

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2007-2008

14 april 2008

VERSLAG

– van het Rekenhof –

over de personeelsaangelegenheden van Kind en Gezin

VERSLAG

**namens de Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
uitgebracht door de heer Tom Dehaene**

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: de heer Luc Martens.

Vaste leden:

mevrouw Marijke Dillen, de heren Felix Strackx, Erik Tack,
de dames Greet Van Linter, Gerda Van Steenberge;

mevrouw Sonja Claes, de heer Tom Dehaene, mevrouw Vera
Jans, de heer Luc Martens;

de dames Margriet Hermans, Anne Marie Hoebeke, Vera Van
der Borgh;

de heer Bart Caron, mevrouw Elke Roex, de heer Bart Van
Malderen.

Plaatsvervangers:

de heer Erik Arckens, mevrouw Agnes Bruyninckx, de heer
Johan Deckmyn, mevrouw An Michiels, de heer Leo Pieters;

mevrouw Cathy Berx, de heer Paul Delva, de dames Cindy
Franssen, Tinne Rombouts;

de dames Hilde Eeckhout, Fientje Moerman, de heer Bob
Verstraete;

de dames Else De Wachter, Michèle Hostekint, Els Robeyns.

Toegevoegde leden:

mevrouw Helga Stevens;

mevrouw Mieke Vogels.

Zie:

37-B (2007-2008)

– Nr. 1: Verslag van het Rekenhof

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin besprak op 4 maart 2008 het rapport van het Rekenhof over de personeelsaangelegenheden van Kind en Gezin.

1. Inleidende uiteenzetting door het Rekenhof

De heer *Adri De Brabandere*, eerste-auditeur-revisor bij het Rekenhof, merkt op dat Kind en Gezin een intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid is.

Het Rekenhof heeft de personeelsaangelegenheden van Kind en Gezin onderzocht. Voor de keuze van zijn thematische onderzoeken hanteert het Rekenhof een selectiemethode, waarvan een risicoanalyse het belangrijkste onderdeel is. Bij een risicoanalyse gaat het Rekenhof na of er indicaties zijn die erop wijzen dat de overheidsinstelling haar kernopdrachten niet rechtmatig, effectief of efficiënt realiseert. Ook voor personeelsaangelegenheden die gemeenschappelijk zijn voor de overheidsentiteiten, hanteert het Rekenhof een risicoanalyse. Voor personeelsaangelegenheden die specifiek zijn voor een bepaalde overheidsentiteit, kan het die analyse niet uitvoeren voor alle departementen en voor alle intern en extern verzelfstandigde agentschappen (IVA's en EVA's). Daarvoor hanteert het andere criteria, zoals het aantal personeelsleden en hoe lang het geleden is dat het Rekenhof er nog een onderzoek heeft uitgevoerd. Op die manier zijn de personeelsaangelegenheden van Kind en Gezin geselecteerd als onderzoeksthema.

Bij Kind en Gezin heeft het Rekenhof in eerste instantie de personeelscyclus beoordeeld aan de hand van specifieke richtlijnen van de International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI) over normen voor interne beheersing in de publieke sector. INTOSAI is een internationale organisatie van rekenkamers die standaarden vastlegt voor audits. Ze wil ook de overheden zelf aansporen tot toepassing van internationale normen. Daartoe heeft ze met betrekking tot interne controle of interne beheersing richtlijnen opgesteld die gebaseerd zijn op de normen van het 'Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission' (COSO) voor de privésector. Volgens die richtlijnen bestaat interne beheersing uit vijf onderling verbonden componenten.

In het eerste luik van het Rekenhofrapport worden die vijf componenten bij Kind en Gezin aan een sterkte-zwakteanalyse onderworpen. In het tweede luik heeft het Rekenhof vier essentiële personeelsprocessen getest, namelijk de personeelsbehoefteplanning, de werving en selectie van personeel, de

opvolging van de prestaties en de bezoldiging. Het onderzoek werd gevoerd aan de hand van documenten, interviews en een steekproef van 120 personeelsdossiers.

Het Rekenhof heeft zoals gebruikelijk de tegensprekelijke procedure gevolgd. Dat wil zeggen dat in een voorontwerp van rapport de bevindingen eerst werden voorgelegd aan Kind en Gezin. In het ontwerp van rapport dat aan de minister werd bezorgd, werd rekening gehouden met de reactie van Kind en Gezin. In het definitieve verslag voor het parlement is het antwoord van de minister integraal opgenomen.

