

BELEIDS- EN BEGROTINGSTOELICHTING
BEGROTINGSUITVOERING 2024
HR EN AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Ingediend door

Hilde Crevits

Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid,
Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale
Economie en Zeevisserij

I. INHOUDSTAFEL

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER.....	3
III. SAMENVATTING	4
IV. HORIZONTALE DOELSTELLING	4
V. BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID	6
1. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT HR	6
1.1. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN	8
1.2. BUDGETTAIR KADER.....	17
1.2.1. DEPARTEMENT EN IVA'S ZONDER RECHTSPERSOONLIJKHEID (EXCL. DAB'S) ...	18
1.2.2. DAB'S	30
2. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT AUDIT VLAAMSE OVERHEID	35
2.1. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN	36
2.2. BUDGETTAIR KADER.....	38
VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD.....	39
1.1. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL	39
1.2. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS.....	43
2. AGENTSCHAP AUDIT VLAANDEREN.....	47
3. DAB AUDIT VLAANDEREN.....	48
VII. LIJST MET AFKORTINGEN	52
VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'	53
IX. BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE RESOLUTIES EN MOTIES VAN HET VLAAMS PARLEMENT	55
X. BIJLAGE 'AANBEVELINGEN VAN HET REKENHOF'	55
XI. BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE ARRRESTEN VAN HET GRONDWETTELIJK HOF EN VAN HET HOF VAN JUSTITIE'	56

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

In 2024 begon ik mijn mandaat als minister van Bestuurszaken, waarbij ik de fakkel van mijn voorganger overnam. In de beleidsnota's van mijn bevoegdheden bouwde ik verder op het werk van eerdere ministers, en legde ik mijn eigen beleidsplannen vast.

In een wereld en een sector die continu in beweging zijn, is het essentieel dat burgers kunnen rekenen op een sterke overheid met bekwame en geïnspireerde medewerkers. We moeten vandaag meer dan ooit de focus leggen op onze kerntaken en onze krachten bundelen om samen te werken. Een sterke overheid, begint bij sterke medewerkers. We hebben vandaag niet alleen plichtsbewuste uitvoerders nodig, maar ook creatieve denkers nodig, bruggenbouwers, strategen en daadkrachtige medewerkers.

Van onze Vlaamse overheid wordt veel verwacht, elke dag moeten de bijna 28.000 personeelsleden het beste van zichzelf geven om in deze zeer complexe tijden oplossingen te zoeken voor de vele uitdagingen. Er wordt een grote mate van flexibiliteit verwacht waar de kwaliteit niet onder mag lijden. Dat alles moet gebeuren binnen een budgettaire context waar we voortdurend op zoek moeten gaan naar efficiëntiewinsten. Dat vraagt veel beleidsvoerend vermogen en een kritische én voluntaristische geest om de dingen mee in beweging te zetten.

Meer dan ooit is het daarom belangrijk dat er ingezet wordt op een sterk en modern HR-beleid dat focust op het welzijn, het leiderschap, het loopbaan- en beloningsbeleid. 2024 was op dat vlak een belangrijk kantelpunt. Expeditie Talent werd op 1 juni 2024 geïmplementeerd. Deze implementatie heeft van velen de noodzakelijke inspanningen gevraagd die nog lang voelbaar zullen zijn in onze organisatie. We kunnen ons in deze tijden van een krappe arbeidsmarkt namelijk niet permitteren om niet mee te zijn met evoluties. Onze gemotiveerde medewerkers zijn ons belangrijkste menselijke kapitaal. Het is voor mij ook essentieel om (nieuw) beleid ook steeds binnen een goede sociale dialoog te kunnen afstemmen de komende jaren.

De Vlaamse overheid is een sterk merk en dat wil ik verder samen uitdragen met alle ambassadeurs. De Vlaamse overheid moet meer dan ooit bekend staan om haar voorbeeldrol inzake inclusie, diversiteit en gendergelijkheid. Ook voor wat betreft integriteit en deontologie zal ik verder blijven inzetten op het behouden van een onberispelijke reputatie.

Ik reken dan ook verder op AgO om het personeelsbeleid uit te dragen, de juiste mensen aan te trekken en te houden en om de lat hoog te leggen voor wat betreft de ondersteunende dienstverlening aan de entiteiten. Daarnaast verwacht ik ook dat Audit Vlaanderen met evenveel aandacht audits uitvoert binnen de Vlaamse overheid om de organisatie- en risicobeheersing verder te versterken.

III. SAMENVATTING

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

(duizend euro)					
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2024	0	0	0	103.371	103.371
BA-JR 2024	0	0	0	73.936	74.131
BU 2024	2.500	0	0	75.448	75.435

PROGRAMMA SK – INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

(duizend euro)					
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2024	0	0	0	103.371	103.371
BA-JR 2024	0	0	0	73.936	74.131
BU 2024	2.500	0	0	75.448	75.435

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

IV. HORIZONTALE DOELSTELLING

Voor de BBT HR en Audit Vlaamse overheid is er één horizontale doelstelling, met name het Horizontaal Integratie-en Gelijke Kansenbeleidsplan 2020-2024 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

In de eerste academische nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid is onder meer de disproportionele uitval van sollicitanten in kaart gebracht doorheen het selectieproces op basis van geanonimiseerde datasets. Het onderzoek stelt geen discriminatie vast in de eerste fase van de selectieprocedure, maar detecteerde

wel een aantal verbeterpunten in de selectieprocedure op het vlak van de instroom van kansengroepen. Mijn administratie maakte een actieplan op om de vastgestelde knelpunten uit de nulmeting weg te werken. Dit actieplan is in 2024 uitgerold (zie verder OD 6.1 en OD 6.2).

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

Eind 2024 heeft mijn administratie samen met de federale overheid en de andere gewesten en gemeenschappen gerapporteerd over de onderzoeksresultaten aan de bevoegde Europese instellingen, conform de Europese regelgeving. Mijn administratie zette ook gericht in op digitale toegankelijkheid door middel van een ondersteunings- en controleorgaan dat steekproeven uitvoerde op publieke websites en applicaties waarin de mate van toegankelijkheid werd onderzocht (49 keuro op artikel SG0-1SKC2TB-WT). Op basis van deze resultaten kon er vervolgens bijgestuurd worden. Dit orgaan zorgde ook voor ondersteuning bij vragen over digitale toegankelijkheid. Hiervoor werden twee voltijdse tijdelijke medewerkers aangeworven voor 2023-2024 op het loonkrediet van AgO (SG0-1SAC2ZZ-LO). De Vlaamse overheid vervult een voorbeeldrol door haar dienstverlening, zowel fysiek als digitaal, maximaal toegankelijk te maken en te ontdoen van drempels die participatie in de weg staan. Het naleven van de Europese richtlijn inzake digitale toegankelijkheid van overheidswebsites en applicaties vormt hierbij een belangrijk uitgangspunt.

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 HR-partners zich volledig kunnen richten op hun kerntaken.

Dit omvat de middelen die ingezet worden voor het formuleren van beleidsvoorstellen met betrekking tot HR en organisatieontwikkeling 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.

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

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

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

Voor het algemene beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling werden meerdere **prestatie-indicatoren** geselecteerd. Volgende prestatie-indicatoren werden gekozen:

Benaming	Algemene klantentevredenheid
Definitie	Twee keer per jaar wordt een interne tevredenheidsmeting bij de HRbusinesspartners afgenomen. De algemene tevredenheidsvraag luidt als volgt: hoe tevreden ben je over de dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel in het algemeen?
Relevantie	Strategische Doelstelling 8 (Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR)
Meetfrequentie	Halfjaarlijks
Soort indicator	Effectindicator
Waarde bij BO2024	3,7 op 5
Laatst gekende waarde	3,7 op 5 (eind 2024)

Benaming	Doorlooptijd van selecties
Definitie	De doorlooptijd wordt gemeten vanaf het intakegesprek tot het afsluiten van het proces-verbaal.
Relevantie	Operationele Doelstelling 8.2. (Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening)
Meetfrequentie	Jaarlijks
Soort indicator	Effectenindicator
Waarde bij BO2024	63 dagen 73% van de procedures werd binnen de 80 dagen afgerond
Laatst gekende waarde	64 dagen 74% van de procedures werd binnen de 80 dagen afgerond

Benaming	Aandeel contractuele personeelsleden
Definitie	Het aantal contractuele personeelsleden ten op zichten van het totale personeelsaantal van de diensten van de Vlaamse overheid.
Relevantie	Strategische Doelstelling 3 (Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden) en Operationele Doelstelling 3.1. (De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling).
Meetfrequentie	Jaarlijks
Soort indicator	Effectindicator
Waarde bij BO2024	32,1%
Laatst gekende waarde	28,3% (2024)

Benaming	Prestatiegraad
Definitie	De prestatiegraad geeft de verhouding weer van de personeelsaanwezigheid ten opzichte van de personeelsbeschikbaarheid van de organisatie. Bij deze berekening wordt de 'gepresteerde' tijd in de organisatie samengeteld en gedeeld door de tijd die een voltijds personeelslid in theorie beschikbaar kan zijn. Het bekomen getal geeft weer hoeveel procent van de door de entiteit beschikbaar gestelde tijd er effectief gepresteerd wordt en geeft als dusdanig een inschatting van de mate waarin bepaalde afwezigheden ten gevolge van ziekte en arbeidsongeval, familiale redenen, ... in een organisatie voorkomen. Hoe lager deze ratio, hoe minder de personeelsleden effectief prestaties leveren.
Relevantie	Strategische Doelstelling 3 (Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden) en Operationele Doelstelling 3.2. (De hervorming van het ziekteverlof).
Meetfrequentie	Jaarlijks
Soort indicator	Effectindicator
Waarde bij BO2024	72%
Laatst gekende waarde	72,4% (2024)

Benaming	VTO-participatiegraad (Vorming, Training, Opleiding)
Definitie	De VTO-participatie toont de verhouding van het totaal aantal personeelsleden dat binnen een bepaalde periode tenminste één VTO-activiteit heeft gestart (en dus een minimale VTO-inspanning leverden) ten opzichte van het aantal personeelsleden op de laatste dag van deze periode, en wordt uitgedrukt als een percentage.
Relevantie	Strategische Doelstelling 2 (Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid) en Operationele Doelstelling 2.2. (Verhoging van de globale opleidingsinspanningen).
Meetfrequentie	Jaarlijks
Soort indicator	Effectindicator
Waarde bij BO2024	72,8%
Laatst gekende waarde	81,9% (2024)

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 20 februari 2024 bracht het Rekenhof in het Vlaams Parlement verslag uit van haar onderzoek naar de recent afgeronde personeelsbesparingen in de diensten van de Vlaamse overheid. Mijn administratie heeft op basis hiervan voorstellen als input voor het huidige regeerakkoord voorbereid om het bestaande beleidskader rond personeelsplanning te actualiseren en te dynamiseren.

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 2023 werd een onderzoeksinstantie ingeschakeld om een kader dat entiteiten richtlijnen biedt voor het beheer van verschillende tewerkstellingsvormen wetenschappelijk te onderbouwen. De resultaten hiervan werden in de loop van 2024 opgeleverd. Deze bevindingen worden door mijn administratie verder verwerkt in voorbereidingen van het beleidskader strategische personeelsplanning (zie OD 1.1).

OD 1.3. Employer branding

In 2024 werd op basis van een eerder uitgevoerd arbeidsmarktonderzoek een geactualiseerde employer branding strategie ontwikkeld om de Vlaamse overheid verder als een aantrekkelijke en unieke werkgever te promoten. Zo werd in het najaar de campagne "Waar doe jij je job voor?" gelanceerd, waarbij aan de hand van ambassadeurs van de Vlaamse overheid de diversiteit aan jobs binnen de Vlaamse overheid in beeld werd gebracht om zo potentiële sollicitanten aan te trekken. In het kader hiervan werd 70 keuro vastgelegd voor de samenwerking met een externe partner voor de conceptuele uitwerking en productie van deze mediacampagne (aanrekening op SG0-1SKC2TA-WT). De campagne werd gelanceerd op diverse sociale mediafora, op het vacatureplatform Werkenvoorvlaanderen en het intranet Vlaanderen intern (93 keuro voorzien op SG0-1SKC2TA-WT voor de aankoop van mediakanalen om de campagne op te lanceren).

OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid

Met de implementatie van Expeditie Talent, het nieuwe personeelsbeleid van de Vlaamse overheid, werden de juridische drempels voor een modern in- en doorstroombeleid zo veel mogelijk weggewerkt. Zo nemen personeelsleden sinds 1 juni 2024 hun contractueel of statutair statuut mee wanneer zij een doorstroombeweging maken binnen de Vlaamse overheid. Ook kan een personeelslid tijdelijk een lichtere functie opnemen binnen de eigen entiteit via het instrument 'vrijwillige tijdelijke functieverlichting'.

OD 1.5. Versoepeling van de diplomavooraarden

Mijn administratie bereidde een vereenvoudiging van de EVC-procedure voor. Dit is een specifieke procedure waarmee de Vlaamse overheid kandidaten kan aanwerven die niet aan de diplomavooraarden voldoen, maar wel over de nodige kennis of (beroeps)ervaring beschikken. Deze vereenvoudiging neemt een drempel weg en creëert meer kansen voor kandidaten met potentieel.

SD 2. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid

OD 2.1. Ontwikkelen van een duurzaam loopbaanbeleid

Het pilootproject rond begeleide externe heroriëntering, waarbij onderzocht werd in welke mate personeelsleden succesvol kunnen worden geheroriënteerd naar een functie buiten de Vlaamse overheid, werd in 2024 aan de hand van een aantal proefcases uitgerold. De bevindingen hierover werden opgeleverd en geanalyseerd en waar mogelijk verder meegenomen in het ruimer loopbaanbeleid rond personeelsmobiliteit. De expertise die AgO hierin opbouwde wordt meegenomen in de adviesverlening naar entiteiten. Verder werd in 2024 vooral gefocust op het zo goed mogelijk ondersteunen van de entiteiten bij de implementatie van de loopbaaninstrumenten die voortvloeien uit Expeditie Talent, zoals de vrijwillige tijdelijke functieverlichting (zie ook OD 1.4). Verder werd de dienstverlening rond begeleide heroriëntering uitgebouwd.

OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen

In 2024 zette AgO verder in op de uitrol van de makersstrategie binnen de Vlaamse overheid, waarbij ze entiteiten opleidt in het zelf maken en aanbieden van digitaal leermateriaal (7 keuro), zoals micro-(e)learnings. Daarnaast voorzag mijn administratie in leermateriaal ter ondersteuning van de entiteiten bij de uitrol van Expeditie Talent. Hierbij werd ingezet op het versterken van leidinggevend (o.a. via opleidingen prestatie management, objectieve verslaggeving en remediëringsgesprekken voeren). Ook werd er i.s.m. een externe partner ondersteuning voorzien voor de managementorganen om een waarderingskader binnen de entiteit op te zetten (148 keuro op SGA-3SKC2TA-WT).

OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid

In de afgelopen jaren heeft de Vlaamse Regering aanzienlijke stappen gezet om het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid te moderniseren en toekomstgericht te maken. Op 19 januari 2024 heeft de Vlaamse Regering het besluit tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut, met betrekking tot de modernisering van het HR-beleid, het beloningsbeleid en het prestatie management, voor de tweede keer principieel goedgekeurd. Na onderhandelingen met de vakorganisaties volgde op 29 maart 2024 de definitieve goedkeuring van de ontwerpbesluiten tot aanpassing van het personeelsbeleid. Op 1 juni 2024 trad Expeditie Talent, het vernieuwde personeelsbeleid, in werking. Het belang van prestaties en competenties in de loonvorming is toegenomen, terwijl het belang van anciënniteit is afgenomen. Het nieuwe salarissysteem op basis van evaluatie is gericht op het bevorderen van

aantrekkelijk werkgeverschap om zo talenten aan te trekken en langdurig te motiveren.

Nieuw aangeworven personeelsleden starten automatisch in het nieuwe salarissysteem op basis van evaluatie, evenals personeelsleden die bevorderen. Voor de statutaire en contractuele personeelsleden in dienst voor 1 juni 2024 blijft het oude salarissysteem op basis van anciënniteit van toepassing. Zij kunnen ervoor kiezen om vrijwillig over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie. Jaarlijks zijn er drie overstapmomenten, voorafgegaan door een aanvraagperiode. Het eerste overstapmoment vond plaats op 1 januari 2025, met een aanvraagperiode die liep tot en met 30 november 2024. Op 31 december 2024 hadden in totaal 4.806 personeelsleden de overstap naar het nieuwe salarissysteem aangevraagd.

In 2024 werd tevens een overstapsimulator beschikbaar gesteld aan de personeelsleden om hen te ondersteunen bij hun vrijwillige keuze om al dan niet over te stappen naar het nieuwe salarissysteem. Meer dan 18.000 personeelsleden maakten hier in 2024 gebruik van. Met deze simulator kunnen personeelsleden zelf bepalen wat het beste moment is om over te stappen naar het nieuwe salarissysteem.

De implementatie van dit nieuwe salarissysteem ging gepaard met een uitgebreid verandertraject, waarbij communicatie en opleiden centraal stonden. Voor de communicatiestrategie (inclusief copywriting en webpaginakosten) werd een bedrag van 67 keuro vastgelegd in 2024.

SD 3. Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden

Op 1 juni 2024 trad Expeditie Talent, het vernieuwde personeelsbeleid, in werking. Met dit nieuwe personeelsbeleid stemde de Vlaamse Regering de arbeidsvoorwaarden van statutaire en contractuele personeelsleden verder op elkaar af en is contractuele aanwerving de norm geworden. Op die manier zorgen we er mee voor dat de Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever blijft, zowel voor nieuw talent als voor talent dat al in dienst is.

OD 3.1. De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling

Het speerpunt van Expeditie Talent is de principiële contractuele tewerkstelling. Mijn administratie rolde in 2024 de juridische onderbouwing, ondersteunende dienstverlening en systeemtechnische aanpassingen verder uit en ondernam de nodige acties inzake communicatie en verandermanagement. In 2024 werd deze principiële contractuele tewerkstelling op al deze vlakken gerealiseerd.

OD 3.2. De hervorming van het ziekteverlof

Een ander belangrijk onderdeel van Expeditie Talent heeft betrekking op de hervorming van de ziekteregeling, waarbij de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden weggewerkt werden. Vanaf 1 juni 2024 genieten alle contractuele personeelsleden en nieuw statutair benoemde personeelsleden in een gezagsfunctie van een gelijke financiële ziekteregeling bij voltijdse ziekte. In 2024 werden 898 aanvullingen op de ziekte-uitkering van de mutualiteiten betaald. Ook hier werd de nodige aandacht geschonken aan communicatie en verandermanagement.

Voor de uitvoering van dit beleid werd specifiek een bedrag van 94 keuro toegewezen ter ondersteuning van de ziekteregeling en een bedrag van 592 keuro voor de technische uitwerking van de ziekteregeling (SGA-3SKC2TA-WT). Daarnaast werd een bedrag van 35 keuro gereserveerd voor juridische ondersteuning (SG0-1SK2CTA-WT).

OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds

Het Vlaams Pensioenfonds heeft zich als gevolg van Expeditie Talent in 2024 toegelegd op de implementatie van de aanvullende pensioentoezegging voor de diensten van de Vlaamse overheid, waarbij de vaste bijdrage van 3% van het salaris werd opgetrokken naar 5% en een step rate van 8%. Bijkomend stond de implementatie van de nieuwe pensioenplannen voor de contractuele personeelsleden van de nautische keten en van de Openbare Psychiatrische Zorgcentra Geel en Rekem centraal, als gevolg van de afsplitsing van het bestaand generiek pensioenplan van de diensten van de Vlaamse overheid.

Naast de verplicht bijdragende ondernemingen zijn volgende entiteiten als vrijwillig bijdragende onderneming al bij het Vlaams Pensioenfonds aangesloten: het eigen vermogen van het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek, de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (bekend onder de commerciële naam De Watergroep), het eigen vermogen Flanders Hydraulics en het Vlaams Mensenrechteninstituut. De algemene vergadering van het Vlaams Pensioenfonds heeft in december 2024 het lidmaatschap van de opdrachthoudende vereniging Farys als vrijwillig bijdragende onderneming met ingang van 1 januari 2025 goedgekeurd. Het eigen vermogen Xperta heeft zijn voornemen kenbaar gemaakt om als vrijwillig bijdragende onderneming ook toe te treden. 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.

Ingevolge de intentieverklaring tussen het Vlaams Pensioenfonds, de VVSG en het OFP Prolocus (het pensioenfonds voor lokale besturen) waarbij zij zich geëngageerd hadden om een gezamenlijk technisch onderzoek te voeren naar de terreinen waarop een samenwerking tussen of, bij voorkeur, een samensmelting van beide pensioenfondsen een meerwaarde kon opleveren, is uit dat onderzoek gebleken dat er een aantal knelpunten zijn die maken dat een samenwerking of samensmelting op dit moment niet de verwachte meerwaarde zou opleveren. Bijgevolg werden geen verdere stappen gezet in die richting.

In 2024 bedroeg de werkingssubsidie voor het Vlaams Pensioenfonds 535 keuro en werd 19.887 keuro (inclusief RSZ) uitgetrokken voor de bijdragen aan de opbouw van de tweede pensioenpijler. Daarnaast werd een bedrag van 13.500 keuro ingeschreven voor de opbouw van de solvabiliteitsmarge zodat het Vlaams Pensioenfonds de financiering van de ziekte-uitkering voor contractuele personeelsleden kan waarborgen. De kredieten hiervoor zijn terug te vinden respectievelijk op begrotingsartikels SG0-1SKC2TF-WT, SG0-1SKC2TD-LO en SG0-1SKC2TH-PA.

Voor de uitvoering van de aanvullende pensioenregeling in het kader van Expeditie Talent werden in de begroting 2024 kredieten vrijgemaakt en ingeschreven op begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT. Zo werd ook een budget van 36 keuro voorzien voor de vergelijkende analyse van de pensioenplannen binnen de Vlaamse overheid.

SD 4. Versterken van het welzijnsbeleid

OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn

In 2024 werd verder ingezet op een versterkt aanwezigheidsbeleid waarbij de ziekteafwezigheid maximaal moet teruggedrongen worden door meer mensen aan het werk te krijgen én te behouden. Hierbij staan open dialoog, vertrouwen en het vroegtijdig herkennen van signalen van onwelzijn centraal. Met het actieplan 'Taboes op de werkvloer' lag de focus binnen het preventief welzijnsbeleid in 2024 op het bespreekbaar maken van minder zichtbare onderwerpen die zich in de

taboesfeer bevinden, zoals de (peri)menopauze, financieel (on)welzijn en eenzaamheid.

Mijn administratie heeft verder in 2024 het bestek voor een vernieuwd raamcontract ziektecontrole uitgeschreven, waarvoor de gunning en opstart respectievelijk in 2025 en 2026 zullen plaatsvinden.

Ten slotte zette mijn administratie verder in op de ondersteuning van entiteiten om een preventief multidisciplinair welzijnsbeleid te voeren. Dit gebeurde onder meer door te investeren in de kwalitatieve uitbouw en opleiding van het netwerk van 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

In 2024 zette AgO het beleid om personeelsleden met (langdurige) gezondheidsproblemen alle kansen te geven om terug te re-integreren op de werkvloer actief verder. Het doel hiervan is om meer mensen aan de slag te krijgen en (langdurige) ziekteafwezigheid terug te dringen. Via de uitvoering van de omzendbrief re-integratie worden de entiteiten van de Vlaamse overheid gestimuleerd om een actief re-integratiebeleid te voeren. De entiteiten werden hierbij ondersteund door AgO. Vanuit de visie dat terug kunnen werken herstelbevorderend is, worden personeelsleden gestimuleerd om op een progressieve manier het werk te hervatten. Het aantal personeelsleden dat gebruik maakt van deze mogelijkheid neemt toe en de langdurige ziekteafwezigheid daalt, wat een indicatie is dat het gevoerde re-integratiebeleid zijn vruchten afwerpt. Zo daalde het langdurig ziekteafwezigheidspercentage van 4,7% in 2019 naar 4,2% in 2024, en nam het ziekteafwezigheidspercentage voor deeltijdse ziekte toe van 1,1% in 2019 naar 1,3% in 2023.

De verlofstelsels deeltijdse prestaties wegens ziekte en deeltijdse prestaties wegens handicap en chronische ziekte zijn dus belangrijke beleidsinstrumenten die ingezet worden bij de re-integratie van personeelsleden. In 2024 werkte mijn administratie verder aan een hervorming van deze verlofstelsels om de (resterende) verschillen tussen statutaire en contractuele tewerkstelling zo maximaal mogelijk weg te werken. Om een voorstel uit te werken met duidelijke modaliteiten en beslissingscriteria voor het toekennen van de stelsels werd ter inspiratie een vergelijkende analyse gemaakt van de beleidskaders van andere overheden.

