

ingediend op **13-Y** (2021-2022) – Nr. 1
28 oktober 2021 (2021-2022)

Beleids- en begrotingstoelichting

Hr en Audit Vlaamse Overheid

Begroting 2022

I. INHOUDSTAFEL

I. INHOUDSTAFEL	2
II. INLEIDING DOOR DE MINISTER	3
III. SAMENVATTING	4
IV. HORIZONTALE DOELSTELLING	4
V. BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID	5
1. ISE HR	5
1.1 Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	6
SD 1: De juiste persoon op de juiste plaats.....	6
SD 2: Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid.....	7
SD 3: Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden	8
SD 4: Versterken van het welzijnsbeleid	10
SD 5: Versterken van het leiderschap	10
SD 6: Samenwerken in diversiteit	11
SD 7: Modernisering deontologische code	12
SD 8: Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR	12
SD 9: Versterking van de organisatieontwikkeling.....	14
SD 10: Verhoogde betrokkenheid van de klant	15
1.2 Budgettair kader voor het begrotingsjaar.....	15
1.2.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's).....	16
1.2.2. DAB's	23
2. ISE Audit Vlaamse overheid	29
2.1 Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	30
SD 1: Versterken van het organisatie- en risicobeheer binnen de Vlaamse administratie	30
SD 2: Hefboomwerking: beleidsinput en versterken van kennis en competenties.....	31
2.2 Budgettair kader voor het begrotingsjaar.....	32
2.2.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's).....	32
2.2.2. DAB's	32
VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD	32
1.1. Agentschap Overheidspersoneel	32
1.2. Agentschap Overheidspersoneel - Dienst van de Gouverneurs	36
2. Agentschap Audit Vlaanderen.....	39
3. DAB Audit Vlaanderen.....	41
VII. LIJST MET AFKORTINGEN	45
VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'	46

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

De afgelopen jaren had corona een zware impact op onze samenleving. Ik heb tot mijn tevredenheid vastgesteld dat de dienstverlening van de Vlaamse overheid tijdens deze periode werd gewaarborgd. Bij het begin van de pandemie schakelden de personeelsleden vlot over op thuiswerk. Fysieke vergaderingen werden vervangen door digitale vergaderingen via Teams. Het Vlaams overheids personeel komt stilaan meer en meer terug naar kantoor. Toch zal het nooit meer worden zoals voorheen. Het hybride werken deed definitief zijn intrede op de werkvloer en zal ook na het coronatijdperk een belangrijke rol blijven spelen. De nieuwe omzendbrief 'hybride werken', die ik vlak voor het zomerreces goedkeurde, geeft richting aan de manier waarop teams en personeelsleden van de Vlaamse overheid vanuit verschillende werkomgevingen en -locaties werken, maar verbonden blijven door technologie en fysieke samenkomsten.

De afgelopen coronaperiode toont het belang van digitaliseren en digitaal werken aan. Daarom heb ik binnen het relanceplan 'Vlaamse Veerkracht' financiële middelen uitgetrokken om de digitale competenties te verbeteren van zowel de personeelsleden van de lokale besturen als van de personeelsleden van de Vlaamse overheid. Deze financiële middelen zullen onder meer worden aangewend voor de opleiding van overheids personeel.

De Vlaamse overheid wil een dynamische en aantrekkelijke werkgever zijn en dit in de toekomst blijven. Daarom agendeerde ik vlak voor het zomerreces op de Vlaamse Regering een conceptnota over het 5-sporenbeleid, dat bestaat uit verschillende voorstellen voor een dynamisch HR-beleid. Deze voorstellen gaan over 5 thema's: de rechtspositie, het loopbaan- en beloningsbeleid, de ziekteregeling en re-integratie, de uitstroom en de pensioenregeling. Deze nota schetst de voorgestelde principes en vormt de basis voor het aanvatten van formele onderhandelingen met de vakorganisaties. Na de agendering van de nota op het Sectorcomité XVIII werden afgelopen zomer de onderhandelingen opgestart in een aantal technische werkgroepen. In 2022 zal ik werk maken van de uitrol van dit 5-sporenbeleid, zodat de nieuwe beleidsmaatregelen vanaf 1 januari 2023 kunnen worden doorgevoerd.

Recentelijk werden ook de onderhandelingen opgestart voor een nieuw sectoraal akkoord voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid. Hiervoor is een budget beschikbaar van 14,49 mio euro dat onder meer zal worden aangewend voor koopkracht verhogende maatregelen.