Volgens mevrouw Marijke Steegen, auditeur bij het Rekenhof, bestaat de interne beheersing volgens INTOSAI uit vijf componenten, de internebeheersingsomgeving, de risicobeoordeling, de internebeheersingsactiviteiten, informatie en communicatie en monitoring. Uit de sterkte-zwakteanalyse van die componenten bleek dat Kind en Gezin zijn personeelscyclus in grote mate beheerst, maar dat er nog een aantal knelpunten blijven.

De eerste component, de internebeheersingsomgeving, slaat op het algemene klimaat. Bij Kind en Gezin zijn management en personeel zich bewust van het belang van integriteit en ethiek. Er bestaan verschillende deontologische codes. De organisatiestructuur van het agentschap is uitgewerkt en bekend. De territoriale decentralisatie van personeelszaken naar de provinciale afdelingen zorgt echter voor efficiëntieverlies. Het aantal medewerkers – 42 of 39,3 voltijds equivalenten (vte) – is hoog ten opzichte van bepaalde benchmarks. Allicht is dat voor een deel te wijten aan de decentralisatie. De actoren van de hrm-cyclus (hrm: humanresourcesmanagement) zijn deskundig, maar de kennisconcentratie en de opbouw van juridische knowhow vormen nog zwakke punten. Kind en Gezin investeert sterk in zijn personeelsbeleid en -beheer. Er gaat veel aandacht naar het welbevinden van het personeel. Kenngetallen om de personeelsprocessen op te volgen en bij te sturen worden echter nog onvoldoende gebruikt.

De tweede component, de beoordeling van de risico's die het bereiken van de doelstellingen van de personeelscyclus bedreigen, staat nog in de kinderschoenen. Er is namelijk nog geen allesomvattend strategisch beleidsplan hrm verwezenlijkt, zodat niet alle doelstellingen vastgesteld of gekwantificeerd zijn.

Onder de derde component, de internebeheersingsactiviteiten, worden de concrete maatregelen verstaan om risico's het hoofd te bieden. Bij Kind en Gezin bestaan meestal wel voldoende functiescheidingen. Het Rekenhof stelde wel vast dat in sommige pro-

vinciale afdelingen de afdelingshoofden en de hrm-stafmedewerkers hun toezichtsrol niet ten volle opnemen. Bij Kind en Gezin is de afstemming van de verspreide personeelsgegevens grotendeels gerealiseerd en is de toegang tot de personeelsdossiers beveiligd, op één provinciale afdeling na.

Een goede doorstroming van informatie en communicatie, de vierde component, is gegarandeerd door de vele overlegmomenten tussen de hrm-medewerkers van het agentschap, zowel van de centrale administratie als van de provinciale afdelingen. Er bestaan uitgeschreven procedures voor registratie, bewaring, doorstroming en gegevensdeling en die zijn gemakkelijk consulteerbaar. Toch is er nog geen procedure voor de contractuele aanwervingen in de provinciale afdelingen of voor de toekenning van een hogere salarisschaal in de functionele loopbaan.

De monitoring van het internebeheersingssysteem, tot slot, gebeurt bij Kind en Gezin in de eerste plaats tijdens de normale operationele activiteiten. Daarnaast zijn er veel overlegmomenten en is de interne-auditfunctie sterk uitgebouwd.

Na de analyse van het internebeheersingssysteem, heeft het Rekenhof vier essentiële personeelsprocessen getest: de planning van de personeelsbehoeften, de werving en selectie, de opvolging van de prestaties en de bezoldiging van het personeel. De analyse van het systeem werd grotendeels bevestigd, al kwamen nieuwe onvolkomenheden aan het licht, hoofdzakelijk inzake de naleving van de regels.

Het Rekenhof ging na of Kind en Gezin een kwaliteitsvolle planning van de personeelsbehoeften kent en hoe die wordt nageleefd. Uit het onderzoek bleek dat het agentschap nog niet beschikt over een organisatiebreed personeelsplan dat steunt op een procesanalyse. Bij de inwerkingtreding van de operatie Beter Bestuurlijk Beleid in 2006 heeft Kind en Gezin een opstartpersoneelsplan opgesteld. Jaarlijks keurt het directiecomité een aanwervingsplan goed dat past in dat kader en dat rekening houdt met de budgettaire ruimte.

