

BELEIDS- EN BEGROTINGSTOELICHTING
BEGROTINGSUITVOERING 2023
HR EN AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Ingediend door

Gwendolyn Rutten

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

I. INHOUDSTAFEL

I. INHOUDSTAFEL	2
II. INLEIDING DOOR DE MINISTER	4
III. SAMENVATTING	5
IV. HORIZONTALE DOELSTELLING	6
V. BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID	7
1. ISE HR	7
1.1 Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement	7
SD 1: De juiste persoon op de juiste plaats.....	7
OD 1.1. Strategische meerjaren en VO-brede personeelsplanning.....	7
OD 1.2. Ontwikkeling van een kader hoe om te gaan met diverse tewerkstellingsvormen	8
OD 1.3. Employer Branding.....	8
OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid.....	8
OD 1.5. Versoepeling van de diplomavooraarden.....	9
SD 2: Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid.....	9
OD 2.1. Ontwikkeling van een duurzaam loopbaanbeleid.....	9
OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen.....	9
OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid.....	9
SD 3: Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden	10
OD 3.1. De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling.....	11
OD 3.2. De hervorming van het ziekteverlof.....	11
OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds.....	11
SD 4: Versterken van het welzijnsbeleid	12
OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn.....	12
OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid.....	13
SD 5: Versterken van het leiderschap	13
OD 5.1. Uitwerking van een geïntegreerd raamwerk voor leiderschap zodat effectieve dienstverlening rond leiderschapsontwikkeling bevorderd wordt.....	13
OD 5.2. Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevendenden.....	13
OD 5.3. Verhoging van de mobiliteit bij het management.....	14
SD 6: Samenwerken in diversiteit	14
OD 6.1. Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen.....	14
OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels.....	15
OD 6.3. Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid.....	15
SD 7: Modernisering deontologische code	15
SD 8: Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR	16
OD 8.1. Uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR.....	16
OD 8.2. Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening.....	17

SD 9: Versterking van de organisatieontwikkeling.....	17
OD 9.1. Opvolging en ondersteuning van de fusies van entiteiten.....	17
OD 9.2. Ondersteuning van de entiteiten op vlak van organisatieontwikkeling.....	18
OD 9.3. Optimalisering van risicomanagement.....	18
SD 10: Verhoogde betrokkenheid van de klant	18
1.2 Budgettair kader voor het begrotingsjaar.....	19
1.2.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's).....	20
1.2.2. DAB's	31
2. ISE Audit Vlaamse overheid	37
2.1 Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	38
SD 1: Versterken van het organisatie- en risicobeheer binnen de Vlaamse administratie	38
OD 1.1. Verhogen van de maturiteit van het organisatie- en risicobeheer via audits.....	38
OD 1.2. Verbeteren van de interbestuurlijke relaties en werking via audits.....	38
OD 1.3. Optimaliseren van de afstemming tussen de verschillende audit- en controleactoren.....	39
SD 2: Hefboomwerking: beleidsinput en versterken van kennis en competenties	39
OD 2.1. Beleidsinput aanleveren uit auditresultaten.....	39
OD 2.2. Versterken van de kennis over organisatie- en risicobeheer.....	39
2.2 Budgettair kader voor het begrotingsjaar.....	40
2.2.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's).....	40
2.2.2. DAB's	40
VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD	40
1.1. Agentschap Overheidspersoneel	40
1.2. Agentschap Overheidspersoneel - Dienst van de Gouverneurs	46
2. Agentschap Audit Vlaanderen.....	49
3. DAB Audit Vlaanderen.....	51
VII. LIJST MET AFKORTINGEN	55
VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'	56

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

2023 was een belangrijk jaar voor het moderniseren van het HR-beleid van de Vlaamse overheid. Op 24 maart 2023 verleende de Vlaamse Regering haar eerste principiële goedkeuring aan de 6 ontwerpbesluiten tot wijziging van het VPS, wat betreft de modernisering van de Vlaamse overheid. Deze hervorming van het HR-beleid zal leiden tot een meer dynamisch personeelsbeleid en een maximale harmonisering van de arbeidsvoorwaarden van de ambtenaren en de contractuele personeelsleden. Het beleid is opgedeeld in 5 sporen: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, pensioen en uitstroom.

Na de eerste principiële goedkeuring werd over de 6 ontwerpbesluiten onderhandeld in het Sectorcomité XVIII. Na afloop van deze grondige onderhandelingen en het advies van de Raad van State, verleende de Vlaamse Regering op 29 maart 2024 haar definitieve goedkeuring aan de 6 ontwerpbesluiten. Op dit ogenblik wordt de implementatie ervan volop voorbereid door het agentschap Overheidspersoneel.

Een andere blikvanger in 2023 was het ondertekenen van het sectoraal akkoord 2020-2022 op 27 maart 2023. Waarmee o.a. voor 30 miljoen euro aan financiële en maatregelen werden afgesproken voor de personeelsleden, met een relatief grotere impact op de koopkracht van de personeelsleden met lagere lonen. De Vlaamse Regering verleende op 8 september 2023 haar definitieve goedkeuring aan het ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, waarmee dit sectoraal akkoord werd doorvertaald in de personeelsregelgeving.

Ook de realisatie van fietsleasing is een belangrijke mijlpaal in het HR-beleid van de Vlaamse overheid. Vanaf 1 januari 2023 kunnen personeelsleden van de Diensten van de Vlaamse Overheid vrijblijvend een fiets leasen door het inzetten van de volledige of een gedeelte van de eindejaarstoelage en/of maximaal 11 vakantiedagen. Begin 2023 waren 2.089 contracten actief. In 2023 werd een overheidsopdracht met een tweede leverancier afgesloten. Ondertussen zijn meer dan 3.000 contracten actief.

Verder sloten tegen 1 januari 2024 nog 14 entiteiten aan op de dienstverlening van het Selectiecentrum. Hiermee zijn alle entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid (met uitzondering van de OPZ's Geel en Rekem) aangesloten op de gemeenschappelijke dienstverlening rekrutering en selectie.

Wat betreft het Inhoudelijk Structuurelement Audit Vlaamse overheid werd in 2023 volop verder gewerkt aan het uitwerken en implementeren van de nieuwe auditstrategie. Via 8 prioritaire focusdomeinen worden een aantal globale risico's, die zeer relevant zijn voor de werking van de Vlaamse overheid, in kaart gebracht en werken ze als gids in het definiëren van auditopdrachten. Zo werden in het kader van het focusdomein Digitale transformatie en Innovatie 2 thema-audits uitgevoerd, m.n. de thema-audit Artificiële Intelligentie en de thema-audit Robot Process Automation. Deze thema-audits geven een inzicht in kritieke succesfactoren en randvoorwaarden die moeten bijdragen tot een matuur beheer en inzet van deze instrumenten binnen agentschappen of departementen van de Vlaamse administratie.

In de afgelopen periode merkte Audit Vlaanderen opnieuw een zeer sterke stijging in het aantal meldingen van onregelmatigheden. Dit betekent niet noodzakelijk dat er meer onregelmatigheden zijn. Het kan ook betekenen dat dit aspect van de werking van Audit Vlaanderen beter bekend is geworden. Om aan deze stijging tegemoet te komen, besliste de Vlaamse Regering op 25/11/2022 om de personeelscapaciteit van Audit Vlaanderen met 2 VTE te verhogen.

III. SAMENVATTING

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

(duizend euro)					
2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e BA	0	0	0	89.505	86.705
1e BA-JR	0	0	0	60.317	57.617
BU	0	0	0	49.893	50.123

PROGRAMMA SK – INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

(duizend euro)					
2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e BA	0	0	0	89.505	86.705
1e BA-JR	0	0	0	60.317	57.617
BU	0	0	0	49.893	50.123

Bij het overzicht van deze totalen 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 is er één horizontale doelstelling, waarmee rekening moet worden gehouden, met name het Horizontaal Integratie en Gelijke kansenbeleidsplan dat door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd op 23 oktober 2020.

SD 5. 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 de 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 eindrapport werd opgeleverd in juni 2023. Het eindrapport bevat drie delen, namelijk de correspondentietesten in de eerste fase van het selectieproces, een kwantitatieve analyse op basis van historische sollicitatiedata en een kwalitatieve analyse op basis van diepte-interviews met selectieverantwoordelijken en sollicitanten. De nulmeting stelt vast dat er geen discriminatie plaatsvond in de eerste fase van het selectieproces van de Vlaamse overheid. Wel werden een aantal vaststellingen verricht met betrekking tot micro-agressies en kwetsende uitspraken die sollicitanten ervaren tijdens de selectieprocedure. Eveneens werd op basis van een analyse van de sollicitantencijfers vastgesteld dat sollicitanten tussen 55 en 60 jaar minder aangeworven worden. De aanbevelingen beslaan een brede waaier van beleidsinitiatieven gaande van het aantrekken van personeelsleden uit ondervertegenwoordigde doelgroepen tot ondersteuning tijdens de selectie en de tewerkstelling.

SD 8. 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 en dit op een gefaseerde manier. Het naleven van de Europese toegankelijkheidsnorm inzake digitale toegankelijkheid van overheidswebsites en applicaties vormt hierbij een belangrijk uitgangspunt. Ik zette in 2023 gericht in op de digitale toegankelijkheid van de Vlaamse overheid op basis van screeningsresultaten en opleidingen (hiervoor werd in 2023 in totaal 49.100 euro vastgelegd op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-WT). Daarnaast heb ik binnen mijn bevoegdheid voor HR een bijdrage geleverd aan het Vlaams toegankelijkheidsbeleid.

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 en het inschakelen van HR-businesspartners binnen het HR-model in entiteiten en bij organisatie-brede programma's.

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

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

De voor dit inhoudelijk structuurelement **bevoegde entiteiten** bij de diensten van de Vlaamse overheid zijn het Agentschap Overheidspersoneel en het Vlaams Pensioenfonds.

Het **Agentschap Overheidspersoneel** is een intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid dat overeenkomstig het oprichtingsbesluit van 11 juni 2004 is opgericht voor de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het beleid inzake overheidspersoneel en organisatieontwikkeling.

Het **Vlaams Pensioenfonds** is een privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap dat overeenkomstig het oprichtingsdecreet van 23 november 2018 als doel heeft om aan de aangeslotenen pensioenuitkeringen uit te betalen bij pensionering en de activiteiten te verrichten die eruit voortvloeien.

1.1. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

SD 1. De juiste persoon op de juiste plaats

OD 1.1. Strategische meerjaren- en VO-brede personeelsplanning

Op 30 oktober 2020 keurde de Vlaamse Regering het voorstel goed om entiteiten van de Vlaamse overheid tegen 1 januari 2024 te laten aansluiten op de module arbeidsplaatsbeheer in het gemeenschappelijk personeelsregistratie-systeem Vlimpers. Eind 2023 waren alle entiteiten, met uitzondering van één, succesvol

aangesloten. Hiermee is een eerste belangrijke stap gezet richting een geconsolideerd beleidsrapport dat de VO-brede personeelsplanning mee zal helpen onderbouwen. Ik heb mijn administratie gevraagd om in 2024 de resultaten van de onderzoeken van het Rekenhof rond de personeelsbesparingen en de inzet van consultancy binnen entiteiten, te analyseren en mee te nemen in het toekomstige beleidskader rond personeelsplanning.

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

In 2022 heeft mijn administratie een kader aangereikt dat entiteiten richtlijnen biedt over hoe om te gaan met het naast mekaar bestaan van diverse tewerkstellingsvormen. Om dit wetenschappelijk verder te onderbouwen, heeft zij in 2023 een externe onderzoeksinstantie ingeschakeld. Eind 2024 worden de opgeleverde resultaten geïntegreerd in een finaal kader.

