



Beleids- en begrotingstoelichting

BESTUURSZAKEN EN AUDIT VLAAMSE
OVERHEID

Begrotingsuitvoering 2025

Hilde Crevits

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

I. INHOUDSTAFEL

I.	INHOUDSTAFEL	2
II.	INLEIDING DOOR DE MINISTER.....	3
III.	SAMENVATTING	4
IV.	TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	6
	1. Transversale en horizontale doelstellingen	6
	2. Overkoepelende strategische doelstellingen	6
V.	BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID	7
	1. ISE: HR	7
	1.1. Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement.....	9
	1.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	18
	2. ISE: OVERHEIDSOPDRACHTEN	35
	2.1. Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement.....	35
	2.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	41
	3. ISE: AUDIT VLAAMSE OVERHEID	42
	3.1. Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement.....	44
	3.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	45
VI.	APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD	46
	1. Apparaatskredieten.....	46
	1.1. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL	46
	1.2. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS	49
	1.3. AGENTSCHAP AUDIT VLAANDEREN	53
	1.4. DAB AUDIT VLAANDEREN	55
	2. Begrotingsprogramma's zonder beleidsveld	58
VII.	LIJST MET AFKORTINGEN	59
VIII.	BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'	60
IX.	BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE RESOLUTIES EN MOTIES VAN HET VLAAMS PARLEMENT'	62
X.	BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE AANBEVELINGEN VAN HET REKENHOF'	62
XI.	BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE ARRESTEN VAN HET GRONDWETTELIJK HOF EN HET HOF VAN JUSTITIE'	62
XII.	BIJLAGE 'METADATA INDICATOREN'	62

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

2025 was mijn eerste volledige werkjaar als minister van Bestuurszaken, een jaar vol uitdagingen maar ook kansen. Onze maatschappij evolueert razendsnel. Geopolitieke spanningen en technologische ontwikkelingen volgen elkaar in een hoog tempo op en hebben invloed op elk van ons. In dergelijke tijden is het des te belangrijker dat burgers kunnen rekenen op een daadkrachtige, betrouwbare en sterke Vlaamse overheid.

Daartoe verzetten we het afgelopen jaar belangrijke bakens. Zo keurde de Vlaamse Regering op mijn initiatief de visienota 'Verankering van de manier waarop een klantvriendelijke en dienstbare overheid op een billijke manier zal omgaan met vergissingen van burgers' goed. Met deze visienota zet de Vlaamse overheid een belangrijke stap richting een meer responsieve en empathische overheid ten dienste van de burger. Ook trof ik de nodige voorbereidingen voor een nieuw dienstverleningscharter, zodat onze klanten weten wat ze van de Vlaamse overheid kunnen en mogen verwachten.

Samen met de minister-president legde ik ook bindende richtlijnen voor aan de Vlaamse Regering met betrekking tot de inzet van consultancy binnen de Vlaamse overheid. Ik liet verder een grondige evaluatie uitvoeren van de Vlaamse klokkenluidersregeling en vatte in de visienota 'Versterking klokkenluidersregeling Vlaamse publieke sector' mijn optimalisatievoorstellen samen die bijdragen aan een integere en transparante overheid.

Met het verder professionaliseren van de Aankoopcentrale en het uitbreiden en optimaliseren van de dienstverlening zorgde ik ervoor dat entiteiten van de Vlaamse overheid optimaal worden ondersteund bij hun gangbare en gebruikelijke aankopen en lokale besturen een bredere toegang zullen krijgen tot mijn raamovereenkomsten. Hiermee geef ik invulling aan de veranderende behoeften en realiseer ik efficiëntiewinsten.

Met een gemeenschappelijk aankoopbeleid zorgde ik er ook voor dat het economische en sociale beleid van de regering krachtiger kan worden uitgevoerd. Daarenboven moedigt het ook de keuze voor duurzame en circulaire aankopen aan. Ik heb in mijn aanpak ook aandacht voor de deelname van kmo's die een belangrijke motor zijn voor het stimuleren van innovatie, werkgelegenheid en economische groei.

U vindt een uitgebreide weerslag van deze maatregelen terug in de voorliggende beleids- en begrotingstoelichting voor 2025.

Hilde Crevits

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

III. SAMENVATTING

Op 14 november 2025 keurde de Vlaamse Regering op mijn voorstel de visienota 'Ter verankering van de manier waarop een klantvriendelijke en dienstbare overheid op een billijke manier zal omgaan met vergissingen van burgers' goed. Met deze visienota wil de Vlaamse Regering het vertrouwen van de burgers in de overheid versterken door een menselijkere benadering van bonafide vergissingen mogelijk te maken. De Vlaamse overheid wil daarnaast een betrouwbare en voorbeeldige dienstverlener en beleidsmaker zijn. Dat vergt een integriteitsbeleid dat voortdurend wordt versterkt en afgestemd op nieuwe inzichten en noden. Daarom heb ik een grondige evaluatie van de klokkenluidersregeling uitgevoerd. Dit resulteerde in de visienota 'Versterking klokkenluidersregeling Vlaamse publieke sector', die de Vlaamse Regering op 18 juli 2025 goedkeurde. Deze nota bevat voorstellen om de regeling te verduidelijken, te versterken en te vereenvoudigen.

Uiteraard wil de Vlaamse overheid ook een aantrekkelijke werkgever zijn voor talent. Daarom werkte ik een vereenvoudigde procedure Elders Verworven Competenties uit. Hiermee krijgen kandidaten die niet beschikken over het vereiste diploma of getuigschrift, de mogelijkheid om in het kader van een selectieprocedure een niveautest af te leggen, op voorwaarde dat ze over minstens 4 jaar relevante ervaring voor de vacature beschikken. Ik trof ook voorbereidingen om een flexibeler systeem uit te werken om de taalkennis te testen, zonder afbreuk te doen aan de taalkennisvereiste.

Met het verder professionaliseren van de Aankoopcentrale en het uitbreiden en optimaliseren van de dienstverlening zorgde ik ervoor dat entiteiten van de Vlaamse overheid optimaal ondersteund werden met raamovereenkomsten.

Het Kenniscentrum Overheidsopdrachten heeft ook dit jaar entiteiten van de Vlaamse overheid ondersteund met juridisch advies en opleidingen over overheidsopdrachten. Wijzigingen in de regelgeving werden nauwgezet opgevolgd, actief gecommuniceerd aan klanten en, waar nodig, werd bijkomende ondersteuning geboden.

In 2025 is gestart met de voorbereidingen om raamovereenkomsten structureel open te stellen voor overheden in Vlaanderen die buiten het toepassingsgebied Vlaamse overheid vallen, zoals lokale besturen. Op die manier kunnen zij erop vertrouwen dat raamovereenkomsten beschikbaar zijn voor gangbare en gebruikelijke goederen en diensten. Tegelijkertijd werd een traject voorbereid om de in Het Facilitair Bedrijf aanwezige expertise ook als een dienstverlening aan te bieden aan entiteiten van de Vlaamse overheid voor hun entiteitspecifieke overheidsopdrachten. Verder werd in 2025 ook gestart met het stapsgewijs uitbreiden van de juridische dienstverlening met economisch advies.

Een coördinerende rol werd opgenomen in het aankoopbeleid en de werking rond maatschappelijke verantwoorde overheidsopdrachten. Er werd geparticipeerd in diverse projecten m.b.t. maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten om de ambities op dit vlak naar een steeds hoger niveau te tillen, bv. met instrumenten als de MVOO-criteriatool.

Als laatste werd ook in 2025 ingezet op het versterken van de organisatie- en risicobeheersing binnen de Vlaamse administratie. Audit Vlaanderen leverde hiervoor 60 risicogedreven en 3 incidentgedreven (forensische) auditrapporten bij Vlaamse entiteiten op.

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

(duizend euro)					
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2025	0	0	0	84.575	75.516
BA-JR 2025	0	0	0	85.336	75.977
BU 2025	0	0	0	80.021	79.059

PROGRAMMA SK – INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

(duizend euro)					
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2025	0	0	0	84.575	75.516
BA-JR 2025	0	0	0	85.336	75.977
BU 2025	0	0	0	80.021	79.059

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.TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

1. Transversale en horizontale doelstellingen

Zoals aangegeven in de instructies voor de beleids- en begrotingstoelichting begrotingsuitvoering 2025 is het nog niet nodig om te rapporteren over de geplande uitvoering van de horizontale plannen.

2. Overkoepelende strategische doelstellingen

Er worden geen overkoepelende strategische doelstellingen geformuleerd in de beleids- en begrotingstoelichting begrotingsuitvoering 2025 Bestuurszaken en Audit Vlaamse overheid.

V. BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

1. ISE: HR

Binnen dit inhoudelijk structuurelement worden alle kredieten ondergebracht om te komen tot een performante HR-dienstverlening zodat onze interne klanten zich volledig kunnen richten op hun kerntaken.

Dit omvat de middelen die ingezet worden voor het formuleren van beleidsvoorstellen met betrekking tot HR voor de Vlaamse overheid, het stimuleren en ondersteunen van een HR-beleid, het evalueren van een HR-beleid, het ondersteunen en adviseren van de Vlaamse overheid bij het realiseren van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid en het inschakelen van HR-businesspartners binnen het HR-netwerkmodel in entiteiten. Daarnaast bevat dit inhoudelijk structuurelement ook de bundeling van de middelen die worden ingezet voor rekrutering en selectie, loopbaanontwikkeling, welzijn op het werk en juridische dienstverlening.

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

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

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

Benaming	Algemene klanttevredenheid
Definitie	Twee keer per jaar wordt een interne tevredenheidsmeting bij de HR-businesspartners afgenomen. De algemene tevredenheidsvraag luidt als volgt: hoe tevreden ben je over de dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel in het algemeen?
Laatste gekende waarde	3,9 op 5 (tweede semester 2025) In het eerste semester van 2025 bedroeg de algemene klanttevredenheid 3,6/5. De klanttevredenheid nam dus toe in

	2025. Met deze score wordt voor het eerst de streefwaarde van 3,8/5 gerealiseerd.
Streefwaarde/-norm	3,8 op 5
Beleidsmatige relevantie	Deze indicator is gekoppeld aan de strategische doelstelling 4 (Het Agentschap Overheidspersoneel ontzorgt haar klanten). AgO hecht belang aan een hoge tevredenheid van haar klanten. De algemene klantentevredenheid geeft inzicht in de tevredenheid van klanten met betrekking tot de dienstverlening van AgO. Vanuit deze evaluatie kunnen verbeteracties voor de dienstverlening voorbereid worden.
Koppeling met Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen of Landenspecifieke Aanbevelingen	Deze indicator draagt bij tot volgende duurzame ontwikkelingsdoelstelling: 16.6.Doeltreffende, verantwoordelijke en transparante instellingen ontwikkelen op alle niveaus
Budgettaire relevantie	De indicator dekt niet de volledige ISE.

Benaming	Invullingsgraad van vacatures
Definitie	De invullingsgraad is het aantal ingevulde vacatures ten opzichte van het aantal vacant verklaarde vacatures voor alle afgeronde selectieprocedures
Laatste gekende waarde	2024: 87% 2025: 82% Voor 4 beleidsdomeinen wordt de streefnorm gehaald, voor 4 beleidsdomeinen niet. De invullingsgraad hangt samen met het aantal moeilijk invulbare functies voor onder meer maritieme of nautische beroepen, technische profielen (bouw, infrastructuur, ingenieur) of IT- en dataprofielen. Daarnaast lag de invullingsgraad in 2024 hoger door het groot aantal statutaire benoemingen naar aanleiding van Expeditie Talent. Deze benoemingen trokken de invullingsgraad kunstmatig enkele percenten omhoog.
Streefwaarde/-norm	90%
Beleidsmatige relevantie	Deze indicator is gekoppeld aan de strategische doelstelling 4 (Het Agentschap Overheidspersoneel ontzorgt haar klanten) en de operationele doelstelling 2.2 (De

	Vlaamse overheid voert een modern instroombeleid).
Koppeling met Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen of Landenspecifieke Aanbevelingen	Deze indicator draagt bij tot volgende duurzame ontwikkelingsdoelstelling: 16.6.Doeltreffende, verantwoordelijke en transparante instellingen ontwikkelen op alle niveaus
Budgettaire relevantie	De indicator dekt niet de volledige ISE.

Benaming	Doorlooptijd van selecties
Definitie	De doorlooptijd wordt gemeten vanaf het intakegesprek tot het afsluiten van het proces-verbaal.
Laatste gekende waarde	2024: 72% 2025: 72% In 2025 werd hetzelfde percentage gerealiseerd als in 2024. In 2025 waren er minder selectieprocedures en -vacatures (o.a. door het wegvallen van statutaire benoemingen) maar waren er wel 20% meer kandidaten.
Streefwaarde/-norm	80% van de procedures binnen de 80 dagen afronden
Beleidsmatige relevantie	Deze indicator is gekoppeld aan de strategische doelstelling 4 (Het Agentschap Overheidspersoneel ontzorgt haar klanten). AgO monitort de doorlooptijden van selectieprocedures. De doorlooptijden zijn ook opgenomen in het KPI-dashboard van AgO. Het is voor AgO een prioriteit om de doorlooptijd te beperken, zonder aan kwaliteit in te boeten. Dit is belangrijk voor zowel de wervende entiteit als de kandidaat.
Koppeling met Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen of Landenspecifieke Aanbevelingen	Deze indicator draagt bij tot volgende duurzame ontwikkelingsdoelstelling: 16.6.Doeltreffende, verantwoordelijke en transparante instellingen ontwikkelen op alle niveaus
Budgettaire relevantie	De indicator dekt niet de volledige ISE.

1.1. Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

SD1: De Vlaamse overheid is een efficiënte, integere en performante organisatie

De Vlaamse overheid streeft ernaar een efficiënte, integere en performante organisatie te zijn door haar werking voortdurend te optimaliseren en toekomstgericht te organiseren. Deze strategische doelstelling wordt vormgegeven aan de hand van 6

operationele doelstellingen. Daarbij wordt sterk ingezet op een doordacht belanghebbendenmanagement, zodat beleid en dienstverlening maximaal aansluiten bij de noden en verwachtingen van burgers en partners. Tegelijk werkt de Vlaamse overheid aan een versterkte aanpak van risicomanagement en organisatiebeheersing, met aandacht voor transparantie en verantwoordelijkheden. De werking van de dienstencentra wordt verder versterkt en gestroomlijnd om schaalvoordelen te benutten en de kwaliteit van de ondersteuning te verhogen. Daarnaast wordt personeelsplanning gedynamiseerd om flexibel en proactief in te spelen op veranderende competentiebehoeften. Tot slot vormt een krachtig en geïntegreerd integriteitsbeleid een essentiële pijler, dat bijdraagt aan vertrouwen en een sterke organisatiecultuur.

OD 1.1: De Vlaamse overheid optimaliseert haar werking

Op 14 november 2025 keurde de Vlaamse Regering op mijn voorstel de visienota 'Ter verankering van de manier waarop een klantvriendelijke en dienstbare overheid op een billijke manier zal omgaan met vergissingen van burgers' goed. De visienota kwam tot stand na een uitgebreid consultatietraject bij zowel interne als externe stakeholders. Met deze visienota wil de Vlaamse Regering het vertrouwen van de burgers in de overheid versterken door een menselijkere benadering van bonafide vergissingen mogelijk te maken. In 2026 maak ik verder werk van de uitvoering van deze visienota door een bevoegdheidsgrond te verankeren in het Bestuursdecreet.