In de planning voor 2022 blijft Audit Vlaanderen verder inzetten op het versterken van het risicomanagement en de organisatiebeheersing van de entiteiten. Het sensibiliserende en ondersteunende aspect hierbij zal samen met AgO uitgewerkt worden. In 2021 werden de conclusies en aanbevelingen van de eerste interbestuurlijke audit voorgesteld, begin 2022 volgt het resultaat van een tweede interbestuurlijke audit. Samen met mijn betrokken collega's uit de Vlaamse Regering zal ik er over waken dat een gecoördineerde aanpak voor de realisatie van aanbevelingen die voortvloeien uit dergelijke audits wordt uitgewerkt.

III. SAMENVATTING

TOTAAL – HR-BELEID EN AUDIT VLAAMSE OVERHEID, excl. apparaatsuitgaven en programma B

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2021	0	0	0	54.104	54.083
Bijstelling BO 2022	0	0	0	2.789	2.810
BO 2022	0	0	0	56.893	56.893

PROGRAMMA SK – INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2021	0	0	0	54.104	54.083
Bijstelling BO 2022	0	0	0	2.789	2.810
BO 2022	0	0	0	56.893	56.893

Bij het overzicht van deze totalen werd enkel rekening gehouden met de inhoudelijke structurelementen van het programma SK die onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister bevoegd voor Bestuurszaken vallen.

IV. HORIZONTALE DOELSTELLING

Voor de BBT HR en Audit Vlaamse overheid is er één horizontale doelstelling, waarmee rekening moet worden gehouden, met name het Horizontaal Integratie en Gelijke kansenbeleidsplan dat door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd op 23 oktober 2020.

SD5. In Vlaanderen is geen plaats voor discriminatie, racisme en seksisme. We maken van Vlaanderen het voorbeeld in deze strijd

Actie: Monitoring discriminatie Vlaamse overheid en lokale besturen

Voor de Vlaamse overheid laat ik een onafhankelijk, effectief en academisch monitoringssysteem uitwerken dat de aard en het volume van discriminatie in de eerste aanwervingsfase op geaggregeerd niveau in kaart brengt en dat zal worden gebruikt om sensibiliserend te werken en waar nodig acties uit te werken die daadwerkelijk het verschil maken op het terrein. Ik zal tevens een onafhankelijke,

academische methodiek laten ontwikkelen voor sensibiliserende correspondentietesten voor lokale besturen als publieke werkgevers. Voor deze initiatieven voorzie ik in een budget van 110K euro (inclusief BTW).

SD8. We maken werk van toegankelijkheid in publieke gebouwen, in de publieke ruimte en in de dienstverlening van de Vlaamse en lokale overheden

Actie: Monitoring digitale toegankelijkheid Vlaamse overheid en flankerend opleidingsbeleid

De Vlaamse overheid vervult een voorbeeldrol door haar dienstverlening zowel fysiek als digitaal, maximaal toegankelijk te maken en te ontdoen van drempels die participatie in de weg staan en dit op een gefaseerde manier. Hierbij zet ik in eerste instantie in op nieuwe projecten en toepassingen. Het gebruik van klare taal in overheidscommunicatie en het volgen van de Europese WCAG-richtlijn inzake digitale toegankelijkheid van overheidswebsites en applicaties vormen hierbij het uitgangspunt. Ik zet gericht in op de digitale toegankelijkheid van de Vlaamse overheid op basis van onderzoeksresultaten en een ondersteunend opleidingsaanbod.

V. BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

1. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT HR

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

Dit omvat de middelen die ingezet worden voor het formuleren van visie en 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 gelijkheids- en diversiteitsbeleid, het inschakelen van HR-businesspartners binnen het HR-model in entiteiten en bij organisatiebrede programma's.

Daarnaast bevat dit inhoudelijk structuurelement ook de bundeling van de middelen die worden ingezet voor een proactief en modulair wervingsbeleid (rekrutering en selectie), duurzame inzetbaarheid, welzijn en flexibele tewerkstellingsmogelijkheden. In het kader van een geïntegreerd welzijnsbeleid wordt nauw ingezet op samenwerking en kennisdeling tussen verschillende welzijnsactoren.

Verder omvat dit inhoudelijk structuurelement ook de 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 (2de pensioenpijler).

De voor dit inhoudelijk structurelement **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.

1.1. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

SD 1. De juiste persoon op de juiste plaats

OD 1.1. Strategische meerjaren- en VO-brede personeelsplanning

In 2022 maak ik verder werk van strategische personeelsplanning. Dit zal toelaten om een overkoepelend zicht te krijgen op het personeelsbestand van de Vlaamse overheid: welke personeelsbehoeften (zowel kwantitatief als kwalitatief) bestaan er vandaag én in de toekomst? Ik geef mijn administratie de opdracht om werk te maken van de actualisatie van het formele beleidskader rond personeelsplanning, waaronder de richtlijnen voor de opmaak van een personeelsplan.

