

ver

Beleids- en begrotingstoelichting

BESTUURSZAKEN EN AUDIT VLAAMSE
OVERHEID

Begroting 2026

I. INHOUDSTAFEL

I.	INHOUDSTAFEL	2
II.	INLEIDING DOOR DE MINISTER.....	3
III.	SAMENVATTING	5
IV.	TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	7
	1. Transversale en horizontale doelstellingen	7
	2. Overkoepelende strategische doelstellingen	7
V.	BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID	8
	1. ISE: HR	8
	1.1. Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement.....	10
	1.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	18
	2. ISE: OVERHEIDSOPDRACHTEN	36
	2.1. Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement.....	36
	2.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	41
	3. ISE: AUDIT VLAAMSE OVERHEID	43
	3.1. Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement.....	45
	3.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	47
VI.	APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD	47
	1. Apparaatskredieten.....	47
	1.1. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL	47
	1.2. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS	51
	1.3. AGENTSCHAP AUDIT VLAANDEREN	54
	1.4. DAB AUDIT VLAANDEREN	58
	2. Begrotingsprogramma's zonder beleidsveld	61
VII.	LIJST MET AFKORTINGEN	62
VIII.	BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'	63
IX.	BIJLAGE 'METADATA INDICATOREN'	64

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

Klanten verwachten terecht veel van de Vlaamse overheid. Voor velen onder hen is de publieke dienstverlening het meest zichtbare deel van de overheid waarmee ze in aanraking komen. We moeten als overheid de lat dan ook hoog leggen en een klantgerichte, nabije en performante dienstverlening aanbieden die tegemoetkomt aan de noden van onze burgers. Enkel op die manier kunnen we het vertrouwen in de overheid versterken en dat is essentieel voor een gezonde democratie.

Om dat vertrouwen te versterken, willen we onder andere werk maken van een dienstverleningscharter met meetbare doelstellingen en eigentijdse principes. Dat is een sterk engagement voor een kwaliteitsvolle en performante dienstverlening en daadkrachtige Vlaamse overheid. Daarnaast onderzoeken we op welke wijze we de klantvriendelijkheid en dienstbaarheid van de overheid kunnen versterken door op een billijke manier om te gaan met vergissingen van burgers en hoe dit verankerd kan worden in de praktijk.

In een performante, klantgerichte en efficiënte overheid richten organisaties zich elk op hun specifieke kerntaken zonder daarbij het groter geheel uit het oog te verliezen. De leidend ambtenaren van de Vlaamse overheid hebben het beste zicht op hoe zij hun kerntaken optimaal kunnen uitvoeren binnen hun organisatie en de beschikbare personeelsbudgetten. Dat is des te belangrijker in de budgettaire context waarbinnen Vlaanderen zich bevindt. Daarom het ik het voornemen om het management daarvoor tools te geven via nieuwe richtlijnen inzake capaciteits- en personeelsplanning.

Via de ondersteunende, gemeenschappelijke dienstverlening op het vlak van HR en overheidsopdrachten kunnen organisaties zich elk op hun specifieke kerntaken richten. Zo zorgen we er via een gecentraliseerd aankoopbeleid voor dat het economische en sociale beleid van de regering slagkrachtiger wordt en de keuze voor duurzame en circulaire aankopen aangemoedigd. Ook kmo's worden daarbij erkend als belangrijke motor voor het stimuleren van innovatie, werkgelegenheid en economische groei.

Met het verder professionaliseren van de aankoopcentrale en het uitbreiden en optimaliseren van de dienstverlening zorgen we er dan weer voor dat entiteiten van de Vlaamse overheid optimaal ondersteund worden en ook lokale besturen meer toegang krijgen tot raamovereenkomsten. Zo spelen we in op de snel veranderende behoeften en realiseren we efficiëntiewinsten.

Ik hecht veel belang aan deontologie en integriteit in het handelen. Met Audit Vlaanderen als onafhankelijke auditdienst en mijn visienota 'Versterking klokkenluidersregeling Vlaamse publieke sector' wil ik die thema's ook in 2026 bovenaan de agenda plaatsen.

Maar alles staat of valt bij een goed personeelsbeleid, want een performante en klantvriendelijke dienstverlening is en blijft mensenwerk, voor mensen, door mensen. Onze personeelsleden zijn ons belangrijkste kapitaal. Via een duurzaam loopbaanbeleid en een extra focus op interne mobiliteit, gestoeld op voldoende ontwikkelkansen en een actief re-integratiebeleid, wil ik de Vlaamse overheid als voorbeeld-werkgever op de kaart zetten.

We hebben met de Vlaamse Regering een ambitieus regeerakkoord afgesloten, ook op het vlak van bestuurszaken. Een regeerakkoord dat investeert in mensen, maar tegelijkertijd ook de rekeningen op orde houdt. De begrotingsopmaak voor 2026 is

daarbij een cruciale stap op weg naar een begrotingsevenwicht in 2027. Daarom werden overheidsuitgaven, subsidies, maar ook onze eigen werking kritisch tegen het licht gehouden. Zo houden we onze overheidsfinanciën ook de komende generaties gezond én creëren we voldoende ruimte voor investeringen en beleid. Daar waar het Agentschap Overheidspersoneel een ondersteunende rol kan opnemen ten aanzien van de uitdagingen waar we voor staan, zal ik hen daar ook toe aanzetten.

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

Burgers en bedrijven verwachten van de overheid een klantgerichte, performante dienstverlening. Politiek en administratie delen daarvoor een gemeenschappelijk streven naar een excellente en performante overheid. Ik zal de werking van de Vlaamse overheid optimaliseren, onder meer via de opmaak van een Vlaams dienstverleningscharter. Daarnaast onderzoeken we op welke wijze we de klantvriendelijkheid en dienstbaarheid van de overheid kunnen versterken door op een billijke manier om te gaan met vergissingen van burgers en hoe dit verankerd kan worden in de praktijk. Deze initiatieven kunnen het vertrouwen van de burger in de overheid versterken. In een gezonde democratie is vertrouwen van burgers in de overheid essentieel. Dit vertrouwen is alleen mogelijk wanneer de overheid integer handelt en een sterk integriteitsbeleid voert.

HR-professionals, leidinggevend en personeelsleden kunnen rekenen op een professioneel ondersteuningsaanbod van AgO op vlak van loon- en personeelsadministratie, rekrutering en selectie, loopbaan en vorming, welzijn en diversiteit. AgO zal deze HR-dienstverlening in 2026 verderzetten. Zo kunnen organisaties zich focussen op hun specifieke kerntaken. Nieuwe richtlijnen inzake capaciteits- en personeelsplanning moeten daarbij de autonomie en verantwoordelijkheden van het management versterken en tegelijk een planmatig en transparant beheer van de personeelsinzet ondersteunen.

Ik geloof dat inzetten op interne mobiliteit noodzakelijk is, wil de Vlaamse overheid een dynamische organisatie zijn die flexibel kan inspelen op verandering. Door in te zetten op instrumenten als loopbaanpaden, heroriëntering en re-integratie creëren we een match tussen het interne potentieel en de wijzigende organisatienoden. Hiervoor is het essentieel dat de verkokering ook op dit vlak doorbroken wordt en dit niet enkel binnen de grenzen van de respectievelijke entiteiten wordt bekeken. AgO zal in functie hiervan de gepaste dienstverlening bieden. Ik reken daarbij ook op de medewerking van alle entiteiten om hierin het nodige te kunnen realiseren.

Het Facilitair Bedrijf ondersteunt de entiteiten van de Vlaamse overheid bij het plaatsen van overheidsopdrachten die juridisch sluitend zijn, gunstige voorwaarden afdwingen op de economische markten en het beleid inzake overheidsopdrachten ondersteunen. Met het opstellen van een omzendbrief 'Overheidsopdrachten, een motor voor de lokale economie' beoog ik de richtlijnen en de praktische toepassingen rond diverse maatschappelijke thema's op een meer geïntegreerde wijze aan te reiken aan publieke aankopers. Thema's zijn onder andere kmo's, sociale economie, due diligence en korte keten.

In 2026 heb ik een sterke focus op het verder professionaliseren van de aankoopcentrale en het optimaliseren van de dienstverlening rond adviesverlening overheidsopdrachten en contracten van de Aankoopcentrale.

Op basis van een analyse van de afnamegraad van de raamovereenkomsten zal ik in 2026 entiteiten van de Vlaamse overheid informeren en sensibiliseren over het aanbod en nagaan welke bijkomende acties nodig zijn.

Ik neem verder een coördinerende rol op in het aankoopbeleid en de werking rond maatschappelijke verantwoorde overheidsopdrachten.

Ik hecht ten slotte zeer veel belang aan de slagkracht en de efficiëntie van de Vlaamse overheid en de lokale besturen. Een onafhankelijke, objectieve en bekwame auditfunctie is daarvoor een essentiële bouwsteen. De audits die Audit Vlaanderen uitvoert, vormen eveneens een hefboom. Ook met de klokkenluidersregeling zullen we een versnelling hoger schakelen.

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
Bijstelling BO 2026	0	0	0	1.713	10.771
BO 2026	0	0	0	86.288	86.287

PROGRAMMA SK - INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2025	0	0	0	84.575	75.516
Bijstelling BO 2026	0	0	0	1.713	10.771
BO 2026	0	0	0	86.288	86.287

Bij deze budgettaire totaaloverzichten 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 begrotingsopmaak 2026 is het nog niet nodig om te rapporteren over de geplande uitvoering van de horizontale plannen. De aanpak over de rapportering van de horizontale planning zal worden herzien op basis van de ervaring tijdens de vorige regeerperiode.

2. Overkoepelende strategische doelstellingen

Er worden geen overkoepelende strategische doelstellingen geformuleerd in de beleids- en begrotingstoelichting begrotingsopmaak 2026 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 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 klantentevredenheid
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	3,6 op 5 (eerste semester 2025)
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	85,1% (1/1/2025-30/9/2025)
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	76,2% (1/1/2025-30/9/2025)
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

OD 1.1: De Vlaamse overheid optimaliseert haar werking

Samen met de minister-president en met co-auteurschap van alle betrokken entiteiten, ben ik een vernieuwd Vlaams dienstverleningscharter aan het opmaken met meetbare doelstellingen en eigentijdse principes. Hierin verzekeren we onder meer de mogelijkheid om steeds gebruik te kunnen maken van persoonlijke dienstverlening met rechtstreeks contact met een overheidsdienst. In de komende maanden nemen we de tijd om het ontwerp verder op punt te stellen in overleg met de belangrijkste stakeholders. Na de goedkeuring van het dienstverleningscharter door de Vlaamse Regering, kunnen de entiteiten aan de slag gaan met de implementatie van de verschillende principes. Ik zal mijn administratie de opdracht geven om een werkgroep op te richten om deze implementatie verder op te volgen en om een voorstel uit te werken rond de monitoring en rapportering van de KPI's die werden bepaald in het dienstverleningscharter.

We onderzoeken op welke wijze we de klantvriendelijkheid en dienstbaarheid van de overheid kunnen versterken door op een billijke manier om te gaan met vergissingen van burgers en hoe dit verankerd kan worden in de praktijk.

Samen met het Departement Financiën en Begroting heeft mijn administratie een afwegingskader opgemaakt op basis waarvan de toegevoegde waarde van aparte entiteiten en rechtspersonen (eigen vermogen, naamloze vennootschap, vzw, enz.) in kaart kan worden gebracht. Het Voorzitterscollege heeft dit afwegingskader in juli 2025 goedgekeurd. De volgende stap is het

screenen van alle organisaties van de Vlaamse overheid aan de hand van dit afwegingskader. Het doel is na te gaan voor welke structuren een aparte entiteit of rechtspersoon niet langer relevant is, in het bijzonder de structuren die louter bestaan op papier. Vervolgens zal mijn administratie samen met het Departement Financiën en Begroting en de betrokken entiteiten onderzoeken welke mogelijke alternatieven er zijn. Dit zal onderbouwd worden met een business case en voorgelegd worden aan de Vlaamse Regering. Het uiteindelijke doel is een transparante structuur voor de Vlaamse overheid, een betere samenwerking en de reductie van het aantal verschillende structuren, in het bijzonder deze die louter op papier bestaan.