OD 1.3. Employer branding

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 in 2022 een extern onderzoek voeren naar de interne en externe perceptie over de Vlaamse overheid als werkgever. Deze conclusies hebben in 2023 geleid tot een crossmediale aanpak waarbij de interne medewerkers een belangrijke doelgroep zijn van de communicatie-acties. In 2023 werd dan ook ingezet op het bijsturen van het werkgeversimago via enkele concrete acties en (communicatie)campagnes om de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever te verbeteren (de aanrekening gebeurde op SG0-1SKC2TA-WT waarvoor in totaliteit 81K euro werd vastgelegd):

- Op sociale media werden de sterktes van de Vlaamse overheid als werkgever in de kijker gezet door verhalen te posten (o.a. via ambassadeurs) en via betaalde vacaturecampagnes op LinkedIn, Instagram en Facebook.
- Verder werd er actief ingezet op het meer wervend maken van vacatureberichten door bv. entiteiten te ondersteunen door een copywriter bij het opstellen van hun vacatureberichten en de opzet van een nieuwe e-learning over het wervend schrijven van vacatureberichten.
- De toolbox rekrutering en selectie voor HR-profielen binnen de Vlaamse overheid werd herschreven waarin meer advies werd opgenomen over het bepalen van doelgroepen en het inzetten op het werkgeversimago.
- In 2023 zette mijn administratie een piloot op om het werkgeverschap bij de doelgroep juristen nauw onder de loep te nemen. Dit leidde tot een aangepaste rekruteringsstrategie voor deze doelgroep.

OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid

In 2023 evalueerde mijn administratie het pilootproject talentpool knelpuntfuncties. Hieruit kwam als bevinding naar voren dat er verder dient te worden ingezet op een aanbod rond talentmanagement voor de entiteiten van de Vlaamse overheid. In 2023 sloot AgO daarom een raamovereenkomst rond

talentmanagement af om entiteiten te ondersteunen in de opmaak van dergelijk talentbeleid.

OD 1.5. Versoepeling van de diplomavooraarden

Na mijn eerdere initiatief in 2021 om het VPS aan te passen waardoor voortaan ook kandidaten met een bewijs van beroepskwalificatie kunnen deelnemen aan een sollicitatieprocedure bij de Vlaamse overheid en de actualisering van het ministerieel besluit met de ophijsting van knelpuntfuncties in 2020, gaf ik mijn administratie in 2023 de opdracht om verschillende pistes voor de vereenvoudiging van de huidige EVC-procedure te onderzoeken. De EVC-procedure is een specifieke procedure waarmee de Vlaamse overheid kandidaten kan aanwerven die niet aan de diplomavooraarden voldoen, maar wel over de vereiste kennis of (beroeps)ervaring beschikken. Dit onderzoek wordt verdergezet in 2024.

SD 2. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid

OD 2.1. Ontwikkelen van een duurzaam loopbaanbeleid

Via het traject 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid' werkte ik in 2023 juridische drempels voor mobiliteit over entiteitsgrenzen heen weg (zie ook SD 3 uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden).

Verder werd in 2023 een pilootproject voorbereid dat de mogelijkheden onderzoekt om personeelsleden met begeleiding te heroriënteren naar een job buiten de Vlaamse overheid. Bijzondere aandacht gaat hierbij uit naar personeelsleden van niveau C en D die zich in de eindfase van hun loopbaan bevinden. De voorbereiding bestond onder meer uit een juridische analyse, gesprekken met potentiële partners en het zoeken naar geschikte cases via een oproep bij de entiteiten van de Vlaamse overheid.

OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen

Om de digitale vaardigheden van personeelsleden in kaart te brengen en verder aan te scherpen, ontwikkelde AgO een oriëntatietool 'Digiwijzer'. Het instrument werd in de loop van 2023 via een proefproject getest binnen enkele entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid. De opgedane inzichten werden meegenomen in de dienstverlening, die in 2024 wordt uitgerold.

In het kader van het EU-voorzitterschap voorzag AgO in samenwerking met het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken in 3 digitale leeractiviteiten en 2 klassikale leeractiviteiten. Op die manier versterken we de EU-reflex bij personeelsleden van de Vlaamse overheid om optimaal voorbereid te zijn op het EU voorzitterschap in 2024.

Naast deze initiatieven, werd door het Agentschap Overheidspersoneel in 2023 voor 206K euro aan betalende leerinitiatieven georganiseerd.

OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid

In 2023 werd het traject waarbij de Vlaamse overheid evolueert naar een modern en dynamisch HR-beleid verder gezet. Het invoeren van een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid is hierbinnen één van de vijf sporen. De onderhandelingen met de vakorganisaties werden einde 2023 afgerond zodat vanaf 1 juni 2024 een nieuw

loongebouw in gebruik wordt genomen. Het belang van prestaties en competenties in de salarisgroei zal er toenemen en de rol van anciënniteit zal worden verminderd.

Er werd in 2023 ook werk gemaakt van een overstaptool die de huidige personeelsleden zal helpen bij de vrijwillige keuze om al dan niet over te stappen naar het nieuwe loongebouw.

In 2024 zal onder meer aandacht uitgaan naar de ondersteunende dienstverlening, systeemtechnische aanpassingen, communicatie en verandermanagement. De kredieten hiervoor zijn in grote mate al vastgelegd einde 2023 waarvan de prestaties in 2024 geleverd zullen worden en dit voor een bedrag van 43K euro. Voor communicatiestrategie werd een bedrag van 159K euro vastgelegd in 2023 en dit staat ingeschreven op SGA-3SKC2TA-WT.

Op 27 maart 2023 werd het sectoraal akkoord 2020-2022 ondertekend. Het betreft een zogenaamd kwantitatief sectoraal akkoord omdat voor de diverse koopkracht verhogende maatregelen belangrijke budgetten werden uitgetrokken. Na het afsluiten van de onderhandelingen werd werk gemaakt van de implementatie van dit akkoord zodat de afgesproken voordelen (baremieke verhoging, groeipad eindejaarstoelage, thuiswerkvergoeding, verhoging werkgeversbijdrage voor maaltijdcheques, ...) snel en correct werden toegekend aan de personeelsleden (zie herverdeling vanuit SG0-1SKC2TG-PR).

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. De Vlaamse Regering nam in dit kader op 29 oktober 2021 akte van de conceptnota "De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid". In de evolutie hiernaartoe onderscheiden we vijf sporen: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. De onderhandelingen met de vakorganisaties werden einde 2023 afgerond. De ontwerpbesluiten werden ondertussen definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering zodat de vijf sporen operationeel kunnen worden vanaf 1 juni 2024. Voor de uitvoering van dit beleid werden in de begroting 2023 de nodige kredieten vrijgemaakt en ingeschreven op begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT.

De impact van het 5-sporenbeleid op het HR IT landschap heeft geleid tot het vastleggen van een aantal noodzakelijke externe ICT-profielen die nodig zijn voor de aanpassingen aan de kernsystemen en de rapporteringsomgeving. Deze noodzakelijke bijkomende ICT-profielen vertegenwoordigden in totaliteit een budget van 2.954K euro. Daarnaast werd er ook advies ingewonnen voor het beleidsmatige luik voor een totaalbedrag van 167K euro.

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. Nieuwe medewerkers die in dienst komen voor vacatures gepubliceerd vanaf 1 juni 2024 zullen contractueel tewerkgesteld zijn. Als uitzondering zullen enkel gezagsfuncties nog steeds statutair ingevuld worden. In 2024 zal verder aandacht uitgaan naar onder

meer de juridische onderbouwing, de ondersteunende dienstverlening, systeemtechnische aanpassingen, communicatie en verandermanagement.

OD 3.2. De hervorming van het ziekteverlof

Een spoor in het voormeld 5-sporenbeleid heeft betrekking op de hervorming van de ziekteregeling, waarbij de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden weggewerkt worden. Vanaf 1 juni 2024 zullen alle contractuele medewerkers en nieuw statutair benoemde medewerkers in een gezagsfunctie, financieel eenzelfde ziekteregeling hebben wanneer ze voltijds ziek worden. In 2024 zal mijn administratie vooral inzetten op systeemtechnische aanpassingen en ondersteunende dienstverlening voor de diensten van de Vlaamse overheid, met oog voor communicatie- en verandermanagement.

OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds

In de loop van 2023 zijn twee bijkomende entiteiten aangesloten als vrijwillig bijdragende onderneming bij het Vlaams Pensioenfonds:

- het Eigen Vermogen Flanders Hydraulics (met ingang van 1 januari 2023);
- het Vlaams Mensenrechteninstituut (met ingang van 1 september 2023).

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 toegetreden bijdragende ondernemingen.

In 2023 bedroeg de werkingssubsidie voor het Vlaams Pensioenfonds 535K euro en werd 12.473K euro (inclusief RSZ) uitgetrokken voor de bijdragen aan de opbouw van de tweede pensioenpijler. De kredieten hiervoor zijn terug te vinden respectievelijk op begrotingsartikel SG0-1SKC2TF-WT en SG0-1SKC2TD-LO.

SD 4. Versterken van het welzijnsbeleid

OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn

In 2023 zette ik verder in op een versterkt aanwezigheidsbeleid waarbij ik maximaal wil voorkomen dat medewerkers ziek uitvallen. In dit beleid staan dialoog, een open cultuur en het vroegtijdig herkennen van signalen van onwelzijn centraal. Ik zette in 2023 een proefproject op bij een beperkt aantal entiteiten van de Vlaamse overheid, met als doelstelling deze entiteiten te ondersteunen in de gewenste cultuur- en gedragsverandering. De geleerde lessen uit dit proefproject worden meegenomen in de verdere ondersteuning van de gewenste cultuur- en gedragsverandering binnen de Vlaamse overheid.

In 2023 liet ik mijn administratie eveneens onderzoeken of een alternatieve invulling van het raamcontract ziektecontrole mogelijk is, met meer aandacht voor dialoog en het ondersteunen van een organisatiecultuur die gebaseerd is op vertrouwen en autonomie. De behoeften en verwachtingen van HR-professionals binnen de Vlaamse overheid betreffende een nieuw raamcontract ziektecontrole zijn in kaart gebracht. Er werd een dialoog opgestart met het HR-netwerk binnen de Vlaamse overheid om na te gaan welke ondersteuning wenselijk is in het traject naar een organisatiecultuur die gebaseerd is op vertrouwen en autonomie. De

noden en verwachtingen van de entiteiten worden meegenomen in de aanbesteding van het nieuwe raamcontract ziektecontrole.

In 2023 zette de GDPB zich verder in bij de ondersteuning van entiteiten om een preventief multidisciplinair welzijnsbeleid te voeren. In uitvoering van het sectoraal akkoord 2020-2022 werden entiteiten aangezet om minimaal vijfjaarlijks een risicoanalyse psychosociale aspecten uit te voeren om dit welzijnsbeleid mee vorm te geven.

Daarnaast heeft de GDPB verder geïnvesteerd in de kwalitatieve uitbouw- en opleiding van zijn netwerk aan vertrouwenspersonen, contactpersonen welzijn en ergocoaches binnen de entiteiten (aanrekening hiervan gebeuren op begrotingsartikel SG0-1SKC2TE-WT).

OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid

Ik wil een actief beleid voeren 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. In 2023 finaliseerde en verspreidde ik een omzendbrief re-integratie. Deze omzendbrief biedt het algemeen beleidskader en de principes van re-integratie binnen de Vlaamse overheid. De omzendbrief zorgt ervoor dat de aanpak van re-integratie binnen de Vlaamse overheid verder versterkt en gestroomlijnd wordt.

De verlofstelsels deeltijdse prestaties wegens ziekte en deeltijdse prestaties wegens handicap en chronische ziekte zijn belangrijke beleidsinstrumenten die ingezet worden bij de re-integratie van personeelsleden. In 2023 startte ik met de analyse van deze verlofstelsels met het doel deze te hervormen en zodoende deze verlofstelsels meer op elkaar af te stemmen en de verschillen tussen statutaire en contractuele medewerkers zoveel mogelijk weg te werken. Op die manier zorg ik voor een harmonisering van de arbeidsvoorwaarden en 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 leiderschapontwikkeling bevorderd wordt

Op basis van wetenschappelijke inzichten werkt mijn administratie een kader uit dat als toetssteen zal dienen bij het uitbreiden van het aanbod op vlak van leiderschapontwikkeling. Op die manier kan AgO verder werken aan een geïntegreerd en evenwichtig aanbod dat verschillende facetten van het leidinggeven bestrijkt. In 2024 zal AgO het aanbod voor beginnende leidinggevendenden op basis van dit kader verder uitbreiden.