Verder bereidde ik samen met de minister-president een vernieuwd Vlaams dienstverleningscharter voor. Onze klanten moeten immers weten wat ze van de Vlaamse overheid kunnen verwachten. In dit charter veranker ik onder meer het recht op fysieke dienstverlening voor burgers. Het is mijn bedoeling om het charter in 2026 voor te leggen aan de Vlaamse Regering en uit te rollen binnen de Vlaamse overheid.

In uitvoering van het Vlaams regeerakkoord 2024-2029 werkten het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting in 2025 een optimalisatievoorstel uit over Vlaamse overheidsstructuren waarvan de relevantie achterhaald is, in het bijzonder de structuren die louter op papier bestaan. Het regeerakkoord stelt daarbij dat een transparante structuur, een betere samenwerking en een reductie van het aantal verschillende structuren de beoogde doelen zijn. Het voorstel werd besproken in het Voorzitterscollege en verfijnd op basis van de ontvangen feedback van de betrokken entiteiten. In 2026 leg ik dit voorstel, samen met de minister van Begroting en Financiën, voor aan de Vlaamse Regering.

Tot slot werden in 2025 de nodige interne voorbereidingen getroffen voor de rapportering over de toepassing van het hoofdstuk Deugdelijk Bestuur van het Bestuursdecreet. Het Bestuursdecreet bepaalt dat in het derde jaar van elke regeerperiode de Vlaamse Regering aan het Vlaams Parlement verslag uitbrengt over de wijze waarop hoofdstuk 2 van Titel III (deugdelijk bestuur) is toegepast. Met dat doel wordt in 2026 een bevraging georganiseerd. Het Agentschap Overheidspersoneel coördineert de bevraging en de opmaak van het rapport (aanrekening gebeurde op begrotingsartikel SG0-1SKC2TA-WT).

OD 1.2: De Vlaamse overheid voert een goed belanghebbendenmanagement

AgO ondersteunde ook in 2025 de goede werking van het Sectorcomité XVIII en het Hoog Overlegcomité. Vergaderingen werden inhoudelijk voorbereid en afspraken werden transparant gecommuniceerd en opgevolgd. Om het sociaal overleg verder te optimaliseren, gaf ik begin 2025 bovendien de opdracht aan het Steunpunt

Bestuurlijke Vernieuwing om een onderzoeksproject op te zetten naar kwalitatief sociaal overleg in Vlaanderen. Het onderzoek had tot doel om de voornaamste knelpunten bij de toepassing van het vakbondsstatuut in kaart te brengen en om mogelijke oplossingen aan te reiken om deze knelpunten te verhelpen. Mijn kabinet en administratie namen deel aan de begeleidende werkgroepen en de interviews om het onderzoek zowel inhoudelijk als procesmatig te voeden. Het ontwerprapport werd eind 2025 voor een eerste keer besproken op het Sectorcomité XVIII en het Comité C1. In 2026 zal mijn administratie de resultaten en de aanbevelingen uit het eindrapport verder analyseren. Zonder vooruit te lopen op deze analyse, is het duidelijk dat zowel de vakorganisaties als de overheid deze nieuwe regeerperiode aangrijpen als een momentum voor een hernieuwde start. Ik zal mij in 2026 dan ook volledig inzetten om deze verwachting, samen met alle betrokkenen, waar te maken.

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

Om de kennisdeling rond onder meer risicomanagement en organisatiebeheersing te verhogen, bouwt mijn administratie aan een kennisbibliotheek die gaandeweg zal worden aangevuld met goede praktijken. Verder organiseerde mijn administratie in 2025 in samenwerking met de Vlaamse Ombudsdienst het netwerk klachtenmanagement. Tot slot organiseerde mijn administratie 2 netwerken organisatieontwikkeling.

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

In 2025 werkten de dienstencentra nauw samen rond een aantal concrete dossiers om zodoende de werkzaamheden optimaal op elkaar af te stemmen in het belang van hun klanten. Concreet gaat het bijvoorbeeld over de samenwerking bij de verdere implementatie van de nieuwe richtlijnen rond de inzet van consultancy (zie OD 1.5) en het verder ontwikkelen van een raamwerk voor het versterken van de digitale vaardigheden van onze personeelsleden (OD 3.2).

OD 1.5: De Vlaamse overheid dynamiseert de personeelsplanning

De Vlaamse Regering heeft op 4 juli 2025 nieuwe bindende richtlijnen voor het inhuren van externe consultancy goedgekeurd. Dit geeft uitvoering aan de hiertoe voorziene opdracht in het Vlaams regeerakkoord 2024-2029 en geeft eveneens invulling aan de aanbevelingen van het Rekenhof uit het rapport van januari 2024 over de personeelsbesparingen in de diensten van de Vlaamse overheid. De bindende richtlijnen bij de inzet van consultancy binnen de Vlaamse overheid bestaan uit het drieluik afweging, registratie en rapportering. Daarnaast heeft mijn administratie in 2025 een geactualiseerd beleidskader met richtlijnen voorbereid om de capaciteits- en personeelsplanning te dynamiseren. Mijn administratie werkt het beleidskader momenteel bij op basis van feedback van de entiteiten van de Vlaamse overheid. Vervolgens zal ik het beleidskader ter goedkeuring aan de Vlaamse Regering voorleggen.

OD 1.6: De Vlaamse overheid versterkt haar integriteitsbeleid

De Vlaamse overheid wil een betrouwbare en voorbeeldige dienstverlener en beleidsmaker zijn. Dat vergt een integriteitsbeleid dat voortdurend wordt versterkt en afgestemd op nieuwe inzichten en noden. Daarom heb ik AgO gevraagd om een grondige evaluatie van de klokkenluidersregeling uit te voeren. Dit resulteerde in de

visienota 'Versterking klokkenluidersregeling Vlaamse publieke sector', die de Vlaamse Regering op 18 juli 2025 goedkeurde. Deze nota bevat voorstellen om de regeling te verduidelijken, te versterken en te vereenvoudigen. De uitwerking van deze voorstellen is volop lopende. Zo werd het beleidskader integriteit voorbereid. Dit kader, gericht aan de entiteiten en de contactpersonen integriteit, bundelt duidelijke leidende principes en heldere afspraken die richting geven aan de verdere uitbouw van het integriteitsbeleid binnen elke entiteit. Het is mijn bedoeling om dit beleidskader in 2026 te implementeren.

Daarnaast heb ik in 2025 verschillende instrumenten en processen grondig laten doorlichten en waar mogelijk vernieuwen. Zo heb ik ervoor gezorgd dat de bestaande meldkanalen en -procedures voor integriteitsinbreuken toekomstgericht blijven.

Ik heb ook verder geïnvesteerd in een professionele ondersteuning van de entiteiten. Zo werd er een nieuw verdiepend opleidingstraject ontwikkeld voor integriteitsactoren binnen de Vlaamse overheid. Deze gespecialiseerde opleiding bouwt voort op de basisopleiding, die eveneens werd geoptimaliseerd. Zo versterken we de deskundigheid binnen de entiteiten en garanderen we dat zij over voldoende interne expertise beschikken om een sterk integriteitsbeleid uit te dragen. Voor deze opleidingstrajecten werd een bedrag vastgelegd van 15 keuro euro (aanrekening gebeurde op begrotingsartikel SG0-1SKC2TA-WT).

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

De Vlaamse overheid profileert zich als een aantrekkelijke werkgever voor talent door in te zetten op een modern personeelsbeleid. Deze strategische doelstelling krijgt vorm via 3 operationele doelstellingen. Zo bouwt de Vlaamse overheid een flexibel en aantrekkelijk pakket aan arbeidsvoorwaarden uit dat inspeelt op diverse talenten, en zo bijdraagt aan motivatie en duurzame inzetbaarheid. Tegelijk voert de Vlaamse overheid een hedendaags instroombeleid dat gericht is op het aantrekken van de juiste competenties, met aandacht voor snelheid, transparantie en een positieve kandidaatervaring. Daarnaast staat een inclusief personeelsbeleid centraal, waarbij gelijke kansen, diversiteit en respect voor ieders unieke achtergrond en talenten worden bevorderd, zodat elke medewerker zich gewaardeerd en betrokken voelt.

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

In 2024 zette de Vlaamse overheid belangrijke stappen om haar positie als aantrekkelijke en moderne werkgever verder te versterken via de vernieuwing van het personeelsbeleid, ook gekend als 'Expeditie Talent'. Om dit nieuwe personeelsbeleid te implementeren, kan AgO in de begrotingsjaren 2025 tot en met 2027 beroep doen op een bedrag van jaarlijks 978 keuro dat op de provisie 5-sporen (zie begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR) werd gereserveerd. In 2025 werd een budget vastgelegd van 525 keuro voor de aanpassing van de weddebudgetrapporteringstool ten gevolge van Expeditie Talent. Expeditie Talent heeft immers een aanzienlijke impact op de logica en rekenregels in deze toepassing, onder meer op vlak van loonkosten, pensioenlasten en ziekte- en uitstroomregelingen. De toepassing moest op al deze aspecten grondig aangepast worden. Zo krijgen entiteiten de nodige IT-ondersteuning om de uitgaven van hun loonkredieten te kunnen monitoren en onder controle te houden.

In 2025 werd ook de procedure doorlopen om de directe meer- en minderkosten van Expeditie Talent onderling tussen entiteiten te verevenen (zie begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR).

De ambities met betrekking tot het vernieuwde beloningsbeleid vertrokken vanuit de nood aan een gedifferentieerde en flexibelere verloning zodat we ook in de toekomst voldoende competente personeelsleden kunnen aantrekken en behouden. Het nieuwe salarissysteem op basis van evaluatie dat in het kader van Expeditie Talent werd ingevoerd, werd in 2025 voor het eerst toegepast. In dat kader werd ook een wijzigingsbesluit van het Vlaams personeelsstatuut goedgekeurd, waarmee enkele juridische en technische aspecten werden aangescherpt en de bepalingen van Expeditie Talent verder werden geharmoniseerd. Dit besluit zorgt onder andere voor een coherente toepassing van het vernieuwde salarissysteem en een vereenvoudiging van een aantal procedurele elementen. Door middel van dergelijke optimalisaties houden we het beloningsbeleid wendbaar in een arbeidsmarkt die steeds sneller evolueert. Tegelijkertijd blijven we het beleid zorgvuldig monitoren, rekening houdend met relevante federale ontwikkelingen die de verdere uitwerking kunnen beïnvloeden.

OD 2.2: De Vlaamse overheid voert een modern instroombeleid

Op 1 januari 2026 trad de vereenvoudigde procedure Elders Verworven Competenties (EVC) in werking. Kandidaten die niet beschikken over het vereiste diploma of getuigschrift, krijgen de mogelijkheid om in het kader van een selectieprocedure een niveautest af te leggen, op voorwaarde dat ze over minstens 4 jaar relevante ervaring voor de vacature beschikken. Deze test beoordeelt of een kandidaat over de juiste competenties beschikt om een functie uit te oefenen op het niveau van de vacature. Wie slaagt, ontvangt een niveaubewijs dat onbeperkt geldig blijft. Met dit niveaubewijs kunnen kandidaten ook aan andere selectieprocedures van dat specifieke niveau deelnemen, op voorwaarde dat ze telkens minstens 4 jaar relevante beroepservaring voor de functie in kwestie kunnen aantonen.

Daarnaast werden er voorbereidingen getroffen om de taalkennis via een flexibeler systeem te testen, zonder afbreuk te doen aan de taalkennisvereisten. In eerste instantie werd contact opgenomen met de federaal bevoegde minister om te onderzoeken of een federale wijziging van de taalregeling mogelijk was. Deze piste is echter op korte termijn niet haalbaar. Mijn administratie is daarom gestart met de opmaak van een ontwerp van decreet om uitvoering te geven aan deze ambitie. Eerstdaags zal ik hiervoor het goedkeuringsproces opstarten.

AgO nam het voorbije jaar verschillende initiatieven om de dienstverlening rekrutering en selectie te optimaliseren (207 keuro op SGA-3SKC2TA-WT). Er werd gewerkt aan een professionaliseringstraject voor selectoren, HR en juryleden. Tevens werd een afsprakenkader uitgewerkt met bijhorende processen, sjablonen en een overzicht van de verschillende types van selectieprocedures en -methodieken met impact op doorlooptijd. Dit kader zorgt voor transparantie en duidelijkheid over de wederzijdse verwachtingen tussen AgO en de entiteiten en wordt periodiek geëvalueerd. Hierbij aansluitend werd een set van indicatoren gedefinieerd en ontsloten via een HR-dashboard om de entiteiten meer inzicht te bieden in procedures, vacatures, invullingsgraad en doorlooptijden. In 2026 wordt het dashboard verder gevoed met andere indicatoren waardoor de werking van rekrutering en selectie tijdig kan worden geëvalueerd en bijgestuurd.

OD 2.3: De Vlaamse overheid voert een inclusief personeelsbeleid

De Vlaamse overheid heeft een voorbeeldfunctie en hoort een weerspiegeling te zijn van de Vlaamse maatschappij. De dienst Diversiteitsbeleid binnen AgO stelt expertise ten dienste van de entiteiten om een gelijke kansen- en diversiteitsbeleid te voeren (SG0-1SKC2TB-WT). Zo zorgt de dienst Diversiteitsbeleid voor (financiële) ondersteuning voor de tewerkstelling van jobstudenten en bemiddeling van werk- en leerstagiars uit de kansengroepen (339 keuro op artikel SG0-1SKC2TB-LO) om de instroom van personen van buitenlandse herkomst of met handicap en chronische ziekte te bevorderen. Ook het vooropstellen van ambitieuze streefcijfers draagt bij tot het verhogen van de diversiteit van het personeelsbestand van de Vlaamse overheid. De dienst Diversiteitsbeleid liet een academisch onderzoek uitvoeren voor het ontwikkelen van onderbouwde, geactualiseerde streefcijfers om het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid te ondersteunen (101 keuro op artikel SG0-1SKC2TB-WT). In 2025 werden verdere voorbereidingen getroffen voor de opmaak van het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan en consulteerde de Vlaamse diversiteitsambtenaar belanghebbenden via strategische netwerken en samenwerkingsverbanden met onder andere diversiteitsambtenaren, HR-professionals, leidend ambtenaren en middenveldorganisaties.

Mijn administratie organiseerde vormingen om de diversiteitscompetenties van strategische actoren te versterken (13 keuro op artikel SG0-1SKC2TB-WT). Daarnaast voerde mijn administratie twee inclusietrajecten uit als pilootproject bij twee verschillende entiteiten om de mate van inclusie te meten en zo de sterktes en verbeterpunten te identificeren. De resultaten verschaften inzichten in hoe de entiteiten hun diversiteits- en inclusiebeleid verder vorm kunnen geven en welke concrete vervolgacties genomen kunnen worden (6 keuro op artikel SG0-1SKC2TB-WT). Het project werd positief geëvalueerd: de opties voor verderzetting bij andere entiteiten worden verkend in 2026.

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

De Vlaamse overheid investeert doelgericht in de groei van haar personeelsleden door een duurzaam en toekomstgericht personeelsbeleid te voeren. Deze strategische doelstelling wordt gerealiseerd aan de hand van 3 operationele doelstellingen. Zo wordt ingezet op een duurzaam loopbaanbeleid dat medewerkers ondersteunt in elke fase van hun loopbaan en hen stimuleert om hun talenten optimaal te ontwikkelen en in te zetten. Tegelijk ontplooit de Vlaamse overheid zich tot een lerende organisatie, waarin kennisdeling, continue ontwikkeling en levenslang leren centraal staan. Daarnaast wordt actief gewerkt aan het welzijn van de personeelsleden, met aandacht voor een gezonde werk-privébalans, mentale en fysieke veerkracht en een positieve werkomgeving, zodat medewerkers gemotiveerd, betrokken en inzetbaar blijven.