OD 1.2: De Vlaamse overheid voert een goed belanghebbendenmanagement

Constructief sociaal overleg vormt de basis voor een duurzaam en gedragen HR-beleid. In het licht van de recente evoluties op vlak van personeelsbeleid binnen de Vlaamse overheid (Expeditie Talent) en de lokale besturen (het vernieuwde rechtspositiebesluit) gaf ik in 2025 de opdracht aan het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing om een onderzoeksproject op te zetten omtrent kwalitatief sociaal overleg in Vlaanderen – meer specifiek in respectievelijk het Sectorcomité XVIII en Comité C1. Het onderzoek zal een overzicht bieden van de voornaamste knelpunten bij de toepassing van het vakbondsstatuut en de mogelijke bijhorende oplossingen. Het eindrapport, met opleveringsdatum eind 2025, zal onder andere worden besproken in de schoot van het Comité C1 en het Sectorcomité XVIII. In 2026 zal ik aan de slag gaan met de aanbevelingen uit het eindrapport van het onderzoek. Ik blijf daarbij inzetten op nauw overleg met de vakorganisaties en op een kwalitatieve ondersteuning van de werking van het Sectorcomité XVIII en het Hoog Overlegcomité.

Een open dialoog en wederzijds respect vormen de basis van een goede en constructieve samenwerking met de vakorganisaties. Daar engageer ik mij, samen met alle entiteiten, voor.

Naast het sociaal overleg met de vakorganisaties, hecht ik veel belang aan de dialoog met het maatschappelijk middenveld en andere belanghebbenden in alle beleidsfasen. In het kader van de dienstverlening rond organisatieontwikkeling zal mijn administratie in 2026 een voorstel van leidraad uitwerken om entiteiten te ondersteunen bij het belanghebbendenmanagement binnen hun beleidscyclus.

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

Het Agentschap Overheidspersoneel en Audit Vlaanderen werken samen om entiteiten te ondersteunen zodat ze effectief aan de slag kunnen met risicomanagement en organisatiebeheersing. Zo brengt AgO functiehouders samen die werken rond dit topic via het netwerk organisatieontwikkeling (SG0-1SKC2TA-WT). Binnen dit netwerk worden kennis en goede praktijken rond risicomanagement en organisatiebeheersing gedeeld. Deze informatie wordt gedocumenteerd ontsloten voor de entiteiten in een digitale omgeving. Door experts samen te brengen en expertise te bundelen sensibiliseert AgO om VO-breed blijvend in te zetten op risicomanagement en organisatiebeheersing.

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

In een performante, klantgerichte en efficiënte overheid richten organisaties zich elk op hun specifieke kerntaken. Via de ondersteunende dienstverlening van de 4 dienstencentra moeten schaalvoordelen gecreëerd worden.

Om de kwaliteit en de klantgerichtheid van de ondersteunende dienstverlening van de dienstencentra verder te verbeteren en de afnemende entiteiten nog meer te ontzorgen, zorg ik samen met de minister bevoegd voor Digitalisering en Facilitair Management en de minister bevoegd voor Financiën en Begroting voor een verdere verbetering van de werking van de vier bestaande dienstencentra via structureel overleg. In 2026 zal de focus vooral liggen op het bestendigen van een duurzame samenwerking tussen de dienstencentra via een structureel overleg. Gelet op de budgettaire context, ligt de focus vooral op het versterken van de efficiëntie en klanttevredenheid van de reeds bestaande dienstverlening.

OD 1.5: De Vlaamse overheid dynamiseert de personeelsplanning

De huidige richtlijnen rond personeelsplanning binnen de Vlaamse overheid bestaan al meer dan 15 jaar en sluiten niet langer aan bij de huidige werking van de Vlaamse overheid. Vandaag zetten de entiteiten van de Vlaamse overheid een bredere mix van interne en externe capaciteit in om hun opdrachten te realiseren. Hierdoor is de samenstelling van het personeelsbestand heterogener dan voorheen.

Daarom werd in 2025 een voorstel van nieuwe richtlijnen inzake capaciteits- en personeelsplanning uitgewerkt. Gezien dit een belangrijk managementinstrument voor het lijnmanagement vormt, heb ik het Voorzitterscollege om advies gevraagd en hen de opdracht gegeven om deze richtlijnen binnen de administratie verder te operationaliseren. Het is de bedoeling om hierna het geheel ter goedkeuring aan de Vlaamse Regering voor te leggen. Het Agentschap Overheidspersoneel zal ook de entiteiten begeleiden bij de opmaak van dit eerste capaciteits- en personeelsplan, o.a. via werkgroepen en ondersteuningsmateriaal (aanrekening gebeurt op SG0-1SKC2TA-WT).

Wat betreft de inzet van externe consultancy verleende de Vlaamse Regering op 4 juli 2025, op voorstel van de minister-president en mezelf, haar goedkeuring aan de nieuwe bindende richtlijnen met betrekking tot de inzet van consultancy binnen de Vlaamse overheid en aan de bijhorende rapporteringsverplichtingen.

Samen met de minister-president zal ik het initiatief nemen om, in overleg met het Voorzitterscollege en rekening houdende met het advies van de Inspectie van Financiën, de toepassing van de richtlijnen in 2026 te evalueren.

AgO zal in 2026 ook de procedure doorlopen om de directe meer- en minderkosten van Expeditie Talent onderling tussen entiteiten te verevenen.

OD 1.6: De Vlaamse overheid versterkt haar integriteitsbeleid

In 2025 liet ik een grondige evaluatie uitvoeren van de klokkenluidersregeling. De bevindingen daarvan zijn vertaald in de visienota 'Versterking klokkenluidersregeling Vlaamse publieke sector', die werd goedgekeurd op 18

juli 2025 door de Vlaamse Regering en onder meer voorziet in een betere bescherming en ondersteuning van klokkenluiders. Mijn administratie zal de optimalisatievoorstellen uit deze visienota verder uitwerken in voortdurende dialoog met de betrokken stakeholders. Daarbij wordt ook onderzocht of een centraal systeem voor de registratie en opvolging van meldingen kan worden opgezet (aanrekening hiervan zal gebeuren op SG0-1SKC2TA-WT).

Eén van de acties in deze visienota is het uitwerken van een duidelijk beleidskader integriteit. Dit kader biedt de entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid heldere werkafspraken en leidende principes voor de verdere uitbouw van hun integriteitsbeleid. De invoering van dit beleidskader gebeurt nu via een omzendbrief.

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

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

Ik blijf inzetten op een sterk en toekomstgericht beloningsbeleid dat de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever versterkt, ook voor specifieke profielen die vandaag moeilijk te vinden en te behouden zijn. Daarbij zal ik onderzoeken wat de impact is van de voorgestelde federale hervormingen, waaronder de pensioenhervorming, op de arbeidsvoorwaarden van onze personeelsleden.

In het kader van Expeditie Talent zorg ik voor de verdere correcte implementatie en start ik met een eerste monitoring om de uitvoering nauwgezet op te volgen.

OD 2.2: De Vlaamse overheid voert een modern instroombeleid

Ik wil een flexibeler systeem uitwerken om de taalkennis te testen, zonder afbreuk te doen aan de taalkennisvereisten. Op vandaag is enkel de FOD BOSA (Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning) bevoegd om dergelijke taaltest af te nemen. De Vlaamse overheid kan zelf niet oordelen welke testen nodig zijn voor welk niveau en kan geen beroep doen op andere instanties om taaltesten af te nemen. Ik heb mijn administratie opdracht gegeven om een juridisch robuuste regeling uit te werken om in 2026 vooruitgang te boeken.

De Vlaamse Regering verleende op 5 september 2025 haar definitieve goedkeuring aan de vereenvoudiging van de procedure voor de erkenning van verworven competenties. In 2026 zal de gewijzigde EVC-procedure uitgerold worden. Op die manier krijgen kandidaten die niet over het gevraagde diploma beschikken, maar wel over de vereiste competenties en ervaring, toch de mogelijkheid om deel te nemen aan een selectieprocedure en aan de slag te gaan bij de Vlaamse overheid. Mijn administratie zal deze gewijzigde procedure tegen eind 2027 evalueren.

AgO zet in op de dienstverlening en financiering van jobstudenten en stagiairs uit kansengroepen (SG0-1SKC2TB-LO). Zo komen ze in contact met de Vlaamse overheid en kunnen ze een (eerste) werkervaring opdoen. Naast de ervaring die ze daarbij opdoen, is dit ook een mogelijke instroommaatregel met het oog op duurzame tewerstelling bij de Vlaamse overheid.

AgO zal aansluitend hierbij onderzoeken welke impact deze maatregel heeft op de duurzame tewerkstelling van personen uit kansengroepen.

Mede in het kader van duurzame tewerkstelling van personen uit kansengroepen zorgt AgO voor taalondersteuning en taal oefenkansen (SG0-1SKC2TB-WT) op de werkvloer voor personen die daar extra nood aan hebben.

De Vlaamse overheid is vandaag al een sterke werkgever en zal dat ook in de toekomst zijn. Daarbij zal ook ingezet worden op HR-professionaliseren door meer data-gedreven te werken. Er zal worden ingezet op digitalisering via een vernieuwd dashboard (SGA-3SKC2TA-WT) dat zal helpen voor een betere monitoring van o.a. instroomcijfers en een matchingstool (SGA-3SKC2TA-WT).

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 het Agentschap Overheidspersoneel stelt expertise ten dienste van de entiteiten om de in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen te bevorderen en voortijdige uitval en uitstroom tegen te gaan (SG0-1SKC2TB-WT).

Streefcijfers hebben een positief effect op de diversiteit van het personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Daarom heb ik een voorstel voorbereid om de huidige streefcijfers voor de bestaande kansengroepen te actualiseren op basis van academisch onderzoek (SG0-1SKC2TB-WT). Dit voorstel zal na advies van de SERV ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering. Naast een actualisering van streefcijfers zal worden nagegaan hoe de streefcijfers beter bereikt kunnen worden door het in kaart brengen van relevante kencijfers en beleidsindicatoren.

Daarnaast zetten we in op een verdere optimalisering van de huidige monitoring van personen met een handicap inclusief chronische ziekte (SG0-1SKC2TB-WT).

Mijn administratie is bezig met de voorbereiding van een Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan voor de Vlaamse overheid voor de periode 2026-2030. Dit strategisch plan heeft als doel de ambities van het regeerakkoord te verwezenlijken en een kader te scheppen voor een diverse en inclusieve overheid met bijzondere aandacht voor gelijke kansen en de participatie van ondervertegenwoordigde groepen.

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

OD 3.1: De Vlaamse overheid voert een duurzaam loopbaanbeleid

De Vlaamse Regering keurde in 2025 mijn voorstel om de interne mobiliteit van het topkader te faciliteren een eerste keer goed. Hiermee wil ik het potentieel van de leidend ambtenaren zo goed mogelijk inzetten binnen de Vlaamse overheid. Dit voorstel moet nu het verdere goedkeuringsproces doorlopen. Aansluitend zullen er voortaan ook op vaste tijdstippen loopbaangesprekken gevoerd worden met de leidend ambtenaren van de

Vlaamse overheid om zo onder meer mogelijke volgende loopbaanstappen voor de leden van het topkader te verkennen.

Daarnaast zal ik in 2026 verder werken aan initiatieven die de mobiliteit van ons overheidspersoneel moeten stimuleren (SGA-3SKC2TA-WT). Dit enerzijds vanuit de idee dat voldoende loopbaankansen bijdragen aan de algemene tevredenheid van personeelsleden en op die manier retentiebevorderend werken. Anderzijds geloof ik dat inzetten op interne mobiliteit, zowel binnen als over entiteitsgrenzen heen, noodzakelijk is wil de Vlaamse overheid een dynamische organisatie zijn die flexibel kan inspelen op verandering. Door in te zetten op instrumenten als loopbaanpaden, heroriëntering en re-integratie creëren we een match tussen het interne potentieel en de wijzigende organisatienoden.

Verder moeten we inzetten op initiatieven die de verschillende uitdagingen die gepaard gaan met een vergrijzend personeelsbestand het hoofd kunnen bieden (bv. link tussen leeftijd en handicap en/of chronische ziekte). In 2026 wil ik daarom onderzoeken in welke mate ons huidig personeelsbeleid voldoende leeftijd- en levensfasebewust is en welke bijkomende initiatieven moeten worden genomen.

