

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 52
van **BRECHT WARNEZ**
datum: 5 november 2020

aan **BART SOMERS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR,
BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Agentschap Overheidspersoneel - Richtlijnen inzake personeelsplanning

Het globaal rapport van 8 maart 2019 over de thema-audit in- en uitstroom van medewerkers stelt dat de richtlijnen over personeelsplanning gedateerd zijn en de toepassing ervan onduidelijk is. Uit voornoemde audit blijkt dat het personeelsplan in de praktijk te weinig als instrument wordt gebruikt om het personeelsbeleid vorm te geven.

Het rapport geeft aan dat het Agentschap Overheidspersoneel daarom is gestart met een project om de richtlijnen inzake personeelsplanning te actualiseren.

1. Kan de minister een stand van zaken geven van dat project? Wat is de timing?
2. Welke richtlijnen werden of worden geactualiseerd?
3. Zijn er reeds resultaten bekend? Zo ja, welke? Op welke manier zal de minister met de resultaten omgaan?

BART SOMERS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

ANTWOORD

op vraag nr. 52 van 5 november 2020

van **BRECHT WARNEZ**

1. Het Agentschap Overheidspersoneel is begin dit jaar gestart met het project Overkoepelende Personeels(behoefte)planning (OPBP). Met het project wordt beoogd om tegen eind 2020 een gedragen visie op OPBP en een implementatieplan voor de komende periode klaar te hebben.
De OPBP biedt zicht op de interne arbeidssituatie van de Vlaamse overheid. We willen hiermee de personeelsvraag en het personeelsaanbod in kaart gaan brengen om zo de kloof (behoefte) tussen beiden aan te geven op VO niveau.
Bij de start zijn er 6 doelstellingen bepaald waarvoor we de actielijnen voor 2021-2024 nog aan het uitzetten zijn. De doelstellingen werden intern verder geconcretiseerd en eind deze zomer werd gekozen om met een complementaire 2-sporen aanpak aan de slag te gaan. Dit laat ons toe om langs de ene kant het project procesmatig op te bouwen via een data-analyse en langs de andere kant al concreet aan de slag te gaan met de vermelde talent-acties.
 - 1) Procesmatig - dynamische tool:
Het doel is om te onderzoeken of we via dit spoor tot een dynamische managementtool kunnen komen die kan helpen bij de opmaak van de individuele personeelsplannen (PEP).
 - 2) Talent-acties – randvoorwaarden en concrete behoeften:
Met de zes doelstellingen en de talent-acties zijn we een consultatieronde gestart bij onze klanten. Hiertoe hebben we het Strategisch HR Platform geconsulteerd en is er een interactieve sessie georganiseerd voor de HR-Business Partners.
2. Er werden nog geen richtlijnen geactualiseerd en dit is ook niet het doel binnen korte termijn. Wel is ondertussen beslist tot de gefaseerde aansluiting van alle entiteiten (die gebruik maken van Vlimpers) op de module arbeidsplaatsbeheer in Vlimpers. Hierdoor zal alle data rond arbeidsplaatsen op een uniforme manier in onze systemen binnenkomen en dus ook gerapporteerd worden naar entiteiten voor de opmaak van hun personeelsplan.
3. In beide sporen is het vandaag nog te vroeg om reeds resultaten voor te leggen. Voor de minister is het van groot belang dat dit project in goede samenspraak met de HR-Business Partners van de verschillende entiteiten verloopt. Door deze betrokkenheid zal er meteen draagvlak gecreëerd worden.