Bij de toetsing van het wervings- en selectieproces stelde het Rekenhof onder meer vast dat de inhoud en de totstandkoming van de arbeidsovereenkomsten correct waren en dat de toegang tot de graden en functies steeds gerechtvaardigd was. Wel stelde het Rekenhof een aantal tekortkomingen vast die wijzen op een gebrek aan juridische knowhow. Zo zijn in de personeelsdossiers nauwelijks stukken terug te vinden over het verloop en het resultaat van een selectie. Als contractuele personeelsleden slagen in een aanwervingsexamen algemene kwalificatie van Selor (Selectie en Oriëntatie), biedt Kind en Gezin hen te gemakkelijk een vaste benoeming in hun functie aan.

Het agentschap biedt de betrekkingen niet aan aan beter gerangschikte externe kandidaten en organiseert voor de geslaagde internen geen bijkomende selectieproef, wat in strijd is met de regelgeving en het gelijkheidsbeginsel.

Kind en Gezin kiest bewust voor contractuele tewerkstelling, terwijl de regelgeving verplicht statutair te werven voor permanente functies. Het aantal contractuelen is op vijf jaar tijd aanzienlijk toegenomen. Van de 37 contractuele indiensttredingen uit de steekproef waren zeventien niet afdoende verantwoord. Bovendien wordt de contractuele indienstneming nog in de hand gewerkt doordat de Vlaamse Regering de uitzonderingssituaties, de zogenaamde bijzondere en specifieke opdrachten, sterk heeft uitgebreid.

Wat betreft de opvolging van de prestaties testte het Rekenhof onder meer de correcte registratie van de prestaties en de toekenning van de verloven. Het vond voor dit proces zo goed als geen tekortkomingen, met uitzondering van de stagedossiers, die soms te laat worden opgemaakt of niet zijn gedateerd.

In het bezoldigingsproces heeft het Rekenhof weinig fouten vastgesteld. Het heeft ook geen verschillen opgemerkt tussen de centrale administratie en de diverse provinciale afdelingen. Kind en Gezin maakt echter niet systematisch salarissvaststellingsbesluiten op, zelfs niet als het voorgaande diensten moet valoriseren. In de steekproef bevonden zich vier personeelsleden waarvan voorgaande diensten onterecht werden gevaloriseerd. Bovendien stellen de dossierbeheerders autonoom de geldelijke anciënniteit vast, wat in strijd is met het delegatiebesluit. Daarnaast stelde het Rekenhof een aantal inbreuken tegen de regelgeving vast bij de toekenning van vergoedingen, toelagen en andere voordelen, bijvoorbeeld de toelage voor de preventieadviseurs en de tussenkomsten in het woon-werkverkeer.

Het Rekenhof besluit dat Kind en Gezin zich zodanig heeft georganiseerd dat de personeelscyclus behoorlijk functioneert en de regelgeving grotendeels wordt nageleefd. Het agentschap heeft voor zijn personeelsbeleid echter nog geen doelstellingen geformuleerd en kan dan ook geen systematische risicobeoordeling uitvoeren. Ook beschikt Kind en Gezin niet over een organisatiebreed procesgestuurd personeelsplan. De decentralisatie van de hrm-functie naar de provinciale afdelingen leidt tot efficiëntieverlies. Daarnaast blijkt dat Kind en Gezin de regelgeving – met name bepaalde aanwervingsregels en de voorwaarden voor contractuele indienstneming – soms naast zich neerlegt. Andere tekortkomingen wijzen op een gebrek aan juridische knowhow of op onvolkomen procedures.

2. Vragen van de leden

Mevrouw *Marijke Dillen* stelt dat het verslag een aantal belangrijke knelpunten blootlegt. Sommige problemen zijn zo ernstig dat ze in de privésector tot verregaande maatregelen zouden leiden. Het Rekenhof toetst de personeelsprocessen en formuleert strenge conclusies. Het is onaanvaardbaar dat een instelling als Kind en Gezin de regelgeving inzake personeelszaken naast zich neerlegt, dat het zelfs bewust een aantal regels negeert. Het Rekenhof zegt namelijk dat Kind en Gezin bewust het principe van de statutaire aanwerving negeert en kiest voor contractuele tewerkstelling. De regelgeving schrijft het omgekeerde voor: Kind en Gezin moet statutairen aanwerven voor permanente functies. De laatste vijf jaar is het percentage contractuelen gestegen van 26,9 naar 39 percent. Het Rekenhof heeft onderzocht of die stijging verantwoord is. Daaruit blijkt dat er in 46 percent van de gevallen geen verantwoording wordt gegeven.