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

Het competentieboek van de Vlaamse overheid fungeert als leidraad in het selectie- en vormingsbeleid van de Vlaamse overheid. Het dateert echter van 2013 en is aan herziening toe. Mijn administratie zal het komende jaar een project opstarten om het competentieboek te actualiseren.

Het leiderschap van de administratie is van cruciaal belang voor een performante en kwaliteitsvolle overheid. Daarom zet AgO verder in op de professionele ontwikkeling van leidinggevendenden via een uitgebreid aanbod van ontwikkelinitiatieven. Zo start in 2026 een ontwikkeltraject voor personeelsleden met leidinggevende ervaring die ambitie hebben om door te groeien naar een functie van het middenkader. Verder zal mijn administratie een ontwikkeltraject voorbereiden voor personeelsleden die recent gestart zijn in een functie van het middenkader en is men bezig met de vormgeving van een ontwikkelaanbod voor leden uit het topkader (SGA-3SKC2TA-WT). Deze initiatieven moeten bijdragen aan de doorstroom van vrouwen in topkader en aan een meer diverse instroom in leidinggevende functies in het algemeen.

In 2026 zal AgO het netwerkevent voor top- en middenkader voor de zesde keer organiseren, dit zal eveneens aangerekend worden op SGA-3SKC2TA-WT.

De Vlaamse Regering keurde mijn voorstel voor een eerste keer goed om het prestatie management voor het top- en middenkader bij te sturen. Deze hervorming is nodig om te komen tot een slankere en efficiëntere methodiek. Daarnaast stuur ik ook bij op het vlak van de inhoudelijke elementen die jaarlijks geëvalueerd worden, zodat dit beter aansluit bij de verwachtingen die er zijn ten aanzien van de leden van het top- en middenkader. De nieuwe werkwijze zal in 2026 een eerste keer toegepast worden over het werkjaar 2025.

Tot slot zal ik in 2026 verder werken aan een raamwerk dat entiteiten ondersteunt bij het in kaart brengen van de digitale vaardigheden van hun

personeelsleden (SGA-3SKC2TA-WT). Zo verzekeren we ons ervan dat eventuele opleidingsinitiatieven voldoende doelgericht zijn. Ik zal hiervoor de nodige samenwerking verderzetten met Digitaal Vlaanderen als expert betreffende deze materie.

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

Onze personeelsleden vormen het belangrijkste kapitaal van de Vlaamse overheid. Werkdruk en burn-out zijn ontegensprekelijk een uitdaging voor alle entiteiten van de Vlaamse overheid. Investeren in de motivatie en het welzijn van personeelsleden via een preventief beleid rond veiligheid, gezondheid, ergonomie en psychosociaal welzijn levert voordelen op voor personeelsleden, entiteiten en de Vlaamse overheid: het verhoogt de prestaties en het welzijn van personeelsleden en verlaagt de ziekteafwezigheid.

In 2026 onderzoek ik welke bijkomende acties ik kan nemen om de entiteiten van de Vlaamse overheid nog beter te ondersteunen én responsabiliseren bij het voeren van een preventief geïntegreerd welzijnsbeleid (SG0-1SKC2TE-WT). Zo zal ik onderzoeken hoe ik het welzijnsbeleid van entiteiten die aangesloten zijn op het raamcontract arbeidsgeneeskunde kan versterken via het efficiënter inzetten van de preventie-eenheden. Ik werk hierover een concreet voorstel uit. Ook geef ik de opdracht aan de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (GDPB) om de afspraken te evalueren met de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk om tegemoet te komen aan de huidige noden.

Ook in 2026 zullen we er alles aan doen om personeelsleden te re-integreren (dit zal eveneens aangerekend worden op SGA-3SKC2TA-WT). Dat doe ik door een actief beleid te voeren, gestoeld op gezamenlijke verantwoordelijkheid, om personeelsleden met (langdurige) gezondheidsproblemen alle kansen te geven om terug te re-integreren op de werkvloer met oog op een duurzame tewerkstelling binnen de eigen entiteit of binnen de bredere Vlaamse overheid. De waarde van herstelbevorderend werk mag hierbij niet onderschat worden. Dit is in het belang van zowel het individu, de organisatie als de bredere maatschappij. AgO ondersteunt de entiteiten actief in de opmaak en uitvoering van hun eigen re-integratiebeleid. Een concreet voorbeeld is de lancering van 'Vlimpers Re-integratie'. Deze registratie- en rapporteringstool werd op 1 juli 2025, ter beschikking gesteld van de terugkeercoaches (SGA-3SKC2TA-WT). Deze tool ondersteunt hen in het opvolgen en documenteren van hun re-integratietrajecten. In 2026 zal deze tool ook voor de eerste keer een VO-brede rapportering van re-integratietrajecten binnen de Vlaamse overheid mogelijk maken.

In functie van het versterken van een agressie- en veiligheidsbeleid (SG0-1SKC2TE-WT) wordt in 2026 een tool voor het melden van agressiefeiten ter beschikking gesteld aan de entiteiten aangesloten bij de GDPB. Op die manier kan de melding in het feitenregister eenvoudig en uniform gebeuren, wat ook de kwaliteit van de rapportering verhoogt. Daarnaast voorzie ik in 2026 een herziening van de omzendbrief 'Preventie van psychosociale risico's op het werk' uit 2015, waarin ook specifiek aandacht zal gaan naar het agressie- en veiligheidsbeleid.

Tot slot zal in 2026 de nodige tijd voorzien worden om de (toekomstige) wijzigingen van federale wetgeving (naar aanleiding van het federale

regeerakkoord 2024-2029) betreffende re-integratie, de afschaffing van het medisch pensioen en het gezondheidstoezicht, te vertalen in gepaste beleidsmaatregelen op Vlaams niveau.

SD 4: Het Agentschap Overheidspersoneel ontzorgt haar klanten

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

HR-professionals, leidinggevend en personeelsleden kunnen rekenen op een professioneel ondersteuningsaanbod van AgO op vlak van loon- en personeelsadministratie, rekrutering en selectie, loopbaan en vorming, welzijn en diversiteit. AgO zal deze HR-dienstverlening in 2026 verderzetten.

Daarbij zullen verschillende digitaliseringsinitiatieven ondernomen worden om deze dienstverlening verder te optimaliseren en onze klanten nog beter van dienst te zijn. Eén van deze initiatieven zal de uitbreiding van de huidige weddebudgetrapporteringstool naar een versie 3.0 omvatten (SGA-3SKC2TA-WT), zodat entiteiten hun personeelskredieten beter kunnen monitoren.

Onder meer via een ISAE 3402-rapport, een internationale rapporteringsstandaard voor financiële dienstverleningsprocessen, waarborgt AgO de kwaliteit van de financiële dienstverlening aan andere entiteiten. Ook in 2026 doet AgO in samenwerking met de auditoren het nodige in het kader van deze auditrapportering.

Belangrijk hierbij is om de administratieve lasten die personeelszaken met zich meebrengen zo beperkt mogelijk te houden. Daarom streven we er naar een aantal administratieve lastenverlagingen in HR uit te voeren om zo een aantal van de gedetecteerde knelpunten te verhelpen

OD 4.2: AgO bouwt de dienstverlening organisatieontwikkeling uit

Organisatieontwikkeling is van belang voor elke entiteit. Een organisatieontwikkelingsaanpak wordt gekenmerkt door het doelbewust kiezen en prioriteren van initiatieven die noodzakelijk zijn om de organisatie in de juiste richting te bewegen. AgO merkt dat entiteiten met organisatievraagstukken nood hebben aan ondersteuning op vlak van 5 bouwstenen: strategie, structuur, cultuur, mensen en leiderschap. Verandermanagement loopt hier als rode draad doorheen. Ik vind het dan ook belangrijk dat deze expertise aanwezig is binnen de Vlaamse overheid. Het is mijn ambitie dat AgO als dienstverlener zicht heeft op de noden van entiteiten op vlak van organisatieontwikkeling en hier een passende dienstverlening kan verstrekken (SGO-1SKC2TA-WT). Op vlak van de bouwstenen 'mensen' en 'leiderschap' beschikt AgO reeds over een uitgebreid aanbod. Het is mijn ambitie om de expertise binnen AgO voor de 5 bouwstenen uit te bouwen. De oprichting van het Team Organisatieontwikkeling binnen AgO geeft deze ambitie vorm. Zo kan AgO, samen met Audit Vlaanderen, de initiatieven die entiteiten nemen om hun organisatiematuriteit te verhogen, nog beter ondersteunen. Hierdoor kunnen entiteiten op een meer gerichte wijze een beroep doen op externe capaciteit om specifieke kennis binnen te brengen.

OD 4.3: AgO versterkt de relatie met zijn klanten

Als gemeenschappelijke dienstverlener is het essentieel om proactief in te spelen op veranderende behoeften binnen de organisatie. Daarom blijf ik inzetten op structureel klantenoverleg op alle niveaus. Het faciliteren van netwerkmomenten voor HR-professionals blijft een strategische prioriteit. Deze netwerken (SG0-1SKC2TA-WT) zijn opgezet als leerplatformen en inspiratiebronnen, en ik wil ze nog sterker benutten om goede praktijken uit te wisselen en onderling van elkaar te leren. Ik onderzoek tevens of aanvullende formules, buiten de bestaande netwerken, nodig zijn om deze kennisdeling te optimaliseren. Daarnaast stemmen we de werking van de thematische lerende netwerken verder op elkaar af om synergiën te versterken. Om HR-profielen binnen de Vlaamse overheid nog verder te versterken in hun rol, zal AgO het opleidingsaanbod voor HR-profielen verder uitbouwen met specifieke aandacht voor financiële thema's (SG0-1SKC2TA-WT).

In 2025 zijn de Strategische Stuurgroep Dienstverlening en Systemen en het Strategisch HR-platform samengevoegd tot een nieuwe stuurgroep: de Strategische Stuurgroep HR-Beleid en -Dienstverlening. Deze kreeg een vernieuwde samenstelling en zal in 2026 haar werking verder consolideren. De kerntaak van deze stuurgroep blijft het formuleren van adviezen, standpunten en beslissingen met betrekking tot het HR-beleid en de dienstverlening.

1.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

HR, MVG excl. DAB

	AO			TO		
	BA 2025	evolutie	BO 2026	BA 2025	evolutie	BO 2026
ESR-ontvangsten (werking en toelagen (OW))	0	0	0	0	0	0
Toelagen (ontvangsten interne stromen (OI))	0	0	0	0	0	0
Overige (ontvangsten leningen (OL), ontvangsten participaties (OP); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	0	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting evolutie:

In 2024 werd voor het inhoudelijk structurelement HR (dat voorheen geen ontvangstartikels had) met het oog op het terugvorderen van een waarborg een eerste

ontvangstartikel (SG0-9SKCATH-OP) gecreëerd. Zowel in 2025 als in 2026 worden evenwel geen ontvangsten verwacht.

(duizend euro)						
	VAK			VEK		
	BA 2025	evolutie	BO 2026	BA 2025	evolutie	BO 2026
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	79.246	2.267	81.513	70.187	11.325	81.512
Toelagen (interne stromen (IS))	4.140	-552	3.588	4.140	-552	3.588
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	83.386	1.715	85.101	74.327	10.773	85.100
Aanwending VAK-ruiter						

Inhoudelijke toelichting evolutie:

De (VAK-)kredieten van het inhoudelijk structuurelement HR stijgen in totaal van 83.386 keuro (BA 2025) naar 85.101 keuro (BO 2026), of een stijging met 1.715 keuro. Deze stijging is de resultante van enerzijds een stijging van de ESR-uitgaven met 2.267 keuro en anderzijds een daling van de Toelagen (Interne Stromen) met 552 keuro.

De stijging van de ESR-uitgaven met 2.267 keuro wordt voor 1.350 keuro verklaard door de indexering van de begrotingsartikels en voor 917 keuro door bijstellingen (compensaties) op het provisieartikel (voor een bedrag van 576 keuro) en het pensioenartikel (voor een bedrag van 371 keuro). De gedetailleerde toelichting van deze bijstellingen is te vinden bij de toelichting van begrotingsartikels SG0-1SKC2TG-PR en SG0-1SKC2TD-LO.