OD 3.1: De Vlaamse overheid voert een duurzaam loopbaanbeleid

AgO analyseerde de bestaande processen en data rond interne mobiliteit en onderzocht op welke manier dit verder kan worden gestimuleerd. Ik blijf er immers van overtuigd dat inzetten op interne mobiliteit, zowel binnen als over entiteitsgrenzen heen, noodzakelijk is om flexibel in te kunnen spelen op veranderingen. Deze oefening resulteerde in een actualisatie van de bestaande informatie over de instrumenten voor mobiliteit en bijkomend communicatiemateriaal, dat wordt meegenomen in een communicatiecampagne in 2026. Zo maakte mijn administratie een kader voor overheidsbreed werkplekleren en verfijnde de instrumenten voor interne oproepen (stages, tijdelijke projecten) om op die manier interne jobkansen overheidsbreed

kenbaar te maken. Verder werd een project opgestart om functie- en competentiedata uit selectiereglementen te analyseren om hiermee een competentiegericht HR-beleid te onderbouwen (34 keuro op begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT).

Daarnaast heeft mijn administratie ingezet op het verlagen van de drempel voor entiteiten om personen met een handicap of chronische ziekte te werk te stellen. Dit gebeurde onder meer door de financiering van verscheidene tewerkstellingsondersteunende maatregelen en ondersteuning van de entiteiten bij de facilitering ervan (529 keuro op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-WT). Hierbij financierde mijn administratie ook maatregelen m.b.t. woon-werverkeer (51 keuro op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-LO). Tot slot investeerde de dienst Diversiteitsbeleid in een versterking van de ondersteuning aan de entiteiten op dat vlak via een tool voor tewerkstellingsondersteunende maatregelen (120 keuro op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-WT).

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

In 2025 werd gestart met de uitbouw van een raamwerk dat entiteiten moet ondersteunen bij het in kaart brengen en ontwikkelen van de digitale vaardigheden van hun personeelsleden (31 keuro op begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT). AgO werkt hiervoor samen met Digitaal Vlaanderen. In 2026 continueer ik dit verder, en dit binnen een bredere oefening rond een toekomstbestendig competentieboek.

Op 12 december 2025 keurde de Vlaamse Regering de wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de evaluatie en de interne mobiliteit van het topkader definitief goed. Hiermee samenhangend gaf de Vlaamse Regering haar goedkeuring aan een bijsturing van de methodiek voor de jaarlijkse evaluatie en de mandaatevaluaties van de topambtenaren. Het vernieuwde prestatie-managementsysteem van het topkader zal een eerste keer worden toegepast op de prestaties van het jaar 2026 (jaarlijkse evaluaties topambtenaren en mandaatevaluaties respectievelijk voor 163 keuro en 5 keuro op begrotingsartikel SG0-1SKC2TA-WT). Hiermee zijn de doelstellingen van het regeerakkoord met betrekking tot het verhogen van de interne mobiliteit en het bijstellen van het prestatie-managementsysteem van het topkader gerealiseerd.

Het ontwikkelaanbod voor leidinggevendenden werd in 2025 substantieel hervormd en uitgebreid, wat meer concreet heeft geleid tot het opzet van 3 nieuwe ontwikkelprogramma's, voor respectievelijk potentieel middenkader, beginnend middenkader en zittend topkader. De drie ontwikkelprogramma's werden in 2025 volledig uitgewerkt en de eerste edities vinden plaats doorheen 2026 (115 keuro op begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT). Ik blijf ook inzetten op informeel leren voor deze groep via netwerken (42 keuro in 2025, onderdeel van begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT).

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

De Vlaamse overheid wil een kwaliteitsvolle en efficiënte dienstverlening bieden aan burgers en klanten die beroep doen op de diensten van de Vlaamse overheid. Competente, gemotiveerde en gezonde medewerkers zijn cruciaal om deze doelstelling te realiseren: werknemers die zich goed voelen, presteren beter, denken proactief mee, en doen vaker meer dan wat van hen verwacht wordt. Kortom, zij laten de organisatie groeien.

In 2025 liet ik mijn administratie onderzoeken welke bijkomende initiatieven er genomen kunnen worden om de entiteiten nog meer te sensibiliseren op dit vlak. Deze

bijkomende initiatieven en richtlijnen zullen in 2026 opgenomen worden in enkele te herwerken omzendbrieven, waaronder de 'Omsendbrief preventie van psychosociale risico's op het werk' en de 'Omsendbrief re-integratie'. Zo wil ik alvast bestaande en nieuwe acties op vlak van psychosociaal welzijn binnen de entiteiten meer meetbaar en opvolgbaar maken.

Daarnaast werd in 2025 verder ingezet op re-integratie van personeelsleden na een periode van arbeidsongeschiktheid. Er werd uitvoering gegeven aan de omsendbrief re-integratie, en een VO-brede applicatie 'Vlimpers Re-integratie' werd op 1 juli 2025 in gebruik genomen. Deze tool ondersteunt terugkeercoaches bij de opvolging van hun re-integratietrajecten en helpt hen om trajecten te documenteren. De applicatie maakt eveneens een VO-brede rapportering over re-integratie mogelijk. AgO blijft ook inzetten op de voortdurende professionalisering van veerkracht- en terugkeercoaches (49,5keuro op begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-WT).

De Vlaamse Regering tolereert ten aanzien van haar personeelsleden geen enkele vorm van fysieke, verbale of andere agressie. In 2025 heeft AgO werk gemaakt van de opmaak van een uniforme meldingsprocedure en rapportering voor de feiten van agressie gepleegd door derden. Ter ondersteuning werd een applicatie uitgewerkt (19 keuro SG0-1SKC2TE-WT). Vanaf 2026 gaat deze applicatie in werking en kunnen personeelsleden zelf meldingen (al dan niet anoniem) registreren. In 2026 wordt er verder ingezet op het agressie- en veiligheidsbeleid met een omsendbrief en toolbox.

In 2025 ging de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming van AgO in gesprek met entiteiten die opvallende tekorten of overschotten hebben op hun budget preventie-eenheden. Er werd ingezet op sensibilisering over het welzijnsaanbod van de Externe Dienst voor Bescherming en Preventie waarvoor ze de preventie-eenheden kunnen inzetten. In 2026 zet ik de analyse van het gebruik van de preventie-eenheden door entiteiten verder om te komen tot een optimalere besteding van preventiemiddelen en een verhoogde effectiviteit van de welzijnsmaatregelen.

SD 4: Het Agentschap Overheidspersoneel ontzorgt haar klanten

AgO ontzorgt zijn klanten door een sterke, partnerschapsgerichte dienstverlening uit te bouwen die inspeelt op hun noden en uitdagingen. Deze strategische doelstelling krijgt vorm door in te zetten op 3 operationele doelstellingen. Zo maakt AgO een duidelijke prioriteit van efficiënte dienstverlening en administratieve vereenvoudiging, met het oog op gebruiksvriendelijke processen, minder planlast en maximale meerwaarde voor de klant. Verder versterkt AgO de relatie met zijn klanten door in te zetten op nabijheid, vertrouwen en een goed begrip van de organisatiecontext waarin zij opereren. Tot slot bouwt AgO de dienstverlening rond organisatieontwikkeling verder uit, zodat klanten doelgericht worden ondersteund bij veranderingsprocessen, talentontwikkeling en een toekomstgerichte werking.

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

AgO zette in 2025 volop in op het aanbieden van een operationeel excellente dienstverlening. De gemiddelde casetevredenheid lag het voorbije jaar op 4,6 op 5 en de gemiddelde algemene tevredenheid bij de HRBP's van de Vlaamse overheid over de HR-dienstverlening nam toe van 3,7 op 5 in het voorjaar naar 3,9 op 5 in het najaar. Daarmee werd de streefwaarde van 3,8 op 5 voor deze indicator in het najaar gerealiseerd.

Op mijn vraag voerde AgO een analyse uit in de volledige HR-keten om processen te optimaliseren en administratieve lasten te verminderen. Zo blijft AgO inzetten op efficiëntere dienstverlening en administratieve vereenvoudiging. Zo kunnen personeelsleden bijvoorbeeld voortaan eenvoudiger online een abonnement woon-werkverkeer aanvragen. Ook een arbeidsongeval kan men vanaf nu online aangegeven. Mijn administratie voerde daarnaast een noodzakelijke upgrade van de loonmotor uit (597 keuro op SGA-3SKC2TA-WT).

Verder zette ik in op een hogere maturiteit op vlak van datamanagement om data-gedreven dienstverlening en beleidsvoering mogelijk te maken. In dat kader investeerde mijn administratie in een verbeterde data-uitwisseling met de entiteiten.

Daarnaast zal er ook een e-ASR (aangifte sociale risico's) dashboard in Vlimpers opgeleverd worden. Hiermee kunnen dossierbehandelaars van AgO de aangiftes sociaal risico opvolgen (SGA-3SKC2TA-WT 209 keuro).

OD 4.2: AgO bouwt de dienstverlening organisatieontwikkeling uit

De dienstverlening organisatieontwikkeling is opgebouwd rond twee pijlers. Enerzijds biedt mijn administratie ondersteuning aan entiteiten bij hun organisatievraagstukken, zodat ze verder kunnen groeien naar meer efficiënte, effectieve en wendbare organisaties. Deze dienstverlening zet in op verschillende bouwstenen met veranderkunde als rode draad. Anderzijds nam AgO de nodige initiatieven om de collectieve organisatieontwikkelingsexpertise binnen de Vlaamse overheid te verhogen. Zo organiseerde mijn administratie 2 netwerken (budget: 2 keuro SG0-1SKC2TA-WT) en bereidde ze ondertussen een vernieuwde aanpak voor het netwerk organisatieontwikkeling vanaf 2026 voor. Het doel is een actief en geëngageerd netwerk voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid die rond organisatieontwikkeling werken, waarbij samen gebouwd wordt aan een sterke professionele organisatieontwikkelingspraktijk.

OD 4.3: AgO versterkt de relatie met zijn klanten

Een proactieve klantensturing is een belangrijk speerpunt in de werking van AgO als ondersteunende dienstverlener. Door korte communicatielijnen en structureel overleg anticipeert mijn administratie op wijzigende HR- en organisatiebehoeften binnen de Vlaamse overheid. Zowel via individuele dialoog als collectieve netwerken maakt AgO verbinding met én tussen HRBP's. De organisatie van de netwerken wordt aangerekend op SG0-1SKC2TA-WT. In oktober 2025 had het tweejaarlijks seminarie plaats met als thema 'Samen sterker: vertrouwen, verbinding en collectieve kracht'. Zesmaandelijks bevrage mijn administratie de HRBP's hoe ze de dienstverlening van AgO ervaren (aanrekening gebeurt op begrotingsartikel SG0-1SKC2TA-WT). AgO gaat systematisch aan de slag met de verzamelde feedback. Daarnaast wordt er inhoudelijke sturing en input gegeven via de Strategische Stuurgroep HR- Beleid en - Dienstverlening.

1.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

HR, MVG excl. DAB

(duizend euro)						
	VAK 2025			VEK 2025		
2025	BA	BA-JR	BU	BA	BA-JR	BU
ESR-uitgaven WT, LO, PR	79.246	77.762	70.519	70.187	68.403	69.561
Toe-lagen IS	4.140	6.368	6.368	4.140	6.368	6.368
Overige LE, PA, andere	0	0	2.046	0	0	2.046
Totaal	83.386	84.130	78.933	74.327	74.771	77.974

Inhoudelijke toelichting:

De totale kredieten van het inhoudelijk structuurelement HR stijgen na begrotingsaanpassing, voor wat het VAK betreft, van 83.386 keuro naar 84.130 keuro, of een stijging met 744 keuro. Deze stijging wordt vooral verklaard door de indexering (met een bedrag van 884 keuro vanuit de indexprovisie van het Departement Financiën en Begroting) van de loonartikels van het inhoudelijk structuurelement HR. Daarnaast zijn er na begrotingsaanpassing (van en naar, alsook binnen het inhoudelijk structuurelement HR zelf) heel wat kredietherverdelingen uitgevoerd die per saldo nauwelijks een invloed hadden op het totaal bijgestelde krediet (t.t.z. per saldo zorgden al deze kredietbewegingen samen voor een uitstroom van 140 keuro aan kredieten op een totaal van 84.130 keuro). De gedetailleerde toelichting van al deze bewegingen is te vinden bij de toelichting van de individuele begrotingsartikels.

De bijstelling van de VEK-kredieten (na begrotingsaanpassing) volgen eenzelfde pad als de bijstelling van de VAK-kredieten. Deze kredieten stijgen van 74.327 keuro naar 74.771 keuro, of een opwaartse bijstelling met 444 keuro. Het enige verschil met de bijstelling van de VAK-kredieten (die met 744 keuro stijgen) heeft te maken met de uitvoering van een ministerieel besluit waarbij er voor een bedrag van 300 keuro aan VEK-kredieten intern werd herverdeeld (en uitstromen van ISE HR naar de apparaatskredieten van AgO) met oog op het effectief kunnen vereffenen van alle ingediende facturen.

De beschikbare budgetten (na begrotingsaanpassing) werden, zowel in VAK als in VEK, in globo quasi volledig vastgelegd en vereffend maar dit totale plaatje maskeert op het niveau van de individuele begrotingsartikels een tweetal opmerkelijke bewegingen, die mekaar, in totaliteit, grotendeels neutraliseren. Enerzijds is er de vaststelling dat een groot deel van het provisieartikel (SG0-1SKC2TG-PR) onbenut

bleef (een restant van respectievelijk 19.708 keuro aan VAK- en 10.618 keuro aan VEK-krediet); anderzijds een tekort van 14.570 keuro op het pensioenartikel (SG0-1SKC2TD-LO) voor het aanleggen van een Te Ontvangen Factuur (TOF). Deze TOF diende uitzonderlijk en eenmalig te worden aangelegd met oog op de betaling aan de Federale Pensioendienst van een factuur in het kader van artikel 12bis, §2 volgens de principes van eenmalige overflow (nl. betaling van de prestaties in het jaar van uitvoering van die prestaties). Via het boeken van een anomalie werden hiervoor door het Departement Financiën en Begroting de nodige middelen vrijgemaakt.

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

Ontvangsten

SG0-9SKCATH-OP - DIENSTVERLENING PERSONEEL & ORGANISATIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel werd in 2024 gecreëerd met het oog op het terugvorderen van de betaalde waarborg aan de dienstenleverancier van maaltijdcheques (Edenred) en dit naar aanleiding van het afsluiten van een nieuwe raamovereenkomst voor maaltijdcheques waardoor de vorige (waarborg) diende te worden vrijgegeven.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)			
	AO	TO	LO
BA 2025	0	0	0
BA-JR 2025	0	0	0
BU 2025	0	0	0

Inhoudelijke toelichting:

Naar aanleiding van het afsluiten (in 2024) van een nieuwe raamovereenkomst met Edenred werd de waarborg van het vorige contract teruggevorderd. Dit begrotingsartikel werd toen aangemaakt met het oog op de terugvordering van soortgelijke waarborgen in de toekomst.

In 2025 werden geen terugvorderingen van waarborgen verwacht en/of uitgevoerd waardoor er op dit begrotingsartikel geen ontvangsten werden verwacht en/of geboekt.

Uitgaven

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor onder meer 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,) en uitgaven gelinkt aan organisatieontwikkeling.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	859	1.384	1.384	890	1.215	1.136

Inhoudelijke toelichting:

Op dit begrotingsartikel gebeurde er na begrotingsaanpassing een opwaartse bijstelling van de kredieten met 525 keuro (in VAK/VEK) ingevolge een herverdelingsbesluit voor het inzetten van externe profielen voor het uitvoeren van aanpassingen aan de weddebudgetrapporteringstool (zie ook OD 2.1).

