**Vlaamse overheid**
***Secretariaat Auditcomités***
Algemeen Regeringsbeleid
Simon Bolivarlaan 17
1000 Brussel

# VERSLAG

VERGADERING GEMEENSCHAPPELIJK AUDITCOMITE ACVA-ACLB

9 oktober 2025

Herman Teirlinckgebouw – Havenlaan 88, 1000-Brussel – 12.15 uur – 13.50 uur

Namen deel:
Johan Christiaens, onafhankelijk deskundige (JC)
Iwona Muchin, onafhankelijk deskundige (IM) met volmacht van Lieze Moeyersons, onafhankelijk deskundige en verontschuldigd
Helga Coppen, vertegenwoordiger Vlaamse regering (HC)
Kathleen Desmedt, onafhankelijk deskundige (KD)
Els Hostyn, onafhankelijk deskundige (EH)
Jan Leroy, lid op voordracht van de VVSG (JL)
Jeroen Vervloessem, lid + waarnemer minister van Binnenlands Bestuur (JV)
Bie De Busser, lid op voordracht van de VVSG (BDB)

Steven Van Roosbroek - Audit Vlaanderen (AV)
Mark Vandersmissen – Audit Vlaanderen (AV)
Wim De Naeyer - Audit Vlaanderen (AV)
Jo Fransen - Audit Vlaanderen (AV)
Patricia Van de Capelle - Audit Vlaanderen (AV)
Helena Coelmont - Audit Vlaanderen (AV), enkel voor puntjes 1.3 en 2.1

Verontschuldigd:
Tom Vandeput, lid op voordracht van de VVP (TV)

Voorzitter: Jean-Pierre Garitte, voorzitter auditcomité lokale besturen (JPG) met volmacht van Miet Vandersteegen, vertegenwoordiger Vlaamse regering (MV) voor ACVA en van Giselle Vercauteren, onafhankelijk deskundige (GV) voor ACLB, beiden verontschuldigd

Secretaris: Joris Scheers, Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken (DKBUZA) (verslag)

## 1. Punten ter bespreking

### 1.1 Presentatie overleg kernministers

AV presenteert een set van slides waarbij de werking van AV en de Auditcomité wordt voorgesteld. De voorzitter benadrukt het belang van het periodiek overleg met de kernministers en start de bespreking ter voorbereiding van het overleg.

EH vraagt of er voldoende zicht is op de verschillende types van forensische issues. AV geeft hierbij aan dat deze soms een vervolg krijgen in latere thematische audits, want vaststellingen in forensische audits zijn frequent niet-afgedekte risico's bij heel wat lokale besturen.
JPG suggereert ook om toe te voegen wat wel en niet tot het werkterrein van AV behoort in kader van de klokkenluidersregeling. JL wijst op het belang van de focus op efficiëntie en effectiviteit.

### 1.2 Project samenwerking ondersteunende diensten Audit Vlaanderen en de Dienst van de Bestuursrechtscolleges

AV licht de ambitie van dit onderzoeksproject toe. Het explorerende karakter wordt benadrukt. Beide entiteiten worstelen nl. met gelijkaardige aandachtspunten:
(te) beperkte personeelsbezetting, (te) hoge werkdruk in alle teams wat leidt tot een spanningsveld met de rest van de organisatie en een belangrijk risico op continuïteitsproblemen. Tegelijkertijd moeten beide entiteiten ook steeds hun onafhankelijkheid verzekeren.

Men organiseert een sterkte-zwakte analyse van de verschillende opties om de samenwerking (*mogelijkheden en opportuniteiten)* tussen de managementondersteunende diensten van Audit Vlaanderen en de DBRC te versterken. Een eindrapport wordt eind 2025 voorzien.