SD 5. Versterken van het leiderschap

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

Mijn administratie heeft een aanpak uitgetekend om stelselmatig de dienstverlening rond leiderschapsontwikkeling voor leidinggevenden uit te breiden om zo te komen tot een geïntegreerd en duurzaam aanbod. Hierbij wordt gefocust op verschillende doelgroepen, gaande van beginnende leidinggevenden tot leden van het topkader. Er is in dit aanbod ook specifiek aandacht voor de doorstroom van leidinggevenden naar een hoger niveau.

OD 5.2. Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevenden

In 2024 ontsloot mijn administratie een uitgebreid ondersteuningsaanbod voor de leidinggevenden gericht op prestatie management, zodat zij zich optimaal konden voorbereiden op hun rol in het aangepaste prestatie management ten gevolge van Expeditie Talent (50 keuro op SGA-3SKC2TA-WT). Bestaande opleidingen werden aangepast en nieuwe opleidingsinitiatieven werden opgezet rond

gesprekstechnieken, prestatiebeoordeling, remediëringsgesprekken, coaching en de opmaak van waarderingskaders. Er was daarbij ook aandacht voor het welzijn van de leidinggevendenden via reboostgesprekken.

Voor de doelgroep top- en middenkader werd in 2024 verder ingezet op netwerking met de derde editie van het netwerk voor top- en middenkader over artificiële intelligentie. Hiervoor werd 32 keuro ingeschreven (SGA-3SKC2TA-WT). Daarnaast werd de tweede editie van de Masterclass Leiderschap, een overheidsbreed opleidingstraject voor entiteiten met een veranderproblematiek, afgerond (69 keuro op artikel SG0-1SKC2TA-WT) en werden de derde en vierde editie respectievelijk opgestart en voorbereid (96 keuro op artikel SGA-3SKC2TA-WT). Tot slot werkte mijn administratie aan een ontwikkeltraject voor potentieel middenkader om leidinggevendenden te versterken in hun leidinggevende en organisatieontwikkelingsvaardigheden. Vanaf juni kunnen kandidaten zich hiervoor inschrijven.

OD 5.3. Verhoging van de mobiliteit bij het management

Om de samenwerking binnen de Vlaamse overheid te verhogen, organiseerde mijn administratie in 2024 een nieuwe editie van het netwerkevent voor het top- en middenkader van de Vlaamse overheid. Op die manier krijgen leden van het top- en middenkader de mogelijkheid om te verbinden over entiteiten heen. Daarnaast biedt mijn administratie een masterclass leiderschap rond het thema organisatie- en veranderkunde. Deze masterclass richt zich op volledige directieteams en brengt verschillende entiteiten samen.

SD 6. Samenwerken in diversiteit

OD 6.1. Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen

In 2024 werd verder ingezet op de ondersteuning van entiteiten om een sterk en inclusief gelijkheids- en diversiteitsbeleid te voeren. De dienst Diversiteitsbeleid functioneert hierbij als expertisecentrum binnen de Vlaamse overheid. Om leidend ambtenaren gericht te kunnen ondersteunen om een onderbouwd gelijkheids- en diversiteitsbeleid te voeren, lanceerde mijn administratie een oproep voor twee inclusietrajecten bij entiteiten (9,7 keuro op artikel SG0-1SKC2TB-WT). Deze inclusietrajecten bieden een diepgaande bevraging over diversiteit en inclusie aan geïnteresseerde entiteiten. Met de aanbevelingen kunnen leidend ambtenaren met hun diversiteitsambtenaren en HRBP's gericht aan de slag gaan. Zo kunnen ze werk maken van een inclusieve organisatiecultuur op maat van de eigen organisatie. De dienst Diversiteitsbeleid ondersteunt entiteiten daarbij. In 2024 continueerde mijn administratie de uitrol van een traject voor de verdere professionalisering van diversiteitsambtenaren. De resultaten van het programma Gender in Topkader zijn zoveel mogelijk verankerd in bestaande processen en instrumenten gericht op de inclusie van ondervertegenwoordigde groepen in topmanagementfuncties. Verder sensibiliseerde mijn administratie over de verplichte voorrangsregel bij gelijkwaardigheid uit het Vlaams Personeelsstatuut. Via de recurrente diversiteitsmonitoring werd het gelijkheids- en diversiteitsbeleid opgevolgd, werd het beleidswerk onderbouwd en werd het bijgestuurd waar nodig (29,3 keuro op artikel SG0- 1SKC2TB-WT).

OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels

In de eerste academische nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid is onder meer de disproportionele uitval van sollicitanten in kaart gebracht doorheen het

selectieproces op basis van geanonimiseerde datasets. Mijn administratie maakte een actieplan op om de vastgestelde knelpunten uit de nulmeting weg te werken. Dit actieplan is in 2024 uitgerold. Ook rondde mijn administratie het traject inzake integraal toegankelijke selectie-instrumenten af. Verder voorzag de dienst Diversiteitsbeleid in (financiële) ondersteuning voor de tewerkstelling van jobstudenten en bemiddeling van werk- en leerstagiairs uit de kansengroepen (352 keuro op artikel SG0-1SKC2TB-LO). Ook continueerde de dienst Diversiteitsbeleid de bestaande taalondersteuning voor anderstalige stagiairs en jobstudenten (22 keuro op SG0-1SKC2TB-WT).

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

Mijn administratie financierde tewerkstellingsondersteunende maatregelen en ondersteunde entiteiten bij de facilitering ervan voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (599,8 keuro op artikel SG0-1SKC2TB-WT). Mijn administratie deed inspanningen om het integratieprotocol van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, dat tewerkstellingsondersteunende maatregelen bevat, nog beter te laten aansluiten bij het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Het sluitstuk van deze optimalisatie-oefening was de hernoeming van het integratieprotocol naar het inclusieprotocol. Mijn administratie werkte in het najaar van 2023 een voorstel uit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. Deze aanpassing was met name gericht op de actualisering en verruiming van de categorieën van personen met een handicap (inclusief chronische ziekte) en het inschrijven van een rechtsgrond voor de mogelijke monitoring van deze kansengroep via authentieke databanken. De definitie van een personeelslid met een handicap (inclusief chronische ziekte) werd overgenomen in het Vlaams Personeelsstatuut. Het wijzigende besluit werd op 26 april 2024 definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

SD 7. Modernisering deontologische code

Om een betrouwbare dienstverlener te zijn, moet de Vlaamse overheid blijvend aandacht hebben voor de verschillende aspecten van een krachtig integriteitsbeleid. In 2024 werden dan ook verschillende instrumenten, codes, processen en actoren onder de loep genomen en indien mogelijk reeds vernieuwd.

Zo voerde AgO eind 2024 een nieuw opleidingstraject in voor integriteitsactoren binnen de Vlaamse overheid (7 keuro op SG0-1SKC2TA-WT). Op die manier wordt gegarandeerd dat entiteiten over de nodige interne expertise op vlak van integriteit beschikken. Ook werd het voorbereidingstraject voor de opmaak van een beleidskader omtrent het integriteitsbeleid verdergezet. Dit kader is gericht aan de entiteiten en contactpersonen integriteit en bevat leidende principes en heldere afspraken die houvast bieden bij het vormgeven van het integriteitsbeleid binnen de entiteit.

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. De

gemeenschappelijke HR-dienstverlening van AgO bereikte al heel wat kwaliteits- en efficiëntiewinsten op het vlak van de dossierbehandeling personeelsadministratie, andere sociaal secretariaatstaken, loonverwerking, dienst- en hulpverlening sociale dienst, rekrutering & selectie, dienstverlening leren en ontwikkelen, adviesverlening, dienstverlening preventie en bescherming op het werk, ... Ook in 2024 werden deze schaalvoordelen gerealiseerd. Zo werden 77.590 cases beantwoord, 3.646 selectieprocedures afgehandeld met in totaal 23.400 kandidaten en 26 procedures van top- en middenkader. Door in te zetten op optimalisering en digitalisering binnen de beschikbare middelen van de DAB verhoogde de performantie van deze dienstverlening (zie SGA-3SKC2TA-WT aangevuld met middelen die via herverdeling verkregen werden voor 2024 via VRD2). In 2024 lag de focus op het aanpassen van de HR-technologie aan de beslissingen van de Vlaamse Regering van 29 maart 2024 over de invoering van Expeditie Talent. De prestatie-indicatoren uit het KPI-dashboard van AgO brengen de kwaliteit, klantgerichtheid en efficiëntie van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening op een transparante manier in kaart. De "algemene klantentevredenheid t.a.v. het Agentschap Overheidspersoneel" en de "doorlooptijd van de selecties" werden daarom opgenomen als prestatie-indicatoren in deze BBT. Daarbij wordt eveneens belang gehecht aan klantensturing, zowel door de aansturing vanuit de Strategische Stuurgroep HR-Dienstverlening en -Systemen, het Strategisch HR-platform als vanuit het partnerschap met het Voorzitterscollege.

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

De laatste aansluitingen bij de dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO vonden plaats op 1 januari 2024. Het gaat hier over VMM, DVW, VDAB en OVAM. Daarnaast lag de focus van de gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR in 2024 op de succesvolle implementatie van Expeditie Talent. Het vernieuwde personeelsbeleid heeft een grote impact op de personeelsadministratie van de Vlaamse overheid. Zo verwerkte het Dienstencentrum Personeelsadministratie van het Agentschap Overheidspersoneel aan het einde van het jaar 4.806 aanvragen tot overstap naar het nieuwe salarissysteem op basis van evaluatie en werden 898 aanvullingen op de ziekte-uitkering van de mutualiteiten betaald. Meer dan 9.000 personeelsleden volgden de webinars die AgO organiseerde. Daarnaast ondersteunde AgO de entiteiten van de Vlaamse overheid bij de invoering van dit nieuwe HR-beleid met opleidingen en andere HR-instrumenten.

OD 8.2. Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening

Met de gemeenschappelijke HR-dienstverlening wil de Vlaamse overheid in eerste instantie een hoge mate van operationele excellentie realiseren. Zo streeft AgO voortdurend naar een zo hoog mogelijke kwaliteit en klantentevredenheid aan een lage kostprijs. Het streven naar gestandaardiseerde en geautomatiseerde end-to-end processen, maar ook het inzetten op KPI-rapportering om inefficiënties op te sporen en structureel aan te pakken, kadert binnen deze strategie.

Verder zet AgO in op een duurzame klantenrelatie, met aandacht voor het belang van innovatie en digitalisering. De HR-dienstverlening moet niet alleen een antwoord bieden op de klantenvragen van vandaag, maar ook die van morgen.

Om operationeel excellente dienstverlening te kunnen bieden, werken de dienstverleners van de Vlaamse overheid daarbij geïntegreerd. Het programma

Personeelpunt leidde tot een doorbraak in het digitaliseren van de soft HR-processen in de Vlaamse overheid. De recurrente middelen die hiervoor nodig zijn werden aangerekend op SGA-3SKC2TA-WT. De werkzaamheden hierrond werden gekaderd binnen een digitale roadmap die het afgelopen jaar een update kreeg (SG0-1SKC2TA-WT). In de roadmap zijn initiatieven opgenomen in functie van een optimaal gebruik van de HR-applicaties en de verdere verrijking en uitbouw ervan. Ze beogen een verdere verhoging van de efficiëntie, kwaliteit en klantgerichtheid en dragen bij tot datagedreven HR-dienstverlening en -beleid. Ook hier lag in 2024 de klemtoon op een succesvolle implementatie van Expeditie Talent. De aanpassing van de HR-systemen en de processen vergde veel tijd en energie maar het Agentschap Overheidspersoneel realiseerde dit. In dit kader bouwde het Agentschap Overheidspersoneel een overstapsimulator in Vlimpers. Met deze simulator kunnen personeelsleden zelf bepalen wat het beste moment is om over te stappen naar het nieuwe salarissysteem op basis van evaluatie. Ook de nieuwe weddebudgetrapporteringstool werd eind 2024 opgeleverd. Alle digitaliseringsinitiatieven werden consequent ingebed binnen het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Bovendien zette AgO 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

In het kader van de Vlaamse Brede Heroverweging heeft de Vlaamse Regering op 19 november 2021 akte genomen van een mededeling waarin, voor de periode 2022-2024, acht thema's werden vastgelegd voor uitgaventoetsingen. Eén van deze uitgaventoetsingen betrof de organisatiestructuur van de Vlaamse overheid. In de tweede helft van 2023 startte een externe partner, hierin ondersteund door AgO, met een onderzoek naar de wijze waarop de organisatiestructuur van de Vlaamse overheid kan worden geoptimaliseerd. Dit onderzoek liep verder in de eerste helft van 2024 en werd afgerond in juni.