Specifiek wat het VEK-krediet betreft, gebeurde er na begrotingsaanpassing nog een neerwaartse bijstelling met 200 keuro ingevolge een interne herverdeling van de VEK-kredieten via een ministerieel besluit met het oog op het effectief kunnen vereffenen van alle ingediende facturen op de apparaatskredieten (werkingskosten) van AgO.

Het aangepaste VAK-krediet werd volledig vastgelegd (uitvoeringspercentage van 100%) en ook het aangepaste VEK-krediet werd bijna volledig aangewend (een uitvoeringspercentage van 94%).

De hieronder opgesomde dossiers (recurrente uitgavenposten en projecten) maken samen ongeveer 85% van het budget uit op dit begrotingsartikel. De overige 15% is gelinkt aan kosten voor technologie en data zoals een licentie, de migratie van Schakel om cases te loggen bij het Dienstencentrum Personeelsadministratie en aanpassingen i.k.v. de vernieuwde ziekteregeling aan de loonmotor.

Meer concreet betreft het hier volgende recurrente uitgavenpostenbedragen:

- 168 keuro van het budget werd aangewend voor de evaluatie van de topambtenaren (OD 3.2). Het betreft zowel de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren als enkele mandaatevaluaties van topambtenaren. De Vlaamse Regering wordt in deze evaluatie-opdracht bijgestaan door een externe evaluatie-instantie;
- 150 keuro van het budget werd aangewend voor uitgaven in het kader van employer branding;
- Netwerkmomenten top- en middenkader: 42 keuro (OD 3.2)

Kleinere uitgavenposten die deel uitmaken van het recurrent beleid situeren zich op het vlak van de organisatie van de HRBP-netwerken en het netwerk organisatieontwikkeling (lezingen, inspiratiesessies, presentaties, ...- respectievelijk voor 43 keuro voor OD 4.3 en 2 keuro voor OD 4.2). Verder worden er hier ook klantenbevragingen georganiseerd (OD 4.3 voor 11 keuro).

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

- Expeditie Talent: aanpassingen aan de weddebudgetrapporteringstool via externe ondersteuning, evenals valorisatie werkervaring en opzetten nieuw Vlimpersscherm: 525 keuro (OD 2.1)
- 3 nieuwe ontwikkelprogramma's, voor respectievelijk potentieel middenkader, beginnend middenkader en zittend topkader werden ontwikkeld: 115 keuro (OD 3.2)
- Analyse en ontwikkeling voor mobiliteitsbudget topkader: 72 keuro
- Hybride werken in het buitenland: projectleider 35 keuro
- Datamangementstrategie: 27 keuro
- vorming module integriteit: 15 keuro (OD 1.6)
- Bevraging deugdelijk bestuur: 13 keuro (OD 1.1)

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 2.3) 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 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	430	437	396	430	437	391

Inhoudelijke toelichting:

Dit loonartikel werd na begrotingsaanpassing met 7 keuro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge de herverdeling van de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand januari 2025.

Het beschikbare budget werd zowel in VAK als in VEK voor ongeveer 90% uitgevoerd.

De voornaamste uitgaven op dit begrotingsartikel hebben betrekking op:

- Tijdelijke tewerkstelling van jobstudenten bij de Vlaamse overheid en bezoldigde stage- en leertrajecten van personen beiden uit de kansengroepen: 339 keuro (OD 2.3)
- Woon-werkverkeer voor personeelsleden met een handicap (of chronische) ziekte: 51 keuro (OD 3.1)

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.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	840	840	826	840	740	628

Inhoudelijke toelichting:

Op dit begrotingsartikel gebeurde er na begrotingsaanpassing, voor wat het VAK betreft, geen bijstelling. Het ingeschreven krediet werd quasi volledig vastgelegd (een uitvoeringspercentage van meer dan 98%, of 826 keuro vastgelegd versus 840 keuro beschikbaar).

Wat de VEK-kredieten betreft, gebeurde er na begrotingsaanpassing nog een neerwaartse bijstelling met 100 keuro naar aanleiding van een interne kredietherverdeling via een ministerieel besluit. Deze herverdeling vormt meteen de verklaring waarom zowel het aangepaste als het uitgevoerde VEK-krediet beduidend lager is dan het VAK-krediet. Het neerwaarts bijgestelde VEK-krediet werd voor 85% vereffend.

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

De voornaamste uitgaven op dit vlak hebben betrekking op:

- Onderzoek streefcijfers, kencijfers en beleidsindicatoren voor het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid: 101 keuro (OD 2.3)
- Vormingen om de diversiteitscompetenties van strategische actoren te versterken: 13 keuro (OD 2.3)
- Inschakelen van een business analist voor het opzetten van een tool rond tewerkstellingsondersteunende maatregelen: 120 keuro (OD 3.1)

- Juridische adviezen: 15 keuro
- Ondersteuning entiteiten vervolgacties inclusietraject: 6 keuro (OD 2.3)
- Tewerkstellingsondersteunende maatregelen: 529 keuro (OD 3.1)

SG0-1SKC2TD-LO - PENSIOENBIJDRAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

De kredieten die op dit begrotingsartikel worden aangerekend, bestaan uit twee componenten en worden ook ingeschreven op aparte daarmee corresponderende basisallocaties, enerzijds een basisallocatie voor de betaling van de zogenaamde 'pensioenboete' en anderzijds twee basisallocaties voor de betaling van de bijdragen aan het Vlaams Pensioenfonds (nl. de algemene bijdrage en de daarop verschuldigde RSZ-bijdrage van 8,86%).

Daarnaast werd het Vlaams Pensioenfonds via de beslissing van de Vlaamse Regering van 15 maart 2024 (met ingang van 1 juni 2025) ook belast met de uitbetaling van de aanvulling op de ziekte-uitkering van contractuele personeelsleden. De financiering van deze bijkomende taak wordt (door mogelijks jaarlijks sterk schommelende bedragen) via herverdelingsbesluiten (vanuit provisie 5-sporen) uitgevoerd.

De eerste component betreft uitgaven die voortvloeien uit de wet van 28 april 1958, artikel 12 bis (Pool parastatalen), en uit een analoog artikel voor de provinciale en lokale besturen (de zogenaamde pensioenboete bij uittreding uit Pool 1). Ook de responsabiliseringsbijdrage van de Gewestelijke Ontvangers valt hieronder.

De tweede component heeft betrekking op de financiering van het aanvullend pensioen (tweede pensioenpijler) van de aangesloten werknemers van het Vlaamse Pensioenfonds (via de algemene bijdrage + erop verschuldigde RSZ-bijdrage). Deze toelagen worden op basis van het aantal aangeslotenen en hun salarisgegevens van dat jaar toegekend op 31 december.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	51.450	54.516	67.036	51.450	54.516	66.577

Inhoudelijke toelichting:

Dit loonartikel werd na begrotingsaanpassing met 451 keuro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge herverdeling van de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand januari 2025.

Daarnaast werden de kredieten ook nog eens met een bedrag van 2.615 keuro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge de uitvoering van twee herverdelingsbesluiten die specifiek voor het Vlaams Pensioenfonds bestemd waren, namelijk met een bedrag van:

- 201 keuro voor de financiering van de resterende eenmalige netto-meerkosten ten gevolge van Expeditie Talent en dit naar aanleiding van de verhoging van de bijdragepercentages voor de tweede pensioenpijler;
- 2.414 keuro voor de uitbetaling van de aanvullende uitkering aan contractuele personeelsleden die langdurig ziek zijn.

Het op dit begrotingsartikel ingeschreven budget werd zowel in VAK als in VEK, met een uitvoeringspercentage van meer dan 99% nagenoeg volledig benut. Reden waarom het budget van begrotingsuitvoering hoger ligt dan het beschikbare budget (BA – JR 2025) heeft te maken met het boeken van een anomalie ten bedrage van 14.570 keuro voor het aanleggen van een Te Ontvangen Factuur (TOF) voor de betaling van een factuur in het kader van artikel 12 bis, §2 van de Federale Pensioendienst. Het aanleggen van deze TOF werd expliciet goedgekeurd door het Departement Financiën en Begroting volgens principes van eenmalige overflow (aangezien looncomponenten moeten worden aangerekend in het jaar waarop de prestaties betrekking hebben).

Wat begrotingsuitvoering voor dit begrotingsartikel betreft, dient eveneens rekening gehouden te worden met het feit dat op dit begrotingsartikel initieel eveneens een bedrag van 2.046 keuro werd aangerekend voor het aanleggen van een bijkomende solvabiliteitsmarge alsook een marge voor de technische voorzieningen in het kader van de uitbreiding van het takenpakket van het Vlaams Pensioenfonds met de uitbetaling van de aanvullende ziekte-uitkering aan de contractuele personeelsleden. Deze aanrekening werd nadien door het boekhoudkantoor (omwille van specifieke aanrekeningsregels) verschoven naar begrotingsartikel SG0-1SKC2TH-PA (zie toelichting bij begrotingsartikel SG0-1SKC2TH-PA).

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel worden de beleidsuitgaven van de GDPB aangerekend. De beleidskredieten van de 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 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 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	162	162	162	162	162	114

Inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na begrotingsaanpassing zowel voor wat het VAK als het VEK-krediet betreft, geen bijstellingen. Het VAK-krediet werd volledig

vastgelegd (of een uitvoeringspercentage van 100%); het VEK-krediet werd voor 70% vereffend.

De uitgaven op dit artikel zijn gelinkt aan acties en campagnes in de domeinen arbeidsveiligheid, psychosociaal welzijn, ergonomie, arbeidshygiëne en -milieu en gezondheid 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 3.3). In 2025 is er met dit budget geïnvesteerd in de verder uitbouw van de risicobeheersingstool, alsook de jaarlijkse licentie (124 keuro). Daarnaast werd de aankoop gedaan voor de VO-brede uitrol van een feitenregister voor derden (incl. licentie: 19 keuro- OD 3.3) alsook een module om arbeidsongevallen met de fiets te voorkomen of de schade te beperken (6 keuro).

SG0-1SKC2TF-WT - ORGANISME FINANCIERING PENSIOENEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel wordt een subsidie ingeschreven voor de financiering van de werkingskosten van het Vlaams Pensioenfonds op basis van de modaliteiten, zoals vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en het Vlaams Pensioenfonds. Deze samenwerkingsovereenkomst werd in 2025 naar aanleiding van de uitbreiding van het takenpakket van het Vlaams Pensioenfonds met de uitbetaling van de aanvullende ziekte-uitkering aan de contractuele personeelsleden vernieuwd (zie VR 2025 2305 DOC.0436/1BIS).

Naast de verplicht aangesloten entiteiten zijn er momenteel ook 7 entiteiten als vrijwillig bijdragende onderneming bij het Vlaams Pensioenfonds aangesloten. Het betreft volgende entiteiten: 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, het Vlaams Mensenrechteninstituut, Farys en het eigen vermogen Xperta. 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.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	541	715	715	541	715	715

Inhoudelijke toelichting:

Op dit begrotingsartikel gebeurde er na begrotingsaanpassing een opwaartse bijstelling van de kredieten met 174 keuro (in VAK/VEK) ingevolge de uitvoering van een herverdelingsbesluit voor de financiering van de extra werkingskosten naar aanleiding van de uitbreiding van het takenpakket van het Vlaams Pensioenfonds met de uitbetaling van de aanvullende ziekte-uitkeringen.

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel zijn er twee provisies voorzien, enerzijds een provisie voor de uitvoering van het Sectoraal Akkoord, anderzijds een 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. Bij begrotingsopmaak 2025 werden deze (geïndexeerde) 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 ('Expeditie Talent') 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. Ook de tussenkomst van de werkgever voor de uitbreiding van de ziekteregeling voor contractuelen wordt vanop dit artikel verdeeld naar de verschillende entiteiten. Tenslotte wordt ook de overstapkost naar het nieuwe salarissysteem vanuit dit artikel gefinancierd. In 2025 is er na de onderlinge verevening in totaal 20.032 keuro met deze provisie-middelen bijkomend moeten gefinancierd worden, met name 16.350 keuro recurrent en 3.682 keuro eenmalig. Vermits er langs de vereveningsprocedure hoofdzakelijk recurrente gemaakte kosten uit het voorbije jaar worden terugbetaald, kan voorliggend hoog bedrag hoofdzakelijk door de verschillende opstartkosten uit 2024 verklaard worden (= het jaar waarin Expeditie Talent op 1 juni in werking is getreden).

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	24.964	19.708	0	15.874	10.618	0

Inhoudelijke toelichting:

Op dit begrotingsartikel gebeurden er na begrotingsaanpassing volgende bijstellingen (voor in totaal een bedrag van 5.256 keuro):

- Opwaartse bijstelling met 426 keuro in VAK/VEK ingevolge uitvoering van herverdeling vanuit de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand januari 2025;
- Neerwaartse bijstelling met 201 keur in VAK/VEK ingevolge de uitvoering van een herverdelingsbesluit naar het pensioenartikel van het Vlaams Pensioenfonds met oog op de financiering van de resterende eenmalige netto-meerkosten ten gevolge van Expeditie Talent en dit naar aanleiding van de verhoging van de bijdragepercentages voor de tweede pensioenpijler;
- Neerwaartse bijstelling met 368 keuro in VAK/VEK ingevolge de uitvoering van een herverdelingsbesluit naar de loonkredieten van de (betrokken) entiteiten met oog op de financiering van de resterende eenmalige netto-meerkosten ten gevolge van Expeditie Talent naar aanleiding van de betaling van de meerkost van de aanvullingen op de ziekteuitkering voor de langdurig zieke contractuele personeelsleden;
- Neerwaartse bijstelling met 174 keuro in VAK/VEK ingevolge de uitvoering van een herverdelingsbesluit naar het begrotingsartikel voor de financiering van de werkingskosten van het Vlaams Pensioenfonds ingevolge de uitbreiding van het takenpakket van het Vlaams Pensioenfonds met de uitbetaling van de aanvullende ziekte-uitkering aan de contractuele personeelsleden;
- Neerwaartse bijstelling met 2.414 keuro keuro in VAK/VEK ingevolge de uitvoering van een herverdelingsbesluit naar het pensioenartikel van het Vlaams Pensioenfonds met oog op uitbetaling van de aanvullende uitkering aan contractuele personeelsleden die langdurig ziek zijn;
- Neerwaartse bijstelling met 2.000 keuro in VAK/VEK ingevolge de uitvoering van een herverdelingsbesluit naar OPZ Geel en OPZ Rekem met oog op financiering van de meerkost naar aanleiding van de invoering van het IFIC-verloningssysteem;

- Neerwaartse bijstelling met 525 keuro in VAK/VEK ingevolge de uitvoering van een herverdelingsbesluit naar beleidskredieten van AgO voor het inzetten van externe profielen voor het uitvoeren van aanpassingen aan de weddebudgetrapporteringstool.

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 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	0	0	2.046	0	0	2.046

Inhoudelijke toelichting:

Zoals in de korte inhoud bij het begrotingsartikel toegelicht, betreft het hier een nieuw begrotingsartikel dat in 2024 werd aangemaakt. Het bedrag van de begrotingsuitvoering (nl. 2.046 keuro in VAK en VEK) heeft betrekking op het aanleggen van een bijkomende marge voor de technische voorzieningen alsook de solvabiliteitsmarge van het Vlaams Pensioenfonds naar aanleiding van de uitbreiding in 2025 van het takenpakket van het Vlaams Pensioenfonds met de uitbetaling van de aanvullende ziekte-uitkering aan de contractuele personeelsleden.

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 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	2.305	2.305	2.305	2.305	2.305	2.305

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 2025 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2025.