Het bedrag van de Toelagen (Interne Stroom) daalt in totaal met 552 keuro; te wijten aan een desindexering met 6 keuro van de toelageartikels, een generieke besparing van 55 keuro op de subsidie van de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel en teruggave van 491 keuro aan eenmalige kredieten voor de toelage aan de DAB Overheidspersoneel.

De hierboven beschreven budgettaire bewegingen hebben betrekking op de VAK-kredieten. De VEK-kredieten volgen deze bewegingen; evenwel met nog twee bijkomende compensaties, enerzijds komen de resterende VEK-kredieten (voor een bedrag van 9.089 keuro) die destijds (bij BA 2023) werden afgestaan voor de oproepen van lokaal activeringspact terug, anderzijds is er nog een teruggave van 31 keuro aan VEK-kredieten die bij BA 2025 eenmalig door DKBZA werden afgestaan voor de afwikkeling van een betalingsdossier van het CCVO (dienst die van AgO terugkeerde naar DKBZA).

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

Ontvangstenartikelen

SG0-9SKCATH-OP - DIENSTVERLENING PERSONEEL & ORGANISATIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

In het kader van het afsluiten van een nieuwe raamovereenkomst met de dienstenleverancier voor de maaltijdcheques (Edenred) werd in 2024 de (betaalde) waarborg van het afgelopen contract teruggevorderd en werd tegelijkertijd voor het nieuwe contract een nieuwe waarborg betaald.

Dit begrotingsartikel werd aangemaakt met het oog op de terugvordering van soortgelijke waarborgen in de toekomst.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2025	0	0	0
Bijstellingen BO 2026	0	0	0
BO 2026	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

In 2026 zijn geen terugvorderingen van waarborgen voorzien en worden er bijgevolg op dit begrotingsartikel geen ontvangsten verwacht.

Uitgavenartikelen

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de financiering van de uitgaven en de daarmee samenhangende kosten om ondersteuning te geven bij de uitvoering van het P&O-beleid in de Vlaamse overheid.

Ook de kostprijs van de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren en van de mandaatevaluatie van de topambtenaren (beide evaluaties zijn volgens het VPS verplicht uit te voeren door een externe-evaluatie-instantie) 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. Kleinere recurrente uitgavenposten situeren zich op het vlak van de organisatie van de HRBP-netwerken (lezingen, inspiratiesessies, presentaties,...).

Evenals het afgelopen jaar zal een deel van de middelen van dit begrotingsartikel ingezet worden om verder te bouwen aan een sterk werkgeversverhaal (OD 2.2).

Verder zullen in 2026 een deel van de kredieten op dit begrotingsartikel ingezet worden om:

- 1° De entiteiten begeleiden bij het onderzoek op welke wijze we de klantvriendelijkheid en dienstbaarheid van de overheid kan versterkt worden door op een billijke manier om te gaan met vergissingen van burgers en hoe dit verankerd kan worden in de praktijk. (OD 1.1)
- 2° De entiteiten te begeleiden bij het opmaken van het capaciteits- en personeelsplan (OD 1.5) o.a. via werkgroepen en communicatiemateriaal

Aanrekening van de organisatie voor de netwerkmomenten van de HR-professionals (OD 4.2) en organisatieontwikkeling (OD 1.3) gebeurt eveneens op dit begrotingsartikel. Voor organisatieontwikkeling zal er een lerend netwerk opgezet worden rond risicomanagement (OD 1.3). Tenslotte zal AgO het opleidingsaanbod voor HR-profielen verder uitbouwen met specifieke aandacht voor financiële thema's (OD 4.3).

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	859	890
<i>Index</i>	-1	-1
<i>Compensaties</i>	0	-31
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	858	858
Aanwending VAK-ruiter		

(duizend euro)

Inhoudelijke toelichting kredietevoluitie:

Met uitzondering van een neerwaartse bijstelling met 1 keuro (VAK/VEK) t.g.v. correctie index BA 2025 (gezondheidsindex niet-loon van 3% naar 2,6%) en het terugdraaien van het extra VEK-krediet (dat bij BA 2025 werd gecompenseerd naar het DKBUZA) zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van SA0-1SEA2BA-WT	0	-31	Eenmalig BA 2025: Extra VEK-behoefte voor financiering van de betalingsbehoeften van IO 23074464 m.b.t. de ontwikkeling van de crisiscommunicatietool (IO 23074464 werd aangemaakt op kredieten van AgO maar dit dossier verhuisde samen met team CCVO naar DKBUZA). SA0-1SEA2BA-WT
TOTAAL	0	-31	

SG0-1SKC2TB-LO - DIVERSITEIT

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de betaling van de loonkost (OD 2.2) van jobstudenten, leer- en werkervaringsplaatsen en tijdelijke functies voor personen uit ondervertegenwoordigde groepen en de betaling van de tussenkomst van het woon-werkverkeer (OD 3.1) voor personeelsleden met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte bij wie dit als maatregel is opgenomen in een inclusieprotocol.

Dit loonartikel wordt beschouwd als een beleidskrediet omdat het onder meer 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.

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2025	430	430
<i>Index</i>	9	9
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	439	439
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Met uitzondering van een indexering t.b.v. 9 keuro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

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 (OD 3.1), die toegekend werden door de entiteiten op basis van de inclusieprotocollen na advies van de dienst Diversiteitsbeleid.

Meer specifiek worden de kredieten op dit begrotingsartikel ingezet voor:

- Dienstverlening door externe in-houseversterking inzake handicap (inclusief chronische ziekte) en tewerkstellingsondersteunende maatregelen (zie OD 3.1) voor personeelsleden met een handicap (inclusief chronische ziekte) zoals concrete tools en hulpmiddelen (gespecialiseerd gereedschap, aangepaste ergonomische materialen, gespecialiseerde software...) organisatorische ingrepen in de werkomgeving, begeleiding en ondersteuning (zoals gespecialiseerde jobcoaching en psychologische begeleiding...), communicatie (tolken Vlaamse gebarentaal, afstandstolken, teletolksessies... OD 2.2)
- Ondersteuning inclusieve werkvloeren: programma's, maatregelen en acties om de inclusieve in- en doorstroom te bevorderen en in te zetten op retentie en duurzame tewerkstelling
- Projecten ter ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van entiteiten en netwerken met relevante stakeholders, strategische actoren en entiteiten ter bevordering van expertisedeling en samenwerking op vlak van gelijkekansen- en diversiteitsbeleid
- Opleidingen over gelijke kansen, diversiteit, inclusie en non-discriminatie en events gericht op sensibilisering en draagvlakcreatie voor het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid (zie OD 2.3)
- Academisch- en actiegericht onderzoek (OD 2.3), datagedreven analyses en gespecialiseerde juridische adviezen
- Diversiteitsmonitoring
- Administratie, ondersteuning en IT

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	840	840
<i>Index</i>	-1	-1
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	839	839
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Met uitzondering van een neerwaartse bijstelling met 1 keuro (VAK/VEK) t.g.v. correctie index BA 2025 (gezondheidsindex niet-loon van 3% naar 2,6%) zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

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. Daarnaast werd het Vlaams Pensioenfonds vanaf 1 juni 2025 (beslissing van de VR van 15/03/2024) ook belast met de uitbetaling van de aanvulling op de ziekte-uitkering van contractuele personeelsleden. De financiering van deze bijkomende taak zal (wegens mogelijks jaarlijks sterk schommelende bedragen) via herverdelingsbesluiten (vanuit provisie 5-sporen) worden uitgevoerd (en niet via begrotingscyclus).

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 (2^{de} pensioenpijler) van de aangesloten werknemers van het Vlaams Pensioenfonds. Deze toelagen worden op basis van het aantal aangeslotenen en hun salarisgegevens van dat jaar toegekend op 31 december.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	51.450	51.450
<i>Index</i>	846	846
<i>Compensaties</i>	341	341
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	52.637	52.637
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De goedkeuring door de Vlaamse Regering van de modernisering van het HR-beleid van de Vlaamse overheid op 29 maart 2024 hield onder andere een gevoelige stijging van de tweede pensioenpijler in (door het optrekken van de werkgeversbijdrage van 3% naar 5%, en 8% voor het gedeelte van het brutoloon boven een vastgelegd grensbedrag). De recurrente meerkost (11.052 k euro) van deze maatregel werd bij BA 2025 gecompenseerd vanuit het provisieartikel van AgO (SG0-1SKC2TG-PR) en

zorgde op die manier voor een sterke financiële groei van de ingeschreven kredieten op dit begrotingsartikel.

Ook de opwaartse bijstelling met 341 keuro is volledig te wijten aan rechtstreekse compensaties van de kost voor de bijdragen aan het Vlaams Pensioenfonds, en dit ten gevolge van personeelsuitbreidingen vanuit (wervende) entiteiten van de Vlaamse overheid (in toepassing van nieuwe begrotingsinstructies die naar aanleiding van de invoering van Expeditie Talent werden ingevoerd).

Tevens is er ook nog een opwaartse bijstelling met 846 keuro (VAK/VEK) ingevolge de indexering van de kredieten op dit begrotingsartikel.

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van FB0-1FGE2GL-LO	135	135	Compensatie tweede pensioenpijler
Van TB0-1TAX2ZZ-LO	13	13	Bij BO 2026 wordt er 13 keuro gecompenseerd naar begrotingsartikel SG0-1SKC2TD-LO voor uitgaven 2de pensioenpijler voor het op kruissnelheid brengen van de compensatie m.b.t. personeelsuitbreidingen 2025.
Van SB0-1SAC2ZZ-LO	22	22	Cf. de nota aan de Vlaamse Regering (Evenwicht eigen capaciteit - uitbesteding bij Audit Vlaanderen): Compensatie van het vertrekkend loonartikel van het Agentschap Audit Vlaanderen naar het ontvangend loonartikel van het Agentschap Overheidspersoneel ikv de bijdragen aan het Vlaams Pensioenfonds.
Van FD0-1FGE2GL-LO	66	66	Compensatie tweede pensioenpijler
Van SA0-1SAX2ZZ-LO	21	21	DCSG - personeelsuitbreiding compensatie 2de pensioenpijler
Van QE0-1QAB2ZZ-LO	75	75	pensioenbijdragen VEKA personeelsuitbreiding in kader van Fit for 55

Van FI0-1FGE2IA-LO	3	3	Compensatie tweede pensioenpijler
Van TC0-1TAA2ZZ-LO	6	6	Bijkomende compensatie voor tweede pensioenpijler agv op 3/3 brengen van de insourcing voor FTI (bij BA 2025 reeds voor 2/3 gebudgetteerd)
TOTAAL	341	341	

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.