OD 5.2. Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevendenden

In 2023 lag de focus op het uitwerken van een ondersteuningsaanbod voor de leidinggevendenden zodat ze zich kunnen voorbereiden op hun rol binnen het traject 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. Om de leidinggevendenden

maximaal te ondersteunen bij deze veranderingen werkte mijn administratie een opleidingsaanbod uit dat in 2024 ontsloten wordt. Het aanbod is divers en richt zich op competenties voor prestatiebeoordeling en gesprekstechnieken, remediëringsgesprekken, opmaak van waarderingskaders en coaching. Hiervoor werd een bedrag van 314,7K euro vastgelegd in 2023, dat is ingeschreven op SGA-3SKC2TA-WT.

Verder werd – na een succesvolle pilooteditie – een opleidingstraject opgestart dat zich richt tot het top- en middenkader van entiteiten met een veranderproblematiek (77,4K euro op artikel SG0-1SKC2TA-WT).

Tot slot werd in 2023 een nieuw raamcontract afgesloten met een breed en intensief aanbod van leiderschapsopleidingen en werden nieuwe raamcontracten rond coaching (opleiding tot coach of mentor enerzijds en coachende vaardigheden anderzijds) met nieuwe vormen van coaching en begeleiding ontsloten in het aanbod. Voor de werking van de coachingspool werd in 2023 een bedrag vastgelegd van 52K euro (ingeschreven op begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT).

OD 5.3. Verhoging van de mobiliteit bij het management

Investeren in samenwerking over beleidsdomeinen heen is noodzakelijk willen we als Vlaamse overheid de steeds complexere uitdagingen waarmee de samenleving geconfronteerd wordt het hoofd kunnen bieden. Het stimuleren van mobiliteit bij het management kan bijdragen tot het verduurzamen van deze samenwerking. Meer mobiliteit zal immers zorgen voor meer identificatie met de organisatie als geheel. Wanneer er meer identificatie is met de VO als holding, dan kan dit een hefboom zijn voor het uitbouwen van deze samenwerkingsverbanden. Mijn administratie werkt aan een voorstel om de samenwerking verder te faciliteren. Hierin wordt ook het verhogen van de mobiliteit bij het management meegenomen als een concreet instrument om deze samenwerking te bevorderen. Mijn administratie zal dit voorstel in de loop van 2024 verder afwerken.

SD 6. Samenwerken in diversiteit

OD 6.1. Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen

In 2023 zette ik verder in op de ondersteuning van de entiteiten om een sterk en inclusief diversiteitsbeleid te voeren. De dienst Diversiteitsbeleid ondersteunt de entiteiten hierbij als expertisecentrum. In 2023 maakte ik werk van de verdere professionalisering van de diversiteitsambtenaren (er werd hiervoor 14,5K euro vastgelegd op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-WT). Daarnaast organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid een aantal nieuwe vormingen voor centrale stakeholders binnen de Vlaamse overheid (voor dit vernieuwd vormingsaanbod werd 6,6K euro vastgelegd op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-WT). In 2023 heeft de dienst Diversiteitsbeleid een nieuwe, overzichtelijke website gelanceerd voor een verbeterde klantbeleving van entiteiten en personeelsleden. In 2023 heb ik opnieuw financiële ondersteuning en begeleiding voorzien voor de uitvoering van verschillende projecten zoals taalondersteuning voor anderstalige stagiairs en

jobstudenten (hiervoor werd 9,8K euro vastgelegd op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-WT). Daarnaast heb ik opnieuw voorzien in de financiering van de lonen van jobstudenten en betaalde stagiairs uit de kansengroepen die aan de slag gingen binnen de entiteiten (hiervoor werd in totaal 486,8K euro vastgelegd op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-LO). Om entiteiten optimaal te ondersteunen zette ik daarnaast in op centrale beleidsprojecten. Eind 2023 werd het programma Gender in Topkader afgerond (hiervoor werd 3,1K euro vastgelegd op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-WT en 16K euro op SG0-1SKC2TA-WT). De resultaten van dit programma worden zoveel mogelijk verankerd in bestaande processen en instrumenten gericht op de in- en doorstroom van vrouwen binnen het topkader van de managementfuncties. Verder zette ik in op een geïntegreerd HR-beleid met oog voor diversiteit en inclusieve dienstverleningsprocessen.

OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels

Het wegwerken van drempels in processen van rekrutering en selectie is en blijft een belangrijke doelstelling binnen het Vlaams gelijkheids- en diversiteitsbeleid. Om deze doelstelling verder te verwezenlijken op een effectieve en geïntegreerde manier sloegen verschillende centrale HR-diensten de handen in elkaar met een gedeeld actieplan voor een inclusiever rekruterings- en aanwervingsbeleid van de Vlaamse overheid. Er is prioritair werk gemaakt van maximaal toegankelijke selectie-instrumenten. Op basis van de eerste nulmeting discriminatie werden gericht de eerste knelpunten aangepakt. Ik trof de eerste voorbereidingen voor de diversiteitsmonitoring van sollicitanten bij de Vlaamse overheid.

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

In 2023 bleef ik tewerkstellingsondersteunende maatregelen faciliteren en financieren voor personeelsleden met een handicap, met inbegrip van chronische ziekte. Hiervoor werd 545K euro vastgelegd op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-WT en 53K euro op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-LO voor de betaling van aangepast woon-werkverkeer met de auto en het openbaar vervoer. Daarnaast zette ik verder in op de professionalisering van de dienstverleningsprocessen voor personeelsleden met een handicap, met inbegrip van chronische ziekte. De dienst Diversiteitsbeleid deed inspanningen om de tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden uit de doelgroep nog beter te laten aansluiten bij de inclusiegedachte uit het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. In 2023 werden verder de laatste delen uit het Vlaams Personeelsstatuut afgetoetst aan bovenstaand VN-Verdrag en werd het systeem voor voorbehouden betrekkingen geactualiseerd onder meer door het gebruik van een geactualiseerde definitie van personen met handicap. Mijn administratie lanceerde een gerichte wervingsactie onder jobstudenten met een handicap of chronische ziekte om hen toe te leiden naar reguliere vacatures bij de Vlaamse overheid.

Ik heb in 2023 een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering opgesteld dat door de Vlaamse regering principieel werd goedgekeurd op 22 december 2023 en een aantal wijzingen aanbrengt in 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' en in het 'Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006' zodat de volgende zaken kunnen ingevoerd worden:

- De uitbreiding van het toepassingsgebied tot de Onderwijsinspectie en de Dienst van de Bestuursrechtscolleges;

- De actualisering en verruiming van de categorieën van personen met een handicap in lijn met de VN-definitie van handicap;
- De AVG-conforme diversiteitsmonitoring van personeelsleden via authentieke gegevensbronnen (bvb. kruispuntbank Sociale Zekerheid, VAPH, VDAB);
- De invoering van een inclusieprotocol dat de afspraken bevat over redelijke aanpassingen tussen de lijnmanager en een personeelslid met een handicap na advies ingewonnen te hebben bij de Vlaamse Diversiteitsambtenaar;
- Het contingent van 1% voor voorbehouden betrekkingen voor personeelsleden met een handicap wordt jaarlijks vastgelegd op het totaal aantal bestaande VTE's op het niveau van de Diensten van de Vlaamse overheid;
- De regeling van het woon-werkverkeer voor personen met een handicap en van het verlof voor deeltijdse prestaties wegens een handicap wordt aangepast.

Dit ontwerpbesluit werd definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 26 april 2024.

SD 7. Modernisering deontologische code

Om een betrouwbare dienstverlener te zijn, moet de Vlaamse overheid blijvend aandacht hebben voor integriteit. In 2023 werd daarom ingezet op een voorbereidende analyse om de deontologische code te moderniseren.

Een ander belangrijk aspect van het integriteitsbeleid betreft de bescherming van de klokkenluiders. De nieuwe Europese richtlijn (die onder meer aan klokkenluiders bescherming moet bieden bij het signaleren van inbreuken op het Unierecht) werd via het decreet van 18 november 2022 tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005, het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur en het Bestuursdecreet van 7 december 2018, wat betreft klokkenluiders omgezet naar het Vlaamse niveau. AgO ging vervolgens aan de slag om deze nieuwe regelgeving bij de verschillende doelgroepen in de Vlaamse overheid ingang te doen vinden (zoals personeel en leidinggevenden). Dit traject werd gedurende de loop van 2023 afgerond. Er werd hierbij ook ingezet op bewustwording rond de nieuwe klokkenluidersregeling en de diverse andere meldings- en advieskanalen.

Gedurende 2023 liet ik AgO input geven voor een omzendbrief met richtlijnen voor de entiteiten over het integriteitsbeleid van de Vlaamse overheid.

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 werd de versnippering verder aangepakt.

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, dienstverlening sociale dienst,

rekrutering & selectie, dienstverlening leren en ontwikkelen, dienstverlening preventie en bescherming op het werk, ... Met de verdere uitbouw van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening drong ik de versnippering verder terug en realiseerde ik bijkomende schaalvoordelen. Ik verhoogde de performantie van deze dienstverlening door verder in te zetten op optimalisering en digitalisering. Daarnaast startte ik de voorbereiding van de aanpassing van de HR-systemen en de HR-dienstverlening op de invoering van het 5-sporenbeleid.

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. 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. Om deze gemeenschappelijke HR-dienstverlening te kunnen aanbieden, nemen de recurrente kosten met betrekking tot de technologie en data (7.521K euro) en rekrutering en selectie (765K euro) een grote hap uit de kredieten inschreven op begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT. De cijfermatige analyse per categorie kan worden teruggevonden in het begrotingsluik van dit begrotingsartikel.

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

Ik voerde de beslissing van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2020 met betrekking tot de uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op het vlak van HR verder uit. Op 1 juni 2023 sloten nog drie entiteiten aan. En finaal sloten de laatste entiteiten van de Diensten van de Vlaamse overheid (met uitzondering van de OPZ's Geel en Rekem) tegen 1 januari 2024 aan op de dienstverlening van het Selectiecentrum bij AgO. Concreet gaat het over VDAB, DVW, OVAM en VMM.

Met de inkanteling van de VMSW in het Agentschap Wonen-Vlaanderen realiseerde ik op 1 januari 2023 de aansluiting van dit agentschap bij de gemeenschappelijke HR-dienstverlening.

Ter ondersteuning van het hybride werken in de Vlaamse overheid zette ik verder in op een doorgedreven flexibilisering van het aanbod inzake woon-werkverkeer, bijvoorbeeld door flexibele abonnementsformules verder te implementeren. De realisatie van de fietsleasing is een belangrijke mijlpaal in het HR-beleid van de Vlaamse overheid. Vanaf 1 januari 2023 kunnen personeelsleden van de Diensten van de Vlaamse Overheid vrijblijvend een fiets leasen door het inzetten van de volledige of een gedeelte van de eindejaarstoelage en/of maximaal 11 vakantiedagen (naverwerking 16K euro op SG0-1SKC2TA-WT). Begin 2023 waren 2.089 contracten actief. In 2023 werd een overheidsopdracht met een tweede leverancier afgesloten. Ondertussen zijn meer dan 3.000 contracten actief.

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 met het oog op een zo hoog mogelijke klantentevredenheid.

Het programma Personeelpunt leidde tot een doorbraak in het digitaliseren van de soft HR-processen in de Vlaamse overheid. Aansluitend daarbij leverde mijn

administratie een digitale roadmap op. In de roadmap zijn digitaliseringsinitiatieven (budget van 72K euro op SG0-1SKC2TA-WT) opgenomen in functie van een optimaal gebruik van onze HR-applicaties en de verdere verrijking en uitbouw ervan. In 2023 migreerde ik alle resterende toepassingen uit het oude VPC-datacenter naar nieuwe cloud-omgevingen (in 2023 werd hiervoor nog een budget vastgelegd voor 502K euro op SGA-3SKC2TA-WT), startte ik de ontwikkeling van de HR-technologie met het oog op de realisatie van het 5-5sporenbeleid, en nam ik verdere initiatieven om de HR-dienstverlening te automatiseren.