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 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	1.835	4.063	4.063	1.835	4.063	4.063

Inhoudelijke toelichting:

De toelage aan de DAB Overheidspersoneel werd na begrotingsaanpassing met een bedrag van 2.228 keuro (VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge de uitvoering van een herverdelingsbesluit (VRD-herverdeling).

De toelage aan de DAB Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2025 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2025.

Voor meer toelichting wordt verwezen naar bespreking van de DAB Overheidspersoneel onder punt 1.3.2.

1.2.2. DAB's

DAB OVERHEIDSPERSONEEL

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.

Ontvangsten

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Het merendeel van de (geraamde) ontvangsten tot de totaal (geraamde) ontvangsten komt voort uit ontvangsten uit cluster Vlimpers (84% van totaal geraamde ontvangsten); het aandeel van de geraamde ontvangsten voor clusters R&S en L&O bedragen respectievelijk 10% en 6%.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)			
	AO	TO	LO
BA 2025	6.610	0	0
BA-JR 2025	6.610	0	0

BU 2025	6.278	0	0
----------------	-------	---	---

Inhoudelijke toelichting:

Na begrotingsaanpassing 2025 werden (ingevolge instructies BA-light) de ramingen van de eigen ontvangsten niet meer bijgesteld.

Wat de begrotingsuitvoering betreft, werden de geraamde ontvangsten niet volledig gerealiseerd, nl. 6.278 keuro gerealiseerd versus 6.610 geraamd, of een realisatiepercentage van 95%.

Het niet volledig realiseren van de geraamde ontvangsten werd over alle clusters gedragen, t.t.z. alle drie de cluster realiseerden te weinig ontvangsten. Omdat het merendeel van de ontvangsten van de DAB Overheidspersoneel gerealiseerd wordt door ontvangsten uit cluster Vlimpers en deze cluster wel bijna (net iets te weinig) de geraamde ontvangsten realiseerde (nl. realisatiepercentage van 96%) werd het niet realiseren van de totale ontvangsten van de DAB Overheidspersoneel nog relatief beperkt. Vooral bij de cluster L&O bleven de gerealiseerde ontvangsten achter (een realisatiepercentage van 84%) maar omdat de ontvangsten t.o.v. de totale ontvangsten maar beperkt doorwegen, had dit beperkte uitvoeringspercentage maar een lichte impact op het totale uitvoeringspercentage. Ontvangsten uit cluster R&S werden voor 90% gerealiseerd.

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 2025	1.835	0	0
BA-JR 2025	4.063	0	0
BU 2025	4.063	0	0

Inhoudelijke toelichting:

De toelage aan de DAB Overheidspersoneel stijgt met 2.228 keuro ingevolge de uitvoering van VRD-middelen via een herverdelingsbesluit.

Uitgaven

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 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	56	56	4	56	56	1

Inhoudelijke toelichting:

Door de implementatie van het 5-sporenbeleid (met ingang op 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. Voor de financiering van deze trajecten werd in totaal een budget van 56 keuro vanuit het provisie-artikel (recurrent) vrijgemaakt. De overige outplacements dienen te worden aangerekend op de budgetten waar het ontslagen personeelslid tewerkgesteld werd.

Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na begrotingsaanpassing geen bijstellingen.

Er werd slechts een zeer beperkt aantal outplacementtrajecten vastgelegd en betaald.

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.

Het totale budget op dit begrotingsartikel bestaat uit de dotatie, de eigen inkomsten, de herverdeling vanuit VRD en voor 2025 een éénmalige toegestane intering in het onbelaste saldo t.b.v. 1331 keuro.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	9.720	11.948	11.567	9.720	11.948	11.948

Inhoudelijke toelichting:

De werkingsmiddelen van de DAB Overheidspersoneel werden na begrotingsaanpassing, ingevolge aanpassing van de toelage aan de DAB Overheidspersoneel, met 2.228 keuro in VAK/VEK verhoogd (zie toelichting bij toelage aan de DAB Overheidspersoneel, begrotingsartikel SGA-2SKCAZZ-OI).

In totaal werd 11.567 keuro van het beschikbare VAK (11.948 keuro) vastgelegd, of een uitvoeringspercentage van 97% (het beschikbare VAK werd niet volledig vastgelegd omdat de daaraan gekoppelde vooropgestelde inkomsten niet volledig werden gerealiseerd, zie toelichting bij eigen ontvangsten).

Het beschikbare VEK werd volledig vereffend (of een uitvoeringspercentage van 100%).

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 operationele doelstellingen: OD 2.2 De Vlaamse overheid voert een modern instroombeleid, OD 3.1 De Vlaamse overheid voert een duurzaam loopbaanbeleid, OD 3.2 De Vlaamse overheid ontplooit zich tot een lerende organisatie, OD 3.3 De Vlaamse overheid werkt aan het welzijn van haar personeelsleden en OD 4.1 AgO maakt een prioriteit van efficiëntere dienstverlening en administratieve vereenvoudiging. Meer detaillering is hieronder te vinden.

De recurrente kosten verbonden aan HR-applicaties (OD 4.1) 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 8.486 keuro en de grootste uitgaven hiervan werden afgenomen van het ICT-raamcontract.

Voor de module Planning en Tijd was er een budget nodig van 25 keuro voor de financiering van de licentie-, hosting en onderhoudskosten en AMAAS.

Voor digitalisering werd een budget van 1.890 keuro –dit de combinatie van de intering in het saldo van de DAB t.b.v. 1.330 keuro en de 491 keuro compensatie van het PR-artikel- aan vastleggingen genomen waaronder:

- Budget voor noodzakelijke upgrades:
 - o Upgrade PeopleTools en migratie PeopleSoft toepassingen naar Microsoft Azure Confidential Compute : in het kader van de migratie naar Microsoft Azure Confidential Compute zullen in 2026 de nodige softwarecomponenten geïnstalleerd en geconfigureerd worden, inclusief de vereiste ontsluitingen en integraties. Voorafgaand zal de PeopleTools-omgeving geüpgraded naar versie 8.61.01, wat zal leiden tot een verhoogd beveiligingsniveau en een betere ondersteuning van de PeopleSoft-omgevingen, conform het advies van de Vlaamse Toezichtscommissie inzake *data in use*. Het budget dat hiermee gepaard gaat en reeds vastgelegd werd is 304 keuro.
 - o Upgrade SAP loonmotor (OD 4.1): bij de implementatie van de loonmotor werd gebruikgemaakt van een door SAP aangeleverd compatibility pack, aangezien voor de SAP HR-module nog geen volwaardige S/4HANA-versie beschikbaar was. De uitgevoerde upgrade betrof een nieuwe SAP-softwareversie zonder functionele wijzigingen waarbij database, hosting, infrastructuur en licentiemodel ongewijzigd bleven. De vastlegging hiervoor bedroeg 597 keuro.

- Upgrade JAVA voorverwerking Vlimpers Kern: een upgrade van JAVA dringt zich op wegens veiligheidsvereisten. Hierbij wordt Java 8 geüpgraded naar Java 17. Deze upgrade introduceert echter enkele compatibiliteitsproblemen, aangezien Java 17 nieuwe functies gebruikt en sommige oude API's mogelijk niet meer compatibel zijn. Dat betekent dat de code volledig gevalideerd, gecontroleerd en aangepast moet worden waar nodig. Daarnaast zullen alle externe bibliotheken en afhankelijkheden bijgewerkt moeten worden naar versies die compatibel zijn met Java 17. Het is cruciaal dat er uitvoerig getest wordt om te verzekeren dat de applicatie na de upgrade nog correct werkt. Wat voor de upgrade werkte, moet na de upgrade nog steeds werken en dezelfde resultaten opleveren. De upgrade zal worden uitgevoerd in alle omgevingen waar Vlimpers actief is. Hiervoor werd een budget vastgelegd van 270 keuro.
- Uitbreiding AGODWH met acceptatie-omgeving: er werd een acceptatieomgeving opgeleverd naast de bestaande ontwikkel-, test- en productieomgeving van de BI-rapporteringstoepassing AGODWH. Deze omgeving werd ingericht als een zo getrouw mogelijke afspiegeling van de productieomgeving en maakte volwaardige acceptatietesten mogelijk door businessgebruikers en (data)beheerders. Hierdoor werd het testen op de productieomgeving stopgezet en werd het ISAE3402-proces voor IT-wijzigingen geoptimaliseerd, een budget van 149 keuro werd hiervoor vastgelegd.
- De Vlaamse overheid voert een duurzaam loopbaanbeleid (OD 3.1):
 - Hiervoor werd een project opgezet waarbij de technologie personeelsleden en HR zal ondersteunen in loopbaanontwikkeling en interne mobiliteit. Bestaande processen en data werden geanalyseerd en vertaald naar gebruikersverhalen, dit zal resulteren in een roadmap rond competenties, opleidingen en functies. Hierdoor worden loopbaanmogelijkheden beter zichtbaar en wordt de basis gelegd voor een competentiegericht personeelsbeleid en versterkte interne mobiliteit (vastlegging van 34 keuro)
 - 'Skills' en AI Model voor Competenties en Opleidingen (Proof of Concept): er werd een vastlegging genomen voor een bedrag van 89 keuro om een AI-model te ontwikkelen dat selectiereglementen analyseert om competenties te extraheren die aan functies zijn gekoppeld. Dit proof of concept zal de basis leggen voor het matchen van functies met opleidingen, met het oog op gerichte opleidingssuggesties en een meer strategisch vormingsbeleid. De toepassing van het model naar andere domeinen, zoals het koppelen van functietitels aan sollicitanten, kan naar de toekomst een grotere impact hebben, maar zal hier eerder beperkt uitgewerkt worden.
- De Vlaamse overheid als lerende organisatie (OD 3.2): er werd gestart met de uitbouw van een raamwerk dat de entiteiten zal ondersteunen bij het in kaart brengen en ontwikkelen van digitale vaardigheden van hun personeelsleden: 31 keuro.
- Efficiëntere dienstverlening en administratieve vereenvoudiging (OD 4.1):
 - Meer bepaald optimalisaties rond rekruteringsproces: er werd gewerkt aan een professionaliseringstraject voor selectoren, HR en juryleden. Tevens werd een afsprakenkader uitgewerkt met bijhorende processen, sjablonen en een overzicht van de verschillende types van selectieprocedures met impact op doorlooptijd. Dit kader zorgt voor transparantie en duidelijkheid over de wederzijdse verwachtingen tussen AgO en de entiteiten en wordt periodiek geëvalueerd. Hierbij

aansluitend werd een set van indicatoren gedefinieerd en ontsloten via een HR-dashboard om de entiteiten meer inzicht te bieden in procedures, vacatures, invullingsgraad en doorlooptijden. In totaal werd hiervoor 207 keuro vastgelegd (OD 2.2).

- e-ASR dashboard in Vlimpers werd opgeleverd: hiermee kunnen dossierbehandelaars van het Dienstencentrum Personeelsadministratie de aangiftes sociaal risico opvolgen (209 keuro OD 4.1).

Op vlak van Leren en Ontwikkelen hebben een aantal uitgaven betrekking op recurrente uitgave voor de jaarlijks organisatie van de netwerkevents en de masterclass (42 keuro en 16 keuro, OD 3.2). Andere uitgaven op vlak van Leren en Ontwikkelen hebben betrekking op het organiseren van deskundigheidsmomenten, intervisies en lezingen aangeboden voor o.a. veerkrachtcoaches en de re-integratieambtenaren (samen 50 keuro zie OD 3.3) en het verhogen van de globale opleidingsinspanningen door het voorzien van ontwikkelinitiatieven die VO-breed werden georganiseerd (183 keuro, zie OD 3.2) alsook voor het aanbieden van ondersteuning voor het maken van e-learnings (5 keuro, OD 3.2).

Voor rekrutering en selectie wordt het budget gebruikt voor de procedures van topkader (34 keuro), credits en licenties voor een selectie-instrument (288 keuro), de organisatie van jobbeurzen (56 keuro) en arbeidscommunicatie (220 keuro) en tijdelijke versterking van de inhouse selectiecapaciteit (157 keuro) om de ad hoc vraag van een grote golf van geplande selectieprocedures te kunnen opvangen.

Saldo-beweging DAB Overheidspersoneel:

Bij BA 2025 werd een totale intereringsbehoefte van 1.331 keuro aan VAK en VEK voorgesteld, en goedgekeurd, met het oog op de financiering van allerlei digitaliseringsinitiatieven. De niet volledige realisatie van de geraamde ontvangsten in combinatie met een volledige aanwending van de beschikbare VEK-kredieten resulteerde het afgelopen jaar in een saldo-afbouw. Op basis van de gegevens van de uitvoeringsrekening van het boekhoudkantoor bedroeg deze saldo-afbouw over het afgelopen jaar een bedrag van 1.608 keuro.

2. ISE: OVERHEIDSOPDRACHTEN

2.1. Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

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

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

Voor het inhoudelijke structuurelement Overheidsopdrachten worden naast de opvolging van de doelstellingen volgende prestatie-indicatoren gekozen:

Benaming	Het percentage van de entiteiten van de Vlaamse overheid dat afneemt van raamovereenkomsten uit het portfolio van de Aankoopcentrale.
Definitie	Het doel van de Aankoopcentrale is de noden en verwachtingen van de entiteiten van de Vlaamse overheid vervullen op het vlak van gangbare en gebruikelijke goederen en diensten. Hoe meer entiteiten dus afnemen van de raamovereenkomsten, hoe dichter de Aankoopcentrale aansluit bij die noden en verwachtingen.
Laatste gekende waarde	2023: 88% (113 van 129 entiteiten) 2024: 88% 2025: 88% Bespreking: Status quo tov 2024. Verdere gesprekken worden gevoerd.
Streefwaarde/-norm	90% tegen het einde van de legislatuur.
Beleidsmatige relevantie	SD 1: Het Facilitair Bedrijf wil het kenniscentrum overheidsopdrachten zijn voor de Vlaamse overheid. Daarenboven wil het de enige Aankoopcentrale voor gangbare en gebruikelijke goederen en diensten zijn en zorgen voor een centraal gecoördineerd aankoopbeleid. OD 1.1: Het Facilitair Bedrijf onderzoekt voor welke noden het portfolio van gangbare en gebruikelijke goederen en diensten verder wordt uitgebreid, zodat entiteiten steeds optimaal worden ondersteund in hun werking. Het Facilitair Bedrijf past haar portfolio hierop aan.
Koppeling met SDGs of landenspecifieke aanbevelingen	SDG 12 – Verantwoorde consumptie en productie SDG 13 - Klimaatactie
Budgettaire relevantie	De indicator dekt niet de volledige ISE.