Mijn administratie biedt verder ondersteuning bij fusies en reorganisaties binnen de Vlaamse overheid. AgO ondersteunt entiteiten van de Vlaamse overheid op vlak van organisatieontwikkeling en heeft daartoe een dienstverlening ontwikkeld rond de bouwstenen strategie, leiderschap, organisatiecultuur, mensen en structuur. Entiteiten die voor een reorganisatie of fusie staan, kunnen op deze brede dienstverlening een beroep doen.

OD 9.2. Ondersteuning van de entiteiten op vlak van organisatieontwikkeling

In 2024 heeft mijn administratie haar dienstverlening rond organisatieontwikkeling verder uitgediept en accenten gelegd rond de bouwstenen strategie, leiderschap, organisatiecultuur, mensen en structuur. Verder organiseerde ze ook het netwerk organisatieontwikkeling voor HRBP's, contactpersonen organisatieontwikkeling en ankerpunten organisatiebeheersing.

OD 9.3. Optimalisering van risicomanagement

AgO staat in voor het aanbieden van instrumenten en consultancy op het vlak van organisatieontwikkeling, met inbegrip van risicomanagement. Meer bepaald biedt AgO via een raamovereenkomst ondersteuning aan de entiteiten van de Vlaamse overheid bij het beheersen van entiteitsspecifieke proces- en projectrisico's.

SD 10. Verhoogde betrokkenheid van de klant

In 2024 stonden verschillende contactmomenten met de klanten in het teken van de implementatie van Expeditie Talent. Naast de recurrente HR-infonetwerken en HRBP-netwerken werden aanvullende thematische infosessies georganiseerd over Expeditie Talent (31 keuro op SG0-1SKC2TA-WT). Zo vond bijvoorbeeld op 13 mei 2024 een fysieke kick-off plaats, waar AgO de HR-professionals inlichtte over de ondersteuning die voorzien werd om HR, personeelsleden en leidinggevendenden te informeren over het vernieuwde personeelsbeleid. Met betrekking tot prestatie management werd, naast het voorziene aanbod van een workshop en begeleiding via raamovereenkomst, bovendien een lerend netwerk van meerdere sessies georganiseerd waarin de HRBP's een waarderingskader hebben uitgewerkt en verschillende cases besproken hebben.

Deze collectieve momenten worden door de HR-gemeenschap sterk gewaardeerd als gelegenheid om met elkaar te netwerken en kennis uit te wisselen. Daarnaast blijft mijn administratie inzetten op individueel klantenrelatiemanagement om de HR-uitdagingen binnen de entiteit in kaart te brengen, hun behoeften op vlak van dienstverlening te identificeren en hun tevredenheid hierover te bevragen (11 keuro op SG0-1SKC2TA-WT).

1.2. BUDGETTAIR KADER

HR, MVG excl. DAB

(duizend euro)						
	VAK 2024			VEK 2024		
2024	BA	BA-JR	BU	BA	BA-JR	BU
ESR-uitgaven WT, LO, PR	99.767	63.773	47.495	99.767	63.968	47.483
Toe-lagen IS	3.604	10.163	10.163	3.604	10.163	10.163
Overige LE, PA, andere	0	0	17.789	0	0	17.789
Totaal	103.371	73.936	75.448	103.371	74.131	75.435

Inhoudelijke toelichting:

De totale kredieten van het inhoudelijk structuurelement HR dalen na begrotingsaanpassing, voor wat het VAK betreft, van 103.371 keuro naar 73.936 keuro, of een daling met 29.435 keuro. Deze daling wordt quasi exclusief

verklaard door de talrijke kredietherverdelingen die vanuit het provisieartikel van AgO werden uitgevoerd. Zo werd er vanuit dit provisieartikel in totaal een bedrag van 57.299 keuro herverdeeld. Een groot deel van deze kredietherverdelingen had evenwel betrekking op interne kredietverschuivingen (binnen het eigen inhoudelijk structuurelement). Zo werd o.a. een bedrag van meer dan 20 mio euro vanuit het provisieartikel herverdeeld naar het begrotingsartikel waarop de middelen voor het Vlaams Pensioenfonds zijn ingeschreven. Deze interne kredietbewegingen zorgen per saldo noch voor een stijging of daling van de kredieten. Wel een belangrijke uitstroom van kredieten betrof de kredietherverdeling in het kader van de uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2020-2022. In totaal werd op deze manier een bedrag van 31.158 keuro herverdeeld naar de entiteiten van de Vlaamse overheid.

De bijstelling van de VEK-kredieten na begrotingsaanpassing volgt nagenoeg een volledig gelijkaardig pad als de bijstelling van de VAK-kredieten. Deze kredieten dalen van 103.371 keuro naar 74.131 keuro, of een neerwaartse bijstelling met 29.240 keuro. Het enige verschil met de VAK-bijstelling heeft te maken met een de uitvoering van een aantal ministeriële besluiten waarbij voor in totaal 195 keuro aan VEK-kredieten intern werden herverdeeld met oog op het kunnen betalen van facturen voor begrotingsartikels met een VEK-tekort.

De overige verschillen tussen de bijstelling van de kredieten tussen begrotingsaanpassing en de kredieten "BA-JR" worden verklaard door, enerzijds, de indexering met een bedrag van 1.197 keuro (vanuit de indexprovisie van het Departement van Financiën en Begroting) van de loonartikels van het inhoudelijk structuurelement HR en anderzijds de opwaartse bijstelling met een bedrag van 6.559 keuro (ook weer gedeeltelijk vanuit het provisieartikel van AgO) van het toelage-artikel aan de DAB Overheidspersoneel.

De beschikbare budgetten, zowel in VAK als in VEK, werden na begrotingsaanpassing, voor bijna alle begrotingsartikels volledig vastgelegd en vereffend. Het verschil tussen enerzijds het bijgestelde begrotingskrediet en anderzijds het uitgevoerde begrotingskrediet (waarbij het totaal uitgevoerde begrotingsbudget, zowel in VAK als in VEK, hoger is dan het bijgestelde, beschikbare, budget) wordt verklaard door de aanmaak van een nieuw begrotingsartikel (SG0-1SKC2TH-PA) in combinatie met de niet volledige aanwending en verdeling van de kredieten van het provisieartikel (SG0-1SKC2TG-PR). Op het provisieartikel bleef er, zowel in VAK als in VEK, een restant over van 1.109 keuro. En naar aanleiding van het afsluiten van een nieuwe raamovereenkomst voor het leveren van maaltijdcheques aan de personeelsleden van de Vlaamse overheid heeft AgO op vraag van het boekhoudkantoor begrotingsartikel SG0-1SKC2TH-PA aangemaakt. Gelijktijdig met de aanmaak van dit nieuwe begrotingsartikel zorgde het Departement Financiën en Begroting voor een voldoende provisionering (een bedrag van 4.289 keuro) om de gevraagde waarborg aan de nieuwe dienstenleverancier te kunnen betalen.

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

ONTVANGSTENARTIKEL

SG0-9SKCATH-OP – DIENSTVERLENING PERSONEEL & ORGANISATIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel werd in 2024 gecreëerd met het oog op het terugvorderen van een waarborg die destijds aan Edenred werd betaald naar aanleiding van het

afsluiten van een raamovereenkomst voor het leveren van maaltijdcheques. In 2024 werd met deze dienstenleverancier een nieuw raamcontract afgesloten, en naar aanleiding van deze nieuwe overeenkomst diende de Vlaamse Gemeenschap een nieuwe waarborg van 4.289 keuro te betalen en werd het bedrag van de vorige waarborg (t.b.v. 2.500 keuro) teruggestort.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)			
	AO	TO	LO
BA 2024	0	0	0
BA-JR 2024	0	0	0
BU 2024	2.500	0	0

Inhoudelijke toelichting:

Zoals in de korte inhoud bij het begrotingsartikel reeds toegelicht, werd dit begrotingsartikel in 2024, na begrotingsaanpassing, gecreëerd met het oog op het terugvorderen van een waarborg die destijds aan Edenred werd betaald. Het bedrag van deze teruggevorderde waarborg bedroeg 2.500 keuro (zijnde het bedrag van BU 2024).

UITGAVENARTIKELEN

SG0-1SKC2TA-WT – ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de financiering van de uitgaven (en de daarmee samenhangende kosten) aan externe adviseurs bij de uitvoering van het 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,).

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024
Uitgaven	849	849	847	849	1.117	1.114

Inhoudelijke toelichting:

Op dit begrotingsartikel gebeurden er na begrotingsaanpassing, voor wat het VAK betreft, geen bijstellingen. Het ingeschreven krediet werd quasi volledig vastgelegd (een uitvoeringspercentage van meer dan 99%, of 847 keuro vastgelegd versus 849 keuro beschikbaar).

Wat de VEK-kredieten betreft, werd er via de uitvoering van twee ministeriële besluiten een bedrag van 268 keuro (een eerste voor een bedrag van 150 keuro en een tweede voor een bedrag van 118 keuro) intern binnen AgO herverdeeld met het oog op (tijdige) verwerking van de ontvangen facturen. Deze herverdelingen vormen meteen ook de verklaring waarom de aangepaste VEK-kredieten beduidend hoger liggen dan de VAK-kredieten. Ook de opgetrokken VEK-kredieten werden quasi volledig vereffend (een uitvoeringspercentage van meer dan 99%, of 1.114 keuro vereffend versus 1.117 keuro beschikbaar).

Een belangrijk deel van de strategische en operationele doelstellingen van AgO wordt op dit begrotingsartikel aangerekend o.a. OD 1.3 Employer branding, OD 3.2 Hervorming van het ziekteverlof, OD 5.2 Ontwikkeling van vaardigheden van leidinggevenden, SD 7 Modernisering deontologische code, OD 8.2 Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening en SD 10 Verhoogde betrokkenheid van de klant.

De hieronder opgesomde dossiers (recurrente uitgavenposten en projecten) maken samen ongeveer 97% van het budget uit op dit begrotingsartikel.

Meer concreet betreft het hier volgende recurrente uitgavenpostenbedragen:

- 194 keuro van het budget werd aangewend voor de evaluatie van de topambtenaren. Het betreft zowel de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren als enkele mandatevaluaties van topambtenaren. De Vlaamse Regering wordt in deze evaluatie-opdracht bijgestaan door een externe evaluatie-instantie;
- 88 keuro van het budget werd aangewend voor uitgaven in het kader van employer branding;
- Evidence-based HR-adviesverlening: 36 keuro

Kleinere uitgavenposten die deel uitmaken van het recurrent beleid situeren zich op het vlak van de organisatie van de HRBP-netwerken (lezingen, inspiratiesessies, presentaties, ...- 31 keuro 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 (69 keuro OD 5.2).

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

- employer branding, meer bepaald de productie van de mediacampagne en de aankoop van mediakanalen hiervoor: 70 keuro voor de conceptuele uitwerking en productie van deze mediacampagne + 93 keuro voor de aankoop van mediakanalen om de campagne op te lanceren (zie OD 1.3)
- ontwikkeling van tool re-integratie en integriteit: 150 keuro (zie OD 4.1)
- juridische ondersteuning m.b.t. waarborg gewaarborgd inkomen voor de contractuele personeelsleden: 35 keuro (zie OD 3.2)

- nieuw opleidingstraject in voor integriteitsactoren: 7 keuro (SD 7)
- Update van de digitale roadmap: 61 keuro (zie OD 8.2)

SG0-1SKC2TB-LO – DIVERSITEIT

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

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

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024
Uitgaven	420	427	404	420	406	405

Inhoudelijke toelichting:

Dit loonartikel werd na begrotingsaanpassing met 7 keuro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge herverdeling van de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand april en januari 2025 (gedeelte betrekking hebbende op vakantiegeld 2024).