De Vlaamse Regering keurde op 30 oktober 2020 het voorstel goed tot uitbreiding van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening door het Agentschap Overheidspersoneel (AgO). In uitvoering hiervan begeleidt mijn administratie de komende jaren alle entiteiten bij de ingebruikname van de module arbeidsplaatsbeheer. Dit biedt mogelijkheden om de nog uit te werken nieuwe opmaakprocedure van een personeelsplan te ondersteunen.

OD 1.2. Ontwikkeling van een kader hoe om te gaan met het naast elkaar bestaan van statutaire en contractuele tewerkstelling, aangevuld met bv. consultants, freelancers, uitzendkrachten, ...

Mijn administratie zal een overzicht opstellen met de bestaande tewerkstellingsvormen en arbeidsrelaties binnen de Vlaamse overheid en de daaraan gekoppelde dienstverlening. In 2022 wil ik hierop verder bouwen en een kader ontwikkelen dat AgO zal toelaten de dienstverlening af te stemmen op de geïnventariseerde tewerkstellingsvormen en arbeidsrelaties.

OD 1.3. Employer branding

Het afgelopen jaar voerde mijn administratie bij enkele interne doelgroepen een onderzoek naar hun kijk op de Vlaamse overheid als hun werkgever. Hieruit kwamen de troeven van de Vlaamse overheid als werkgever naar boven, met name de impact op de samenleving en maatschappelijke meerwaarde, de mate van autonomie, de boeiende jobinhoud en de werk-privébalans. Op basis van deze

troeven kwam ook een werkgeversverhaal tot stand. Aan de hand van gerichte campagnes en acties zetten we de Vlaamse overheid als werkgever op de kaart. Tegelijkertijd maak ik werk van verbeterpunten die uit het onderzoek naar voren kwamen, zoals het zicht hebben op doorgroeimogelijkheden.

Ik zal in 2022 de externe doelgroepen consulteren en onderzoeken waarom bepaalde profielen vandaag wel of niet voor de Vlaamse overheid solliciteren. Op die manier kunnen onze externe acties gericht gevoerd worden en kunnen we onze positie als werkgever voor potentiële kandidaten verder versterken.

OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid

Met "loopbaan in eigen handen" heeft mijn administratie een aanbod uitgewerkt voor de entiteiten van de Vlaamse overheid dat medewerkers doet nadenken over hun eigen loopbaan om zo zelfstandig loopbaankeuzes te maken en de eigen inzetbaarheid te verhogen (zie ook OD 2.1). Bijkomend wil ik de entiteiten extra tools aanbieden om hun personeelsbehoeften in te vullen door de opzet van een talentpool knelpunctfuncties en de uitwerking van een intern arbeidsbemiddelingsproces. Hierbij hebben we tevens expliciet oog voor de kwetsbare profielen (zie ook OD 2.1). Vanuit het traject "de Vlaamse overheid dynamiseren via een 5-sporenbeleid" zal ik in 2022 werk maken van een modern in- en doorstroombeleid door bestaande instrumenten voor interne mobiliteit te optimaliseren en - waar nodig - nieuwe instrumenten te ontwikkelen op niveau van de holding.

OD 1.5. Versoepeling van de diplomavooraarden

Ik verleende mijn goedkeuring aan een geactualiseerd ministerieel besluit met de oplijsting van knelpunctfuncties. Dit ministerieel besluit is op 1 januari 2021 in werking getreden. Een lijnmanager binnen de diensten van de Vlaamse overheid kan beslissen om af te wijken van de diplomavooraarden als de functie voorkomt op de lijst van knelpunctfuncties. Ik wil in 2022 dit principe breder toepassen en de nodige stappen zetten om bij in- en doorstroomprocedures de competenties en talenten van mensen voorop te zetten.

SD 2. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid

OD 2.1. Ontwikkelen van een duurzaam loopbaanbeleid

Op 25 juni 2021 nam de Vlaamse Regering akte van een conceptnota over het verder dynamiseren van de Vlaamse overheid. In 2022 zet ik dit traject naar een modern en dynamisch HR-beleid voort. Het invoeren van een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid is 1 van de 5 sporen. Om dit te realiseren zet ik in op onder meer een intern arbeidsbemiddelingsproces, zoals vermeld onder OD 1.4 'ontwikkelen van een modern in- en doorstroombeleid'. In 2022 blijf ik daarnaast inzetten op duurzame loopbanen binnen de Vlaamse overheid. Hierbij zet ik in op zelfleiderschap van de medewerkers via een versterkte dienstverlening 'Loopbaan in eigen handen', maar ook op de verantwoordelijkheid van de entiteiten van de Vlaamse overheid om eigen personeelsleden doorheen de jaren inzetbaar te houden, en hen te stimuleren om actief met hun inzetbaarheid aan de slag te gaan. Ik werk aan een specifiek aanbod om kwetsbare profielen te heroriënteren en/of te begeleiden naar een zinvolle inzet binnen of buiten de Vlaamse overheid. In een eerste pilootfase heb ik aan AgO gevraagd om in 2021 een tiental personeelsleden