Daarnaast verving ik de loonmotor van de Vlaamse overheid. De loonmotor voert op basis van registratie in Vlimpers Kern een voorverwerking van de loonberekening uit: het genereren van betaal-en boekhoudbestanden, loonstroken en fiscale fiches, sociale en fiscale aangiftes. In het voorjaar 2021 besliste de Vlaamse Regering tot de ontwikkeling van een nieuwe SAP-loonmotor bij externe partner Alight met het oog op implementatie in 2023. De implementatie van deze nieuwe SAP-loonmotor was een project met hoog risico, maar werd succesvol opgeleverd (hiervoor werd in 2023 nog een bedrag vastgelegd van 2.356K euro en dit werd ingeschreven op begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT).

Alle digitaliseringsinitiatieven worden steeds ingebed binnen het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Bovendien zette ik verder in 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

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, een onderzoek naar de wijze waarop de organisatiestructuur van de Vlaamse overheid geoptimaliseerd kan worden (100K euro vastgelegd op SG0-1SKC2TA-WT). In overleg met AgO, het Departement Financiën en Begroting, Het Facilitair Bedrijf en Digitaal Vlaanderen onderzoekt de externe partner onder meer in welke mate de huidige gemeenschappelijke dienstverlening van deze 4 entiteiten kan worden uitgebreid naar entiteiten van zowel de kernoverheid als de periferie rond de kernoverheid (eigen vermogens, privaatrechtelijk vormgegeven EVA's, Vlaamse openbare instellingen, de SERV, ...) die momenteel nog niet zijn aangesloten op deze dienstverlening. De doelstelling is om efficiëntiewinsten te realiseren en te komen tot een betere holdingstructuur. Het onderzoek loopt door tot in de eerste helft van 2024. De resultaten van het onderzoek zullen gebundeld worden in een onderbouwd analyserapport en zullen ook worden meegenomen in de voorstellen voor de bijdrage aan het volgende regeerakkoord.

Bij fusies en reorganisaties biedt mijn administratie hulp en ondersteuning aan de entiteiten van de Vlaamse overheid. Zo was er vanaf 1 juni 2023 de fusie van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en het Agentschap Zorg tot het Departement Zorg.

OD 9.2. Ondersteuning van de entiteiten op vlak van organisatieontwikkeling

In 2023 heeft AgO de dienstverlening op vlak van organisatieontwikkeling verder versterkt. In samenwerking met Het Facilitair Bedrijf als centrale aankoper, werd de hernieuwing van de raamovereenkomsten leiderschap, talentmanagement en procesmanagement, organisatiedesign en personeelsplanning afgerond. Tevens werden ook de raamovereenkomsten voor verandertrajecten en strategisch en belanghebbendenmanagement hernieuwd. Daarnaast heeft AgO in 2023 het netwerk organisatieontwikkeling binnen de Vlaamse overheid voortgezet.

OD 9.3. Optimalisering van risicomanagement

AgO ondersteunt de maturiteitsverhoging van het risicomanagement bij de entiteiten van de Vlaamse overheid. In dit kader werd in 2023 het opleidings- en kennisaanbod rond risicomanagement uitgerold en werd de piste van een lerend netwerk risicomanagement, als onderdeel van het netwerk organisatieontwikkeling, onderzocht.

In de tweede helft van 2023 werd de overheveling van het Crisiscentrum Vlaamse overheid (CCVO) van het Agentschap Overheidspersoneel naar het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken voorbereid. De Vlaamse Regering verleende op 27 oktober 2023 haar goedkeuring aan de overheveling vanaf 1 januari 2024. Er gebeurde hiervoor ook een overdracht van de nodige beleidskredieten (50K euro) en van 2 personeelsleden van AgO naar DKBUZA. AgO blijft instaan voor het aanbieden van instrumenten en consultancy op het vlak van organisatieontwikkeling.

SD 10. Verhoogde betrokkenheid van de klant

Ook in 2023 zette AgO zich in voor een sterke klantgerichte werking om voldoende voeling te behouden met de verwachtingen en behoeften van de klant in haar dienstverlening. Via nieuwsbrieven, digitale HR-infonetwerken en fysieke HRBP-netwerken (35K euro op SG0-1SKC2TA-WT) werd de HR-gemeenschap maximaal geïnformeerd en betrokken bij (de modernisering van) het HR-Beleid van de Vlaamse overheid. In september 2023 vond het tweejaarlijkse HRBP-seminarie plaats, waarbij de HRBP's van de Vlaamse overheid geïnspireerd werden door externe sprekers over de HR-uitdagingen van morgen, en hierover met elkaar in dialoog gingen. Daarnaast werd het klantenperspectief vertegenwoordigd in een aantal stuurgroepen waarin nieuwe dienstverlenings- (Strategische Stuurgroep HR dienstverlening en -systemen) en beleidsinitiatieven (Strategisch HR Platform) bij klanten afgetoetst worden. Ten slotte werd klantenrelatiemanagement ook op individueel niveau centraal gesteld door te peilen naar de HR-uitdagingen en -dienstverleningsnoden waarmee klantenorganisaties in hun kernactiviteiten geconfronteerd worden.

1.2. BUDGETTAIR KADER

HR, MVG excl. DAB

(duizend euro)

	VAK			VEK		
2023	1e BA	1e BA-JR	BU	1e BA	1e BA-JR	BU
ESR-uitgaven WT, LO, PR	83.256	51.420	40.996	80.456	48.720	41.226
Toe-lagen IS	6.249	8.897	8.897	6.249	8.897	8.897
Overige LE, PA, andere	0	0	0	0	0	0
Totaal	89.505	60.317	49.893	86.705	57.617	50.123

Inhoudelijke toelichting:

De totale kredieten van inhoudelijk structurelement HR dalen na 1^{ste} begrotingsaanpassing, voor wat het VAK betreft, van 89.505K euro naar 60.317K euro, of een daling met 29.188K euro. Deze daling wordt quasi exclusief verklaard door de herverdeling van kredieten in het kader van de uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2020-2022.

De bijstelling van de totale VEK-kredieten na 1^{ste} begrotingsaanpassing volgt een nagenoeg identiek pad, namelijk een daling van 86.705K euro naar 57.617K euro, of een neerwaartse bijstelling met 29.088K euro. Het enige verschil met de VAK-bijstelling heeft te maken met een bijkomende specifieke VEK-verdeling (via Ministerieel Besluit) voor een bedrag van 100K euro.

De overige verschillen tussen de bijstelling van de kredieten tussen 1^{ste} begrotingsaanpassing en "1^{ste} BA-JR" worden verklaard door enerzijds de indexering van een aantal loonartikels, anderzijds een aantal andere beperktere kredieitherverdelingen (opwaarts voor het toelageartikel aan de DAB Overheidspersoneel, neerwaarts voor het provisieartikel 5-sporen).

De beschikbare budgetten (na 1^{ste} aanpassing BA), zowel in VAK als in VEK, werden voor bijna alle begrotingsartikels van het inhoudelijk structurelement HR volledig vastgelegd en vereffend. Het verschil tussen het bijgestelde begrotingskrediet en het uitgevoerde begrotingskrediet wordt quasi volledig verklaard door de niet volledige aanwending en verdeling van de kredieten ingeschreven op provisieartikel SG0-1SKC2TG-PR (op dit artikel was er voor wat het VAK betreft een restant van 9.960K euro en voor het VEK een restant van 7.160K euro).

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

ONTVANGSTENARTIKELEN

Het inhoudelijk structurelement HR heeft geen ontvangstenartikelen.

UITGAVENARTIKELEN

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Ook de kostprijs van de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren en van de mandaatevaluatie van de topambtenaren (beide evaluaties zijn volgens het VPS verplicht uit te voeren door een externe-evaluatie-instantie) worden op dit begrotingsartikel aangerekend. Andere te vermelden dossiers die op dit begrotingsartikel worden aangerekend zijn de Personeelspeiling, klantentevredenheidsbevragingen en uitgaven in het kader van employer branding; de kleinere recurrente uitgavenposten situeren zich op het vlak van de organisatie van de HRBP-netwerken (lezingen, inspiratiesessies, presentaties, ...). Naar aanleiding van de reorganisatie en samenvoeging van de beleidsdomeinen Kanselarij en Bestuur en Internationaal Vlaanderen werd in september 2020 het Crisiscentrum van de Vlaamse overheid (CCVO) overgedragen naar het agentschap Overheidspersoneel. Samen met deze beweging werden ook de beleidskredieten voor crisisbeheer, business continuity management en risicomangement mee overgeheveld naar dit begrotingsartikel.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2023	1e BA	1e BA-JR	BU	1e BA	1e BA-JR	BU
Uitgaven	959	962	960	959	962	1.155

Inhoudelijke toelichting:

Op dit begrotingsartikel werden na 1^{ste} begrotingsaanpassing twee herverdelingen doorgevoerd: één herverdeling van 3K euro (VAK/VEK) uit de Oekraïneprovisie voor extra communicatieondersteuning van het CCVO en één herverdeling van

400K euro (enkel) VEK-kredieten uit de provisie Vlaamse Veerkracht in het kader van de vereffening van project 52 "Iedereen Digitaal – Digibuddies", een project betreffende het screenen en ontwikkelen van digitale vaardigheden bij de personeelsleden van de Vlaamse Overheid. Dit project werd pas helemaal op het einde van het jaar 2022 vastgelegd waardoor de vereffening van dit project naar 2023 werd verschoven.

Het VAK-krediet werd nagenoeg volledig vastgelegd (uitvoeringspercentage van meer dan 99%).

Wat de VEK-kredieten betreft, werd in totaal voor een bedrag van 1.155K euro vereffend (of 193K euro meer dan het beschikbare VAK, te wijten aan de specifieke bijkomende VEK-verdeling vanuit de provisie Vlaamse Veerkracht voor de vereffening van project 52. Dit project, met in totaal een kostprijs van 399K euro werd in 2023 (op 18K euro na) volledig vereffend (en voor het restant van 18K euro werd een Te Ontvangen Factuur aangelegd). Het verschil tussen het theoretisch beschikbare VEK (962 + 400 = 1.362) en het reële uitvoeringcijfer (1.155K euro) wordt verklaard door het boeken van een anomalie van 207K euro (voor niet-aangewend VEK op niveau van het gehele begrotingsartikel).

Een belangrijk deel van de strategische en operationele doelstellingen van AgO wordt op dit begrotingsartikel aangerekend o.a. OD 1.3 Employer branding, SD 3 Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden, OD 5.2 Ontwikkeling van vaardigheden van leidinggevendenden, OD 6.1 Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen, OD 8.2 Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening, OD 9.1 Opmvolging en ondersteuning van de fusies van entiteiten en SD 10 Verhoogde betrokkenheid van de klant.

De hieronder opgesomde dossiers (recurrente uitgavenposten en projecten) maken samen ongeveer 92% van het budget uit op dit begrotingsartikel.

Meer concreet betreft het hier volgende uitgavenpostenbedragen:

- 195K euro van het budget werd aangewend voor de evaluatie van de topambtenaren. Het betreft zowel de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren als enkele mandaatevaluaties van topambtenaren. De Vlaamse Regering wordt hierin bijgestaan door een externe evaluatieinstantie;
- 160K euro voor het uitwerken van de personeelspeiling VO-breed
- 81K euro van het budget werd aangewend voor uitgaven in het kader van employer branding (zie OD 1.3);
- 46K euro voor recurrente kosten voor het CCVO meer bepaald rond telefonie en de applicatie rond crisiscommunicatie en het uitwerken van opleidingsmateriaal

Kleinere uitgavenposten die deel uitmaken van het recurrent beleid situeren zich op het vlak de organisatie van de HRBP-netwerken (op vlak van: lezingen, inspiratiesessies, presentaties,...- 35K euro zie SD 10) en het opleidingsaanbod voor top -en middenkader om deel te nemen aan een ontwikkeltraject voor organisaties in verandering om te kunnen blijven inspelen op de continue veranderingen (77,4K euro O.D.5.2).