Specifiek wat het VEK-krediet betreft, gebeurde er na begrotingsaanpassing een neerwaartse bijstelling met 21 keuro naar aanleiding van een interne kredietherverdeling via de uitvoering van een ministerieel besluit. Deze herverdeling vormt meteen ook de verklaring waarom het aangepaste VEK-krediet lager is dan het VAK-krediet. Het aangepaste beschikbare VEK-krediet werd volledig vereffend en ook het beschikbare VAK-krediet werd bijna volledig vastgelegd (een uitvoeringspercentage van 95%).

De voornaamste uitgaven op dit begrotingsartikel hebben betrekking op:

- Tijdelijke tewerkstelling van jobstudenten bij de Vlaamse overheid uit de kansengroepen: 245 keuro (OD 6.2)
- Bezoldigde stage- en leertrajecten van personen uit de kansengroepen: 107 keuro (OD 6.2)

- Woon-werkverkeer voor personeelsleden met een handicap (of chronische) ziekte: 52 keuro (OD 6.3)

SG0-1SKC2TB-WT – DIVERSITEIT

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

De 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		
	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024
Uitgaven	827	827	826	827	695	695

Inhoudelijke toelichting:

Op dit begrotingsartikel gebeurden er na begrotingsaanpassing, voor wat het VAK betreft, geen bijstellingen. Het ingeschreven krediet werd quasi volledig vastgelegd (een uitvoeringspercentage van meer dan 99%, of 826 keuro vastgelegd versus 827 keuro beschikbaar).

Wat de VEK-kredieten betreft, gebeurde er na begrotingsaanpassing nog een neerwaartse bijstelling met 132 keuro naar aanleiding van een interne kredietherverdeling via de uitvoering van twee ministeriële besluiten (een eerste MB voor een bedrag van 100 keuro en een tweede MB voor bedrag van 32 keuro). Deze herverdelingen vormen meteen ook de verklaring waarom de aangepaste VEK-kredieten beduidend lager liggen dan de VAK-kredieten. De neerwaarts bijgestelde VEK-kredieten werden volledig vereffend (een uitvoeringspercentage van 100%).

Met de aanwending van deze werkingsmiddelen werd het recurrente beleid van de afgelopen jaren verdergezet.

De voornaamste uitgaven op dit vlak hebben betrekking op:

- Diepgaande audits digitale toegankelijkheid: 49 keuro (actie in het kader van horizontale doelstelling SD 8)

- Organisatie netwerkbijeenkomsten: 5,2 keuro (OD 6.1)
- Inclusietraject: 9,7 keuro (OD 6.1)
- Vormingen interne dienstverleners: 8,9 keuro (OD 6.1)
- Strategische diversiteitsprojecten entiteiten: 5,5 keuro (OD 6.1)
- Recurrente diversiteitsmonitoring: 29,3 keuro (OD 6.1)
- Projecten over taaltoegankelijkheid (incl. taal oefenkansen): 4,3 keuro (OD 6.2)
- Lessen Nederlands voor anderstalige stagiairs en jobstudenten: 17,7 keuro (OD 6.2)
- Juridische adviezen: 18,5 keuro (OD 6.1, OD 6.2 en OD 6.3)
- Tewerkstellingsondersteunende maatregelen: 599,8 keuro (OD 6.3)

SG0-1SKC2TD-LO – PENSIOENBIJDRAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel worden twee categorieën van uitgaven aangerekend die aan pensioenbijdragen zijn gerelateerd, enerzijds de algemene bijdrage (met inbegrip van de erop verschuldigde RSZ-bijdrage) voor het aanvullend pensioen (tweede 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		
	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024
Uitgaven	39.387	59.866	44.723	39.387	59.866	44.503

Inhoudelijke toelichting:

Dit loonartikel werd na begrotingsaanpassing met 371 keuro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge herverdeling van de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand april en in de maand januari 2025 (gedeelte betrekking hebbende op vakantiegeld 2024).

Daarnaast werden de kredieten op dit begrotingsartikel na begrotingsaanpassing ook nog eens met een bedrag van 20.108 keuro opwaarts bijgesteld ingevolge de uitvoering van een aantal herverdelingsbesluiten die specifiek voor het Vlaams Pensioenfonds bestemd waren, namelijk met een bedrag van:

- 13.500 keuro (via 3 herverdelingsbesluiten van 4.500 keuro) voor het aanleggen van een solvabiliteitsmarge in het kader van de uitwerking van

- de nieuwe ziekteregeling naar aanleiding van de invoering van het 5-sporen beleid;
- 6.608 keuro voor de eenmalige financiering, in afwachting van de eerste toepassing van de vereveningsprocedure, van de meerkost voor de verhoging van de algemene bijdrage (m.i.v. erop verschuldigde RSZ) van de tweede pensioenpijler naar aanleiding van de invoering van het 5-sporenbeleid op 1 juni 2024.

Het op dit begrotingsartikel ingeschreven budget werd, op artikelniveau, zowel in VAK als in VEK, met een uitvoeringspercentage van 97% (m.i.v. het bedrag van 13,5 mio euro voor het aanleggen van een solvabiliteitsmarge voor het VPF – zie verder) nagenoeg volledig benut, evenwel met een klein verschil tussen de twee basisallocaties van dit begrotingsartikel (met volledige benutting van het budget van het Vlaams Pensioenfonds volledig werd benut, en een lichte onderbenutting van het budget bestemd voor financiering van de uitgaven van de Federale Pensioendienst).

De uitgaven voor het Vlaams Pensioenfonds, ingeschreven op basisallocatie 1SK405, werden volledig vastgelegd en vereffend, met dien verstande dat het bedrag van 13,5 mio euro voor het aanleggen van een solvabiliteitsmarge werd meegerekend in deze uitvoeringscijfers. Dit bedrag werd in een eerste fase, via de uitvoering van drie herverdelingsbesluiten naar dit begrotingsartikel herverdeeld, maar werd in een volgende fase, bij de aanmaak van de inkooporders, door het boekhoudkantoor (omwille van specifieke aanrekeningsregels) verschoven naar begrotingsartikel SG0- 1SKC2TH-PA.

Voor de uitgaven van de Federale Pensioendienst, ingeschreven op basisallocatie 1SK404, bedroeg het uitvoeringspercentage (zowel voor het VAK als voor het VEK) 92% (nl. 24.584 keuro vastgelegd en betaald versus een totaal beschikbaar bedrag van 26.840 keuro).

SG0-1SKC2TE-WT – GEMEENSCHAPPELIJKE DIENST PREVENTIE EN BESCHERMING (GDPB)

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

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

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

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024
Uitgaven	160	160	160	160	240	231

Inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na begrotingsaanpassing, voor wat het VAK-krediet betreft, geen bijstellingen. Het ingeschreven krediet werd volledig vastgelegd (of een uitvoeringspercentage van 100%).

Wat de VEK-kredieten betreft, werd er via de uitvoering van een aantal ministeriële besluiten een bijkomend bedrag van 80 keuro herverdeeld met oog op de (tijdige) vereffening van de ontvangen facturen. Dit vormt de verklaring waarom VEK-BU beduidend hoger ligt dan het VAK-BU. Het aangepaste VEK-krediet werd quasi volledig vereffend (een uitvoeringspercentage van meer dan 96%).

In totaal werden op dit begrotingsartikel voor 160 keuro aan vastleggingen genomen 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 alsook om te investeren in de kwalitatieve uitbouw en opleiding van het netwerk van vertrouwenspersonen, contactpersonen welzijn en ergocoaches binnen de entiteiten (zie OD 4.1).

SGO-1SKC2TF-WT – ORGANISME FINANCIERING PENSIOENEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

Eind 2024 waren er 5 entiteiten aangesloten als vrijwillig bijdragende onderneming bij het Vlaams Pensioenfonds: het eigen vermogen van het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek, de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, bekend onder de commerciële naam De Watergroep, het eigen vermogen Flanders Hydraulics en het Vlaams Mensenrechteninstituut. 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 (cfr. OD 3.3).

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024
Uitgaven	535	535	535	535	535	535

Inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na begrotingsaanpassing geen bijstellingen.

De subsidie aan het Vlaams Pensioenfonds voor het werkingsjaar 2024 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2023 (zie OD 3.3).

SG0-1SKC2TG-PR – PROVISIE 5-SPOREN EN SECTORAAL AKKOORD DVO

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

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

Daarnaast zijn op dit artikel ook de middelen voor de uitvoering van het 5-sporenbeleid ingeschreven. In dit kader wordt er 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. Dit resulteerde op 29 maart 2024 in de definitieve goedkeuring door de Vlaamse Regering van de diverse besluiten tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het HR-beleid. Deze hervorming trad op 1 juni 2024 in werking en is van toepassing op alle entiteiten die ressorteren onder het Vlaams Personeelsstatuut (exclusief personeelsleden tewerkgesteld in de nautische keten).

De verschillende maatregelen in het kader van het 5-sporenbeleid hebben elk een budgettaire impact die tot zowel 'meerkosten' als 'minderkosten' (in termen van 'minderuitgaven' of 'opbrengsten') bij de betrokken entiteiten leidt. Deze impact is echter onevenwichtig verspreid: bij de entiteiten van de ministeries van de Vlaamse Gemeenschap (MVG) worden er namelijk oplopende meerkosten verwacht, terwijl bij de agentschappen met rechtspersoonlijkheid (ARP) oplopende minderkosten zijn geraamd. Daarom werd een vereveningsprocedure uitgewerkt om de meer- en minderkosten door het 5-sporenbeleid onderling tussen de entiteiten te kunnen compenseren. Als deze onderlinge compensaties niet voldoende blijken om de netto-meerkosten bij de betrokken entiteiten volledig te kunnen compenseren, wordt vervolgens bijgepast met bijkomende budgetten die in provisie bij AgO beschikbaar zijn.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024
Uitgaven	57.589	1.109	0	57.589	1.109	0

Inhoudelijke toelichting:

Op dit begrotingsartikel gebeurden er na begrotingsaanpassing volgende bijstellingen (voor in totaal een bedrag van 56.480 keuro):

- Neerwaartse bijstelling met 31.158 keuro in VAK/VEK ingevolge de uitvoering van de recurrente maatregelen zoals opgenomen in het Sectoraal Akkoord 2020-2022;
- Opwaartse bijstelling met 819 keuro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand april en januari 2025 (gedeelte betrekking hebbende op vakantiegeld 2024);
- Neerwaartse bijstelling met 2.570 keuro 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 2377 keuro en 193 keuro);
- Neerwaartse bijstelling met 13.500 keuro in VAK/VEK naar het pensioenartikel van het Vlaams Pensioenfonds voor het aanleggen van een solvabiliteitsmarge in het kader van de nieuwe ziekteregeling in het kader van de uitvoering van het 5-sporenbeleid;
- Neerwaartse bijstelling met 2.000 keuro in VAK/VEK via herverdelingsbesluit naar de toelage van de DAB Overheidspersoneel voor de uitvoering van extra selectieprocedures naar aanleiding van gemaakte afspraken in het kader van de implementatie van het 5-sporenbeleid;

- Neerwaartse bijstelling met 1.000 keuro in VAK/VEK via herverdelingsbesluit naar de toelage van de DAB Overheidspersoneel voor de uitwerking van de nieuwe ziekteregeling in het kader van het 5-sporen beleid.

SG0-1SKC2TH-PA – DIENSTVERLENING PERSONEEL & ORGANISATIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024
Uitgaven	0	0	17.789	0	0	17.789

Inhoudelijke toelichting:

Zoals in de korte inhoud bij het begrotingsartikel toegelicht, betreft het hier een nieuw begrotingsartikel dat in 2024 na begrotingsaanpassing werd aangemaakt. Het bedrag van begrotingsuitvoering (nl. 17.789 keuro in VAK en VEK) is het resultaat van twee transacties, enerzijds de aanmaak van een inkooporder t.b.v. 4.289 keuro voor het betalen van een waarborg in het kader van een nieuwe raamovereenkomst (met Edenred) voor het leveren van de maaltijdcheques, anderzijds voor het aanleggen van een solvabiliteitsmarge t.b.v. 13.500 keuro voor het Vlaams Pensioenfonds naar aanleiding van de implementatie van de nieuwe ziekteregeling in het kader van het spoor ziekte 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 van 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		
	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024
Uitgaven	2.297	2.297	2.297	2.297	2.297	2.297

Inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na begrotingsaanpassing geen bijstellingen.

De subsidie aan de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2024 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2024.

SG0-1SKC2TY-IS – DAB OVERHEIDSPERSONEEL

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024
Uitgaven	1.307	7.866	7.866	1.307	7.866	7.866

Inhoudelijke toelichting:

De toelage aan de DAB Overheidspersoneel werd na begrotingsaanpassing met een bedrag van 6.559 keuro (VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge de uitvoering van diverse 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 2024 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2024.