De kredieten op dit begrotingsartikel zullen daarnaast in 2026 ook worden aangewend voor:

- Risicobeheersingssysteem voor de licentie en onderhoud
- Netwerkmomenten met ergocoaches en vertrouwenspersonen
- Procesoptimalisaties en digitaliseringsprojecten o.a. voor agressie- en veiligheidsbeleid (OD 3.3)

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

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

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	162	162
<i>Index</i>	-1	-1
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	161	161
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Met uitzondering van een neerwaartse bijstelling met 1 keuro (VAK/VEK) t.g.v. correctie index BA 2025 (gezondheidsindex niet-loon van 3% naar 2,6%) zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SG0-1SKC2TF-WT - ORGANISME FINANCIERING PENSIOENEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Op dit begrotingsartikel worden de werkmiddelen ingeschreven voor de financiering van de werkingkosten van het Vlaams Pensioenfonds op basis van de modaliteiten, zoals vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en het Vlaams Pensioenfonds.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	541	541
<i>Index</i>	-1	-1
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	540	540
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Met uitzondering van een neerwaartse bijstelling met 1 keuro (VAK/VEK) t.g.v. correctie index BA 2025 (gezondheidsindex niet-loon van 3% naar 2,6%) zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SG0-1SKC2TG-PR - PROVISIE 5-SPOREN EN SECTORAAL AKKOORD DVO**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Op dit begrotingsartikel zijn de middelen ingeschreven voor de uitvoering van het Sectoraal Akkoord alsook voor de uitvoering van het 5-sporenbeleid ('Expeditie Talent'). In het kader van begrotingsopmaak 2025 werden de middelen voor uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2020-2022 volledig (met uitzondering van nog een klein stukje index) en recurrent verdeeld over de entiteiten van de Vlaamse overheid waardoor dit begrotingsartikel momenteel enkel nog de kredieten in het kader van uitvoering van het 5-sporenbeleid bevat.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	24.964	15.874
<i>Index</i>	499	499
<i>Compensaties</i>	576	9.665
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	26.039	26.038
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

Op 29 maart 2024 keurde de Vlaamse Regering de modernisering van het HR-beleid van de Vlaamse overheid definitief goed ('Expeditie Talent'). Deze modernisering heeft een budgettaire impact die onevenwichtig is verspreid over de loonkredieten van de entiteiten van de Vlaamse overheid. Daarom had de Vlaamse Regering aan AgO opgedragen om een vereveningsprocedure op te zetten om de meer- en minderkosten tussen alle betrokken entiteiten te kunnen opvangen. Als deze onderlinge verschuivingen niet voldoende zouden blijken om de netto-meerkosten bij de betrokken entiteiten volledig te kunnen compenseren, wordt vervolgens bijgepast met bijkomende budgetten die in het provisioneel krediet bij AgO beschikbaar zijn (SG0-1SKC2TG-PR). In het eerste kwartaal van 2025 werden voor het eerst alle recurrente netto-meer- en minderkosten gecompenseerd die vanaf 1 juni 2024 ten gevolge van Expeditie Talent waren ontstaan. Deze compensaties (voor een totaalbedrag van 16.388 keuro) zijn uitgevoerd bij begrotingsaanpassing 2025 (en zorgden ervoor dat referentiekrediet voor het provisieartikel bij aanvang van BO 2026 gevoelig lager ligt dan in begrotingsjaar 2025).

Tevens is er ook nog een opwaartse bijstelling met 499 keuro (VAK/VEK) ingevolge indexering van de kredieten op dit begrotingsartikel en worden enkele eerdere eenmalige compensaties teruggedraaid.

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van SG0-1SAC2ZZ-WT	91	91	Eenmalig BO 2025: rugzakjes m.b.t. recurrente personeelsuibreiding i.k.v. 5-sporen: 26 VTE
Van SG0-1SKC2TY-IS	491	491	Eenmalig BA 2025: Overdracht van 491 k euro van provisieartikel naar toelage DAB Overheidspersoneel voor financiering van allerlei digitaliseringsinitiatieven met oog op versterking loopbaanontwikkeling en mobiliteitsmogelijkheden.
Van TB0-1THC2TA-WT	0	9.089	Teruggave LAP-middelen zoals bepaald bij VR 2023 1407 DOC.1046/1BIS
Naar CB0-1CCD2CA-LO	-6	-6	Compensatie meerkost Expeditie Talent
TOTAAL	576	9.665	

SG0-1SKC2TH-PA - DIENSTVERLENING PERSONEEL & ORGANISATIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Dit begrotingsartikel werd aangemaakt met het oog op het betalen van soortgelijke waarborgen in de toekomst.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

In 2026 zijn geen betalingen van waarborgen voorzien, er worden op dit begrotingsartikel dan ook geen uitgaven verwacht.

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.

De subsidie voor de werking van de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2026 wordt berekend op basis van het aantal personeelsleden in dienst en op pensioen op 1 januari 2026 en op basis van de parameter per gerechtigde.

Omdat de personeelsaantallen op 1 januari 2026 nog niet gekend zijn, wordt voorlopig vertrokken van het aantal gerechtigden op 1 januari 2025. Bij begrotingsaanpassing 2026 zal de subsidie worden aangepast aan het aantal gerechtigden op 1 januari 2026.

Omdat de ter beschikking gestelde voorzitter voldoende inzetbaar moet zijn voor de beleidstaken van de vzw Sociale Dienst wordt aan de afstand doende entiteit een forfaitaire bijdrage voor de halftijdse salariskost van de voorzitter gestort. Verder

wordt met het bedrag van de subsidie ook de organisatie van de vakantieopvang gefinancierd.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	2.305	2.305
<i>Index</i>	-4	-4
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	-55	-55
BO 2026	2.246	2.246
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

	(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Generieke maatregel subsidies (210 miljoen euro)	-55	-55	
TOTAAL	-55	-55	

Tevens is er op dit begrotingsartikel ook nog een neerwaartse bijstelling met 4 keuro (VAK/VEK) t.g.v. correctie index BA 2025 (gezondheidsindex niet-loon van 3% naar 2,6%).

SG0-1SKC2TY-IS - DAB OVERHEIDSPERSONEEL

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit krediet behelst de toelage aan de DAB Overheidspersoneel.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	1.835	1.835
<i>Index</i>	-2	-2
<i>Compensaties</i>	-491	-491
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	1.342	1.342
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Voor de bespreking van de begroting van de DAB Overheidspersoneel wordt verwezen naar punt 1.2.2 .

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar SG0-1SKC2TG-PR	-491	-491	Eenmalig BA 2025: Overdracht van 491 k euro van het provisie-artikel van AgO naar toelage DAB Overheidspersoneel voor financiering van allerlei digitaliseringsinitiatieven met oog op versterking loopbaanontwikkeling en mobiliteitsmogelijkheden.
TOTAAL	-491	-491	

1.2.2. DAB's

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 & Ontwikkeling) en cluster Technologie en Rapportering (voorheen Vlimpers).

Kredietevolutie:

(duizend euro)			
	AO	TO	LO
BA 2025	6.610	0	0
Bijstellingen BO 2026	0	0	0
BO 2026	6.610	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De totaal geraamde ontvangsten voor BO 2026 blijven ongewijzigd, namelijk op 6.610 keuro (met volgende verdeling: 5560 keuro uit cluster Technologie en Rapportering, 400 keuro uit cluster L&O, en 650 keuro uit cluster R&S).

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.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	1.835	1.835
<i>Index</i>	-2	-2
<i>Compensaties</i>	-491	-491
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	1.342	1.342
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er zijn in het kader van begrotingsopmaak 2026 geen bijstellingen aan de toelage aan de DAB Overheidspersoneel, met uitzondering van het terugdraaien van de eenmalige kredieten in het kader van BA 2025, voor dit begrotingsartikel.

Tevens is er op dit begrotingsartikel ook nog een neerwaartse bijstelling met 2 keuro (VAK/VEK) t.g.v. correctie index BA 2025 (gezondheidsindex niet-loon van 3% naar 2,6%).

SGA-2SKCAZZ-OG – OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2025	13.093	0	0
Bijstellingen BO 2026	-1.331	0	0
BO 2024	11.762	0	0

Inhoudelijke toelichting:

Het overgedragen saldo werd aangepast aan de gegevens van de uitvoeringsrekening van het afgelopen jaar. Het daalt met 1.331 keuro (door het terugdraaien van de VAK/VEK-intering t.b.v. 1.331 keuro in het kader van BA 2025).

Uitgaven

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingartikel behelst het loonartikel van DAB Overheidspersoneel.

Op dit loonartikel worden de centraal gefinancierde outplacementtrajecten (betreft outplacementtrajecten bij meer dan 15 weken opzegtermijn/ verbrekingsvergoeding en minder dan 30 weken) aangerekend. Deze outplacementtrajecten betreffen een versoepelde vorm van outplacement (t.t.z. door implementatie van het 5-sporenbeleid wordt outplacementbegeleiding al in vroeger stadium aangeboden dan strikt wettelijk voorzien).

Ingevolge afspraken met het boekhoudkantoor dienen outplacementtrajecten als een bezoldigingselement gezien te worden en moeten om die reden op een loonartikel worden aangerekend.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	56	56
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	56	56
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

In de 5-sporenprovisie werd voor de financiering van deze centraal gefinancierde outplacementtrajecten (enkel voor de vervroegde trajecten n.a.v. het 5-sporenbeleid) een centraal budget van 56 keuro (op jaarbasis) voorzien. Dit bedrag blijft ongewijzigd, dus ook geen bijstelling van dit krediet in het kader van BO 2026.

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

De uitgaven van de DAB die op dit begrotingsartikel worden aangerekend hebben betrekking op:

- Uitgaven voor Technologie en Rapportering: het grootste gedeelte van de uitgaven wordt besteed aan recurrente kosten. Deze hebben betrekking op de onderhouds-, ondersteunings- en licentiekosten voor applicaties om de Vlimperstoepassing draaiende te houden alsook om de recurrente dienstverlening rond rapportering operationeel te houden en de nodige databaseveiligingsmaatregelen te kunnen voorzien. Daarnaast zal hierop ook de aanrekening gebeuren voor wat betreft verschillende digitaliseringsinitiatieven om de dienstverlening verder te optimaliseren waarbij o.a.

de uitbreiding van de weddebudgetrapporteringstool naar een hogere versie op de planning staat (OD 4.1). Ook het opzetten van een vernieuwd dashboard voor HR-professionals i.v.m. instroomcijfers (OD 2.2), het beheer van werfreserves automatiseren en tegelijkertijd ook het uitrollen van een matchingproces waarbij geschikte kandidaten sneller en breder ingezet kunnen worden (OD 2.2) zal met deze kredieten gebeuren. Verder zal er via technologische optimalisaties gezorgd worden voor verlaging van de administratieve lasten en betere integratie van de systemen.

- De terugkerende uitgaven voor L&O hebben vooral betrekking op de opleidingen die aangeboden worden aan de personeelsleden van de Vlaamse Ministeries, dit omvat eventueel opleidingsinitiatieven rond digitale vaardigheden (OD 3.2). Ook de re-integratie van personeelsleden na ziekte (OD 3.3) vallen onder de terugkerende uitgaven, net als de ondersteuning van de diverse coaches zoals de coachingspool voor leidinggevend, de pool van veerkrachtcoaches en de terugkeercoaches.

In 2026 start een ontwikkeltraject voor personeelsleden met leidinggevende ervaring die ambitie hebben om door te groeien naar een functie van het middenkader. Verder zal mijn administratie een ontwikkeltraject voorbereiden voor personeelsleden die recent gestart zijn in een functie van het middenkader en is men bezig met de vormgeving van een ontwikkelaanbod voor leden uit het topkader (OD 3.2).

Verder zal ook aan initiatieven gewerkt worden die de mobiliteit van het personeel moeten stimuleren (OD 3.1). Tenslotte zal er ook rapportering voorhanden zijn zodat dit de terugkeercoaches ondersteunt om de re-integratietrajecten op te volgen (OD 3.3).

- De uitgaven in het kader van Rekrutering en Selectie (R&S) zijn bijna hoofdzakelijk recurrente uitgaven en hebben betrekking op uitgaven in het kader van procedures aanwervingen van het top- en middenkader, en allerlei werkmiddelen (zoals aankoop van credits en licenties selectie-instrumentarium) rond selecties.

- Het recurrente budget voor het Gemeenschappelijke Informaticasysteem van de Sociale Dienst.

Rekening houdend met de initiatieven rond personeels- en capaciteitsplanning en dit in combinatie met het afwegingskader rond consultancy bestaat de kans dat er hier enkele verschuivingen zullen plaatsvinden (bv. bepaalde taken intern opnemen waardoor er zal moeten bekeken worden of er kredieten herverdeeld moeten worden naar het loonartikel).

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	9.720	9.720
<i>Index</i>	-2	-2
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	-1.822	-1.822
BO 2026	7.896	7.896
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluitie:

Er wordt uitgegaan van volledige vastlegging en betaling van de ontvangsten (dotatie + eigen inkomsten) over de loonartikels en de werkingskosten van de DAB Overheidspersoneel.

Er is een neerwaartse bijstelling van het budget met 1.822 keuro (door het terugdraaien van de eenmalige elementen die bij BA 2025 werden voorzien), enerzijds door het terugdraaien van de toelage aan de DAB OP met 491 keuro en anderzijds door het terugdraaien met 1.331 k euro van de BA 2025 voorziene intering). Tevens is er ook nog de neerwaartse bijstelling met 2 keuro (VAK/VEK) van de toelage t.g.v. correctie index BA 2025 (gezondheidsindex niet-loon van 3% naar 2,6%).