Het Rekenhof zegt ook dat Kind en Gezin contractuele personeelsleden te gemakkelijk benoemt, op basis van een nominatieve opvraging bij Selor met uitsluiting van externe kandidaten. Dat is niet alleen een flagrante negatie van de regels, het is ook onwettig. Dat kan leiden tot procedures van diegenen die zich gepasseerd voelen. Dat is immers in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Lopen er procedures tegen Kind en Gezin die verband houden met die overtreding?

Kind en Gezin respecteert ook niet altijd de rangschikking van de geslaagde internen bij de oproep tot stage. Ook dat is onwettig en kan leiden tot procedures. Heeft het Rekenhof daar een zicht op?

Op pagina 9 en pagina 45 van het verslag somt het Rekenhof tekortkomingen op die het gevolg zijn van het gebrek aan kennis. Er zijn ook inbreuken op de regelgeving bij de toekenning van vergoedingen en inbreuken op de bevoegdheidsdelegatie. Zo tekent een stafmedewerker in personeelsdossiers terwijl hij daar niet voor bevoegd is. Voorts zijn er ook overtredingen in verband met de geldelijke anciënniteit. Zo beslist een dossierbeheerder personeel autonoom over een salarisvaststelling, zonder het afdelingshoofd daarover te raadplegen.

Mevrouw Dillen stelt dat men bij Kind en Gezin moet aandringen op een strikte toepassing van de regelgeving. Kind en Gezin is geen jonge instelling die zich achter onervarenheid inzake personeelsaangelegenheden kan verschuilen. Ze stelt eisen aan de kinderopvangdiensten en daarom moet ze zich zelf ook aan de regels houden.

Privébedrijven worden voor veel kleinere arbeids-

rechtelijke en sociaalrechtelijke overtredingen bestraft en zelfs correctioneel vervolgd met bijzonder zware boetes tot gevolg. Ze verwijst daarbij naar een restaurant dat de arbeidscontracten van de kelners niet bewaarde op dezelfde plaats als het arbeidsreglement. Dat restaurant werd in Antwerpen vervolgd en veroordeeld tot een geldboete van meer dan 6000 euro. Daarmee bedoelt ze niet dat alle tekortkomingen die door het Rekenhof werden aangehaald, in de privésector aanleiding zouden geven tot vervolging. De overtredingen van Kind en Gezin zijn echter veel zwaarder. Bij de controle is bijvoorbeeld gebleken dat sommige aanwervingsdossiers van Kind en Gezin leeg zijn. Dat kan volgens haar niet. Mevrouw Dillen pleit niet voor een strafrechtelijke vervolging van Kind en Gezin. Ze wil alleen dat men de instelling duidelijk maakt dat ze de wet moet respecteren.

Het Rekenhof formuleert een aantal aanbevelingen waaruit af te leiden valt dat het beleid geen tekortkomingen vertoont. Alles draait om de handelswijze van de instelling. Is het mogelijk om de aanbevelingen te koppelen aan een tijdschema? Er zijn twee grote groepen aanbevelingen. De eerste groep kan op korte termijn worden gerealiseerd, de andere vergt meer tijd. Als het parlement een haalbaar tijdschema heeft, kan het gemakkelijker controleren of Kind en Gezin bereid is om de regels toe te passen.

Mevrouw Dillen vraagt een politiek debat in de commissie om na te gaan hoe en tegen wanneer Kind en Gezin zich moet conformeren aan de wetten.

De heer *Tom Dehaene* is het niet helemaal eens met de opmerking van mevrouw Dillen dat dergelijke overtredingen in de privésector tot vervolging zouden leiden. Hij is blij met haar verduidelijking dat deze opmerking alleen geldt voor bepaalde knelpunten.