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 'Beter Bestuurlijk Beleid'.

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.

Via programmadecreet 2012 werd een decreetbepaling 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.

ONTVANGSTENARTIKELN

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)			
	AO	TO	LO
BA 2024	6.250	0	0
BA-JR 2024	6.250	0	0
BU 2024	6.397	0	0

Inhoudelijke toelichting:

Na begrotingsaanpassing 2024 werden (ingevolge instructies BA-light) de ramingen van de eigen ontvangsten niet meer bijgesteld.

Wat de begrotingsuitvoering betreft, overtroffen de gerealiseerde ontvangsten (6.397 keuro) de geraamde ontvangsten (6.200 keuro) met 147 keuro. Deze hoger dan verwachte gerealiseerde inkomsten kunnen volledig toegeschreven worden aan gerealiseerde meerontvangsten uit de cluster Vlimpers; nl. 5.424 keuro gerealiseerd versus 5.200 keuro geraamd. Verklaring hiervoor is vooral te vinden in een extra betalende dienstverlening voor entiteiten die gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om personeelsgegevens van hun entiteit uit Vlimpers en Cognos via API's te ontvangen. Daarnaast werden ook (voor een 4-tal entiteiten) bijkomende inkomsten gerealiseerd uit het gebruik van Vlimpers Leren.

De clusters L&O en R&S haalden (nipt) niet hun geraamde ontvangsten, voor cluster L&O werd 368 keuro aan ontvangsten gerealiseerd versus 400 keuro geraamd; voor cluster R&S bedroegen deze cijfers: 605 keuro gerealiseerd versus 650 keuro geraamd. Voor cluster L&O had deze beperkte niet-realiserings o.a. te maken met het gegeven dat heel wat leiderschapsopleidingen werden gefinancierd vanuit het 5-sporen-budget (en om die reden niet werden doorgefactureerd naar afnemende klantentiteiten).

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)			
	AO	TO	LO
BA 2024	1.307	0	0
BA-JR 2024	7.866	0	0
BU 2024	7.866	0	0

Inhoudelijke toelichting:

De toelage aan de DAB Overheidspersoneel werd na begrotingsaanpassing met een bedrag van 6.559 keuro (VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge de uitvoering van diverse herverdelingsbesluiten.

Meer concreet betrof het bijstellingen naar aanleiding van volgende herverdelingsbesluiten:

- met 2.228 keuro in het kader van de uitvoering van herverdelingsbesluit "Herverdeling provisie Vlaanderen Radicaal Digitaal - VRD" vanuit begrotingsartikel SC0-1SJA2ND-PR;
- met 1.000 keuro in het kader van de uitvoering van een herverdelingsbesluit vanuit begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR naar

- aanleiding van de uitwerking van de nieuwe ziekteregeling in het kader van het 5-sporen beleid;
- met 2.000 keuro in het kader van de uitvoering van een herverdelingsbesluit vanuit begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR voor de uitvoering van extra selectieprocedures naar aanleiding van gemaakte afspraken in het kader van de implementatie van het 5-sporenbeleid;
- met 1.331 keuro in het kader van de uitvoering van een herverdelingsbesluit van het departement WSE (voor ongebruikte middelen in het kader van oproepen Lokaal Activeringspact).

UITGAVENARTIKELEN

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel behelst het loonkrediet van de DAB Overheidspersoneel.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024
Uitgaven	33	33	2	33	33	2

Inhoudelijke toelichting:

De DAB Overheidspersoneel beschikt over een eigen loonartikel maar daar werden de afgelopen jaren geen lonen meer op aangerekend. Door de implementatie van het 5-sporenbeleid (met ingang van 1 juni 2024) en ingevolge met het boekhoudkantoor gemaakte afspraken dienen de centraal gefinancierde outplacementtrajecten (bij meer dan 15 weken opzegtermijn/verbrekingvergoeding en minder dan 30 weken) voortaan als een bezoldigingselement op een loonartikel te worden aangerekend. De overige outplacements werden aangerekend op de budgetten waar het ontslagen personeelslid tewerkgesteld werd.

In het kader van begrotingsaanpassing 2024 werd voor deze centraal gefinancierde outplacementtrajecten een bedrag van 33 keuro vanuit 5-sporenprovisie (begrotingsartikel) vrijgemaakt. Uiteindelijk werd (o.a. door late opstart) slechts één outplacementtraject vastgelegd en vereffend voor een bedrag van 2 keuro.

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		
	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024	BA 2024	BA-JR 2024	BU 2024
Uitgaven	8.884	15.443	13.320	8.884	15.443	13.813

Inhoudelijke toelichting:

De werkingsmiddelen van de DAB Overheidspersoneel werden na begrotingsaanpassing, ingevolge aanpassing van de toelage aan de DAB Overheidspersoneel, met 6.559 keuro in VAK/VEK verhoogd (zie toelichting bij toelage aan de DAB Overheidspersoneel, begrotingsartikel SGA-2SKCAZZ-OI).

In totaal werd 13.320 keuro van het beschikbare VAK (15.443 keuro) vastgelegd, of een uitvoeringspercentage van iets meer dan 86%. Belangrijkste verklaring voor het niet volledig vastleggen van het beschikbare krediet is o.a. te vinden in de laattijdige kredietherverdeling vanuit het Departement Werk en Sociale Economie voor de ongebruikte middelen van oproepen Lokaal Activeringspact (voor een bedrag van 1.331 keuro, zie toelichting toelage aan DAB Overheidspersoneel). Ook een belangrijk gedeelte van het vormingsbudget werd onderbenut (voor een bedrag van 222 keuro en te wijten aan de financiering van de opleiding leiderschapstrajecten vanuit 5-sporen-budget). Voor de financiering van de loonmotor, het belangrijkste investeringsdossier van de afgelopen jaren op DAB werd via een intering in het saldo van de DAB het afgelopen jaar nog een bedrag van 1.360 keuro vrijgemaakt met oog definitieve afronding van dit project (op 82 keuro na werd dit ook gerealiseerd). Tot slot was er ook nog een substantieel positief saldo op het recurrente budget voor de financiering van allerlei R&S-uitgaven (credits, licenties, ...). Hier bleef een bedrag van 382 keuro onbenut. En ook het budget, voorzien voor een project voor het spoor ziekte werd niet geheel aangewend (restant van 161 keuro). Het uitvoeringspercentage van het VEK lag op bijna op 90% (of 13.813 k euro vereffend tegenover een beschikbaar budget van 15.443).

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, OD 3.2 Hervorming van het ziekteverlof, OD 3.3 Het Vlaams Pensioenfonds, 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 7.813 keuro en de grootste uitgaven hiervan werden afgenomen van het ICT-raamcontract.

Voor de module Planning en Tijd was er een budget nodig van 176 keuro voor de financiering van de licentie-, hosting en onderhoudskosten en AMAAS.

Daarnaast zijn er nog optimalisaties doorgevoerd naar aanleiding van de implementatie van de loonmotor daarbij werd ook het contract met de projectleider verlengd. In totaal werd er voor de optimalisaties gelinkt aan de loonmotor een budget in 2024 vastgelegd van 1.278 keuro (OD 8.2).

Voor Expeditie Talent werd in 2024 voor 2.837 keuro aan vastleggingen genomen waaronder:

- Kredieten voor communicatie incl. copywriting en aanpassingen gelinkt aan webpagina's (OD 2.3): 67 keuro;
- Overstap salarissimulator: 4 keuro (OD 8.2);
- Advies in het kader van beleidsmatige uitwerking Expeditie Talent, meer bepaald 36 keuro voor de vergelijkende analyse van de pensioenplannen en 94 keuro ter ondersteuning van de ziekteregeling (OD 3.2);
- Voor de technische uitwerking van het spoor ziekte werd 592 keuro voorzien (SD 3.2);
- Om de leidinggevenden maximaal te ondersteunen bij deze veranderingen werden middelen vastgelegd voor een bedrag van 50 keuro met het doel bijkomende vaardigheden te ontwikkelen rond prestatiebeoordeling en gesprekstechnieken, remediëringsgesprekken, opmaak van waarderingskaders en coaching (OD 5.2);
- Daarnaast werd er een bedrag van 1.994 keuro gebruikt voor bijkomende selectiecapaciteit zodat deze konden bijspringen bij de grote vraag naar bevorderingsprocedures net voor de aanvang van de aanvang van Expeditie Talent en om de extra vraag naar contractuele personeelsleden te kunnen opvangen (SD 8).

Op vlak van Leren en Ontwikkelen hebben een aantal uitgaven betrekking op recurrente uitgave voor wat betreft de versterking rond re-integratiecapaciteit (63 keuro) en op de jaarlijks organisatie van de netwerkeventen voor top- en middenkader (voor de derde en vierde editie 32 keuro en 96 keuro, zie OD 5.2). Andere uitgaven op vlak van Leren en Ontwikkelen hebben betrekking op het organiseren van deskundigheidsmomenten, intervisies en lezingen aangeboden voor o.a. terugkeercoaches (24 keuro, zie OD 5.2) en het verhogen van de globale opleidingsinspanningen door het voorzien van ontwikkelinitiatieven die VO-breed werden georganiseerd (148 keuro, zie OD 2.2) alsook voor het aanbieden van digitaal leermateriaal (7 keuro, OD 2.2).

Voor rekrutering en selectie hebben de uitgaven van de DAB voornamelijk betrekking op de procedures topkader (12 keuro), credits en licenties voor een

selectie-instrument (89 keuro), de organisatie van jobbeurzen (52 keuro) en arbeidscommunicatie (296 keuro) en tijdelijke versterking van de inhouse selectiecapaciteit (89 keuro) om de eerste periode van 2025 te overbruggen totdat er goedkeuring was van de Vlaamse Regering omtrent het budget voor ondersteuning i.k.v. Expeditie Talent.

Saldo-beweging DAB Overheidspersoneel:

Bij BA 2024 werd een totale interingsbehoefte van 1.360 keuro aan VAK en VEK voorgesteld met het oog op afronding van het project loonmotor. Door niet volledige benutting van het beschikbare VAK/VEK-budget in combinatie met hogere gerealiseerde ontvangsten werd een saldo-opbouw gerealiseerd. Op basis van de gegevens van de uitvoeringsrekening van het boekhoudkantoor bedroeg de saldo-opbouw voor de DAB Overheidspersoneel een bedrag van 448 keuro.

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 structuurelement (ISE) Audit Vlaamse overheid worden de activiteiten opgenomen:

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

- o Versterken van de kennis over organisatie- en risicobeheer door het aanbieden van opleidingen, handreikingen, faciliteren van (bestaande) netwerken,...

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

- De evolutie van de realisatiegraad van de aanbevelingen uit audits (streefwaarde: stijging t.o.v. de realisatiegraad van begin 2024)
- De evolutie van de maturiteit van het risicomanagement (streefwaarde: stijging t.o.v. de maturiteit van begin 2024)

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

De realisatiegraad van de aanbevelingen eind 2023/begin 2024 bedroeg 69% en eind 2024 73%. Uit analyse blijkt dat de aanbevelingen ter harte genomen worden door de geauditeerde entiteiten en tijdig en binnen een aanvaardbare termijn gerealiseerd worden. Een beperkt aantal aanbevelingen werd niet aanvaard door het management, evenwel vaak vanuit een bewuste risico-acceptatie.

De evolutie van de maturiteit van het risicomanagement blijft redelijk stabiel, m.n. een gemiddelde waarde van 2,8 voor risicoanalyse en 2,6 voor risicobeheer in zowel 2023 als 2024. Het risicobewustzijn neemt evenwel toe, dit blijkt bv. uit de positieve evolutie in de realisatie van de aanbevelingen risicomanagement. Het opzetten van een dynamisch risicomanagement blijft evenwel een aandachtspunt.

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 25 januari 2024 keurde het auditcomité van de Vlaamse administratie en de lokale besturen het ondernemingsplan en de auditplanning voor 2024 goed.

In 2024 leverde Audit Vlaanderen 27 auditrapporten op voor de Vlaamse administratie:

- 7 rapporten m.b.t. de maturiteit van het risicomanagement;
- 15 procesaudits;
- 1 globaal rapport thema-audit Robot Process Automation (RPA);
- 2 auditrapporten ter voorbereiding van de ISAE 3402 type II attestatie bij het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting;
- 2 forensische auditrapporten.