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Eenmalig BA 2025: Bijstelling WT-artikel ingevolge intering in het onbelaste saldo voor een bedrag van 1331 k euro met oog op financiering allerhande digitaliseringsinitiatieven.	-1.331	-1.331	
Eenmalig BA 2025: Bijstelling WT-artikel ingevolge verhoging van toelage aan de DAB OP (via compensatie van het provisieartikel van AgO naar IS stroom ontvangsten DAB) met een bedrag van 491 k euro met oog op financiering allerhande digitaliseringsinitiatieven.	-491	-491	
TOTAAL	-1.822	-1.822	

SGA-3SKC2ZZ-OV – OVER TE DRAGEN OVERSCHOT VAN HET BOEKJAAR

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SGA-3SKC2ZZ-OV heeft betrekking op het over te dragen saldo.

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2025		11.762
<i>Index</i>		0
<i>Compensaties</i>		0
<i>Andere bijstellingen</i>		0
BO 2026		11.762
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

In het kader van begrotingsopmaak 2026 wordt er geen intering alsook geen opbouw van het saldo voorzien. Het over te dragen saldo blijft dus ongewijzigd.

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:

- 3° Het kenniscentrum overheidsopdrachten binnen de Vlaamse overheid. Dit bevat onder meer juridische adviesverlening, aanbieden van opleidingen en informatie aan de Vlaamse overheid
- 4° Het opstellen van raamovereenkomsten voor gangbare en gebruikelijke ondersteunende goederen en diensten;
- 5° 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	2024: 88%. 113 van 129 entiteiten van de Vlaamse overheid hebben afgenomen van de raamovereenkomsten.
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: 68%, aandeel in gegunde percelen: 58%.
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 stel vast dat de behoeften van de klanten (organisaties Vlaamse overheid maar ook lokale besturen) door de jaren heen veranderd zijn. Om hen optimaal te blijven ondersteunen wil ik dat de adviesverlening en het aanbod aan raamovereenkomsten mee evolueert. Ik ben gestart met de afnamegraad van de raamovereenkomsten te analyseren. Op basis van deze analyse zal ik in 2026 entiteiten van de Vlaamse overheid informeren en sensibiliseren over het aanbod en nagaan welke bijkomende acties nodig zijn. Lokale besturen en bepaalde instellingen met publieke taak en overheidsondernemingen zal ik een portfolio van raamovereenkomsten aanbieden waarop ze kunnen vertrouwen voor hun werking (zie OD. 1.4).

Mijn beleid richt zich op het nog verder professionaliseren en uitbreiden van de aankoopcentrale. Om raamovereenkomsten structureel voor een bredere klantengroep te kunnen aanbieden ben ik gestart met het uitwerken van een methodiek om het toepassingsgebied van de raamovereenkomsten meer dynamisch uit te werken. De organisaties in scope om extra toe te voegen zijn in kaart gebracht. Voor de uitbreiding en verdere professionalisering zijn bijkomende middelen nodig. In 2026 zal ik de methodiek en de uitvoeringsmodaliteiten hiervoor verder uitwerken. Voor overheden buiten de Vlaamse overheid zal ik een model uitwerken waarin ze een kostendekkende vergoeding betalen om te kunnen afnemen van de raamovereenkomsten. Door in te spelen op de noden van de lokale besturen wil ik het bestaande aanbod voor hen openstellen en onderzoek ik een verdere uitbreiding. Ik maak erover dat het prijsmodel louter kostendekkend zal zijn en voor alle lokale besturen billijk zal zijn. Ik ben ervan overtuigd dat dit zal resulteren in efficiëntiewinsten, meer kan worden genoten van marktopportunities of sterkere prijs-kwaliteitsverhoudingen kunnen worden gerealiseerd.

N.a.v. het opstarten van de betalende dienstverlening van de aankoopcentrale nemen de ontvangsten op begrotingsartikel SH0-9SAATZZ-OW toe met 400 keuro t.o.v. BA2025. Tegelijk stijgen de uitgaven op SH0-1SAA4ZZ-WT met 270 keuro en de uitgaven op SH0-1SAA4ZZ-LO met 130 keuro. Deze bijkomende uitgaven zijn bestemd voor de versterking van de aankoopcentrale.

Ik vind het belangrijk dat we als Vlaamse overheid snel en effectief kunnen reageren wanneer een onverwachte gebeurtenis of crisis zich voordoet. Ik

onderzoek welke rol overheidsopdrachten hierin kunnen spelen. Ik zal hiervoor meewerken aan een onderzoek van de KU Leuven naar de robuustheid van publieke dienstverlening. De onderzoekresultaten zal ik nadien doorvertalen naar een leidraad voor de Vlaamse overheid.

In de voorbereiding van raamovereenkomsten heb ik aandacht om de participatie van kmo's aan overheidsopdrachten verder aan te moedigen. Ik maak van de interne leidraad kmo-vriendelijke overheidsopdrachten een toegankelijker webpagina. In 2026 komt deze online. Ik heb verder bijzonder aandacht voor kmo's die minder vertrouwd zijn met overheidsopdrachten.

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

Het in de markt zetten en beheren van een overheidsopdracht, brengt veel uitdagingen met zich mee. Ik ondersteun entiteiten van de Vlaamse overheid al jaren met juridisch advies. Ik stel echter vast dat meer en meer uitdagingen ook over andere aspecten van overheidsopdrachten gaan, zo is er meer nood aan economisch advies. Om entiteiten te ondersteunen met een nog professionelere dienstverlening wil ik beide componenten in mijn dienstverlening aanreiken. Ik heb de behoeften in kaart gebracht en onderzocht hoe deze bijkomende adviesverlening intern moet worden georganiseerd. Ik zal dit stapsgewijs uitvoeren op basis van de bestaande capaciteit. In 2026 zal ik vaststellen welke bijkomende middelen nodig zijn om dit op een structurele en professionele manier te realiseren.

Met het kenniscentrum overheidsopdrachten zal ik entiteiten verder ondersteunen met juridisch advies en opleidingen over overheidsopdrachten. Wijzigingen aan de regelgeving worden van nabij opgevolgd en de nodige acties worden ondernomen om klanten hierover te informeren en te ondersteunen. Ik organiseer in 2026 een vormingsdag overheidsopdrachten voor publieke aankopers om kennis te delen en te netwerken binnen de brede wereld van overheidsopdrachten.

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. Voor projecten waarbij een tijdelijke nood moet worden ingevuld, zal daarbij beroep worden gedaan op externe expertise. Deze dienstverlening zal daarom betalend zijn voor de entiteiten van de Vlaamse overheid. Ik ben ervan overtuigd dat hierdoor de middelen van de overheid efficiënter kunnen worden besteed, en de opvolging van de contractuitvoering door de verschillende entiteiten met meer zekerheid zal kunnen gebeuren.

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 wens mijn portfolio aan raamovereenkomsten meer open te stellen voor lokale besturen. Ik ben gestart met het uitwerken van een werkwijze die toelaat om meer aanbod en meer lokale besturen te bedienen. Hierbij is het belangrijk om het toepassingsgebied betrouwbaar te bepalen zodat lokale overheden zekerheid hebben over een aanbod op lange termijn. Dit brengt met zich mee dat de aankoopcentrale investeert in bijkomend personeel. Ik zal een kostendekkende vergoeding uitwerken en een begrotingstechnisch instrument voorzien om de vergoedingen te innen.

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.

De MVOO-criteriatool bundelt nu reeds voor 25 productgroepen diverse criteria voor maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten. De criteria omvatten belangrijke thema's zoals klimaat, circulaire economie, dierenwelzijn en arbeidsomstandigheden. De criteria worden op een dynamische manier op een webplatform ter beschikking gesteld. In 2026 zal ik de tool verder uitbreiden met bijkomende productgroepen.

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 beleidsniveau 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 verder opgevolgd.

Om publieke aankopers verder te ondersteunen in maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten voorzie ik in 2026 een omzendbrief 'Overheidsopdrachten, een motor voor de lokale economie'. Ik beoog hiermee richtlijnen en de praktische toepassingen rond diverse maatschappelijke thema's op een meer geïntegreerde wijze aan te reiken. Thema's zijn onder andere kmo's, sociale economie, due diligence en korte keten.

Door nauwer samen te werken met enkele sleutelentiteiten (oa. het Departement WEWIS) wil ik de opportuniteiten tot samenwerking tussen publieke aankopers en maatwerkbedrijven beter benutten. Een ambtelijke werkgroep zal hiertoe in 2026 een visietekst opstellen. Het huidige instrumentarium zal ik actualiseren en extra bekend maken, onder meer bij lokale besturen

Om te onderzoeken op welke manier opdrachtnemers kunnen worden geëvalueerd over de uitvoering van een opdracht voer ik een studie uit naar de juridische mogelijkheden rond leveranciersbeoordeling binnen overheidsopdrachten. De resultaten zullen in 2026 worden doorvertaald in een leidraad voor publieke aankopers.

Ik verleen mijn medewerking aan de uitgaventoetsing rond de evaluatie van de resultaats- en middelenverbintenis in raamovereenkomsten (VR 2025 1402 MED.0035/1BIS). Hierin zal ik het gebruik van verbintenissenvormen en wijzen van prijsvastellingen in raamovereenkomsten in een aantal casestudies onderzoeken en evalueren. Ik zal hierover in 2026 mijn bevindingen rapporteren zoals in de governance en processtappen van de mededeling over de uitgaventoetsingen werd voorgeschreven.

Ik dring aan bij de Europese Unie om ervoor te zorgen dat het juridisch kader het mogelijk maakt om bepaalde opdrachten sterker te oriënteren op de lokale markt. Samen met het agentschap Landbouw en Visserij heb ik onderzocht waar er opportuniteiten zijn in de portfolio van raamovereenkomsten om het aandeel aan lokale en biologische voeding te vergroten. Ik bekijk samen met het departement Landbouw en Visserij of we andere overheden handvaten kunnen aanreiken om hetzelfde te doen.

Ik voorzie in 2026 aankopers verder te ondersteunen met diverse sets aan contractuele bepalingen (voorbeeldclausules). Naast het up to date houden van bestaande clausules werk ik samen met Digitaal Vlaanderen aan een set van modelbepalingen voor het gebruik van AI in de uitvoering van overheidsopdrachten.

Ik heb daarnaast een set van modulaire modelbepalingen uitgewerkt die toelaten om de intellectuele eigendomsrechten op een evenwichtige manier te regelen binnen overheidsopdrachten. In 2026 zal ik hier communicatie rond opstarten.

Gevolggevend aan de nota van de Vlaamse Regering over het conflict Israël-Gaza ontwikkel ik praktische richtlijnen en modelbepalingen om aanbestedende overheden de mogelijkheid te bieden maatregelen te treffen in lijn met het standpunt van de Vlaamse Regering.

In uitvoering van de ambitie uit het Vlaamse Regeerakkoord tot administratieve vereenvoudiging en vermindering van regeldruk heb ik ook aandacht om de bedrijfsinformatie die moet worden toegevoegd in het kader van overheidsopdrachten tot een noodzakelijk minimum te beperken. De regelgeving overheidsopdrachten heeft hier in het verleden al heel wat stappen gezet. De federale overheid heeft een nieuwe wijziging van de wetgeving overheidsopdrachten op stapel staan die opnieuw voor een belangrijke administratieve vereenvoudiging zal zorgen. Ik volg de ontwikkelingen op en zorg voor communicatie en opleiding rond de nieuwe regels.

2.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

OVERHEIDSOPDRACHTEN, MVG excl. DAB

	VAK			VEK		
	BA 2025	evolutie	BO 2026	BA 2025	evolutie	BO 2026
ESR-uitgaven (werking en	1.189	-2	1.187	1.189	-2	1.187

toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))						
Toelagen (interne stromen (IS))	0	0	0	0	0	0
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	1.189	-2	1.187	1.189	-2	1.187
Aanwending VAK-ruiter						

Inhoudelijke toelichting evolutie:

De evolutie in de ESR-uitgaven is volledig te wijten aan de correctie van de indexatie van de werkingskredieten.

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

Uitgavenartikelen

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, 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.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	1.189	1.189
<i>Index</i>	-2	-2
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	1.187	1.187

Aanwending VAK-ruiter		
-----------------------	--	--

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De bijstellingen op dit begrotingsartikel beperken zich tot een correctie van de index.