Wat betreft de projecten kan vooral worden verwezen naar volgende initiatieven:

- Onderzoek naar de wijze waarop de organisatiestructuur van de Vlaamse Overheid geoptimaliseerd kan worden (Vlaamse Brede Heroverweging): 100K euro (OD 9.1)
- Juridische ondersteuning m.b.t. het uitwerken van de nieuwe ziekteregeling in het kader van 5-sporen: 80K euro (zie SD 3)
- Update van de digitale roadmap: 72K euro (zie OD 8.2)
- Fietslease (naverwerking): 16K euro (zie OD 8.1)
- Het programma 'Gender in Topkader' (samen met de Dienst Diversiteitsbeleid zie OD 6.1) met oog op het bereiken van een groter genderevenwicht in het topkader en het creëren van een inclusieve organisatiecultuur: 16K euro

SGO-1SKC2TB-LO – DIVERSITEIT

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de betaling van de loonkost voor stage- en werkervaringsplaatsen van personen uit alle kansengroepen en voor de betaling van de loonkost van jobstudenten, stagairs en de tijdelijke tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte. Ook de kosten voor aangepast woon-werkverkeer voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte worden van dit begrotingsartikel betaald (zie OD 6.2. 'Het verder wegwerken van drempels' en OD 6.3. 'Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid'). Dit loonartikel wordt beschouwd als een beleidskrediet omdat het hoofdzakelijk kadert in een actieplan voor meer stage- en werkervaringsplaatsen bij de Vlaamse overheid.

Dit krediet komt ten goede aan alle entiteiten van de Vlaamse overheid die een inspanning willen leveren om personen uit de beoogde kansengroepen tewerk te stellen.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2023	1e BA	1e BA-JR	BU	1e BA	1e BA-JR	BU
Uitgaven	539	541	533	539	541	533

Inhoudelijke toelichting:

Dit loonartikel werd na 1ste begrotingsaanpassing met 2K euro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge herverdeling van de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand oktober.

Het beschikbare budget werd zowel in VAK als in VEK voor 99% uitgevoerd.

De voornaamste uitgaven op dit begrotingsartikel hebben betrekking op:

- tijdelijke tewerkstelling van jobstudenten bij de Vlaamse overheid uit de kansengroepen: 289K euro (OD 6.2)
- bezoldigde stage- en leertrajecten van personen uit de kansengroepen: 185K euro (OD 6.2)
- woon-werkverkeer met de trein of wagen voor personen met een handicap of chronische ziekte: 59K euro (OD 6.3)

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 voor de financiering van tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte anderzijds. De middelen op dit begrotingsartikel zijn in 2023 tevens ingezet voor de realisatie van een aantal strategische doelstellingen uit het Horizontaal Integratie en Gelijke Kansenbeleidsplan, namelijk SD 5 'In Vlaanderen is geen plaats voor discriminatie, racisme en seksisme. We maken van Vlaanderen het voorbeeld in deze strijd', alsook SD 8 'We maken werk van toegankelijkheid in publieke gebouwen, in de publieke ruimte en in de dienstverlening van de Vlaamse en lokale overheden'. De overige middelen van dit begrotingsartikel worden ingezet voor de realisatie van OD 6.1. 'Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen' en gedeeltelijk voor de uitrol van acties onder OD 6.2. 'Het verder wegwerken van drempels' en OD 6.3. 'Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid'.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2023	1e BA	1e BA-JR	BU	1e BA	1e BA-JR	BU
Uitgaven	766	766	766	766	766	767

Inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na 1^{ste} begrotingsaanpassing geen bijstellingen van het krediet en werd het ingeschreven krediet volledig aangewend (een uitvoeringspercentage van meer dan 100%). Met de aanwending van deze werkmiddelen werd het recurrente beleid van de afgelopen jaren verdergezet.

De voornaamste uitgaven op dit vlak hebben betrekking op:

- Opleidingen over digitale toegankelijkheid voor webontwikkelaars en webredacteurs van de Vlaamse overheid en lokale besturen: 3,2K euro
- Diepgaande audits inzake digitale toegankelijkheid: 46,8K euro
- Dag van de diversiteitsambtenaren: 8,6K euro (OD 6.1)
- Vormingen interne dienstverleners: 6,6K (OD 6.1)
- Verschillende personeelsnetwerken: 11,5K euro (OD 6.1)
- Halfjaarlijkse diversiteitsmonitoring om trends nauwgezet te kunnen opvolgen: 11,6K euro (OD 6.1)
- Projecten over taaltoegankelijkheid samen met het Huis van het Nederlands Brussel: 11,8K euro (OD 6.2)
- Lessen Nederlands voor anderstalige stagiairs en personeelsleden: 6K euro (OD 6.2)
- Het ondersteunen van taal oefenkansen op de werkvloer via een systeem van taalbuddies: 9,8K euro (OD 6.2)
- Een actie in het kader van het programma 'Gender in Topkader': 3,1K euro (OD 6.1)
- Ontwerp van een tool om aan de slag te gaan met de conclusies uit het antidiscriminatie onderzoek – de inclusiescan: 62,5K euro (OD 6.1)
- Juridische adviezen rond taal en discriminatie: 86,5K euro (OD 6.1)
- Tewerkstellingsondersteunende maatregelen: 544,8K euro (OD 6.3)

Bij het beëindigen van de raamovereenkomst met HB+ werd nog een laptop van een personeelslid van Toerisme Vlaanderen (1K euro) doorgerekend via SG0-1SKC2TB-WT en dit als onderdeel van de tewerkstellingsondersteunende maatregelen (aanrekening op budget diversiteit gebeurde door het boeken van een anomalie van 1K euro).

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

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2023	1e BA	1e BA-JR	BU	1e BA	1e BA-JR	BU
Uitgaven	38.423	38.496	38.045	38.423	38.496	38.038

Inhoudelijke toelichting:

Dit loonartikel werd na 1^{ste} begrotingsaanpassing met 73K euro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge herverdeling van de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand oktober.

Het op dit begrotingsartikel ingeschreven budget werd, zowel in VAK als in VEK, met een uitvoeringspercentage van meer 99% nagenoeg volledig benut, evenwel met een klein verschil tussen de twee basisallocaties van dit begrotingsartikel.

De uitgaven voor het Vlaams Pensioenfonds, ingeschreven op basisallocatie 1SK405, werden volledig vastgelegd en vereffend (voor in totaal een bedrag van 12.473K euro - zie OD 3.3). Voor de uitgaven van de Federale Pensioendienst, ingeschreven op basisallocatie 1SK404, bedroeg het uitvoeringspercentage (zowel voor het VAK als voor het VEK) net iets meer dan 98% (nl. 25.572K euro vastgelegd en betaald versus een totaal beschikbaar bedrag van 26.023K euro).

SG0-1SKC2TE-WT – GEMEENSCHAPPELIJKE DIENST PREVENTIE EN BESCHERMING (GDPB)**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Op dit begrotingsartikel worden de beleidsuitgaven van de dienst GDPB aangerekend. Deze dienst maakt sinds 1 september 2020 deel uit van AgO. In 2023 werd het proces om een duurzame verankering te initiëren, van een geïntegreerde en complementaire samenwerking tussen de verschillende welzijnsactoren, afgerond.

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.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2023	1e BA	1e BA-JR	BU	1e BA	1e BA-JR	BU
Uitgaven	160	160	157	160	260	198

Inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na 1ste begrotingsaanpassing, voor wat het VAK betreft, geen bijstellingen. Het ingeschreven krediet werd quasi volledig vastgelegd (een uitvoeringspercentage van 98% van het VAK-budget; of 157K euro ten opzichte van 160K euro beschikbaar).

Wat de VEK-kredieten betreft, werd er via een Ministerieel Besluit 100K euro (komende van begrotingsartikel SG0-1SACZZ-WT) herverdeeld en dit om een aantal liggende facturen te kunnen vereffenen. Dit vormt de verklaring waarom VEK-BU beduidend hoger ligt dan het beschikbare VAK.

In totaal werden hiervoor 157K euro aan vastleggingen genomen op dit begrotingsartikel voor acties en campagnes in de domeinen arbeidsveiligheid, psychosociaal welzijn, ergonomie, arbeidshygiëne en -milieu en gezondheid op te zetten en voor de verdere digitalisering van de dienstverlening (zie OD 4.1).

SG0-1SKC2TF-WT – ORGANISME FINANCIERING PENSIOENEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Momenteel zijn vijf entiteiten als vrijwillig bijdragende onderneming bij het Vlaams Pensioenfonds aangesloten. Het eigen vermogen van het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek, de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (bekend onder de commerciële naam De Watergroep) waren begin 2023 al aangesloten. Het eigen vermogen Flanders Hydraulics (met ingang van 1 januari 2023) en het Vlaams Mensenrechteninstituut (met ingang van 1 september 2023) zijn daar in de loop van 2023 nog bijgekomen.

Met de aansluiting bij het Vlaams Pensioenfonds van deze vrijwillig bijdragende entiteiten worden schaalvoordelen gecreëerd, zodat de beheerskosten voor de diensten van de Vlaamse overheid kunnen beperkt worden door die kosten te verdelen onder alle toegetreden bijdragende ondernemingen (zie OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds).

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2023	1e BA	1e BA-JR	BU	1e BA	1e BA-JR	BU
Uitgaven	535	535	535	535	535	535

Inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na 1ste begrotingsaanpassing geen bijstellingen.

De subsidie aan het Vlaams Pensioenfonds voor het werkingsjaar 2023 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2023 (zie OD 3.3).

SG0-1SKC2TG-PR – MIDDELEN SECTORAAL AKKOORD DVO

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel zijn de middelen ingeschreven voor de uitvoering van het Sectoraal Akkoord alsook voor de uitvoering van het 5-sporenbeleid en de versterking van de arbeidsvoorwaarden.

Eind 2022 nam de Vlaamse Regering akte van het voorontwerp van Sectoraal Akkoord 2020-2022. In dit Sectoraal Akkoord werd vastgelegd dat er voor de uitvoering van dit akkoord vanaf 2023 een bedrag van 29.997K euro beschikbaar is en dat deze middelen worden aangewend voor recurrente maatregelen. De concrete berekening met de verdeling van deze middelen over de loonkredieten van de diverse entiteiten werd eind 2023 via een herverdelingsbesluit uitgevoerd.

Daarnaast zijn op dit artikel ook de middelen voor de uitvoering van het 5-sporenbeleid en de versterking van de arbeidsvoorwaarden (m.i.v.

contractualisering) ingeschreven. Er wordt in dit kader enerzijds verwezen naar het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 dat o.a. bepaalt dat: "De Vlaamse regering wenst in overleg met de vakorganisaties af te stappen van de eenzijdige benoeming en verder te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst" en anderzijds ook naar het gegeven dat de Vlaamse overheid een dynamische en aantrekkelijke werkgever wil zijn en blijven. In dat kader kondigde de Vlaamse Regering in februari 2020 een traject aan om het HR-beleid voor medewerkers van de Vlaamse overheid te moderniseren. De conceptnota: "De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid", die op 29 oktober 2021 als mededeling werd geagendeerd op de Vlaamse Regering, geeft de principes weer. Voor de realisatie van dit beleid werden de nodige middelen vrijgemaakt en ingeschreven op deze provisie.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2023	1e BA	1e BA-JR	BU	1e BA	1e BA-JR	BU
Uitgaven	41.874	9.960	0	39.074	7.160	0

Inhoudelijke toelichting:

Op dit begrotingsartikel gebeurden er na 1ste begrotingsaanpassing volgende bijstellingen (voor in totaal een bedrag van 31.914K euro):

- Neerwaartse bijstelling met 30.547K euro in VAK/VEK ingevolge de uitvoering van de recurrente maatregelen zoals opgenomen in het Sectoraal Akkoord 2020-2022.
- Opwaartse bijstelling met 32K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand oktober.
- Neerwaartse bijstelling met 912K euro in VAK/VEK naar de loonkredieten en de werkingsmiddelen van AgO ingevolge de tijdelijke uitbreiding van de personeelscapaciteit van AgO naar aanleiding van de implementatie van het 5-sporenbeleid (via twee herverdelingsbesluiten, voor respectievelijk 550K euro en 362K euro).
- Neerwaartse bijstelling met 327K euro in VAK/VEK via herverdelingsbesluit naar de toelage van de DAB Overheidspersoneel voor de ondersteuning van leidinggevenden en teams naar aanleiding van de implementatie van het 5-sporenbeleid.