Benaming	Kmo-participatie in offertes en gegunde percelen van raamovereenkomsten van de Aankoopcentrale.
Definitie	De participatie van kmo's in de raamovereenkomsten is een belangrijke focus in het werk van de Aankoopcentrale. Zowel door de mogelijkheid te bieden aan kmo's om deel te nemen aan de competitie, als ook effectief te gunnen aan kmo's. Dit betekent namelijk dat de opdrachtdocumenten van de Aankoopcentrale mogelijkheden bieden aan kmo's en niet alleen gericht zijn op grote spelers (wat door de omvang van sommige opdrachten logisch lijkt maar niet zo hoeft te zijn). We sluiten grote spelers uiteraard niet uit van opdrachten maar maken doelbewuste keuzes (opdeling in percelen, afstemming op marktconsultatie, technische vereisten,...) om competitie op de markt te maximaliseren. Stijging van het aandeel kmo's in de offertes Stijging van het aandeel kmo's in de gegunde percelen.
Laatste gekende waarde	2023: - aandeel in de offertes: 69% - aandeel in gegunde percelen: 71%

	2024: <ul style="list-style-type: none"> - aandeel in de offertes: 88% - aandeel in gegunde percelen: 86% 2025: <ul style="list-style-type: none"> - aandeel in de offertes: 56% - aandeel in gegunde percelen: 67% Bespreking: Over de afgelopen jaren bedraagt het aandeel in de offertes gemiddeld 71% en het aandeel gegunde percelen 74%. Op schema of de doelstellingen te realiseren.
Streefwaarde/-norm	75% aandeel in de offertes en 65% aandeel in de gegunde percelen tegen het einde van de legislatuur.
Beleidsmatige relevantie	SD 1: Het Facilitair Bedrijf wil het kenniscentrum overheidsopdrachten zijn voor de Vlaamse overheid. Daarenboven wil het de enige aankoopcentrale voor gangbare en gebruikelijke goederen en diensten zijn en zorgen voor een centraal gecoördineerd aankoopbeleid. OD 1.1: Het Facilitair Bedrijf onderzoekt voor welke noden het portfolio van gangbare en gebruikelijke goederen en diensten verder wordt uitgebreid, zodat entiteiten steeds optimaal worden ondersteund in hun werking. Het Facilitair Bedrijf past haar portfolio hierop aan. Het Facilitair Bedrijf heeft een initiatief om de instrumenten voor kopen bij kmo's te optimaliseren. In die zin kan het beleid de indicator beïnvloeden
Koppeling met SDGs of landenspecifieke aanbevelingen	SDG 8: Waardig werk en economische groei.
Budgettaire relevantie	De indicator dekt niet de volledige ISE.

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

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

Ik vind het belangrijk dat Het Facilitair Bedrijf, als enige aankoopcentrale voor gangbare en gebruikelijke goederen en diensten, entiteiten van de Vlaamse overheid optimaal ondersteunt met een portfolio van raamovereenkomsten en organisatiebreed doorlopend op zoek gaat naar opportuniteiten om efficiëntiewinsten of marktvoordelen te realiseren.

Een set van indicatoren volgt de afname per rechtspersoon en de frequentie van bestellingen op, om de continuïteit van het portfolio van raamovereenkomsten nog te versterken. Stapsgewijs worden ook technische raamovereenkomsten breder opengesteld binnen de Vlaamse overheid en lokale besturen, zodat entiteiten beschikken over een ruimer aanbod van raamovereenkomsten. Een nieuwsflits raamovereenkomsten informeert hen over nieuwe en geplande raamovereenkomsten.

Het percentage van de entiteiten van de Vlaamse overheid dat afneemt van raamovereenkomsten uit het portfolio van de Aankoopcentrale bedraagt momenteel 88% (113 van 129 entiteiten). Ik zit op schema om de doelstelling van 90% tegen het einde van de legislatuur te realiseren.

Om raamovereenkomsten structureel voor een bredere klantengroep te kunnen aanbieden zoals lokale besturen en instellingen met een publieke taak, werkte ik een methodiek uit om het toepassingsgebied van de raamovereenkomsten meer dynamisch te bepalen. Dit dynamisch toepassingsgebied zorgt ervoor dat de portfolio mee evolueert met de behoeften en een ruimer aanbod aan raamovereenkomsten, ook voor lokale besturen en instellingen met publieke taak (zie ook OD 1.4).

Bij het verder optimaliseren van de portfolio heb ik aandacht om de participatie van kmo's aan overheidsopdrachten verder aan te moedigen. Het aandeel kmo-participatie in de offertes over de afgelopen jaren heen bedraagt gemiddeld 71% (doelstelling tegen 2029: 75%) en het aandeel gegunde percelen 74% (doelstelling tegen 2029: 65%).

Samen met o.a. het Departement WEWIS startte ik een project om opportuniteiten tot samenwerking tussen publieke aankopers en maatwerkbedrijven beter benutten. Met het Agentschap Landbouw en Zeevisserij zette ik stappen om in de portfolio van raamovereenkomsten het aandeel aan lokale en biologische voeding te vergroten (zie ook OD 1.5, maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten).

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

Met het kenniscentrum overheidsopdrachten ondersteunde ik entiteiten met juridisch advies over o.a. de regelgeving en de toepassing van overheidsopdrachten. Ik stel echter vast dat meer en meer uitdagingen ook over meer economische aspecten van overheidsopdrachten gaan. Met het structureel uitbreiden van het juridisch advies naar een multidisciplinair model waarin ook economische en aankooptechnische expertise geïntegreerd wordt wil ik entiteiten beter ondersteunen in marktanalyses, kostendrijvers en prijsvorming, het bepalen van aankoopstrategieën, om zo een meer professionele en geïntegreerde ondersteuning bieden.

De behoeften werden in kaart gebracht, de afbakening van de adviesverlening scherp gesteld en de interne organisatie aangepast zodat de dienstverlening in de loop van 2026 stapsgewijs kan worden aangeboden op basis van de bestaande capaciteit.

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

Ik stel vast dat entiteiten van de Vlaamse overheid ook nood hebben aan de expertise van de Aankoopcentrale voor hun eigen specifieke overheidsopdrachten. Dit soort maatwerkondersteuning wil ik verder uitbouwen en aanbieden aan de klanten binnen de Vlaamse overheid tegen een kostendekkende vergoeding. Om dit te faciliteren werd enerzijds een begrotingstechnisch instrument uitgewerkt om de vergoeding te kunnen innen en anderzijds een proces uitgewerkt om vraaggericht en flexibel te voldoen aan de vragen van de klant. De nieuwe dienstverlening zal in 2026 worden opgestart. Door deze nieuwe dienstverlening ben ik ervan overtuigd dat hierdoor niet alleen de

middelen van de overheid efficiënter kunnen worden besteed, maar ook dat dit zal leiden tot een kwaliteitsverhoging zowel op het vlak van de gunning, de uitvoering en de opvolging van overheidsopdrachten bij de verschillende entiteiten.

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

Ik wil meer overheden in Vlaanderen ondersteunen door hen raamovereenkomsten aan te bieden. Om dit te realiseren wil ik meer van deze raamovereenkomsten van de Aankoopcentrale structureel openstellen voor lokale besturen, bepaalde instellingen met publieke taak, en overheidsondernemingen. Dit brengt met zich mee dat de Aankoopcentrale investeert in bijkomend personeel.

Voor overheden buiten het toepassingsgebied Vlaamse overheid ben ik gestart met het uitwerken van een methodiek en uitvoeringsmodaliteiten waarin ze een kostendekkende vergoeding betalen om te kunnen afnemen van de raamovereenkomsten. Een berekeningsmodel voor de kostendekkende vergoeding en een begrotingstechnisch instrument om de kostendekkende vergoedingen te innen werden opgesteld. Een werkwijze werd bepaald om de continuïteit van het toepassingsgebied te borgen zodat de aangesloten overheden in Vlaanderen meer zekerheid hebben over het aanbod op lange termijn. Ik ben ervan overtuigd dat dit zal resulteren in efficiëntiewinsten, meer kan worden genoten van marktopportunities of sterkere prijs-kwaliteitsverhoudingen kunnen worden gerealiseerd. Ik voorzie de eerste aansluitingen in 2026.

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

Ik participeer in diverse projecten m.b.t. maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten (MVOO) om de ambities op dit vlak naar een steeds hoger niveau te tillen.

Sinds 2022 werken de Vlaamse overheid en de Nederlandse Rijksoverheid samen aan het ontwikkelen, actualiseren en publiceren van criteria voor maatschappelijk verantwoordelijke overheidsopdrachten (MVOO-criteriatool). De tool werd uitgebreid met duurzaamheidscriteria voor oa. de productgroepen postdiensten, verhuisdiensten, contractvervoer, straatmeubilair en speeltoestellen, buitenlandse dienstreizen, dienstvoertuigen, grootkeukenapparatuur en kantoorstoffering. De criteria worden op een dynamische manier op een webplatform ter beschikking gesteld.

Ik nam ook initiatieven om de participatie van kmo's aan overheidsopdrachten verder aan te moedigen. Ik maakte onder andere van de interne leidraad kmo-vriendelijke overheidsopdrachten een toegankelijker webpagina. In 2026 komt deze online en zal ik tevens een omzendbrief rond kmo-toegankelijke overheidsopdrachten uitvaardigen, waarbij ook aandacht wordt besteed aan de sociale economie.

Samen met het Agentschap Landbouw en Zeevisserij heb ik onderzocht waar er opportuniteiten zijn in de portfolio van raamovereenkomsten om het aandeel aan lokale en biologische voeding te vergroten. Daarnaast zet ik de expertise van Het Facilitair Bedrijf samen met het Agentschap Landbouw en Zeevisserij in om het aandeel aan lokale en biologische voeding in opdrachten van andere aanbestedende overheden te vergroten en om de eiwittransitie te ondersteunen.

Door nauwer samen te werken met enkele sleutelentiteiten (o.a. het Departement WEWIS) heb ik stappen gezet om de opportuniteiten tot samenwerking tussen publieke aankopers en maatwerkbedrijven beter te benutten. Ik beoog het huidige instrumentarium te actualiseren en extra bekend te maken, onder meer bij lokale besturen.

De CO2-prestatieladder is een instrument en certificeringsschema dat in overheidsopdrachten gebruikt kan worden om CO2-reducties in de bouwsector te stimuleren. Door de ladder in overheidsopdrachten te integreren kunnen aanbestedende overheden de CO2-uitstoot van de bouwsector helpen verlagen. Op Vlaams niveau is beslist om momenteel nog geen verdere uitrol te voorzien in grote overheidsopdrachten voor werken van de Vlaamse overheid. De verdere ontwikkelingen, o.a. op federaal niveau, worden in eerste instantie verder opgevolgd.

Op 3 april 2025 organiseerde ik een inspiratiedag Overheidsopdrachten voor publieke aankopers. Meer dan 400 deelnemers kregen van de Vlaamse overheid inspiratie rond professioneel en toekomstgericht aankopen. Tijdens verschillende sessies kwamen thema's aan bod zoals kmo-vriendelijke overheidsopdrachten, proportionele selectie- en gunningscriteria, marktverkenning, prijsherziening en duurzaam en ethisch aankopen. De dag bracht expertise, praktijkvoorbeelden en uitwisseling samen, en ondersteunt zo de verdere professionalisering van publieke aanbestedingen.

Ik startte met een onderzoek naar het uitwerken van een methodiek voor leveranciersbeoordeling binnen overheidsopdrachten. Dit om bedrijven te kunnen uitsluiten van deelname aan volgende overheidsopdrachten indien ze in het verleden onvoldoende presteerden. De methodiek zal ik uittesten op een aantal dossiers en doorvertalen naar een juridische leidraad voor publieke aankopers.

De Vlaamse Regering besliste op 14 februari 2025 dat een uitgaventoetsing moest worden uitgevoerd rond het gebruik van resultaats- en middelenverbintenissen in raamovereenkomsten. Het onderzoek moet inzicht geven hoe het systeem van raamovereenkomsten kan georganiseerd worden zodat het tot efficiëntiewinsten kan leiden. Het onderzoek werd uitgewerkt via een gestructureerd onderzoeksplan met deskresearch, expertenconsultaties en casemateriaal, uitgevoerd door een gemengd team van interne medewerkers versterkt met externe experts. De onderzoeksvraag evolueerde gaandeweg van "welke contractvorm leidt tot besparing?" naar een bredere analyse van welke elementen in het aanbestedingsproces de kostenefficiëntie van raamovereenkomsten beïnvloeden. Het eindrapport zal in het voorjaar 2026 worden opgeleverd en concrete input leveren voor het realiseren van besparingsdoelstellingen bij het voeren van overheidsopdrachten.

De diverse uitgaven van deze doelstelling zijn opgenomen op het krediet van begrotingsartikel SH0-1SKC2SA-WT.

2.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

OVERHEIDSOPDRACHTEN, MVG excl. DAB

(duizend euro)						
	VAK 2025			VEK 2025		
2025	BA	BA-JR	BU	BA	BA-JR	BU
ESR-uitgaven WT, LO, PR	1.189	1.206	1.088	1.189	1.206	1.085
Toe-lagen IS	0	0	0	0	0	0
Overige LE, PA, andere	0	0	0	0	0	0
Totaal	1.189	1.206	1.088	1.189	1.206	1.085

Inhoudelijke toelichting:

De uitgaven binnen ISE Overheidsopdrachten beperken zich tot begrotingsartikel SH0-1SKA2SA-WT. Het VAK en VEK werd voor 90% benut. De besteding wordt verder in detail toegelicht bij de bespreking per begrotingsartikel.

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

Ontvangsten

Niet van toepassing.

Uitgaven

SH0-1SKC2SA-WT – AANKOOPCENTRALE EN OVERHEIDSOPDRACHTEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt gebruikt voor het realiseren van volgende doelstellingen:

OD 8.5: Het Facilitair Bedrijf neemt de coördinerende rol in het aankoopbeleid en de werking rond maatschappelijke verantwoorde overheidsopdrachten op zich

OD 8.6: De dienstverlening m.b.t. overheidsopdrachten is duurzaam, inspirerend, efficiënt en professioneel (doelstelling uit het ondernemingsplan van Het Facilitair Bedrijf).

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	1.189	1.206	1.088	1.189	1.206	1.085

Inhoudelijke toelichting:

Bij BA2025 werd 1.189 keuro VAK/VEK ingeschreven op dit begrotingsartikel. Dit is de som van:

- Erelonen i.v.m. geschillen overheidsopdrachten: 273 keuro VAK/VEK;
- End-to-end procurement: 80 keuro VAK/VEK;
- Ondersteuning beleid overheidsopdrachten en aankoopcentrale: 538 keuro VAK/VEK;
- Externe medewerkers aankoop: 298 keuro VAK/VEK.

Doorheen het jaar werd het krediet met 17 keuro naar boven bijgesteld, vanwege een herverdeling van begrotingsartikel SH0-1SKA2QA-WT naar dit begrotingsartikel.

Het VAK en VEK werd voor 90% aangewend. Het krediet werd als volgt besteed:

- Erelonen i.v.m. geschillen overheidsopdrachten: 107 keuro VAK/VEK;
- End-to-end procurement: 183 keuro VAK/VEK;
- Ondersteuning beleid overheidsopdrachten en aankoopcentrale: 438 keuro VAK en 436 keuro VEK;
- Externe medewerkers aankoop: 359 keuro VAK/VEK.

3. ISE: AUDIT VLAAMSE OVERHEID

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

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

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

Als bevoegd minister zie ik er op toe dat de auditcomités van Audit Vlaanderen op onafhankelijke wijze de doelstellingen van de organisatie verder vastleggen en opvolgen. Ik volg de werking van Audit Vlaanderen nauw op, pik signalen voor het

beleid op en help mee deze te verspreiden. Per slot van rekening komt uit de audits vaak informatie die nuttig is in de evaluatie en bijsturing van het beleid.