3. ISE: AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Ik wil inzetten op een slagkrachtige en efficiënte Vlaamse en lokale overheid. Ik streef naar een verdere professionalisering van de entiteiten van de Vlaamse administratie. Om deze ambities te ondersteunen, is een onafhankelijk, objectief en bekwaam auditagentschap een belangrijke actor. De vorige Vlaamse Regeringen hebben steeds bewaakt dat Audit Vlaanderen op een onafhankelijke wijze kon functioneren binnen de Vlaamse administratie en de lokale besturen. Ik hecht hier ook veel 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 forensische audits uit in geval van mogelijke onregelmatigheden.

Als centrale auditfunctie voor de verschillende 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 willen we dat sterk functionerende overheidsorganisaties het maatschappelijk vertrouwen in de goede werking van de overheid versterkt.

Als bevoegd minister zie ik 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 en zal actief signalen voor het beleid oppikken en mee helpen verspreiden. Per slot van rekening komt uit de audits vaak informatie die nuttig is in de evaluatie en bijsturing van het beleid van de domeinen waar de ministers van de Vlaamse Regering en ikzelf voor bevoegd zijn.

Om de impact van het werk te meten, voorziet Audit Vlaanderen in de formulering van indicatoren, zoals de evolutie van de realisatiegraad van de aanbevelingen bij de entiteiten van de Vlaamse administratie.

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 volgt Audit Vlaanderen de stand van zaken van de openstaande aanbevelingen op. De indicator 'evolutie realisatiegraad' zal eind 2025 geactualiseerd worden.
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 structuurelement. Het grootste percentage van de budgettaire middelen van Audit Vlaanderen wordt aangewend voor de uitvoering van de auditopdrachten zelf, zowel risicogedreven als forensisch.

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

SD1: Uitvoeren van audits en deze als hefboom voor verbetering gebruiken

OD 1.1: Risicogedreven audits

Het grootste deel van het werk van Audit Vlaanderen gaat naar 'risicogedreven auditopdrachten'. Meer nog dan vroeger het geval was, zal Audit Vlaanderen inzetten op een integrale auditstrategie over de Vlaamse en lokale overheden heen. Met de eigenheid en specificiteit van beide werkterreinen wordt maximaal rekening gehouden in de verdere concretisering van deze strategie. Het is de ambitie om zowel de Vlaamse overheidsorganisaties en lokale besturen te versterken in hun weerbaarheid en wendbaarheid t.a.v. de belangrijkste risico's en daarbij breder te kijken dan de entiteitsgrenzen. Via deze globale benadering wil Audit Vlaanderen de beheersing en governance van de dienstverlening verstevigen over organisatorische en bestuurslagen heen. De prioriteit in de risicoanalyse en planning wordt bepaald door de belangrijkste risico's gerelateerd aan de maatschappelijke uitdagingen waarmee de overheden vandaag én in de toekomst geconfronteerd worden en risico's die impact hebben op een betrouwbare overheidswerking. Voorbeelden van dergelijke maatschappelijke en organisatorische uitdagingen zijn informatieveiligheid, digitale transformatie, duurzame ontwikkeling, een geïntegreerd beleid en uitvoering inzake gezondheid, welzijn en gezin over bestuurslagen heen,....

Vanuit die filosofie zal een voorstel van auditplanning worden opgemaakt, waarbij aandacht besteed zal worden aan afstemming met andere controleactoren in functie van een maximale risicoafdekking en een efficiënte inzet van auditmiddelen. De aangepaste aanpak zal beter toelaten om overheidsbrede en interbestuurlijke knelpunten te capteren, te bundelen en te signaleren. Via dit plan dragen Audit Vlaanderen en de Auditcomités bij aan de doelstelling van de Vlaamse regering om te komen tot een geïntegreerde en overheidsbrede ondersteuning vanuit de Vlaamse overheid naar de lokale besturen.

Het Auditcomité van de Vlaamse administratie keurt deze auditplanning goed in alle onafhankelijkheid maar ik kan jullie wel al meegeven dat in deze auditplanning 2026 aandacht zal gaan naar de uitvoering van:

- auditopdrachten die kaderen binnen de langetermijnprioriteiten van de auditstrategie, zoals bv. m.b.t. crisisweerbaarheid & cybersecurity en het voorkomen van verdere druk op de leefomgeving. Bijkomende opdrachten die gekoppeld zullen worden aan andere belangrijke maatschappelijke uitdagingen, zoals bv. digitale transformatie, worden eveneens voorzien.
 - specifieke procesaudits bij een entiteit binnen de Vlaamse administratie.
- Daarnaast zal ook gekeken worden naar de opvolging van de realisatie van geformuleerde aanbevelingen.

OD 1.2: Incidentgedreven aanpak van onregelmatigheden

Een moderne overheid is ook een integere overheid. Het is ontoelaatbaar dat overheidsmedewerkers zich niet houden aan regels rond integriteit en deontologie. Wanneer intentioneel (mogelijke) onregelmatigheden worden begaan, heeft Audit Vlaanderen de bevoegdheid om incidentgedreven onderzoek te voeren met het oog op waarheidsvinding.

Audit Vlaanderen is -conform de klokkenluidersregeling in het Bestuursdecreet- een laagdrempelig en betrouwbaar aanspreekpunt voor melders die mogelijke onregelmatigheden wensen te signaleren. Hierbij is het agentschap het interne meldkanaal voor de Vlaamse overheid. Daarnaast zal het agentschap de mogelijkheden rond het voeren van proactieve fraude risicoanalyses verder onderzoeken.

Als minister zal ik de signalen uit forensische audits ernstig nemen. Hoewel het in eerste instantie de verantwoordelijkheid is van de betrokken organisatie om acties te ondernemen, zal ik niet aarzelen om zelf te handelen indien dit noodzakelijk is. Daarnaast zal ik de input van forensische bevindingen waar mogelijk meenemen in beleidsinitiatieven.

OD 1.3: Samenwerken en kennisdelen

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 realiseren. Het unieke beeld dat Audit Vlaanderen vanuit de audits heeft op het functioneren van en de risicobeheersing bij onze overheden, laat toe om de impact van het auditwerk sterk te verbreden. Vanuit efficiëntie-oogpunt is het bovendien noodzakelijk de inspanningen van de verschillende actoren op elkaar af te stemmen.

Als minister ondersteun ik de hefboomen die Audit Vlaanderen kunnen helpen om de impact van het auditwerk te verhogen. Ik zal de resultaten uit audits meenemen in mijn beleid en mijn collega-ministers aanmoedigen om hetzelfde te doen. Via het jaarlijkse overleg van de kern van de Vlaamse Regering met de voorzitter van de auditcomités kunnen de belangrijkste overheidsbrede vaststellingen en adviezen besproken worden.

Een andere hefboom zit in de samenwerking met andere actoren om de kennis en expertise over organisatie- en risicobeheersing te versterken. Binnen mijn bevoegdheid Bestuurszaken hecht ik belang aan kennisversterking en -deling rond organisatieontwikkeling en risicomanagement. Ik reken op de nodige samenwerking en afstemming vanuit Audit Vlaanderen daarvoor.

De acties op dit punt zullen afgestemd worden met het Agentschap Overheidspersoneel. Het Agentschap Overheidspersoneel wil de dienstverlening op vlak van organisatieontwikkeling verder uitbouwen. Dit is met name ook zo voor de dienstverlening rond het entiteitseigen risicomanagement. De gezamenlijke doelstelling van AgO en Audit Vlaanderen moet zijn om het risicomanagement binnen de Vlaamse overheid naar een hoger niveau te tillen.

Naast Audit Vlaanderen zijn er ook nog heel wat andere audit- en controleactoren actief binnen de Vlaamse administratie. Het gaat dan over andere auditdiensten gepositioneerd binnen externe verzelfstandigde agentschappen/VRT, maar ook om diensten als het Rekenhof, het Instituut voor Bedrijfsrevisoren en de Inspectie van Financiën/Vlaamse Auditautoriteit. Als minister zal ik waar nodig de samenwerking tussen die diensten stimuleren. Een goede samenwerking draagt immers bij aan een efficiënte inzet van overheidsbrede auditcapaciteit.

3.2. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

Voor het ISE Audit Vlaamse overheid zijn er geen beleidskredieten in de begroting BO 2026 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

(duizend euro)					
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2025	3.848	466	0	42.223	42.175
Bijstelling BO 2026	0	-121	0	558	558
BO 2026	3.848	345	0	42.781	42.733

Inhoudelijke toelichting evolutie:

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 maakt deel uit van het Agentschap Overheidspersoneel, net als de GDPB. Het Agentschap Overheidspersoneel biedt tenslotte ook administratieve ondersteuning aan de werking van het Vlaams Pensioenfonds.

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

Ontvangstenartikelen

SG0-9SACAZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

(duizend euro)			
	AO	TO	LO
BA 2025	3.848	0	0

Bijstellingen BO 2026	0	0	0
BO 2026	3.848	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Dit begrotingsartikel onderging in 2023 een grondige verandering met daaraan gekoppelde opwaartse bijstelling van de ontvangsten met 3.843 keuro ingevolge de overdracht van de ontvangsten uit Sociale Maribel (namens rechtspersoon ministeries Vlaamse Gemeenschap) vanuit algemene ontvangstenartikel (GB0-9GAFAZZ-OW) van het Departement Zorg (waar deze ontvangsten op nul werden gezet).

De ontvangsten op dit begrotingsartikel worden sedertdien quasi exclusief bepaald door de ontvangsten uit Sociale Maribel. Deze ontvangsten zijn afhankelijk van hoeveel Sociale Maribel-plaatsen gedurende het jaar worden ingevuld door de klanten en welke jaarafrekeningen door RSZ worden opgemaakt. Dat is op voorhand moeilijk in te schatten maar er zijn op dit moment geen elementen voorhanden om de reeds enkele jaren geldende raming aan te passen. Het vooropgestelde bedrag van 3.848 keuro blijft dan ook behouden.

SG0-9SACTZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het begrotingsartikel SG0-9SACTZZ-OW omvat twee begrotingsfondsen, met name het fonds voor de ondersteuning van de werking van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen (GSD-V) in Vlaanderen en het fonds voor personeelsleden met verlof voor opdracht. Kenmerkend voor beide fondsen is het budgettair neutraal karakter (alle inkomende middelen worden gebruikt om uitgaven van dezelfde orde te dekken).

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2025	0	466	0
Bijstellingen BO 2026	0	-121	0
BO 2026	0	345	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Op artikelniveau is er een neerwaartse bijstelling met 121 keuro ingevolge daling van het aantal gedetacheerden (terugkeer naar AgO van één gedetacheerd personeelslid).

Dit begrotingsartikel vormt het spiegelbeeld van begrotingsartikel SG0-1SAC4ZZ-LO van de uitgavenbegroting.

Inkomsten en uitgaven voor 2026 van het fonds GSD-V worden geraamd op 125 keuro (op basis van de loonkost voor 2 personeelsleden, op termijn uitdovend). Inkomsten en uitgaven voor 2026 van het fonds voor personeelsleden met verlof worden geraamd op 220 keuro (een daling met 121 keuro ingevolge de terugkeer naar AgO van één gedetacheerd personeelslid). Dit impliceert dat op artikelniveau een totaal bedrag van

125 + 220 = 345 k euro wordt voorzien (eenzelfde bedrag wordt voorzien op het corresponderende artikel van de uitgavenbegroting).

Uitgavenartikelen

SG0-1SAC2ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

De kredieten op dit begrotingsartikel hebben betrekking op de lonen en de sociale lasten van de personeelsleden van AgO.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	38.557	38.557
<i>Index</i>	771	771
<i>Compensaties</i>	1	1
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	39.329	39.329
Aanwending VAK-ruiter		

Tevens is er ook nog een opwaartse bijstelling met 771 keuro (VAK/VEK) ingevolge de indexering van de kredieten op dit begrotingsartikel.