Eind 2024 stelde Audit Vlaanderen voor 43 entiteiten (dat is 95% van het huidige werkterrein) 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.

In 2023 identificeerde Audit Vlaanderen acht focusdomeinen die de auditplanning de komende jaren mee oriënteren. Elk van deze focusdomeinen omvat één of meerdere top risico's voor de Vlaamse administratie (bv. digitale transformatie en innovatie, informatieveiligheid, War For Talent, duurzaamheid, subsidies). In het kader van de auditplanning 2024 werden verschillende audits uitgevoerd die betrekking hadden op informatieveiligheid, digitale transformatie en War for talent.

In navolging van de invoering van de EU-richtlijn klokkenluidersbescherming treedt Audit Vlaanderen voor de Vlaamse administratie op als intern meldkanaal. In 2024 ontving het agentschap 47 meldingen over mogelijke onregelmatigheden binnen de Vlaamse administratie. In 16 gevallen fungeerde Audit Vlaanderen als intern meldkanaal. Om een toename van forensische opdrachten op te vangen en een wachtlijst voor meldingen van onregelmatigheden te vermijden, werd in 2023 het personeelsbestand van het agentschap met 2 voltijds equivalenten versterkt. In 2024 werd deze evolutie verder opgevolgd en waar nodig verdere maatregelen genomen in samenspraak met het auditcomité van de Vlaamse administratie en de lokale besturen.

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.

Na een systeemaudit m.b.t. handhaving milieuhygiëne bij de Vlaamse administratie, werd - gezien de interbestuurlijke elementen - in 2023 een thema-audit handhaving milieuaspecten van de omgevingsvergunning opgestart. In 2023 en 2024 werd ingezet op de uitvoering ervan, de overkoepelende conclusies zijn begin 2025 geïntegreerd in een globaal rapport. Hierbij aansluitend werd in 2024 een thema-audit handhaving rond de ruimtelijke ordeningsaspecten van de omgevingsvergunning opgestart en uitgevoerd. Het globaal rapport is voorzien voor het 1e kwartaal 2025.

Daarnaast werd ook een thema-audit reispassen en rijbewijzen opgestart die interbestuurlijk relateert aan processen bij de federale overheid. In het kader hiervan werd ingezet op samenwerking met de Federale Interne Audit (FIA). Het globaal rapport werd opgeleverd en bevatte zowel sterke punten als mogelijkheden voor optimalisatie, die inspiratie kunnen bieden voor de Federale Interne Audit (FIA) en de betrokken federale overheidsdiensten.

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 2024 ontplooi de Audit Vlaanderen verdere initiatieven die de single audit gedachte binnen de Vlaamse administratie invullen zoals:

- Periodiek overleg met de interne auditdiensten binnen EVA's en de VRT, incl. initiatieven voor het verder versterken van de competenties bij de auditfuncties;

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. Daarnaast werd in 2024 een protocol van samenwerking afgesloten tussen Audit Vlaanderen en de Vlaamse Ombudsdienst.

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

OD 2.1. Beleidsinput aanleveren uit auditresultaten

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

In 2024 werd opnieuw een dergelijk overleg georganiseerd. Zoals steeds werden verbeteruggesties 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 (AgO), organisaties hierbij te ondersteunen.

In 2024 werd de samenwerking met het Agentschap Overheidspersoneel verdergezet via bilateraal overleg rond de ondersteuning vanuit AgO m.b.t. risicomanagement en rond de invulling van het VO-breed risicomanagement. Rond het VO-breed risicomanagement werd eveneens afgestemd met het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken.

Daarnaast lichtte Audit Vlaanderen, zoals de voorbije jaren, de belangrijkste auditresultaten toe aan de managementcomités van de verschillende beleidsdomeinen en, op vraag m.b.t. specifieke auditopdrachten, 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)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	3.848	416	0	38.738	38.690
BA-JR	3.848	416	0	42.940	42.697
BU	3.620	438	0	40.447	40.319

Het Agentschap Overheidspersoneel is een intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid dat is opgericht voor de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het beleid inzake overheidspersoneel en organisatieontwikkeling. Ook de Dienst Diversiteitsbeleid en de GDPB maken deel uit van 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)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	3.848	0	0	0	0
BA-JR	3.848	0	0	0	0
BU	3.620	0	0	0	0

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Dit begrotingsartikel kende in 2023 een sterke evolutie door de opwaartse bijstelling van de ontvangsten met 3.843 keuro ingevolge de overdracht van de ontvangsten uit Sociale Maribel (namens rechtspersoon ministeries Vlaamse Gemeenschap) vanuit algemene ontvangstenartikel (GB0-9GAFAZZ-OW) van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (waar deze ontvangsten op nul werden gezet). In het kader van begrotingsopmaak 2024 werd een gelijkaardig bedrag aan ontvangsten voorgesteld (omdat voor "Sociale Maribel" gelijkblijvende ontvangsten werden vooropgesteld en de overige ontvangsten op dit ontvangstenartikel te verwaarlozen zijn). Ingevolge de instructies van BA light werden deze ontvangsten in het kader van begrotingsaanpassing niet bijgesteld. Bij BU werd 3.620 keuro (of 94%) van de geraamde inkomsten gerealiseerd. De beperkte niet-realisatie is te wijten aan de niet volledige realisatie van de ontvangsten uit Sociale Maribel.

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)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	416	0	0	0
BA-JR	0	416	0	0	0
BU	0	438	0	0	0

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Ingevolge de instructies van BA light gebeurde er bij begrotingsaanpassing geen bijstelling van de geraamde ontvangsten. Bij begrotingsuitvoering werden net iets meer (22 keuro) ontvangsten gerealiseerd dan geraamd.

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)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	35.332	35.332
BA-JR	0	0	0	38.841	38.841
BU	0	0	0	36.993	36.993

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Op het loonkrediet van AgO gebeurden er na begrotingsaanpassing volgende bijstellingen (voor in totaal een bedrag van 3.509 keuro VAK/VEK):

- Opwaartse bijstelling met 25 keuro 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 19 keuro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de Oekraïne-provisie voor het inzetten van bijkomende personeelscapaciteit in het Selectiecentrum van AgO;
- Opwaartse bijstelling met 16 keuro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de Oekraïne-provisie voor tijdelijke versterking van het CCVO;
- Opwaartse bijstelling met 14 keuro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van personeelskredieten in het kader van het Europees Voorzitterschap;
- Opwaartse bijstelling met 589 keuro 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 477 keuro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand april en januari 2025 (gedeelte betrekking hebbende op vakantiegeld 2024);
- Opwaartse bijstelling met 2.367 keuro 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 2.204 keuro VAK/VEK en 163 VAK/VEK).
- Opwaartse bijstelling met 2 keuro in VAK/VEK in VAK/VEK ingevolge herverdeling middelen uit de provisie 5-sporen (begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR) voor eenmalige financiering van de aanvullende

ziekteverzekering voor contractuele personeelsleden in afwachting van de eerste toepassing van de vereveningsprocedure.

Het beschikbare loonkrediet van AgO werd nagenoeg volledig vastgelegd en vereffend, t.t.z. een uitvoeringspercentage van meer dan 95% (zowel voor VAK als VEK-kredieten). Het beperkte niet-uitvoeringspercentage is o.a. te wijten aan niet volledige invulling van alle openstaande vacatures, een overramping van de provisie vakantiegeld en combinatie met de nodige voorzichtigheid die aan de dag werd gelegd.

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)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	416	416
BA-JR	0	0	0	906	906
BU	0	0	0	383	383

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Ten opzichte van begrotingsaanpassing gebeurden er (overeenkomstig begrotingsinstructies van BA light) op dit begrotingsartikel geen bijstellingen. In het bedrag BA-JR van 906 keuro is tevens rekening gehouden met het (gecumuleerde) krediet van de overdracht van de voorbije jaren (zoals opgenomen in ORAFIN).

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)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	2.990	2.942
BA-JR	0	0	0	3.193	2.950
BU	0	0	0	3.071	2.944

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Op de werkingsmiddelen van AgO gebeurden er na begrotingsaanpassing volgende bijstellingen (voor in totaal een bedrag van 203 keuro aan VAK en 8 keuro aan VEK):

- Opwaartse bijstelling met 203 keuro 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 173 keuro VAK/VEK en 30 VAK/VEK);
- Neerwaartse bijstelling met 195 keuro aan VEK voor de herverdeling van VEK-kredieten via 3 ministeriële besluiten (voor respectievelijk 150, 25 en 20 keuro) met oog op de (tijdige) betaling van de ingediende facturen op het beleidskredieten van AgO.

Het in de begroting ingeschreven krediet werd zowel wat het VAK als het VEK betreft quasi volledig aangewend (een uitvoeringspercentage van ongeveer 100%, wel werd). Voor wat VAK-kredieten betreft, werden in de transitieperiode (periode in de maand januari 2025 dat nog een beperkt aantal verrichtingen op het boekjaar 2024 kunnen worden uitgevoerd, een aantal recurrente/courante inkooporders van 2024 door dienstencentrum Facility definitief afgesloten waardoor er terug een beperkt budget vrijkwam).

1.2 AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS

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

(duizend euro)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	4.303	4.303
BA-JR	0	0	0	5.400	5.400
BU	0	0	0	4.317	4.269

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

ONTVANGSTENARTIKELEN

SGB-9SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

(duizend euro)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	0	0
BA-JR	0	0	0	0	0
BU	0	0	0	0	0

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Vermits er op dit begrotingsartikel in 2024 geen ontvangsten werden verwacht, er bij begrotingsaanpassing ingevolge instructies BA light geen bijstellingen werden doorgevoerd en er ook geen ontvangsten werden gerealiseerd, impliceert dat gehele overzicht enkel 'nullen' bevat.

SGB-9SACTZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel heeft betrekking op de ontvangstenzijde van het begrotingsfonds Personeelsleden met verlof voor opdracht van de Dienst van de Gouverneurs en spijst het uitgavenartikel SGB-1SAC4ZZ-LO.

(duizend euro)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	0	0
BA-JR	0	0	0	0	0
BU	0	0	0	0	0

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Vermits er op dit begrotingsartikel in 2024 geen detacheringen werden verwacht, er bij begrotingsaanpassing ingevolge instructies BA light geen bijstellingen werden doorgevoerd en er het afgelopen jaar ook effectief ook geen detacheringen waren, bevat het gehele overzicht van dit begrotingsartikel enkel 'nullen'.

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 arrondissementscommissarissen.

(duizend euro)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	3.717	3.717
BA-JR	0	0	0	4.043	4.043
BU	0	0	0	3.785	3.785

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Op het loonkrediet van de Dienst van de Gouverneurs gebeurden er na begrotingsaanpassing volgende bijstellingen (voor in totaal een bedrag van 326 keuro in VAK/VEK):

- Opwaartse bijstelling met 275 keuro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de Oekraïne-provisie voor het inzetten van bijkomende tijdelijke personeelscapaciteit (in principe één personeelslid per provincie, in 2024 ingevuld voor 4 provincies);
- Opwaartse bijstelling met 51 keuro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand april en in de maand januari 2025 (gedeelte betrekking hebbende op vakantiegeld 2024).

Het beschikbare loonkrediet van de Dienst van de Gouverneurs werd quasi volledig vastgelegd en vereffend.

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.

(duizend euro)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	0	0
BA-JR	0	0	0	771	771
BU	0	0	0	0	0

Kredietevolucie en inhoudelijke toelichting:

Vermits er op dit begrotingsartikel in 2024 geen detacheringen werden verwacht, er bij begrotingsaanpassing ingevolge instructies BA light geen bijstellingen werden doorgevoerd en er het afgelopen jaar ook effectief geen detacheringen waren, bevat het gehele overzicht van dit begrotingsartikel enkel 'nullen'.

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)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	586	586
BA-JR	0	0	0	586	586
BU	0	0	0	532	484

Kredietevolucie en inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurde er na begrotingsaanpassing geen bijstelling van de kredieten. In totaal werd 532 keuro van het beschikbare VAK vastgelegd (of een uitvoeringspercentage van 91%), 484 keuro van het beschikbare VEK werd vereffend of een uitvoeringspercentage van 83%.

