaanderen nog verder nodig zijn voor de verdere ISAE 3402-attestatie.

Naast de ISAE 3402-attestatie bestond eveneens een bijkomend argument om een verlenging van de intering op saldo te motiveren ten belope van 150K euro, namelijk het stijgend aantal forensische meldingen. Dit heeft dan weer als gevolg dat er een stijgende behoefte is aan inhuring van externe forensische auditcapaciteit voor onderzoek (zowel vooronderzoek als effectieve forensische audit) binnen de entiteiten van de Vlaamse administratie.

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel toont het geraamde tekort van het boekjaar.

Kredietevolutie:

	AO	TO	LO
BA 2023	0	0	0
Bijstellingen BO 2024	0	0	0
BO 2024	0	0	0

(duizend euro)

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Het geraamde tekort blijft ongewijzigd op nul.

UITGAVENARTIKELN

SBA-3SAC2ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit is het loonartikel van de DAB Audit Vlaanderen.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2023	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

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

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:

	VAK	VEK
		(duizend euro)
BA 2023	400	400
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	400	400
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De begrote werkingsuitgaven blijven ongewijzigd op 400K euro, bestaande uit:

- 250K euro eigen ontvangsten
- 150K euro intering op saldo

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:

	VAK	VEK
		(duizend euro)
BA 2023	0	219
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	-150

BO 2024	0	69
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
verlenging intering met 1 jaar	0	-150	
TOTAAL	0	-150	

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 2023	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2024	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Het overgedragen tekort blijft ongewijzigd op nul.

VII. LIJST MET AFKORTINGEN

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
CCVO	Crisiscentrum van de Vlaamse overheid
DAB	Dienst met Afzonderlijk Beheer
DFB	Departement Financiën en Begroting
DVW	De Vlaamse Waterweg
UEVZP	Het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie in de eerste helft van 2024
EVC	Elders Verworven Competenties
GDPB	Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming
GSD-V	Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen
HR	Human Resources
ISAE	International Standard On Assurance Engagements
IBO-T	Individuele Beroepsopleiding met Taalondersteuning
IT	Informatietechnologie
KPI	Key Performance Indicator (kritieke prestatie indicator)
L&O	Leren en Ontwikkelen
OFP	Organisme voor de Financiering van Pensioenen
OPZ	Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis
PDOS	Pensioendienst voor de Overheidssector
R&S	Rekrutering en Selectie
RPA	Robotic Process Automation
SARO	Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening en Onroerend Erfgoed
VO	Vlaamse overheid
VMM	Vlaamse Milieumaatschappij
VMSW	Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen
VPF	Vlaams Pensioenfonds
VPS	Vlaams personeelsstatuut
VRD	Vlaanderen Radicaal Digitaal
VTO	Vorming, Training, en Opleiding
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
WCAG	Web Content Accessibility Guidelines (richtlijnen m.b.t. webtoegankelijkheid)

VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'

In het begrotingsjaar 2024 zijn er geen decreetsevaluaties en nieuwe decretale initiatieven gepland. Voor wat betreft het Intern Structurelement HR zijn er wel enkele andere regelgevende initiatieven gepland, die hierna worden weergegeven per strategische doelstelling:

SD 1. De juiste persoon op de juiste plaats (OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid) + SD 2. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid + SD 3. Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden

Ontwerpbesluiten van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de dynamisering van de Vlaamse overheid

Omschrijving:

De Vlaamse Regering nam op 25 juni 2021 akte van een conceptnota over het verder dynamiseren van de Vlaamse overheid. Dit traject naar een modern en dynamisch HR-beleid zal ertoe leiden dat de arbeidsvoorwaarden van de ambtenaren en de contractuele personeelsleden maximaal worden geharmoniseerd. In de evolutie hier naartoe onderscheiden we 5 sporen:

- Rechtspositie
- Loopbaan- en beloningsbeleid
- Ziekteregeling en re-integratie
- Pensioen
- Uitstroom

Deze conceptnota werd nadien doorvertaald in verschillende ontwerpbesluiten van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de dynamisering van de Vlaamse overheid. Deze ontwerpbesluiten werden op 24 maart 2023 een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Binnenkort worden de onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties afgerond over deze ontwerpbesluiten en zullen de ontwerpbesluiten opnieuw worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering met het oog op het inwinnen van het advies van de Raad van State.