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van MB0-1MFH2MY-IS	1	1	Aansluiting Xperta op dienstverlening GDPB
TOTAAL	1	1	

SG0-1SAC2ZZ-WT - WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

De kredieten van dit begrotingsartikel zijn bestemd voor de betaling van allerlei werking- en ICT-kosten van het Agentschap Overheidspersoneel.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	3.200	3.152
<i>Index</i>	-5	-5
<i>Compensaties</i>	-88	-88
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	3.107	3.059

Aanwending VAK-ruiter		
-----------------------	--	--

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar SH0-1SKA2QA-WT	-1	-1	Compensatie van 1 keuro naar HFB ingevolge het leveren van papier aan alle PRAAS printers in de grote kantoorgebouwen van de VO.
Naar SG0-1SKC2TG-PR	-91	-91	Eenmalig BO 2025: rugzakjes gelinkt aan de recurrente personeelsuitbreiding met 26 VTE i.k.v. 5-sporen
Van SA0-1SAX2ZZ-WT	4	4	Eenmalig BA 2025: Compensatie van één rugzakje ingevolge overdracht taken van AgO naar DKBUZA mbt algemene coördinatie kabinetsondersteuning
TOTAAL	-88	-88	

Daarnaast is er op dit begrotingsartikel ook nog een neerwaartse bijstelling met 5 keuro (VAK/VEK) t.g.v. correctie index BA 2025 (gezondheidsindex niet-loon van 3% naar 2,6%).

SG0-1SAC4ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel vormt het spiegelbeeld van begrotingsartikel SG0-9SACTZZ-OW op de middelenbegroting.

Het begrotingsartikel SG0-1SAC4ZZ-LO 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 (de inkomende middelen worden gebruikt om uitgaven van dezelfde orde te dekken).

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2025	466	466
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	-121	-121
BO 2026	345	345
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

Neerwaartse bijstelling met 121 keuro ingevolge daling van het aantal gedetacheerden (terugkeer van een gedetacheerd personeelslid).

Inkomsten en uitgaven voor 2026 van het fonds GSD-V worden geraamd op 125 k euro (op basis van de loonkost voor 2 personeelsleden, op termijn uitdovend). Inkomsten en uitgaven voor 2026 van het fonds voor personeelsleden met verlof worden geraamd op 220 k euro (een daling met 121 k euro ingevolge de terugkeer naar AgO van één gedetacheerd personeelslid). Dit impliceert dat op artikelniveau een totaal bedrag van $125 + 220 = 345$ k euro wordt voorzien (eenzelfde bedrag wordt voorzien aan het corresponderen ontvangstenartikel SG0-9SACTZZ-OW).

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Neerwaartse bijstelling van het variabel loonkrediet ingevolge de terugkeer naar AgO van één gedetacheerd personeelslid.	-121	-121	
TOTAAL	-121	-121	

1.2. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS

PROGRAMMA SA- SGB – DIENST VAN DE GOUVERNEURS

(duizend euro)					
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2025	0	0	0	4.401	4.401
Bijstelling BO 2026	0	0	0	74	74
BO 2026	0	0	0	4.475	4.475

Inhoudelijke toelichting evolutie:

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.

Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's)**Ontvangstenartikelen****SGB-9SACAZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN**

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	AO	TO	LO
BA 2025	0	0	0
Bijstellingen BO 2026	0	0	0
BO 2026	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er worden geen ontvangsten verwacht in 2026, hetgeen impliceert dat de geraamde ontvangsten ongewijzigd (op nul) blijven en er geen bijstellingen zijn.

SGB-9SACTZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	AO	TO	LO
BA 2025	0	0	0
Bijstellingen BO 2026	0	0	0
BO 2026	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Omdat er in 2026 geen detacheringen worden verwacht, is er geen bijstelling van de kredieten in 2025.

Uitgavenartikelen**SGB-1SAC2ZZ-LO - LONEN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit loonartikel heeft betrekking op de personeelskosten van de Dienst van de Gouverneurs, inbegrepen de provinciegouverneurs en arrondissementscommissarissen.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
--	------------	------------

BA 2025	3.809	3.809
<i>Index</i>	75	75
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	3.884	3.884
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Met uitzondering van de opwaartse bijstelling met 75 keuro (VAK/VEK) ingevolge indexering van de kredieten zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SGB-1SAC2ZZ-WT - WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel is bestemd voor de ICT- en algemene werkingskosten van de vijf provinciale afdelingen van de Dienst van de Gouverneurs.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	592	592
<i>Index</i>	-1	-1
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	591	591
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Met uitzondering van een neerwaartse bijstelling met 1 keuro (VAK/VEK) t.g.v. correctie index BA 2025 (gezondheidsindex niet-loon van 3% naar 2,6%) zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SGB-1SAC4ZZ-LO - LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel heeft betrekking op de uitgavenzijde van het begrotingsfonds Personeelsleden met verlof voor opdracht van de Dienst van de Gouverneurs. De spijziging van dit artikel verloopt via het ontvangstenartikel SGB-9SACTZZ-OW.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK

BA 2025	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

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

1.3. AGENTSCHAP AUDIT VLAANDEREN

PROGRAMMA SA - SB0 - AUDIT VLAANDEREN

Audit Vlaanderen evalueert de organisatiebeheersing van de Vlaamse administratie en 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 opdrachten uitvoeren bij de entiteiten waarvoor ze bevoegd is.

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2025	0	0	0	8.201	8.895
Bijstelling BO 2026	0	90	0	142	142
BO 2026	0	90	0	8.343	9.037

Ontvangstenartikelen

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
Bijstellingen BO 2026	0	90	0
BO 2026	0	90	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Bijstelling in het kader van de detachering van 1 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	5.078	5.078
<i>Index</i>	102	102
<i>Compensaties</i>	578	578
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	5.758	5.758
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De toename van de loonkredieten betreft:

6° Index BO 2026 2% kruissnelheid ingevolge de overschrijding van de spilindex van januari 2025.

7° 2 compensaties (zie verduidelijking in onderstaande tabel).

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van SB0-1SAC2ZZ-WT	600	600	Cf. de nota aan de Vlaamse Regering (Evenwicht eigen capaciteit - uitbesteding bij Audit Vlaanderen): Interne compensatie van het vertrekkend werkingsartikel naar het ontvangend loonartikel van het Agentschap Audit Vlaanderen.

Naar SG0-1SKC2TD-LO	-22	-22	Cf. de nota aan de Vlaamse Regering (Evenwicht eigen capaciteit - uitbesteding bij Audit Vlaanderen): Compensatie van het vertrekkend loonartikel van het Agentschap Audit Vlaanderen naar het ontvangend loonartikel van het Agentschap Overheidspersoneel ikv de bijdragen aan het Vlaams Pensioenfonds.
TOTAAL	578	578	

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.

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

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	3.123	3.817
<i>Index</i>	20	20
<i>Compensaties</i>	-600	-600
<i>Andere bijstellingen</i>	-48	-48
BO 2026	2.495	3.189
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

De afname van de werkingskredieten betreft:

8° Index BO 2026 NLBP GZI 2%.

9° 1 compensatie en 1 bijstelling (zie verduidelijking in onderstaande tabel).

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar SB0-1SAC2ZZ-LO	-600	-600	Cf. de nota aan de Vlaamse Regering (Evenwicht eigen capaciteit - uitbesteding bij Audit Vlaanderen): Interne compensatie van het vertrekkend werkingsartikel naar het ontvangend

			loonartikel van het Agentschap Audit Vlaanderen.
TOTAAL	-600	-600	

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Cf. de nota aan de Vlaamse Regering (Evenwicht eigen capaciteit - uitbesteding bij Audit Vlaanderen): Afhouding van een kost (berekend op 8% zoals opgenomen in de begrotingsinstructies BO2026) ten voordele van de algemene middelen teneinde de budgettaire impact op te vangen van de indexering van loonbudgetten.	-48	-48	
TOTAAL	-48	-48	

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.

Kredietevoluitie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2025	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	90	90
BO 2026	90	90
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluitie:

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Bijstelling in het kader van de detachering van 1 personeelslid.	90	90	
TOTAAL	90	90	

1.4. DAB AUDIT VLAANDEREN

PROGRAMMA SA - SBA - DAB AUDIT VLAANDEREN

Audit Vlaanderen beschikt over eigen ontvangsten via de DAB Audit Vlaanderen. Via deze DAB genereert Audit Vlaanderen ontvangsten uit incidentgedreven 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.

(duizend euro)					
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2025	761	0	0	250	761
Bijstelling BO 2026	0	0	0	0	0
BO 2026	761	0	0	250	761

Ontvangsten

SBA-2SACAZZ-OG - OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel toont het overgedragen overschot van vorige boekjaren.

Kredietevolutie:

(duizend euro)			
	AO	TO	LO
BA 2025	511	0	0
Bijstellingen BO 2026	0	0	0
BO 2026	511	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er wordt niet op saldo ingeteerd tijdens de begrotingsjaren 2025 en 2026. Bijgevolg blijft het overgedragen overschot van vorige boekjaren ongewijzigd op 511K euro.

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel toont het geraamde tekort van het boekjaar.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	AO	TO	LO
BA 2025	0	0	0
Bijstellingen BO 2026	0	0	0
BO 2026	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Het geraamde tekort blijft ongewijzigd op 0K euro.

SBA-2SACAZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	AO	TO	LO
BA 2025	250	0	0
Bijstellingen BO 2026	0	0	0
BO 2026	250	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De geraamde eigen ontvangsten blijven ongewijzigd op 250K euro.

Uitgaven**SBA-3SAC2ZZ-LO - LONEN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit is het loonartikel van de DAB Audit Vlaanderen.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2025	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0

BO 2026	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

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

SBA-3SAC2ZZ-OH - OVERGEDRAGEN TEKORT VORIGE BOEKJAREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel toont het overgedragen tekort van de vorige boekjaren.

Kredietevolutive:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2025	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Het overgedragen tekort blijft ongewijzigd op 0K euro.

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel toont het over te dragen overschot van het boekjaar.

Kredietevolutive:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2025	0	511
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	0	511
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Er wordt niet op saldo ingeteerd tijdens de begrotingsjaren 2025 en 2026. Bijgevolg blijft het over te dragen overschot van het boekjaar ongewijzigd op 511K euro.

SBA-3SAC2ZZ-WT - WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel worden de kosten van externe auditopdrachten aangerekend.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2025	250	250
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2026	250	250
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

De begrote werkingsuitgaven blijven ongewijzigd op 250K euro.

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
CCVO	Crisiscentrum van de Vlaamse overheid
DAB	Dienst met Afzonderlijk Beheer
DKBUZA	Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken
EVC	Erkenning van verworven competenties
FTI	Flanders Technology & Innovation
GDPB	Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk
GISD	Gemeenschappelijke Informaticasysteem van de Sociale Dienst
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)
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
TO	Toegewezen ontvangsten
VAK	Gesplitst vastleggingskrediet
VCO	Vlaamse Codex Overheidsfinanciën
VEK	Gesplitst vereffeningskrediet
VEKA	Vlaams Energie- en Klimaatagentschap
VO	Vlaamse overheid
VR	Vlaamse Regering
VTE	Voltijdse equivalenten
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
Vzw	Vereniging zonder winstoogmerk
WEWIS	Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie
WT	Werking en Toelagen (ESR-aggregaat)

VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'

Actualisatie beleidskader personeelsplanning naar capaciteits-en personeelsplanning

Status van het initiatief: in voorbereiding

Strategische doelstelling:

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

Opmaak beleidskader integriteitsbeleid

Status van het initiatief: in voorbereiding

Strategische doelstelling:

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

Wijziging Bestuursdecreet

Status van het initiatief: in voorbereiding

Strategische doelstelling:

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

Opmaak Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan

Status van het initiatief: in voorbereiding

Strategische doelstelling:

2. De Vlaamse overheid is een aantrekkelijke werkgever voor talent

Decreet testen taalkennis Vlaamse overheid

Status van het initiatief: in voorbereiding

Strategische doelstelling:

2. De Vlaamse overheid is een aantrekkelijke werkgever voor talent

Actualisatie omzendbrief 'Preventie van psychosociale risico's op het werk'

Status van het initiatief: in voorbereiding

Strategische doelstelling:

2. De Vlaamse overheid is een aantrekkelijke werkgever voor talent

Wijziging Vlaams Personeelsstatuut

Status van het initiatief: in voorbereiding

Strategische doelstelling:

2. De Vlaamse overheid is een aantrekkelijke werkgever voor talent
3. De Vlaamse overheid investeert in de groei van haar personeelsleden

IX.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 (0: 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	Aantal entiteiten dat afneemt t.o.v. het maximaal entiteiten dat kan afnemen (percentage) 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). 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.
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	Outputindicator
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