Voor dit inhoudelijk structurelement werd volgende beleidsmatige prestatie-indicator gekozen:

Benaming	De evolutie van de realisatiegraad van de aanbevelingen uit audits.
Definitie	De realisatiegraad van de aanbevelingen uit audits door Audit Vlaanderen meet hoe goed entiteiten de aanbevelingen implementeren die voortkomen uit de uitgevoerde audits. De aanbevelingen hebben tot doel de risicobeheersing en de effectiviteit te versterken, zodat de entiteiten beter kunnen inspelen op risico's en de kwaliteit van hun werking kunnen verbeteren.
Laatste gekende waarde	De realisatiegraad van de aanbevelingen uit audits bij de Vlaamse administratie bedroeg eind 2024 73%. In de periode september – november 2025 volgde Audit Vlaanderen de stand van zaken van de openstaande aanbevelingen op. De realisatiegraad bedroeg toen 74%.
Streefwaarde/-norm	De streefwaarde is een stijging t.o.v. de realisatiegraad van eind 2024.
Beleidsmatige relevantie	De prestaties van Audit Vlaanderen moeten bijdragen tot een sterkere organisatiebeheersing bij de entiteiten. Een goede organisatiebeheersing draagt ertoe bij dat entiteiten beter hun risico's kunnen beheersen en de effectiviteit, efficiëntie, kwaliteit en integriteit kunnen verstevigen. De aanbevelingen uit de individuele audits hebben tot doel om aan de geauditeerde entiteit aan te geven waar belangrijke openstaande risico's nog beter beheerst kunnen worden. Het is dus van belang dat deze aanbevelingen dan ook gerealiseerd worden.
Koppeling met Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen of Landenspecifieke Aanbevelingen	Het versterken van de risicobeheersing draagt bij tot: - 16.5. Op duurzame wijze komaf maken met corruptie en omkoperij in al hun vormen - 16.6. Doeltreffende, verantwoordelijke en transparante instellingen ontwikkelen op alle niveaus Auditopdrachten en de bijhorende aanbevelingen kunnen betrekking hebben op specifieke duurzame

	ontwikkelingsdoelstellingen en op die manier bijdragen tot de realisatie ervan.
Budgettaire relevantie	De indicator dekt gedeeltelijk de budgettaire massa gekoppeld aan het inhoudelijk structurelement. Het grootste percentage van de budgettaire middelen van Audit Vlaanderen wordt aangewend voor de uitvoering van de auditopdrachten zelf, zowel risicogedreven als incidentgedreven (forensisch).

3.1. Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

SD 1: Auditstrategie en hefboomwerking

OD 1.1: Risicogedreven audits

De krijtlijnen van de door Audit Vlaanderen gevolgde strategie zijn opgenomen in de beleidsnota en het ondernemingsplan. De concrete auditplanning voor 2025 werd goedgekeurd en opgevolgd door het auditcomité van de Vlaamse administratie. Audit Vlaanderen blijft inzetten op het periodiek auditeren van alle Vlaamse entiteiten binnen zijn audituniversum.

In 2025 zijn in totaal 60 rapporten van risicogedreven audits opgeleverd:

- 41 beleidsgerichte rapporten
- 16 procesaudits
- 3 rapporten opvolging aanbevelingen

In het eerste jaar van het ondernemingsplan van Audit Vlaanderen werd verder ingezet op een aantal strategische krijtlijnen. Eén van die krijtlijnen is dat de planning meer moet vertrekken vanuit een aantal langetermijnprioriteiten. De auditcomités keurden deze prioriteiten goed op hun vergadering van maart. Deze prioriteiten vormen intussen de basis voor de planning van auditopdrachten.

In functie van een maximale risicoafdekking en een efficiënte inzet van auditmiddelen maakte Audit Vlaanderen een evaluatie van de verhouding tussen middelen in eigen beheer en externe uitbesteding. Als gevolg van deze analyse keurde de Vlaamse Regering een nota goed die een kader vastlegt voor deze verhouding. De nota geeft invulling aan het principe dat deze Vlaamse Regering wil volgen, namelijk dat waar externen kunnen vervangen worden door internen, werkingsbudgetten kunnen worden omgezet in bijkomende loonbudgetten.

OD 1.2: Een incidentgedreven aanpak van onregelmatigheden

Het versterken van de integriteit en de deontologie binnen overheidsorganisaties blijft een prioriteit. Audit Vlaanderen vormt daarin een hoeksteen. Het agentschap ontvangt meldingen en kan op basis daarvan incidentgedreven (forensische) audits opstarten. In 2025 werden er voor de Vlaamse administratie 77 meldingen ontvangen. Dit is een sterke stijging tegenover 2024 en het hoogste cijfer sinds de opstart van het agentschap.

De meldingen leidden tot de opstart van twee audits bij Vlaamse entiteiten in 2025. In totaal werden drie incidentgedreven audits opgeleverd. Wanneer tijdens een vooronderzoek enkel kleinere onregelmatigheden of procesmatige tekortkomingen worden vastgesteld, wordt sinds een aantal jaar geen incidentgedreven (forensische) audit meer opgestart, maar stuurt Audit Vlaanderen een brief naar de betrokken entiteit om hen attent te maken op de vastgestelde onregelmatigheden of tekortkomingen. In 2025 werd er evenwel geen brief naar een Vlaamse entiteit verstuurd.

Na het opleveren van een incidentgedreven (forensische) audit blijft het in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de betrokken entiteit om acties te ondernemen. Als minister vormen de resultaten van de audits mee een basis om acties te ondernemen rond integriteit en deontologie (zie OD 1.6).

OD 1.3: Samenwerken en kennis delen

Omdat de afdekking die Audit Vlaanderen kan realiseren, in verhouding tot de omvang van de werkterreinen, eerder beperkt is, moet gezocht worden naar hefboomen om de doelstellingen van een beter werkende overheid te bereiken.

Met de drie globale rapporten voor lokale besturen die in 2025 werden gepubliceerd, werden telkens sterke en verbeterpunten gesignaleerd die veelal ook voor het verdere beleid en voor andere besturen relevant zijn.

Audit Vlaanderen zette in 2025 ook in op het bereiken van het politieke niveau. Bij verschillende audits werd het auditrapport toegelicht aan het politieke niveau. In oktober was er het jaarlijks overleg tussen de voorzitter van het auditcomité van de lokale besturen en het auditcomité van de Vlaamse administratie, de administrateur-generaal van Audit Vlaanderen en de kernministers van de Vlaamse Regering.

Daarnaast stemde Audit Vlaanderen in 2025 verder af met het agentschap Overheidspersoneel om de dienstverlening op het vlak van organisatieontwikkeling verder uit te bouwen.

Als laatste overlegde Audit Vlaanderen in 2025 met verschillende vertegenwoordigers van andere interne auditfuncties bij de Vlaamse administratie en de lokale besturen en met andere controle-actoren (Rekenhof, bedrijfsrevisoren, Agentschap Binnenlands Bestuur, de gouverneurs van de Vlaamse provincies, POD Maatschappelijke Integratie, Inspectie van Financiën, Vlaamse Auditautoriteit, Departement Financiën en Begroting).

3.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

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 verder).

VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

1. Apparaatskredieten

1.1. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

PROGRAMMA SA- SGO –AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

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.

Ontvangsten

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)

2025	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	3.848	0	0	0	0
BA-JR	3.848	0	0	0	0
BU	3.041	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 het algemene ontvangstenartikel (GB0-9GAFAZZ-OW) van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (waar deze ontvangsten op nul werden gezet).

In het kader van begrotingsopmaak 2025 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 begrotingsuitvoering werd 3.041 keuro (of 79%) van de geraamde inkomsten gerealiseerd. Deze beperkte realisatiegraad is te wijten aan de dalende ontvangsten vanuit Sociale Maribel. Om deze dalende trend te

keren heeft AgO in de zomer van 2025 de betrokken entiteiten aangespoord maatregelen te treffen met oog op het optrekken van deze realisatiegraad (bij kwartaalontvangsten in het najaar van 2025 waren hiervan de eerste effecten zichtbaar).

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)

2025	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	466	0	0	0
BA-JR	0	466	0	0	0
BU	0	550	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 meer ontvangsten gerealiseerd dan geraamd (84 keuro). Verklaring voor deze hogere realisatiegraad is vooral te vinden in het doorfactureren van een aantal (bijkomende) personeelskosten aan het Vlaams Pensioenfonds (ingevolge aanpassing van de samenwerkingsovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en het Vlaams Pensioenfonds, zie nota VR 2025 2305 DOC.0436/1BIS).

UITGAVEN

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)

2025	AO	TO	LO	VAK	VEK
------	-----------	-----------	-----------	------------	------------

BA	0	0	0	38.557	38.557
BA-JR	0	0	0	39.218	39.218
BU	0	0	0	38.751	38.750

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Op het loonkrediet van AgO gebeurden er na begrotingsaanpassing volgende bijstellingen (voor in totaal een bedrag van 661 keuro VAK/VEK):

- Opwaartse bijstelling met 657 keuro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand januari 2025;
- Opwaartse bijstelling met 4 keuro in VAK/VEK in VAK/VEK ingevolge herverdeling middelen uit de provisie 5-sporen (begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR) voor de resterende eenmalige netto-meerkosten ten gevolge van Expeditie Talent, met name voor de betaling van de meerkost van de aanvullingen op de ziekteuitkering voor de langdurig zieke contractuele personeelsleden.

Het beschikbare loonkrediet van AgO werd quasi volledig vastgelegd en vereffend, t.t.z. een uitvoeringspercentage van bijna 99% (zowel voor VAK als VEK-kredieten).

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)

2025	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	466	466
BA-JR	0	0	0	1.101	1.101
BU	0	0	0	276	276

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 1.101 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)

2025	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	3.200	3.152
BA-JR	0	0	0	3.200	3.452
BU	0	0	0	3.177	3.355

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Op de werkingsmiddelen van AgO gebeurde er na begrotingsaanpassing enkel een opwaartse bijstelling van de VEK-kredieten met 300 keuro ingevolge een interne kredietherverdeling via een ministerieel besluit. Deze interne kredietherverdeling was nodig om alle ingediende facturen ook effectief te kunnen vereffenen.

Het in de begroting ingeschreven krediet werd zowel wat het VAK als het VEK betreft quasi volledig aangewend (respectievelijk een uitvoeringspercentage 99% voor de VAK-kredieten en 97% van de VEK-kredieten).

1.2. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS

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

(duizend euro)

2025	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	4.401	4.401
BA-JR	0	0	0	5.349	5.349
BU	0	0	0	4.350	4.352

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.

ONTVANGSTEN

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)

2025	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 2025 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 begrotingfonds Personeelsleden met verlof voor opdracht van de Dienst van de Gouverneurs en spijst het uitgavenartikel SGB-1SAC4ZZ-LO.

(duizend euro)

2025	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 2025 geen detacheringen werden verwacht, er bij begrotingsaanpassing ingevolge instructies BA licht geen bijstellingen werden doorgevoerd en er het afgelopen jaar ook effectief ook geen detacheringen waren, bevat het gehele overzicht van dit begrotingsartikel enkel 'nullen'.

UITGAVEN

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)

2025	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	3.809	3.809
BA-JR	0	0	0	3.986	3.986
BU	0	0	0	3.801	3.801

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 177 keuro in VAK/VEK):

- Opwaartse bijstelling met 113 keuro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de Oekraïne-provisie voor het inzetten van bijkomende tijdelijke personeelscapaciteit (één personeelslid voor algemene coördinatie provincies);
- Opwaartse bijstelling met 64 keuro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de indexprovisie naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in de maand januari 2025.

Het beschikbare loonkrediet van de Dienst van de Gouverneurs werd quasi volledig vastgelegd en vereffend (een uitvoeringspercentage van iets meer dan 95%, zowel in VAK als in VEK).

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)

2025	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	0	0
BA-JR	0	0	0	771	771
BU	0	0	0	0	0

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Vermits er op dit begrotingsartikel in 2025 geen detacheringen werden verwacht, er bij begrotingsaanpassing ingevolge instructies BA licht geen bijstellingen werden doorgevoerd en er het afgelopen jaar ook effectief ook 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)

2025	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA	0	0	0	592	592
BA-JR	0	0	0	592	592
BU	0	0	0	549	551

Kredietevolutie en inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurde er na begrotingsaanpassing geen bijstelling van de kredieten. In totaal werd 549 keuro van het beschikbare VAK vastgelegd (of een uitvoeringspercentage van 93%), 551 keuro van het beschikbare VEK werd vereffend of ook een uitvoeringspercentage van 93%.

1.3. 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 incidentgedreven (forensische) opdrachten uitvoeren bij de entiteiten waarvoor ze bevoegd is.

PROGRAMMA SA - SB0 - AUDIT VLAANDEREN

Ontvangsten

SB0-9SACTZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Binnen het Agentschap Audit Vlaanderen is 1 personeelslid gedetacheerd. Deze detachering is in voege gegaan vanaf 01/01/2024 en belooft normaliter een periode van 10 jaar.

In het begrotingsjaar 2024 werden 2 nieuwe begrotingsartikels aangemaakt (buiten begrotingsronde):

- SB0-1SAC4ZZ-LO: een variabel loonartikel aan uitgavenzijde voor de aangerekende loonkosten van het gedetacheerd personeelslid.
- SB0-9SACTZZ-OW: een toegewezen ontvangstenartikel voor de teruggevorderde loonkosten van het gedetacheerd personeelslid.

Kredietevolutie:

(duizend euro)			
	AO	TO	LO
BA 2025	0	0	0
BA-JR 2025	0	0	0
BU 2025	0	92	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Doorheen het boekjaar werden 92 keuro ontvangsten gerealiseerd op het toegewezen ontvangstenartikel. Deze ontvangsten bestaan uit de teruggevorderde loonkosten van het gedetacheerd personeelslid.

Uitgavenartikelen

SB0-1SAC2ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit loonartikel is bestemd voor de personeelskosten van Audit Vlaanderen.

Kredietevolutie:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	5.078	5.165	4.839	5.078	5.165	4.839

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De loonkredieten in de jaarrekening 2025 zijn zowel in VAK als in VEK 87 keuro hoger in vergelijking met de kredieten BA 2025 ingevolge de herverdelingen van de indexprovisie.

Het uitvoeringspercentage van de loonkredieten beloopt zowel in VAK als in VEK 94%. Dit uitvoeringspercentage is een gevolg van personeelsbewegingen die maken dat het kader van Audit Vlaanderen 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)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	3.123	3.143	3.142	3.817	3.837	2.814

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De werkingskredieten in de jaarrekening 2025 zijn zowel in VAK als in VEK 20 keuro hoger in vergelijking met de kredieten BA 2025 ingevolge de herverdeling van de indexprovisie.

Het uitvoeringspercentage van de werkingskredieten beloopt in VAK 100% en in VEK 73%.

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

SB0-1SAC4ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Binnen het Agentschap Audit Vlaanderen is 1 personeelslid gedetacheerd. Deze detachering is in voege gegaan vanaf 01/01/2024 en belooft normaliter een periode van 10 jaar.

In het begrotingsjaar 2024 werden 2 nieuwe begrotingsartikels aangemaakt (buiten begrotingsronde):

- SB0-1SAC4ZZ-LO: een variabel loonartikel aan uitgavenzijde voor de aangerekende loonkosten van het gedetacheerd personeelslid.
- SB0-9SACTZZ-OW: een toegewezen ontvangstenartikel voor de teruggevorderde loonkosten van het gedetacheerd personeelslid.

Kredietevolutie:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	0	155	68	0	155	68

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Het uitvoeringspercentage van het variabel loonartikel aan uitgavenzijde belooft zowel in VAK als in VEK 44%.

1.4. DAB AUDIT VLAANDEREN

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

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

PROGRAMMA SA - SBA - DAB AUDIT VLAANDEREN

Ontvangsten

SBA-2SACAZZ-OG - OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen overschot weer van vorige boekjaren.

Kredietevolutie:

(duizend euro)			
	AO	TO	LO
BA 2025	511	0	0
BA-JR 2025	511	0	0
BU 2025	511	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Het overgedragen overschot vorige boekjaren blijft ongewijzigd op 511 keuro.

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel geeft het over te dragen tekort weer van het huidige boekjaar.

Kredietevolutie:

(duizend euro)			
	AO	TO	LO
BA 2025	0	0	0
BA-JR 2025	0	0	0
BU 2025	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Dit begrotingsartikel blijft ongewijzigd op 0 keuro. Er bestaat geen over te dragen tekort van het huidige boekjaar.