- Neerwaartse bijstelling met 160K euro in VAK/VEK via herverdelingsbesluit naar de toelage van de DAB Overheidspersoneel voor het uitwerken van een communicatiestrategie in het kader van het 5-sporenbeleid.

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

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

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

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2023	1e BA	1e BA-JR	BU	1e BA	1e BA-JR	BU
Uitgaven	2.238	2.238	2.238	2.238	2.238	2.238

Inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na 1^{ste} begrotingsaanpassing geen bijstellingen.

De subsidie aan de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2023 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2023.

SG0-1SKC2TY-IS – DAB OVERHEIDSPERSONEEL

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2023	1e BA	1e BA-JR	BU	1e BA	1e BA-JR	BU
Uitgaven	4.011	6.659	6.659	4.011	6.659	6.659

Inhoudelijke toelichting:

De toelage aan de DAB Overheidspersoneel werd na 1^{ste} begrotingsaanpassing in totaal met een bedrag van 2.648K euro (VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge de uitvoering van drie herverdelingsbesluiten.

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

De toelage aan de DAB Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2023 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2023.

1.2.2. DAB'S

Artikel 78 van het programmadecreet van 2007 richtte de dienst met afzonderlijk beheer 'DAB voor Overheidspersoneel' als technisch vehikel op om de problematiek van de financiering en aanrekening (via interne facturatie) op te lossen van de dienstverlening die het agentschap Overheidspersoneel verstrekt aan het lijnmanagement en het personeel van de Vlaamse overheid in de context BBB. Artikel 78, § 2, van het programmadecreet belast de DAB met de organisatie en ontwikkeling van allerlei P&O-activiteiten voor de beleidsdomeinen van de Vlaamse overheid'. De DAB ontvangt hiervoor een jaarlijkse dotatie. Volgens artikel 78, § 3 van het oprichtingsdecreet, uitgebreid bij het programmadecreet van 2009, kan de DAB voor de uitvoering van zijn activiteiten bovendien beschikken over eigen

inkomsten uit P&O-ondersteuning op vraag van het lijnmanagement van de Vlaamse overheid, personeelsontwikkeling (vorming), kinderopvang, en dienstverlenende activiteiten Vlimpers-Elvire. Via programmadecreet 2012 werd een decreetsbepaling goedgekeurd om de bestedingsmogelijkheden van de DAB Overheidspersoneel uit te breiden, namelijk de uitbreiding met de mogelijkheid om niet alleen lonen en sociale lasten voor de vakantieopvang te betalen (ingevoerd via programmadecreet 2011) maar ook de lonen en sociale lasten van tijdelijke medewerkers voor de uitbouw van het personeelssysteem Vlimpers van de Vlaamse overheid. De vakantieopvang werd op 1 januari 2017 overgedragen naar de vzw Sociale Dienst voor het Overheidspersoneel.

ONTVANGSTENARTIKELEN

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)			
2023	AO	TO	LO
1e BA	6.000	0	0
1e BA-JR	6.000	0	0
BU	6.304	0	0

Inhoudelijke toelichting:

Na 1ste begrotingsaanpassing werden (ingevolge instructies BA-light) de ramingen van de eigen ontvangsten niet meer bijgesteld.

Wat de begrotingsuitvoering betreft, overtroffen de gerealiseerde de geraamde ontvangsten met 304K euro. Deze hoger dan verwachte gerealiseerde inkomsten zijn breed gedragen, t.t.z. alle drie de clusters realiseerden meerontvangsten.

Voor clusters Vlimpers en Leren & Ontwikkelen overstegen de realisatiecijfers lichtjes de geraamde cijfers, t.t.z. voor cluster Vlimpers werd 5.370K euro aan ontvangsten gerealiseerd versus 5.200K euro geraamd; voor cluster Leren & Ontwikkelen bedroegen deze cijfers: 453K euro gerealiseerd versus 400K euro geraamd. Vooral cluster R&S realiseerde (procentueel) de grootste

meerontvangsten, nl. 481K euro versus 400K euro geraamd. De verklaring hiervoor is vooral 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.

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.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)			
2023	AO	TO	LO
1e BA	4.011	0	0
1e BA-JR	6.659	0	0
BU	6.659	0	0

Inhoudelijke toelichting:

Na 1ste begrotingsaanpassing werd de toelage aan de DAB Overheidspersoneel drie keer aangepast (voor een totaalbedrag van 2.648K euro in VAK/VEK) ingevolge de uitvoering van drie herverdelingsbesluiten.

Meer concreet betrof het drie opwaartse bijstellingen:

- met 2.161K euro in het kader van de uitvoering van herverdelingsbesluit "Herverdeling provisie Vlaanderen Radicaal Digitaal - VRD" vanuit begrotingsartikel SC0-1SJA2ND-PR
- met 327K euro in het kader van de uitvoering van het herverdelingsbesluit inzake de ondersteuning van leidinggevenden en teams naar aanleiding van de implementatie van het 5-sporenbeleid vanuit begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR
- met 160K euro in het kader van de uitvoering van het herverdelingsbesluit met betrekking tot het uitwerken van een communicatiestrategie voor het 5-sporenbeleid vanuit begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR

UITGAVENARTIKELEN

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2023	1e BA	1e BA-JR	BU	1e BA	1e BA-JR	BU
Uitgaven	14.440	17.088	15.610	17.089	19.737	15.678

Inhoudelijke toelichting:

De werkingsmiddelen van de DAB Overheidspersoneel werden na 1ste begrotingsaanpassing, ingevolge aanpassing van de toelage aan de DAB Overheidspersoneel, met 2.648K euro in VAK/VEK verhoogd (zie toelichting bij toelage aan de DAB Overheidspersoneel, begrotingsartikel SGA-2SKCAZZ-OI).

In totaal werd 15.610K euro van het beschikbare VAK (17.088K euro) vastgelegd, of een uitvoeringspercentage van 91%. Het niet volledig vastleggen van het beschikbare budget is gedeeltelijk te wijten aan het nog niet volledig aanwenden van het budget voor de financiering van de nieuwe loonmotor; het belangrijkste investeringsdossier op de DAB Overheidspersoneel van de afgelopen jaren. Gezien de oplevering van dit project voorzien was voor einde 2023 werd bij BA 2023 uitgegaan van een quasi volledige aanwending van het nog resterende beschikbare budget. En hoewel de nieuwe loonmotor inmiddels (op 1 juli 2023) succesvol werd geïmplementeerd, is de definitieve oplevering verschoven naar het moment dat het vakantiegeld 2024 zal betaald zijn (omdat pas vanaf dat moment alle processen voor het eerst volledig door de nieuwe loonmotor zullen zijn uitgevoerd). Bovendien werden zowel voor en tijdens het project "vernieuwing loonmotor" bijkomende optimalisatiemogelijkheden geïdentificeerd. Het nog beschikbare VAK-budget voor het project loonmotor (ongeveer 1.360K euro) zal dan ook verder aangewend worden voor de uitvoering van deze geïdentificeerde optimalisatiemogelijkheden. Naast het niet volledig aanwenden van het budget voorzien voor het project loonmotor werd ook het budget voorzien voor de migratie van een aantal datacenters niet volledig benut doordat de technologie nog niet beschikbaar was. Ook het voorziene vormingsbudget (voor opleidingsinspanningen) werd onderbenut.

Door het niet volledig vastleggen van een aantal grotere projecten (loonmotor en migraties) is het logisch dat ook het uitvoeringspercentage van het VEK een beetje achterop blijft, hoewel dit met een uitvoeringspercentage van bijna 80% nog steeds op een behoorlijk niveau ligt.

Hierna volgt een beknopte weergave van de vastleggingen genomen op dit begrotingsartikel.

Een belangrijk deel van de strategische en operationele doelstellingen van AgO wordt op dit begrotingsartikel aangerekend. Meer concreet betreft het volgende strategische- en operationele doelstellingen: OD 2.2 Verhogen van de globale opleidingsinspanningen, OD 2.3 Invoeren van een nieuw beloningsbeleid, SD 3 Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden, OD 4.1 Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn, OD 4.2 Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid, OD 5.2 Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevendenden, SD 8 Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR en OD 8.2 Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening. Meer detaillering is hieronder te vinden.

De recurrente kosten verbonden aan HR-applicaties (SD 8) hebben betrekking op de modules Kern, Loon en Talent -deze drie samen zijn ook bekend onder het programma 'PersoneelPunt' en rapportering. Daarnaast zijn er in deze recurrente dienstverlening ook een aantal simulatietools, beveiligingskosten en de tussenkomst voor MAGDA voorzien. Deze elementen samen vertegenwoordigen op DAB Vlimpers een bedrag van 7.521K euro en de grootste uitgaven hiervan werden afgenomen van het ICT-raamcontract.

Voor de module Planning en Tijd was er een budget nodig van 213K euro voor de financiering van de licentie-, hosting en onderhoudskosten en AMAAS.

Eveneens zijn er vastleggingen genomen voor de verdere verplicht uit te voeren migraties (zie OD 8.2 incl. een projectleider om de migraties op te volgen). De vastleggingen genomen in 2023 zijn voor loonmotor L4, GISD, schakel, nazorg Vlimpers en schakel en RPA-servers in totaal voor 502K euro. Voor een deel van migraties zijn geen vastleggingen genomen kunnen worden als gevolg van het feit dat een migratie naar confidential compute niet mogelijk was omdat de technologie nog niet klaar was/is.

Verder werd de nieuwe loonmotor geïmplementeerd in 2023 (zie OD 8.2). In totaal werd hiervoor in 2023 voor 2.356K euro voor vastleggingen genomen. Deze vastleggingen hebben betrekking op integratie met de kern HR (414K euro) de historische herberekening incl. de licenties voor twee jaar voor de oude loonmotor zodat parallel draaien nog mogelijk is (1.537K euro), restbudget (405K euro) voor twee profielen ter ondersteuning van de rapportering en op de verlening van het tijdelijke profiel ter ondersteuning van de implementatie (de projectleider) doordat de loonmotor met uitstel werd geïmplementeerd als gevolg van vertragingen bij de leverancier.

Voor het 5-sporenbeleid werd in 2023 voor 3.751K euro aan vastleggingen genomen waaronder

- Kredieten voor communicatiestrategie waarvan de prestaties in grote mate in 2024 zullen geleverd worden (OD 2.3): 159K euro;
- Advies in het kader van beleidsmatige uitwerking 5-sporen, meer bepaald 41K euro voor de pensioenregeling en 46K euro ter ondersteuning van de ziekteregeling (SD 3);
- Senior ICT-projectleider: de implementatie van het 5 sporenbeleid vergt ingrijpende aanpassingen aan de bestaande HR-systemen. Deze aanpassingen konden niet gebeuren binnen de recurrente releasewerking van het agentschap, maar vergen omwille van de complexiteit en grote werklast een projectmatige

- aanpak. AgO heeft hiervoor een externe senior ICT-projectleider gecontracteerd. Deze senior ICT-projectleider staat in voor de coördinatie van de technische implementatie van het 5 sporenbeleid, binnen de uitgetekende scope en timing. Hiervoor werd een vastlegging genomen van 237,4K euro (SD 3);
- Technische profielen op afroep: hierop werd een senior business analist vastgelegd voor 90K euro en een datawarehouse en BI specialist voor 80K euro (SD 3);
 - Profielen om aanpassingen aan te brengen aan de 'IT-landschappen' die geïmpacteerd zijn door het aangepaste HR-beleid waarbij eenvoudige set-up aanpassingen aan de HR-toepassingen gebeuren door interne resources (SD 3). Eerst werd er gestart met de aanpassingen aan Vlimpers Kern. De manier waarop aanpassingen geïmplementeerd worden in Vlimpers Kern bepalen de verdere impact en aanpassingen naar de randsystemen. Dit zijn systemen die hiermee geïnterfacet zijn. De impact op het volledige applicatielandschap en de daaraan verbonden dienstverlening (o.a. processen, werkinstructies, rollen, verantwoordelijkheden,...) kan dus slechts gedeeltelijk simultaan opgenomen worden en hiervoor is er nood aan bijkomende externe profielen:
 - o Java ontwikkelaar: 1.382,4K euro
 - o Testcoördinator: 50K euro
 - o PHP-ontwikkelaar: 239,4K euro
 - o ETL-ontwikkelaar: 336K euro
 - o Datawarehouse en BI specialist: 371K euro
 - o Financiële HR-specialist: 167,4K euro
 - Om de leidinggevenden maximaal te ondersteunen bij deze veranderingen werden middelen vastgelegd voor een bedrag van 315K euro met het doel bijkomende vaardigheden te ontwikkelen rond prestatiebeoordeling en gesprekstechnieken, remediëringsgesprekken, opmaak van waarderingsskaders en coaching (OD 5.2);
 - Daarnaast werd er een bedrag van 115K euro gebruikt voor het uitwerken van een communicatiestrategie en 75K euro voor bijkomende selectiecapaciteit om prestaties in het begin van 2024 mee op te kunnen vangen.