Het Rekenhof heeft een aantal belangrijke opmerkingen geformuleerd, onder andere over efficiëntieverlies door de territoriale decentralisatie. Hij kan erin komen dat er een efficiëntieverlies is, maar misschien wordt de dienstverlening door die decentralisatie wel verbeterd. Dat is allicht moeilijker te meten.

Ook het contractueel aanwerven is misschien op efficiëntieredenen gebaseerd. Het valt op dat er in alle gemeenten een verschuiving is van statutair naar contractueel personeel. Kind en Gezin is verplicht statutairen aan te werven, maar het parlement en de regering moeten zich de vraag stellen of dat nog wenselijk is. Misschien loopt Kind en Gezin alleen vooruit op de wenselijke situatie, al kan men dan discussiëren over de vraag of dat wel wettelijk is. In de gemeente van de heer Dehaene gebeurt er een belangrijke bijsturing in de verhouding tussen con-

tractueel en statutair personeel. Het belangrijkste blijft dat de mensen die aangeworven worden, de juiste kwalificaties hebben en hun job naar behoren doen. Hij heeft de indruk dat dat nog altijd het geval is bij Kind en Gezin. De opmerkingen van het Rekenhof zijn relevant, maar het is niet zo dat de werking van Kind en Gezin spaak loopt door het personeelsbeleid.

Volgens het Rekenhof zijn er onvoldoende bruikbare kengetallen beschikbaar. Hij wil weten of er kengetallen beschikbaar zijn en of Kind en Gezin weet welke kengetallen het moet verzamelen.

Hij vraagt ook of het Rekenhof buitensporigheden heeft vastgesteld bij het toekennen van bepaalde premies, bijvoorbeeld de kilometervergoedingen.

Mevrouw *Elke Roex* kan zich inbeelden dat Kind en Gezin de loonverschillen en de verschillende voorwaarden verantwoordt met de argumentatie dat het een moderne en dynamische overheid wil zijn. Heeft het Rekenhof dat argument gehoord? Sp.a vindt dat de overheid op een moderne manier moet kunnen omgaan met het personeel, maar daarvoor bestaan er geëigende instrumenten. In welke mate maakt Kind en Gezin daar gebruik van? Argumenteert Kind en Gezin dat de bestaande instrumenten tekortschieten? Zit er een logica in de manier waarop de instelling de moderne overheid concipieert of heerst er willekeur?

Uit het verslag van het Rekenhof en uit het antwoord van de minister leidt mevrouw *Sonja Claes* af dat een aantal processen niet beschreven zijn. Klopt dat? Heerst er willekeur op sommige vlakken? Als dat zo zou zijn, moet het parlement erop staan dat de mistoestanden rechtgezet worden. Natuurlijk moeten ook de eventueel ontbrekende procesbeschrijvingen bijgewerkt worden.

Mevrouw *Anne-Marie Hoebeke* komt tot de conclusie dat de regels die op een rigoureuze manier gehanteerd worden voor het personeel van gemeenten en Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW's), door Kind en Gezin nonchalant toegepast worden.

De heer *Tom Dehaene* stelt dat ook de OCMW's niet altijd de letter van de wet volgen. Als het OCMW van zijn gemeente dat zou doen, kampt het plaatselijke rusthuis de helft van de tijd met een tekort aan verpleegkundigen.

Mevrouw *Anne-Marie Hoebeke* vraagt gewoon waarom Kind en Gezin minder strenge regels kan hanteren dan de gemeentelijke overheid. Waarom bevraagt het de markt niet in verband met het personeel? Er zouden ook geen selectieproeven zijn voor

interne doorstroming van het personeel en de functiebeschrijving zou geen selectiecriteria bevatten. Organisatorisch loopt er dus een en ander mank. Er zou een soort draaiboek moeten komen.

Ze heeft ook problemen met de bevoegdheidsdelegatie. Bij beslissingen over financiële middelen komt het erop aan over de juiste instrumenten te beschikken en dan de regels te volgen. Zo weet iedereen waaraan zich te houden. Dat is ook zo op het lokale niveau. Als er sprake is van bewuste ontduiking, moet het parlement zeker alert zijn.

Ze begrijpt dat het Rekenhof niet alle vragen grondig kan beantwoorden op basis van steekproeven. Het verslag wijst in een bepaalde richting maar geeft onvoldoende duiding.