SBA-2SACAZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

(duizend euro)			
	AO	TO	LO

BA 2025	250	0	0
BA-JR 2025	250	0	0
BU 2025	232	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Deze ontvangsten zijn steeds gerelateerd aan vragen of incidenten. De gerealiseerde ontvangsten volgen dan ook het aantal vragen en incidenten. Doorheen het boekjaar werden 232 keuro ontvangsten gegenereerd.

Uitgaven

SBA-3SAC2ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel geeft het loonartikel weer van de DAB Audit Vlaanderen.

Kredietevolutive:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	0	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Het loonartikel van de DAB Audit Vlaanderen blijft ongewijzigd op 0 keuro.

SBA-3SAC2ZZ-OH - OVERGEDRAGEN TEKORT VORIGE BOEKJAREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen tekort weer van vorige boekjaren.

Kredietevolutive:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	0	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Dit begrotingsartikel blijft ongewijzigd op 0 keuro. Er bestaat geen overgedragen tekort van vorige boekjaren.

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	0	0	0	511	511	624

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Conform de neerlegging van de DAB-uitvoeringsrekening 2025 stijgt het over te dragen overschot met 113 keuro tot 624 keuro ingevolge gedeeltelijke uitgaven (-119 keuro) van de gerealiseerde ontvangsten (+232 keuro).

SBA-3SAC2ZZ-WT - WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel worden de kosten van externe auditopdrachten aangerekend.

Kredietevolutie:

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025	BA 2025	BA-JR 2025	BU 2025
Uitgaven	250	250	117	250	250	119

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Conform het principe van de DAB worden uitgaven, voor de inhuring van externe auditcapaciteit, op de DAB aangerekend in functie van de gerealiseerde ontvangsten op de DAB.

2. Begrotingsprogramma's zonder beleidsveld

Er zijn geen begrotingsprogramma's zonder beleidsveld opgenomen in deze BBT.

VII. LIJST MET AFKORTINGEN

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
AI	Artificiële intelligentie
AO	Algemene Ontvangsten
BA	Begrotingsaanpassing
DAB	Dienst met Afzonderlijk Beheer
EVC	Erkenning van verworven competenties
FTI	Flanders Technology & Innovation
GDPB	Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk
GSD-V	Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen
HR	Human resources
IO	Inkooporder
IS	Interne stromen (ESR-aggregaat)
ISAE	International Standard On Assurance Engagements
ISE	Inhoudelijk structuurelement
IVA	Intern Verzelfstandigd Agentschap
Kmo	Kleine en middelgrote ondernemingen
KPI	Kritieke Prestatie Indicator
LE	Leningen (ESR-aggregaat)
LAP	Lokaal Activeringspact
LO	Leningontvangsten
LO	Lonen (ESR-aggregaat)
L&O	Leren & ontwikkeling
MVOO	Maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten
OI	Ontvangsten Interne Stromen (ESR-aggregaat)
OL	Ontvangsten Leningen (ESR-aggregaat)
OP	Ontvangsten Participaties (ESR-aggregaat)
OO	Organisatieontwikkeling
OW	Ontvangsten Werking en Toelagen (ESR-aggregaat)
PA	Participaties (ESR-aggregaat)
PR	Provisies (ESR-aggregaat)
R&S	Rekrutering & selectie
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
TO	Toegewezen ontvangsten
VAK	Gesplitst vastleggingskrediet
VCO	Vlaamse Codex Overheidsfinanciën
VEK	Gesplitst vereffeningskrediet
VO	Vlaamse overheid
VPS	Vlaams personeelsstatuut
VR	Vlaamse Regering
VRD	Vlaanderen Radicaal Digitaal
Vzw	Vereniging zonder winstoogmerk
WEWIS	Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie
WT	Werk en Toelagen (ESR-aggregaat)

VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'

Voor wat betreft het Intern Structuurelement HR werden verschillende beleids- en regelgevende initiatieven genomen, die hierna worden weergegeven per strategische doelstelling:

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

Titel initiatief: visienota 'Verankering van de manier waarop een klantvriendelijke en dienstbare overheid op een billijke manier zal omgaan met vergissingen van burgers'

Verwijzing OD: OD 1.1

Omschrijving: In deze visienota wordt geschetst hoe de Vlaamse Regering de klantvriendelijkheid en dienstbaarheid van de Vlaamse overheid wenst te versterken door op een billijke manier om te gaan met vergissingen van burgers.

Mijlpalen:

- Goedkeuring Vlaamse Regering: 14 november 2025

Titel initiatief: bindende richtlijnen inzet consultancy binnen de Vlaamse overheid

Verwijzing OD: OD 1.5

Omschrijving: Deze richtlijnen geven uitvoering aan de hiertoe voorziene opdracht in het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 en geven eveneens invulling aan de aanbevelingen van het Rekenhof uit het rapport van januari 2024 over de personeelsbesparingen in de diensten van de Vlaamse overheid. De bindende richtlijn bij de inzet van consultancy binnen de Vlaamse overheid bestaat uit het drieluik afweging, registratie en rapportering.

Mijlpalen:

- Goedkeuring Vlaamse Regering: 4 juli 2025

Titel initiatief: visienota 'Versterking klokkenluidersregeling Vlaamse publieke sector'

Verwijzing OD: OD 1.6

Omschrijving: De visienota bevat optimalisatievoorstellen die de regeling verduidelijken, versterken en vereenvoudigen. De voorstellen richten zich onder meer op de aanduiding van één neutrale ondersteunende dienst, die de melder duidelijkheid biedt over rechten, procedures en bescherming. Daarnaast worden meldkanalen versterkt via onder meer vereenvoudiging, een opvolgingstool en gerichte opleidingen. Om misbruik of tegenwerking te ontmoedigen en de bescherming meer te garanderen, worden sancties ingevoerd die in lijn liggen met internationale standaarden. Tot slot worden juridische en organisatorische verbeteringen doorgevoerd, zoals een meer formele ontvangstbevestiging, verduidelijking van de bescherming, één centrale rapportering en een brede informatiecampagne.

Mijlpalen:

- Goedkeuring Vlaamse Regering: 18 juli 2025

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

Titel initiatief: besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de verdere implementatie van Expeditie Talent

Verwijzing OD: OD 2.1

Omschrijving: Op 1 juni 2024 trad bij de Vlaamse overheid 'Expeditie Talent' in werking. Bij de implementatie en toepassing ervan werden enkele inconsistenties vastgesteld. De Vlaamse Regering wijzigt het Vlaams

personeelsstatuut (VPS) om deze inconsistenties weg te werken. Dit besluit brengt ook enkele technische wijzigingen aan het VPS aan.

Mijlpalen:

- Eerste principiële goedkeuring Vlaamse Regering: 25 april 2025
- Onderhandelingen Sectorcomité XVIII: 26 mei 2025
- Tweede principiële goedkeuring Vlaamse Regering: 27 juni 2025
- Advies Raad van State: 31 juli 2025
- Definitieve goedkeuring Vlaamse Regering: 19 september 2025

Titel initiatief: besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de vereenvoudiging van de procedure voor de erkenning van verworven competenties.

Verwijzing OD: OD 2.2

Omschrijving: Kandidaten die niet beschikken over een toegang gevend diploma, studiegetuigschrift, bewijs van beroepskwalificatie of toegangsbewijs, kunnen voortaan eerst deelnemen aan een niveautest gekoppeld aan het niveau van de openstaande functie. Kandidaten die slagen voor deze niveautest krijgen een niveaubewijs dat onbeperkt geldig is. Zowel om voorafgaand aan een selectieprocedure deel te nemen aan de niveautest en een niveaubewijs te bekomen, als om daarna het niveaubewijs te kunnen inzetten in een volgende procedure, moeten de kandidaten telkens over 4 jaar beroepservaring beschikken die relevant is voor de functie in kwestie.

Mijlpalen:

- Eerste principiële goedkeuring Vlaamse Regering: 28 maart 2025
- Onderhandelingen Sectorcomité XVIII: 28 april 2025 en 26 mei 2025
- Tweede principiële goedkeuring Vlaamse Regering: 27 juni 2025
- Advies Raad van State: 15 juli 2025
- Definitieve goedkeuring Vlaamse Regering: 5 september 2025

Titel initiatief: voorontwerp van decreet tot wijziging van de gewone wet van 9 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, wat de taalkennis voor de toelating tot het openbaar ambt betreft

Verwijzing OD: OD 2.2

Omschrijving: Met dit voorontwerp van decreet wil ik een flexibeler systeem invoeren om de taalkennis als aanwervingsvoorwaarde te testen, zonder afbreuk te doen aan de taalkennisvereisten.

Mijlpalen:

- Voorontwerp van decreet in voorbereiding

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

Titel initiatief: wijziging van de basisprincipes en de organisatie van de jaarlijkse evaluaties en de mandaatevaluaties voor het topkader

Verwijzing OD: OD 3.2

Omschrijving: Via deze nota paste de Vlaamse Regering het prestatimanagementsysteem van het topkader aan en werd een nieuw systeem van scoremogelijkheden voor de jaarlijkse evaluatie geïmplementeerd.

Mijlpalen:

- Goedkeuring Vlaamse Regering: 12 december 2025

Titel initiatief: besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de evaluatie en de interne mobiliteit van het topkader

Verwijzing OD: OD 3.2

Omschrijving: Via deze VPS-wijzing werd een beter loopbaanbeleid voor het topkader gerealiseerd, met concretisering van de mogelijkheden interne mobiliteit, een optimalisatie van de vervangingsregeling en een vereenvoudigd evaluatieproces. Ook werden de evaluatieprocedures hervormd, onder andere door de opheffing van de vervroegde mandaatevaluatie, het schrappen van het derde mandaat voor topambtenaren, en een beperking van de procentuele marge van de managementtoelage verbonden aan de prestatiebeoordeling.

Mijlpalen:

- Eerste principiële goedkeuring Vlaamse Regering: 18 juli 2025
- Onderhandelingen Sectorcomité XVIII: 29 september 2025
- Advies Raad van State: 26 november 2025
- Definitieve goedkeuring Vlaamse Regering: 12 december 2025

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, overheidsopdrachten en Audit Vlaamse overheid.

X. BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE AANBEVELINGEN VAN HET REKENHOF'

Er waren geen aanbevelingen van het Rekenhof met betrekking tot de inhoudelijke structuurelementen HR, overheidsopdrachten en Audit Vlaamse overheid.

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

Er waren geen arresten van het Grondwettelijk Hof en het Hof Van Justitie met betrekking tot de inhoudelijke structuurelementen HR, overheidsopdrachten en Audit Vlaamse overheid.

XII. BIJLAGE 'METADATA INDICATOREN'

ISE HR

Benaming	Algemene klantentevredenheid
Soort indicator	Effectindicator
Berekeningswijze	Twee keer per jaar wordt een interne tevredenheidsmeting bij de HR-businesspartners afgenomen. De algemene tevredenheidsvraag luidt als volgt: hoe tevreden ben je over de dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel in het algemeen? Deze vraag wordt gescoord op een 5-puntenschaal (1: heel ontevreden, 5: heel tevreden)
Bron	Agentschap Overheidspersoneel
Meetfrequentie	Twee keer per jaar
Kwaliteitsbeoordeling	Niet van toepassing
Reeds gebruikt in andere documenten	Ondernemingsplan Agentschap Overheidspersoneel

Benaming	Invullingsgraad van vacatures
Soort indicator	Effectindicator
Berekeningswijze	De invullingsgraad is het aantal ingevulde vacatures ten opzichte van het aantal vacant verklaarde vacatures voor alle afgeronde selectieprocedures
Bron	Agentschap Overheidspersoneel
Meetfrequentie	Doorlopend
Kwaliteitsbeoordeling	Niet van toepassing
Reeds gebruikt in andere documenten	Ondernemingsplan Agentschap Overheidspersoneel

Benaming	Doorlooptijd van selecties
Soort indicator	Effectindicator
Berekeningswijze	De doorlooptijd wordt gemeten vanaf het intakegesprek tot het afsluiten van het proces-verbaal
Bron	Agentschap Overheidspersoneel
Meetfrequentie	Doorlopend
Kwaliteitsbeoordeling	Niet van toepassing
Reeds gebruikt in andere documenten	Ondernemingsplan Agentschap Overheidspersoneel

ISE OVERHEIDSOPDRACHTEN

Benaming	Het percentage van de entiteiten van de Vlaamse overheid dat afneemt van raamovereenkomsten uit het portfolio van de Aankoopcentrale.
Soort indicator	Outputindicator
Berekeningswijze	<p>Aantal entiteiten dat afneemt t.o.v. het maximaal entiteiten dat kan afnemen (percentage)</p> <p>Maximaal aantal entiteiten dat kan afnemen van de raamovereenkomsten: 129 (gebaseerd op Wegwijs Bestuursdecreet – exclusief de Beleidsdomeinen en de ministers van de Vlaamse Regering aangezien zij geen rechtstreekse klanten zijn, wel de onderliggende departementen en kabinetten die wel in die 129 opgenomen zijn).</p> <p>We dienen rekening te houden met het gegeven dat we voor 70% van de raamovereenkomsten vandaag over een rapportering beschikken. Het is de ambitie van de Aankoopcentrale om dit cijfer te verhogen, maar we zijn overtuigd dat een verhoogd rapporteringscijfer geen significante invloed zal hebben op het percentage omdat de afname op de raamovereenkomsten zonder rapportering in hoge mate door de entiteiten van de Vlaamse overheid zullen afgenomen worden als bij de raamovereenkomsten met rapportering. Zonder gebaseerd te zijn op concrete cijfers besluiten we dit op basis van contacten met klanten die we in het kader van de verschillende raamovereenkomsten hebben.</p>
Bron	Analyse van de afnamecijfers op basis van rapportering aangeleverd door de opdrachtnemer
Meetfrequentie	Jaarlijks (van 1 januari jaar x tot 31 december jaar x)

Kwaliteitsbeoordeling	De indicator is niet door VSA, andere overheden, externen 'gecertificeerd'
Reeds gebruikt in andere documenten	Neen

Benaming	KMO-participatie in offertes en gegunde percelen van raamovereenkomsten van de Aankoopcentrale.
Soort indicator	Outputindicator
Berekeningswijze	Aandeel kmo's die inschrijven op het totaal aantal inschrijvers Aandeel gegunde percelen aan kmo's tov het totaal aantal gegunde percelen
Bron	KBO-nummers van inschrijvers zoals door entiteiten geregistreerd in eDelta, gekoppeld aan de MAGDA-dienst
Meetfrequentie	Jaarlijks (van 1 januari jaar x tot 31 december jaar x)
Kwaliteitsbeoordeling	De indicator is niet door VSA, andere overheden, externen 'gecertificeerd'
Reeds gebruikt in andere documenten	Neen

ISE AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Benaming	De evolutie van de realisatiegraad van de aanbevelingen uit audits.
Soort indicator	Output-indicator
Berekeningswijze	De realisatiegraad van de aanbevelingen van Audit Vlaanderen vormt een graadmeter van hoe entiteiten hier mee omgaan, wat de evolutie is en waar belangrijke aandachtspunten liggen. Deze indicator geeft voor de opgevolgde aanbevelingen het percentage weer van het aantal gerealiseerde aanbevelingen. De streefwaarde is een stijging t.o.v. de realisatiegraad van eind 2024.
Bron	Audit Vlaanderen
Meetfrequentie	Jaarlijkse opvolging in functie van de door de entiteiten vooropgestelde streefdatum van de aanbevelingen
Kwaliteitsbeoordeling	Niet van toepassing
Reeds gebruikt in andere documenten	Ondernemingsplan en Rapportering ondernemingsplan Audit Vlaanderen Jaarverslag Audit Vlaanderen Beleidsgerichte rapporten