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)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	7.973	8.667
BA-JR	0	0	0	8.112	8.806
BU	0	90	0	7.880	7.527

UITGAVENARTIKELEN

SB0-1SAC2ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit loonartikel is bestemd voor de personeelskosten van Audit Vlaanderen.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	4.894	4.894
BA-JR	0	0	0	5.016	5.016
BU	0	0	0	4.790	4.790

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

De loonkredieten in de jaarrekening 2024 zijn zowel in VAK als in VEK 122 keuro hoger in vergelijking met de kredieten BA 2024 ingevolge de herverdelingen van de indexprovisie en van de centrale provisie voor maatregelen in kader van het sectoraal akkoord 2020-2022.

Het uitvoeringspercentage van de loonkredieten beloopt zowel in VAK als in VEK 95%.

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.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	3.079	3.773
BA-JR	0	0	0	3.096	3.790
BU	0	0	0	3.090	2.737

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

De werkingskredieten in de jaarrekening 2024 zijn zowel in VAK als in VEK 17 keuro hoger in vergelijking met de kredieten BA 2024 ingevolge de herverdeling van de indexprovisie.

Het uitvoeringspercentage van de werkingskredieten beloopt in VAK 100% en in VEK 72%.

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

3. DAB AUDIT VLAANDEREN

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

De DAB Audit Vlaanderen beoogt de auditcapaciteit voor de Vlaamse administratie uit te breiden om alzo een hogere risicoafdekking te realiseren. De ontvangsten uit

betalende auditopdrachten worden vooral aangewend voor het inhuren van externe auditexpertise.

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

De twee dienstencentra behaalden deze attestaties eind 2021 en tonen hiermee aan dat de kwaliteit van de dienstverlening en het risicomanagement binnen deze dienstencentra werd versterkt. De aanpak en resultaten werden eind 2021 gecommuniceerd op een studiedag georganiseerd door het Instituut van de Bedrijfsrevisoren. Een verderzetting van deze interne en externe auditwerkzaamheden werd voorzien in 2022, 2023 en 2024 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)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	566	0	0	400	566
BA-JR	566	0	0	400	566
BU	221	0	0	0	26

ONTVANGSTENARTIKELN

SBA-2SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolucie:

(duizend euro)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	250	0	0	0	0
BA-JR	250	0	0	0	0

BU	221	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)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	316	0	0	0	0
BA-JR	316	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 aangerekend.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	400	400
BA-JR	0	0	0	400	400
BU	0	0	0	0	26

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 2024 een intering van 150 keuro op de reserves voorzien in kader van het ISAE-project (interne auditwerkzaamheden vanuit Audit Vlaanderen voor de verdere ISAE 3402-attestatie bij dienstverleners AgO en DFB). Finaal diende deze intering niet te worden aangewend.

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)

2024	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	0	166
BA-JR	0	0	0	0	166
BU	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

Conform neerlegging van de DAB-uitvoeringsrekening 2024 stijgt het over te dragen saldo met 345 keuro tot 511 keuro ingevolge geen aanwending van de voorziene intering op saldo (+150 keuro), geen uitgaven van de gerealiseerde ontvangsten (+221 keuro) en een gedeeltelijke vereffening van de openstaande verbintenissen uit 2023 (-26 keuro).

VII. LIJST MET AFKORTINGEN

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
BBT	Beleids- en begrotingstoelichting
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
ISE	Inhoudelijk structuurelement
KPI	Key Performance Indicator (kritieke prestatie indicator)
L&O	Leren en Ontwikkelen
MB	Ministerieel Besluit
OFP	Organisme voor de Financiering van Pensioenen
OPZ	Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis
OVAM	Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij
VAK	Vastleggingskrediet
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VEK	Vereffeningskrediet
VO	Vlaamse overheid
VMM	Vlaamse Milieumaatschappij
VN	Verenigde Naties
VRD	Vlaanderen Radicaal Digitaal
VPF	Vlaams Pensioenfonds
VPS	Vlaams personeelsstatuut
VTO	Vorming, Training, en Opleiding
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten

VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'

Voor wat betreft het Intern Structuurelement HR werden verschillende regelgevende initiatieven genomen, 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 werd in 2023 verdergezet en leidde ertoe dat de arbeidsvoorwaarden van de statutaire en de contractuele personeelsleden maximaal werden geharmoniseerd. In de evolutie hier naartoe onderscheiden we 5 sporen:

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

In 2024 werd de besluitvormingsprocedure voor deze ontwerpbesluiten tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut 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
- Op 1 juni 2024 trad het vernieuwde personeelsbeleid in werking, waarbij het nieuwe loongebouw geactiveerd werd.

Decreet toepassing begrip 'gezagsfunctie' in personeelsstatuut diensten Vlaamse overheid

Omschrijving:

Zoals hierboven vermeld, keurde de Vlaamse Regering op 29 maart 2024 verschillende besluiten definitief goed om de rechtspositieregeling van de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid aan te passen met ingang van 1 juni 2024.

De Vlaamse Regering evolueert op die manier verder naar één juridische vorm van tewerkstelling, namelijk die op basis van een arbeidsovereenkomst, maar honoreert tegelijkertijd de (rechtshistorische) bedoeling van de Grondwetgever door overheidspersoneel met een imperiumbevoegdheid (= gezagsfunctie) statutair te blijven aanstellen.

Om een uniforme en consistente toepassing van het begrip gezagsfunctie in alle diensten van de Vlaamse overheid te verzekeren, nam het Vlaams Parlement het initiatief tot aanpassing van verschillende decreten en wetten. Het decretaal kader biedt thans duidelijkheid over de individuele toewijzing van specifieke decretaal verankerde beslissingsbevoegdheden die raken aan de grondrechten van derden.

Op 22 maart 2024 besliste de Vlaamse Regering tot bekrachtiging en afkondiging van het decreet tot wijziging van de regelgeving met het oog op de toepassing van het begrip gezagsfunctie in de rechtspositieregeling van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (VR 2024 2203 DEC.0029).

Mijlpalen:

- De Vlaamse Regering besliste op 22 maart 2024 tot bekrachtiging en afkondiging van het decreet tot wijziging van de regelgeving met het oog op de toepassing van het begrip gezagsfunctie in de rechtspositieregeling van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid.

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

Ontwerp van besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie en het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de definitie, het woon-werkverkeer en het verlof wegens deeltijdse prestaties van personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte en andere bepalingen

Omschrijving:

Dit besluit voorzag in een aantal wijzigingen aan het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. Het toepassingsgebied van het BVR gelijke kansen en diversiteit werd verruimd en er werd voorzien in een actualisering en verruiming van de categorieën van personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte in lijn met de VN-definitie van handicap. Eveneens werd een aangepast rechtskader en benaming voorzien voor het huidige integratieprotocol. Daarnaast werd er voorzien in een geactualiseerde rechtsbasis voor monitoring conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Tot slot werden ook een aantal definities toegevoegd, geactualiseerd en verduidelijkt en werden een aantal hefbomen gespecificeerd die een rol kunnen spelen bij het voeren van een gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Het VPS nam op zijn beurt de gewijzigde begrippen, definities en toepassingsgebied uit het BVR gelijke kansen en diversiteit over. Het integratieprotocol kreeg een andere naam, namelijk het inclusieprotocol. Tevens werd er verwezen naar het inclusieprotocol dat de mogelijkheid biedt om bijkomende maatregelen voor woon-werkverkeer te nemen voor personeelsleden met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte geconfronteerd met ernstige verplaatsingsmoeilijkheden.

Mijlpalen:

- De Vlaamse Regering keurde dit ontwerp van besluit principieel goed op 22 december 2023.
- Het ontwerp van besluit werd geagendeerd en besproken op de vergadering van 22 januari 2024 van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap-Vlaams Gewest, voor die bepalingen in het ontwerp van besluit die onderhandelingsmaterie zijn. De onderhandelingen resulteerden in een protocol nr. 426.1355 van akkoord (met opmerkingen) gesloten op 1 maart 2024.
- De Vlaamse Regering verleende op 8 maart 2024 haar tweede principiële goedkeuring aan het ontwerpbesluit. Op 26 april 2024 werd het ontwerpbesluit definitief goedgekeurd.

IX. BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE RESOLUTIES EN MOTIES VAN HET VLAAMS PARLEMENT

Er werden geen moties of resoluties aangenomen met betrekking tot de inhoudelijke structuurelementen HR en Audit Vlaamse overheid.

X. BIJLAGE 'AANBEVELINGEN VAN HET REKENHOF'

Personeelsbesparingen in de diensten van de Vlaamse overheid			16-01-2024
Aanbeveling 1 – De Vlaamse overheid heeft nood aan een overkoepelend en toekomstgericht project waarin de Vlaamse Regering de verantwoordelijkheden van de overheid expliciteert (cf. kerntaken).			
Omschrijving acties	Uitvoering gepland tegen	Status	Toelichting bij de status
Er wordt een dienstverleningscharter voor de Vlaamse overheid opgemaakt met meetbare doelstellingen en eigentijdse principes.	Eind 2025	In uitvoering	Het dienstverleningscharter is in voorbereiding.
Aanbeveling 2 – Het is wenselijk dat de overheid een strategisch en operationeel kader ontwikkelt om tot een onderbouwde afweging te komen van het inzetten van derden voor overheidstaken.			
Omschrijving acties	Uitvoering gepland tegen	Status	Toelichting bij de status
Er worden bindende richtlijnen uitgewerkt met betrekking tot het inhuren van externe expertise	Eerste helft 2025	In uitvoering	Het Voorzitterscollege bracht advies uit over mogelijke bindende richtlijnen.
Aanbeveling 3 – Bij de uitwerking van besparingsdoelstellingen zou de Vlaamse Regering transparant moeten onderbouwen waarom ze opteert voor een beperkt of specifiek toepassingsgebied, zowel op het vlak van betrokken entiteiten als personeelsgroepen.			
Omschrijving acties	Uitvoering gepland tegen	Status	Toelichting bij de status
De lineaire besparingsmethodiek wordt in de regeerperiode 2024-2029 niet verdergezet.	Oktober 2024	Uitgevoerd	De lineaire besparingsmethodiek wordt in de regeerperiode 2024-2029 niet verdergezet.
Aanbeveling 4 – De besparingsdoelstellingen worden afgestemd op de personeels- en budgettaire behoeften in functie van kerntaken.			

Omschrijving acties	Uitvoering gepland tegen	Status	Toelichting bij de status
De lineaire besparingsmethodiek wordt in de regeerperiode 2024-2029 niet verdergezet.	Oktober 2024	Uitgevoerd	De lineaire besparingsmethodiek wordt in de regeerperiode 2024-2029 niet verdergezet.
Aanbeveling 5 – De interne opvolging en rapportering van de besparingen moeten meer afgestemd zijn op het behalen van de beleidsdoelstellingen en de resultaten van de dienstverlening in plaats van louter op besparingsaantallen.			
Omschrijving acties	Uitvoering gepland tegen	Status	Toelichting bij de status
De lineaire besparingsmethodiek wordt in de regeerperiode 2024-2029 niet verdergezet.	Oktober 2024	Uitgevoerd	De lineaire besparingsmethodiek wordt in de regeerperiode 2024-2029 niet verdergezet.
Aanbeveling 6 – De Vlaamse Regering zou instrumenten moeten laten ontwikkelen om de kwaliteit en de efficiëntie van de dienstverlening van de Vlaamse overheid te meten en op te volgen.			
Omschrijving acties	Uitvoering gepland tegen	Status	Toelichting bij de status
Er wordt een dienstverleningscharter voor de Vlaamse overheid opgesteld met meetbare doelstellingen en eigentijdse principes.	Eind 2025	In uitvoering	Het dienstverleningscharter is in voorbereiding.
Aanbeveling 7 – Voor de gewenste uitvoering van het beleid en het beheer van de uitvoering door derden moet de Vlaamse Regering steunen op uitgewerkte (overkoepelende) behoefteplannen, die moeten uitgaan van de optimale inzet en interne mobiliteit van personeel. Deze plannen moeten de ruimte laten om flexibel in te spelen op nieuw en wijzigend beleid.			
Omschrijving acties	Uitvoering gepland tegen	Status	Toelichting bij de status
Er wordt een dynamisch beleidskader over personeelsplanning opgesteld, zodat de richtlijnen rond personeelsplanning aansluiten bij wat een moderne overheid nodig heeft.	Eind 2025	In uitvoering	Het nieuwe beleidskader over personeelsplanning is in voorbereiding.

XI. BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE ARRRESTEN VAN HET GRONDWETTELIJK HOF EN VAN HET HOF VAN JUSTITIE'

Er waren geen arresten van het Grondwettelijk Hof of het Hof van Justitie met betrekking tot de inhoudelijke structurelementen HR en Audit Vlaamse overheid.