3. Antwoorden van de vertegenwoordigers van het Rekenhof, met reacties van leden

De heer *Adri De Brabandere* bevestigt dat het rapport een aantal feiten bevat die niet geminimaliseerd mogen worden. Toch vindt hij dat er een onderscheid moet worden gemaakt. Het Rekenhof vermeldt in dit rapport een aantal algemene problemen, zoals de toename van het aantal contractuele aanwervingen in de overheidsector. Het Rekenhof heeft die evolutie ook in andere dossiers aangekaart. Ook de nominatieve opvraging bij Selor is waarschijnlijk geen unicum voor Kind en Gezin. Het Rekenhof kan die bewering niet met feiten staven. Het moet die feiten beoordelen in hun context, met op de achtergrond de ervaringen met andere overheidsentiteiten. Dan blijkt duidelijk dat Kind en Gezin een zekere dynamiek vertoont. De instelling heeft veel aandacht voor de eigen processen. Het rapport wijst ook op positieve aspecten. Er is een interne-auditfunctie. Tal van procedures zijn omschreven. Er is ook veel aandacht voor integriteit.

Niettemin zijn er ook bepaalde feiten. Een deel ervan is te wijten aan een gebrek aan procedures. Zo is er geen procedure voor contractuele aanwervingen in de provinciale afdelingen. Andere feiten geven blijk van willekeur, bijvoorbeeld een verkeerde berekening van de geldelijke anciënniteit. Kind en Gezin is zich daar trouwens van bewust. Die fouten zijn niet te verantwoorden.

Vergeleken met andere entiteiten die door het Rekenhof werden onderzocht, komt Kind en Gezin wel over als een instelling die sterk bezig is met personeelsaangelegenheden. Daarom is het eindoordeel van het Rekenhof vrij positief. Kind en Gezin beheerst zijn processen vrij behoorlijk.

Het aantal inbreuken bij de toelagen is niet buiten-

sporig groot, maar het gaat wel om flagrante inbreuken. Het Rekenhof heeft bijvoorbeeld een aantal fouten opgemerkt in de berekening van de geldelijke anciënniteit. Het aantal fouten is niet zo groot in vergelijking met andere onderzochte entiteiten, bijvoorbeeld in het onderwijs.

Mevrouw *Marijke Steegen* zegt dat er volgens Kind en Gezin geen enkele procedure loopt voor de Raad van State. Kind en Gezin heeft voor zijn personeelsaangelegenheden tal van procedures uitgewerkt. Er zijn echter nog een paar belangrijke processen waarvoor er nog geen procedures zijn, bijvoorbeeld de aanwervingen in de provinciale afdelingen en de toekenning van een hogere salarisschaal in de functionele loopbaan. Het totaalbeeld van het personeelsbeleid van Kind en Gezin is redelijk positief, behalve voor de contractuele aanwervingen, het gebrek aan verantwoording ervan en de nominatieve werving die op grote schaal wordt toegepast.

Kind en Gezin heeft een aantal kengetallen, onder meer het aantal vte's, het ziekteverzuim, de in- en uitstroom en het aantal deeltijdse werknemers. Soms is er discussie over de definities, bijvoorbeeld over de definitie van vte. Er is ook behoefte aan een ruimer toepassingsgebied en een ruimer gebruik van de kengetallen. Kind en Gezin erkent dat trouwens zelf.

Volgens de heer *Adri De Brabandere* staan de aanbevelingen min of meer in volgorde van prioriteit. De minister heeft op 30 oktober 2007 geantwoord op de opmerkingen. Hij erkent alle bevindingen en conclusies. Hij heeft het ook over een beleidsplan dat zou tegemoetkomen aan een aantal aanbevelingen. Het Rekenhof heeft dat beleidsplan echter nog niet kunnen inzien.

Mevrouw *Anne-Marie Hoebeke* vraagt of het Rekenhof het nuttig vindt om het beleidsplan van de minister te krijgen. De heer *Adri De Brabandere* antwoordt bevestigend. Na een audit probeert het Rekenhof immers te volgen wat er met de conclusies gebeurt. Het Rekenhof heeft daar een speciale activiteit voor, namelijk de monitoring en de opvolging van de audit. De aanbevelingen zijn trouwens niet gericht aan het beleidsniveau maar aan Kind en Gezin.

De verslaggever,

Tom DEHAENE

De voorzitter,

Luc MARTENS