JL vraagt of er een rationale bestaat waarom de DBRC niet tot het audituniversum van AV behoort. AV geeft aan dat de DBRC als entiteit benoemd wordt in het Bestuursdecreet, maar niet valt onder de aan AV toegewezen entiteiten.Er ontstaat een debat over de noodzaak om een zeker controle-orgaan te hebben. Conclusie is dat er ultiem nog steeds de Raad Van State bestaat waartoe men zich kan wenden.
JV wijst er op dat het onderscheid tussen de dienst DBRC an sich en de verschillende rechtscolleges binnen de dienst niet altijd te maken is en wijst op de nodige te hanteren voorzichtigheid bij een samenwerking (vertrouwelijkheid garanderen bv.).
Men dient ook een verschil te maken tussen beleid en instrumentarium. AV staat nl. ten dienste van het actief uitvoerend bestuur, terwijl DBRC juridisch onafhankelijk is.
JPG vraagt wat er precies valt onder 'omkadering'. AV somt op: HR, communicatie, IT, monitoring, risicomanagement enz… kortom de typische ondersteunende taken.
JPG vraagt of dit ook de kwaliteitsbewaking omvat. AV kijkt dit na.
JC suggereert om de samenwerking misschien te beperken tot een aantal processen. Hij wijst ook op de mogelijke perceptie die de objectiviteit zou kunnen ondermijnen.

KD stelt vast dat de werking momenteel apart gebeurt, maar dat beide urgente en samensporende noden hebben. AV geeft aan dat verder onderzoek hierover duidelijkheid zal brengen. JL en EH suggereren dat er best bescheiden gestart kan worden, terwijl JPG wijst op feit dat naarmate de samenwerking groeit er ook coherenter leiding zal gegeven moeten worden.

1.3 Resultaten risicoanalyse psychosociaal welzijn en actieplan

AV presenteert de resultaten van de Personeelspeiling binnen de VO en de RAPSI peiling door Idewe.

De resultaten zijn een aanmoediging om verder in te zetten op de HR-prioriteiten.

Gelet op het typische werkveld zijn er indicaties die – vergeleken met de benchmark – wijzen in de richting van verhoogde psychosociale belasting.

De volgende actiepunten werden genomen: Samenwerkings- en open feedbackcultuur als basis om verder te werken, meer duidelijkheid bij de uitwerking van strategische projecten en twee projecten, een rond rollen en verantwoordelijkheden en een rond ondersteuning.

Er worden periodiek updates gegeven van de acties van het globaal preventieplan via het managementteam en het EOC.

JL en KD vragen of er ook bij de afwezigen gepeild werd. AV beaamt dat ook tijdelijk afwezigen werden meegenomen, maar niet de personen met een verlof voor opdracht.

BDB vraagt welke benchmark precies genomen werd. AV antwoordt dat dat het algemene Vlaamse en Belgische werknemersveld (m.n. veld van IDEWE) is.
JPG vraagt wat 'onduidelijkheid' in de stressgevers precies betekent? AV geeft aan hierop al te werken rond rollen en verantwoordelijkheden. Er is ook een set van actiepunten geformuleerd.

1.4 Seminarie agentschap 25-26 september 2025

Toelichting en feedback door AV.

BDB en EH peilen dieper naar een aantal resultaten. JL vraagt of een vervolgbevraging ook niet aangewezen is. BDB wijst naar de soms onzichtbare onderstroom die in de cultuur van een organisatie zit. AV wijst op het belang van het bespreekbaar houden van issues.

**2. Mededelingen**

2.1 Overzicht personeelssituatie per 30/08/2025 en stand van zaken rekruteringen

AV geeft een overzicht sinds de vorige rapportage over de instroom en uitstroom PEP;

De instroom en uitstroom tijdelijke functies; de stand van zaken wervingsprocedures; de langdurige verlofvormen en de langdurige afwezigheden wegens ziekte.

2.2 Budgetrapportering per 31/08/2025

AV geeft een overzicht.

2.3 Notulen van het gemeenschappelijk auditcomité van juni 2025

De voorzitter beëindigt de vergadering om 14.05 uur.