Op vlak van Leren en Ontwikkelen hebben een aantal uitgaven betrekking op ondersteuning van het welzijnsbeleid. Het betreft uitgaven voor het jaarprogramma Gezond Leven Op Het Werk (21K euro).

Daarnaast is er een recurrente uitgave die betrekking heeft op versterking rond re-integratiecapaciteit (47K euro) en werd er ook een professionaliseringstraject vastgelegd rond psychosociaal welzijn (5K euro).

Andere uitgaven op vlak van Leren en Ontwikkelen hebben betrekking op de organiseren van verschillende opleidingen voor leidinggevenden en werden er deskundigheidsmomenten, intervisies en lezingen aangeboden voor de coaches (52K euro zie OD 5.2) en het verhogen van de globale opleidingsinspanningen door het voorzien van ontwikkelinitiatieven die VO-breed werden georganiseerd (206K euro zie OD 2.2).

Op vlak van rekrutering en selectie hebben de uitgaven van de DAB voornamelijk betrekking op de procedures topkader (22K euro), credits en licenties voor een selectie-instrument (142K euro), de organisatie van Jobbeurzen (24K euro) en arbeidscommunicatie (246K euro) en tijdelijke versterking van de inhouse selectiecapaciteit (331K euro).

SGA-3SKC2ZZ-IS – INTERNE STROMEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel heeft betrekking op de afroaming van niet-aangewende middelen die destijds vanuit de Coroprovisie werden herverdeeld.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
2023	1e BA	1e BA-JR	BU	1e BA	1e BA-JR	BU
Uitgaven	137	137	137	137	137	137

Inhoudelijke toelichting:

In 2023 werd het onbelaste saldo voor 137K euro afgeroomd door terugstorting van die schuld (lees niet-aangewende coronamiddelen) naar de algemene middelen van de Vlaamse Gemeenschap via de betaling van een interne verrichting.

Saldo-beweging DAB Overheidspersoneel:

Bij BA 2023 werd een totale interingsbehoefte van 4.429K euro aan VAK en 7.011K euro aan VEK voorgesteld en dit met het oog op o.a. de verdere financiering van het project loonmotor alsook de financiering van de migratie van een aantal data-centers. Zoals beschreven bij de aanwending van de werkingskosten van de DAB (zie begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT) werden de voor deze projecten voorziene middelen niet volledig aangewend waardoor er finaal een lagere intering in het saldo van de DAB werd gerealiseerd dan voorzien. Op basis van de gegevens van de uitvoeringsrekening was er voor de DAB Overheidspersoneel het afgelopen jaar een intering van 2.852K euro.

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, ethische en kwaliteitsvolle organisaties.

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

- Versterken van het organisatie- en risicobeheer binnen het werkterrein Vlaamse administratie:
 - o 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, ...).
 - o 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.
 - o 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.
 - o 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:
 - o Beleidsinput aanleveren. Op basis van haar auditwerkzaamheden maakt Audit Vlaanderen periodiek een analyse van mogelijke structurele of beleidsmatige verbeterpunten, aandachtspunten, opportuniteiten,...
 - o Versterken van de kennis over organisatie- en risicobeheer door het aanbieden van opleidingen, handreikingen, faciliteren van (bestaande) netwerken,...

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.

Op 9 februari 2023 keurde het auditcomité van de Vlaamse administratie en de lokale besturen het ondernemingsplan en de auditplanning voor 2023 goed.

In 2023 leverde Audit Vlaanderen 30 auditrapporten op voor de Vlaamse administratie:

- 6 rapporten m.b.t. de maturiteit van het risicomanagement;
- 15 procesaudits;
- 1 adviesopdracht;
- 2 rapporten van de thema-audit Artificiële Intelligentie waaronder het globaal rapport;
- 2 rapporten van de thema-audit Robotic Process Automation. Het globaal rapport RPA werd op 16 januari 2024 opgeleverd, de werkzaamheden gebeurden volledig in 2023;
- 2 interne auditrapporten ter voorbereiding van de ISAE 3402 type II attestatie bij het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting;
- 2 forensische auditrapporten.

Eind 2023 stelde Audit Vlaanderen voor 44 entiteiten ook een beleidsgericht rapport 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, kunnen enerzijds een sterke hefboom zijn bij het realiseren van mogelijke effectiviteits- of efficiëntiewinsten en/of anderzijds de interbestuurlijke relaties versterken.

In 2022 leverde Audit Vlaanderen de conclusies van de audit over de handavingsprocessen inzake milieuhygiëne binnen de Vlaamse administratie op. In 2023 werd deze opdracht uitgerold naar de lokale besturen. De resultaten en globale conclusies van deze thema-audit worden verwacht in 2024.

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.

In 2023 ontplooi de Audit Vlaanderen verdere initiatieven die de single audit gedachte binnen de Vlaamse administratie invullen zoals:

- periodiek overleg met de voorzitters van de verschillende auditcomités en interne auditdiensten binnen EVA's en de VRT,
- een opleiding over informatieveiligheid voor de leden van een auditcomité,
- toelichting aan de bedrijfsrevisoren over risicomanagement binnen de Vlaamse administratie en de ISAE 3402 resultaten,
- periodiek overleg met andere controle-actoren zoals het Rekenhof, Inspectie van Financiën, de Vlaamse Auditautoriteit, het Instituut van Bedrijfsrevisoren en het Departement Financiën en Begroting.

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 2023 werd opnieuw een dergelijk overleg georganiseerd. Zoals steeds werden verbeteringsuggesties opgenomen door Audit Vlaanderen en werd bewaakt dat conclusies en aanbevelingen geen dode letter blijven.

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

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

In 2023 werd de samenwerking met het Agentschap Overheidspersoneel verdergezet. Zo ondersteunde Audit Vlaanderen het agentschap bij de organisatie van hun leernetwerk 'organisatieontwikkeling en -beheersing' en vond bilateraal overleg plaats met dit agentschap over de invulling van het VO-breed risicomanagement.

Eind 2023 organiseerde Audit Vlaanderen, in samenwerking met Digitaal Vlaanderen en het innovatievlaanderen-netwerk (INO-vlaanderen), een inspiratiesessie voor het werkkterrein over Artificiële intelligentie.

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

2.2. BUDGETTAIR KADER

ISE AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Voor het ISE Audit Vlaamse overheid zijn er geen beleidskredieten ingeschreven. De kredieten voor het ISE Audit Vlaamse overheid worden opgenomen onder het apparaatsprogramma SA. Zie punt VI - Apparaatskredieten en begrotingsprogramma's zonder Beleidsveld.

VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

1.1. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

PROGRAMMA SA – SGO – AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	3.848	416	0	36.410	36.362
1e aanpassing BA-JR	3.848	416	0	38.700	38.552
BU	3.630	452	0	38.865	38.333

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

Het agentschap bevat ook een aantal dienstencentra, met name:

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

Ook de dienst Diversiteitsbeleid maakt deel uit van het Agentschap Overheidspersoneel, en in uitvoering van het regeerakkoord zijn onder meer ook de dienst GDPB, het business continuity management en het risicomangement tijdens deze regeerperiode overgeheveld naar het Agentschap Overheidspersoneel.

Het Agentschap Overheidspersoneel biedt tenslotte ook administratieve ondersteuning aan de werking van het Vlaams Pensioenfonds.

ONTVANGSTENARTIKELEN

SG0-9SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	3.848	0	0	0	0
1e aanpassing BA-JR	3.848	0	0	0	0
BU	3.630	0	0	0	0

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Dit begrotingsartikel kende in 2023 een sterke evolutie door de opwaartse bijstelling (bij begrotingsopmaak 2023) van de ontvangsten met 3.843K euro ingevolge de overdracht van de ontvangsten uit Sociale Maribel (namens rechtspersoon ministeries Vlaamse Gemeenschap) vanuit algemene ontvangstenartikel (GB0-9GAFAZZ-OW) van het departement WVG (waar deze ontvangsten op nul werden gezet). Bij 1^{ste} aanpassing BA-JR gebeurde er ten opzichte van 1^{ste} aanpassing BA geen bijstelling van de kredieten. Bij BU werd 3.630 K euro (of 95%) van de geraamde inkomsten gerealiseerd. De beperkte niet-realisatie heeft vooral te maken met de laattijdige ontvangst van de eindafrekening van de Sociale Maribel (gebudgetteerd voor 2023 maar pas ontvangen in februari 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).

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	0	416	0	0	0
1e aanpassing BA-JR	0	416	0	0	0
BU	0	452	0	0	0

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Bij 1^{ste} aanpassing BA-JR gebeurde er ten opzichte van 1^{ste} aanpassing BA geen bijstelling van de kredieten. Bij begrotingsuitvoering werd iets (36K euro) meer aan ontvangsten gerealiseerd dan geraamd (te wijten aan iets hogere inflatoire loondruk dan initieel ingeschat).

UITGAVENARTIKELEN

SG0-1SAC2ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	0	0	0	33.046	33.046
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	34.763	34.763

BU	0	0	0	35.405	35.544
-----------	---	---	---	--------	--------

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Op het loonkrediet van AgO gebeurden er bij 1^{ste} aanpassing BA-JR ten opzichte van 1^{ste} aanpassing BA volgende bijstellingen (voor in totaal een bedrag van 1.717K euro VAK/VEK):

- Opwaartse bijstelling met 23K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van de middelen van Werkwijzer. Het betreft hier personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs die jaren geleden zijn verplaatst naar diensten van de Vlaamse overheid;
- Opwaartse bijstelling met 78K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de Oekraïne-provisie voor het inzetten van bijkomende personeelscapaciteit in het Selectiecentrum van AgO;
- Opwaartse bijstelling met 45K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de Oekraïne-provisie voor tijdelijke versterking van het CCVO (Coördinatie- en Crisiscentrum van de Vlaamse overheid);
- Opwaartse bijstelling met 149K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van personeelskredieten in het kader van het Europees Voorzitterschap;
- Opwaartse bijstelling met 577K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling middelen uit de provisie middelen Sectoraal Akkoord (begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR) voor uitvoering recurrente maatregelen in het kader van het Sectoraal Akkoord 2020-2022;
- Opwaartse bijstelling met 95K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand oktober;
- Opwaartse bijstelling met 750K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling middelen uit de provisie 5-sporen (begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR) voor tijdelijke uitbreiding van de personeelscapaciteit van AgO in het kader van de implementatie van het 5-sporenbeleid (via twee herverdelingsbesluiten, voor respectievelijk de herverdeling van 457K euro VAK/VEK en 293 VAK/VEK).

Het beschikbare loonkrediet van AgO werd volledig vastgelegd en vereffend. Finaal werd bij begrotingsuitvoering het loonkrediet met 642K euro overschreden ingevolge het aanleggen van provisies voor het vakantiegeld en voor de niet-opgenomen vakantiedagen (er werd hiervoor op een anomalie geboekt).