Mijlpaal:

Definitieve goedkeuring van deze ontwerpbesluiten door de Vlaamse Regering begin 2024, zodat de gewijzigde arbeidsvoorwaarden vanaf 2024 gefaseerd in werking kunnen treden.

SD 1. De juiste persoon op de juiste plaats (OD 1.5. Versoepeling van de diplomavooraarden)

Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de vereenvoudiging van de procedure Erkenning van Verworven Competenties (EVC)

Omschrijving:

De EVC-procedure is een specifieke procedure waarmee de Vlaamse overheid kandidaten kan aanwerven die niet aan de diplomavooraarden voldoen, maar wel over de nodige kennis of (beroeps)ervaring beschikken. Het doel is om deze procedure aan te wenden binnen de diensten van de Vlaamse overheid om meer kansen te bieden aan kandidaten die over de benodigde competenties beschikken. Om dit te realiseren, is een vereenvoudiging van de bestaande EVC-procedure noodzakelijk. Voorliggend ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut voorbereid zal binnenkort aan de Vlaamse Regering worden voorgelegd voor eerste principiële goedkeuring.

Mijlpaal:

Definitieve goedkeuring van dit ontwerpbesluit in de eerste helft van 2024.

SD 6. Samenwerken in diversiteit (OD 6.3. Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid)

Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie

Omschrijving:

Het ontwerpbesluit strekt ertoe om enerzijds de definitie van handicap en chronische ziekte uit te breiden en anderzijds de invoering van een automatische monitoring van deze kansengroep via authentieke databanken mogelijk te maken om af te stappen van de huidige vrijwillige registratie.

Daarnaast wordt met dit ontwerpbesluit ook het toepassingsgebied uitgebreid met de Diensten van de Bestuursrechtscollages (DBRC) en met de Onderwijsinspectie.

Mijlpaal:

Definitieve goedkeuring van dit ontwerpbesluit in de eerste helft van 2024.

SD 1. De juiste persoon op de juiste plaats (OD 1.1. Strategische meerjaren- en VO-brede personeelsplanning)

Regeringsbeslissing die het bestaande beleidskader rond personeelsplanning actualiseert

Omschrijving:

Op dit ogenblik is de procedure voor de opmaak van de personeelsplannen geregeld in de door de Vlaamse Regering op 24 april 2009 goedgekeurde nota. Deze nota is ondertussen op verschillende punten evenwel achterhaalden er is dan ook nood aan een nieuw beleidskader voor personeelsplannen. Dit kader zal ook rekening houden met enkele nieuwe evoluties zoals het verplicht gebruik door alle entiteiten van de module arbeidsplaatsbeheer, hetgeen een vereiste is voor de opmaak van een VO-breed personeelsplan.

Mijlpaal:

Goedkeuring door de Vlaamse regering: eerste helft van 2024

SD 4. Versterken van het welzijnsbeleid (OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid)

Omzendbrief re-integratiebeleid binnen de diensten van de Vlaamse overheid

Omschrijving:

Op basis van deze omzendbrief zullen de entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid hun re-integratiebeleid kunnen bijsturen. De omzendbrief benadrukt de waarde van het tijdig bespreekbaar maken van re-integratie en van herstelbevorderend werk.

Mijlpaal:

Goedkeuring door de minister van Bestuurszaken: tweede helft van 2023, met oog op inwerkingtreding begin 2024

SD 7. Modernisering deontologische code

Omzendbrief met richtlijnen voor de entiteiten over het integriteitsbeleid van de Vlaamse overheid

Omschrijving:

Deze omzendbrief bevat richtlijnen voor de entiteiten over het integriteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Bijzondere aandacht gaat hierbij uit naar de uitdagingen inzake integriteit die (toekomstige) maatschappelijke en technologische ontwikkelingen met zich mee kunnen brengen.

Mijlpaal:

Goedkeuring door de minister van Bestuurszaken: najaar van 2023