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).

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	0	0	0	416	416
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	808	808
BU	0	0	0	339	340

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Ten opzichte van 1^{ste} aanpassing BA gebeurden er op dit begrotingsartikel geen bijsturingen. In het bedrag van 808K euro is tevens rekening gehouden met het (gecumuleerde) krediet van overdracht van de voorbije jaren (zoals opgenomen in ORAFIN).

Ingevolge het nemen van een aantal maatregelen werd in 2023 beslist om de loonkost van twee personeelsleden die voor een aparte rechtspersoon werken en waarvan de loonkost volledig wordt teruggevorderd rechtstreeks aan te rekenen op dit begrotingsartikel (basisallocatie 1SA403) en op die manier het loonkrediet van AgO (waar deze personeelsleden voorheen op werden aangerekend) te ontlasten.

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.

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	0	0	0	2.948	2.900
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	3.129	2.981
BU	0	0	0	3.121	2.449

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Op de werkingsmiddelen van AgO gebeurden er bij 1^{ste} aanpassing BA-JR ten opzichte van 1^{ste} aanpassing BA volgende bijstellingen (voor in totaal een bedrag van 181 K euro aan VAK en 81 K aan VEK):

- Opwaartse bijstelling met 19K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van werkingskosten in het kader van het Europees Voorzitterschap;
- Opwaartse bijstelling met 162K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling middelen uit de provisie 5-sporen (begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR) voor de werkingskosten (rugzakjes) in het kader van de tijdelijke uitbreiding van de personeelscapaciteit van AgO naar aanleiding van de implementatie van het 5-sporenbeleid (via twee herverdelingsbesluiten, voor respectievelijk de herverdeling van 69K euro VAK/VEK en 93 VAK/VEK);
- Neerwaartse bijstelling met 100K euro aan VEK voor de herverdeling van VEK-kredieten (naar begrotingsartikel SG0-1SKC2TE-WT) via Ministerieel Besluit met oog op betaling van een aantal facturen op het beleidskrediet van de dienst GDPB.

Het in de begroting ingeschreven krediet werd voor wat het VAK betreft volledig aangewend (een uitvoeringspercentage quasi 100%), werd voor wat het VEK betreft ook grotendeels vereffend (een uitvoeringspercentage van 82%).

1.2 AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS

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

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	0	0	0	4.230	4.230
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	5.275	5.275
BU	1	0	0	4.505	4.525

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

Voorafgaande opmerking: overeenkomstig de instructies zijn er voor de ontvangstenartikels geen afzonderlijke lijnen BA-JR opgenomen in de door Financiën en Begroting ter beschikking gestelde tabellen. Deze zijn standaard gelijk aan de bedragen bij BA en worden niet herhaald. Derhalve is begrotingsartikel SGB-9SACTZZ-OW in onderstaand overzicht niet opgenomen.

SGB-9SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	0	0	0	0	0
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	0	0
BU	1	0	0	0	0

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Vermits er op dit begrotingsartikel in 2023 geen ontvangsten werden verwacht, werden de geraamde ontvangsten zowel bij 1^{ste} aanpassing BA en 1^{ste} aanpassing BA-JR in 2023 ongewijzigd op "nul" ingeschat. Bij begrotingsuitvoering werd finaal 1K euro aan inkomsten gerealiseerd in het kader van een buitenlandse dienstreis.

UITGAVENARTIKELEN

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 arrondissementcommissarissen.

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	0	0	0	3.638	3.638
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	3.912	3.912
BU	0	0	0	4.018	4.025

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Op het loonkrediet van de Dienst van de Gouverneurs gebeurde na 1^{ste} aanpassing BA in totaal een opwaartse bijstelling met 274K euro aan VAK/VEK met volgend detail:

- Opwaartse bijstelling met 10K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand oktober;
- Opwaartse bijstelling met 264K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de Oekraïne-provisie voor het inzetten van bijkomende personeelscapaciteit (in principe één personeelslid per provincie, in 2023 ingevuld voor 3 provincies).

Het beschikbare loonkrediet van de Dienst van de Gouverneurs werd volledig vastgelegd en vereffend. Finaal werd bij begrotingsuitvoering het loonkrediet met 106K euro overschreden ingevolge het aanleggen van de provisies voor het vakantiegeld en voor de niet-opgenomen vakantiedagen (er werd hiervoor een anomalie geboekt).

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. Bij het overzicht van de ontvangstenartikels werd dit artikel niet opgenomen (zie voorafgaande opmerking bij de bespreking van de ontvangstenartikels).

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	0	0	0	0	0
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	771	771
BU	0	0	0	0	0

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurde er in 2023 geen bijstelling van de kredieten omdat er in 2023 geen gedetacheerde personeelsleden waren. Het bedrag van 771K euro is het bedrag van het door de jaren heen opgebouwde saldo.

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.

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
------	----	----	----	-----	-----

1e aanpassing BA	0	0	0	592	592
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	592	592
BU	0	0	0	487	500

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurde er tussen 1^{ste} aanpassing BA en 1^{ste} aanpassing BA-JR geen bijstelling van de kredieten. In totaal werd 487K euro van het beschikbare VAK vastgelegd (of een uitvoeringspercentage van 82%), 500K van het beschikbare VEK of een uitvoeringspercentage van 84%.

2. AGENTSCHAP AUDIT VLAANDEREN

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

PROGRAMMA SA – SBO – AUDIT VLAANDEREN

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	0	0	0	8.355	8.549
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	8.424	8.618
BU	0	0	0	8.048	7.985

ONTVANGSTENARTIKELEN

Niet van toepassing. Het agentschap Audit Vlaanderen beschikt niet over ontvangstenartikelen.

UITGAVENARTIKELEN

SB0-1SAC2ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit loonartikel is bestemd voor de personeelskosten van Audit Vlaanderen.

Kredietevolucie:

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	0	0	0	4.771	4.771
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	4.837	4.837
BU	0	0	0	4.465	4.478

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

De loonkredieten in de jaarrekening 2023 zijn zowel in VAK als in VEK 66K euro hoger in vergelijking met de kredieten BA 2023 ingevolge de herverdelingen van de indexprovisie en van de centrale provisie voor maatregelen in het kader van het sectoraal akkoord 2020-2022.

Het uitvoeringspercentage van de loonkredieten belooft in VAK 92% en in VEK 93%.

Dit uitvoeringspercentage is een gevolg van personeelsbewegingen die maken dat het kader van Audit Vlaanderen momenteel niet volledig is opgevuld.

SB0-1SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolucie:

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
------	----	----	----	-----	-----

1e aanpassing BA	0	0	0	3.584	3.778
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	3.587	3.781
BU	0	0	0	3.583	3.507

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

De werkingskredieten in de jaarrekening 2023 zijn zowel in VAK als in VEK 3K euro hoger in vergelijking met de kredieten BA 2023 ingevolge de herverdeling van de indexprovisie.

De werkingskredieten hebben een uitvoeringspercentage in VAK van 100%. Het VEK-uitvoeringspercentage belooft 93%.

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

3. DAB AUDIT VLAANDEREN

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

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

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

De twee dienstencentra behaalden deze attestaties eind 2021 en tonen hiermee aan dat de kwaliteit van de dienstverlening en het risicomanagement binnen deze dienstencentra werd versterkt. De aanpak en resultaten werden eind 2021 gecommuniceerd op een studiedag georganiseerd door het Instituut van de Bedrijfsrevisoren. Een verderzetting van deze interne en externe auditwerkzaamheden werd voorzien in 2022 en 2023 en moet op termijn leiden tot een versterking van het principe van single audit en een verminderde audit- en controlelast binnen de Vlaamse administratie.

PROGRAMMA SA – SBA – DAB AUDIT VLAANDEREN

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	619	0	0	400	619
1e aanpassing BA-JR	619	0	0	400	619
BU	282	0	0	400	336

ONTVANGSTENARTIKELEN

SBA-2SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	250	0	0	0	0
1e aanpassing BA-JR	250	0	0	0	0
BU	282	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

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

SBA-2SACAZZ-OG – OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen overschot weer van vorige boekjaren.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	370	0	0	0	0
1e aanpassing BA-JR	370	0	0	0	0
BU	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

Ongewijzigd

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

Op dit begrotingsartikel worden de kosten van externe auditopdrachten en de kosten voor de uitbouw van continuus auditing aangerekend.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	0	0	0	400	400
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	400	400
BU	0	0	0	400	336

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

Conform het principe van de DAB, worden uitgaven voor de externe inhuring van auditcapaciteit op de DAB aangerekend in functie van de ontvangsten op de DAB. Daarnaast was voor 2023 een intering van 150K euro op de reserves voorzien in het kader van het ISAE-project en het project continuus control monitoring.

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

(duizend euro)

2023	AO	TO	LO	VAK	VEK
1e aanpassing BA	0	0	0	0	219
1e aanpassing BA-JR	0	0	0	0	219
BU	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

Het over te dragen saldo stijgt met 96K euro tot 316K euro ingevolge hogere ontvangsten (delta +32K euro) en lagere uitgaven (delta +64K euro) dan begroot.

VII. LIJST MET AFKORTINGEN

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
CCVO	Crisiscentrum van de Vlaamse overheid
DAB	Dienst met Afzonderlijk Beheer
DKBUZA	Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken
DVW	De Vlaamse Waterweg
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
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
OVAM	Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij
PDOS	Pensioendienst voor de Overheidssector
R&S	Rekrutering en Selectie
RPA	Robotic Process Automation
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VO	Vlaamse overheid
VMM	Vlaamse Milieumaatschappij
VMSW	Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen
VPF	Vlaams Pensioenfonds
VPS	Vlaams personeelsstatuut
VTO	Vorming, Training, en Opleiding
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten

VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'

In het begrotingsjaar 2023 waren er geen nieuwe decretale initiatieven. Voor wat betreft het Intern Structuurelement HR waren er wel enkele andere regelgevende initiatieven, 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

Ontwerpbesluit 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 wordt in 2023 verdergezet en 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

In 2022 werden ontwerpbesluiten tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut opgesteld die voor elk van deze 5 sporen de arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden van de Vlaamse overheid zullen wijzigen. Het betreft een apart ontwerpbesluit voor elk van de 5 sporen en een specifiek besluit voor de nautische keten. In 2023 werd de besluitvormingsprocedure voor deze 6 ontwerpbesluiten verdergezet.

Mijlpalen:

- De Vlaamse Regering verleende op 24 maart 2023 haar eerste principiële goedkeuring aan de 6 ontwerpbesluiten tot wijziging van het VPS met oog op onderhandelingen in het Sectorcomité XVIII;
- Na afloop van deze onderhandelingen verleende de Vlaamse Regering op 19 januari 2024 haar tweede principiële goedkeuring aan de 6 ontwerpbesluiten tot wijziging van het VPS met oog op aanvraag van het advies van de Raad van State;
- Na advies van de Raad van State verleende de Vlaamse Regering op 29 maart 2024 haar definitieve goedkeuring aan de 6 ontwerpbesluiten.

SD 2. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid (OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid)

Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de uitvoering van het sectoraal akkoord 2020-2021

Omschrijving:

Eind 2022 werden de onderhandelingen met de vakbonden over het eerste sectoraal akkoord voor de diensten van de Vlaamse overheid in deze regeerperiode afgerond. Voor dit akkoord is een budget beschikbaar van 16 mio euro. Deze onderhandelingen gaven aanleiding tot een aanpassing van de geldelijke bepalingen in het VPS.

Mijlpalen:

- De Vlaamse Regering verleende op 24 maart 2023 haar eerste principiële goedkeuring aan het ontwerpbesluit met oog op onderhandelingen in het Sectorcomité XVIII;
- Na afloop van de onderhandelingen in het Sectorcomité XVIII verleende de Vlaamse Regering op 30 juni 2023 haar tweede principiële goedkeuring aan het ontwerpbesluit met oog op aanvraag van het advies van de Raad van State;
- Na advies van de Raad van State verleende de Vlaamse Regering op 8 september 2023 haar definitieve goedkeuring aan het ontwerpbesluit.