te begeleiden via de principes van casemanagement. Het betrof personeelsleden die als kwetsbaar aanzien worden en/of waarvoor via herplaatsing geen oplossing gevonden werd. In 2022 evalueer ik het pilootproject dat gestart werd in 2021 en breng ik de geleerde lessen in kaart.

OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen

Tijdens de periode van de coronacrisis heeft iedereen het belang van digitaal werken én leren ervaren. Aangezien digitaal werken een prominente plaats inneemt, blijf ik inzetten op het versterken van de digitale competenties van de medewerkers van de Vlaamse overheid. Zo rol ik het project 'Iedereen Digitaal', kaderend binnen het relanceplan, verder uit.

Via digitale trainingen zal AgO het aanbod aan opleidingen op maat van de Vlaamse overheid vergroten. AgO zal het digitaal leren extra promoten door agentschappen te stimuleren om af te nemen van de beschikbare digitale leerbibliotheek.

Het leeraanbod voor de thema's leiderschap, loopbaan en welzijn en het hybride werken wordt verder uitgebreid.

OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid

Op 25 juni 2021 nam de Vlaamse Regering akte van een conceptnota over het verder dynamiseren van de Vlaamse overheid. In 2022 zet ik dit traject naar een modern en dynamisch HR-beleid verder. Het invoeren van een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid is hierbinnen 1 van de 5 sporen. Het belang van prestaties en competenties zal toenemen en het belang van anciënniteit zal worden verminderd. Na onderhandelingen met de vakorganisaties wordt het nieuwe loongebouw verder ontwikkeld met oog op invoering ervan op 1 januari 2023. Hierbij zal onder meer aandacht uitgaan naar onder meer de juridische onderbouwing, ondersteunende dienstverlening, systeemtechnische aanpassingen, communicatie en verandermanagement.

Dit najaar werden de onderhandelingen opgestart met de vakbonden over het eerste sectoraal akkoord voor de diensten van de Vlaamse overheid in deze regeerperiode. Voor dit akkoord is een budget beschikbaar van 14,489 mio euro. In 2022 zullen deze onderhandelingen worden afgerond en zal ik werk maken van de implementatie van dit akkoord, dat ook implicaties zal hebben voor het beloningsbeleid.

SD 3. Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden

Op 25 juni 2021 nam de Vlaamse Regering akte van een conceptnota over het verder dynamiseren van de Vlaamse overheid. In 2022 zet ik dit traject naar een modern en dynamisch HR-beleid verder.

Vandaag hebben de ambtenaren en de contractuele personeelsleden verschillende arbeidsvoorwaarden. Om als Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever te blijven, moeten we de arbeidsvoorwaarden verder harmoniseren.

In de evolutie hier naartoe onderscheiden we 5 sporen:

- Rechtspositie
- Loopbaan- en beloningsbeleid
- Ziekteregeling en re-integratie
- Pensioen
- Uitstroom

OD 3.1. De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling

De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling, namelijk deze op basis van een arbeidsovereenkomst, vormt één van de vijf sporen in voormelde conceptnota. Ik heb het voorbije jaar hierover de onderhandelingen opgestart met de vakorganisaties en die zullen in 2022 verder gezet worden.

OD 3.2. De hervorming van het ziekteverlof

Zoals vermeld heeft één van de vijf sporen in voormelde conceptnota betrekking op de hervorming van de ziekteregeling. Ik werk samen met mijn administratie aan een nieuwe ziekteregeling waarbij de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden weggewerkt worden. Het contractuele stelsel vormt hier principieel het uitgangspunt. Na onderhandelingen met de vakorganisaties wordt de ziekteregeling verder ontwikkeld met oog op invoering ervan op 1 januari 2023.

OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds

Het Vlaams Pensioenfonds staat in voor de opbouw van de tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid (= de entiteiten die onder het toepassingsgebied van het VPS vallen) en de SERV en voor de aangestelden bij de kabinetten van de leden van de Vlaamse Regering. Daarnaast kunnen ook andere Vlaamse overheidsdiensten, de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de Vlaamse lokale besturen aansluiten als vrijwillig bijdragende onderneming indien ze dit wensen.

Momenteel zijn volgende drie entiteiten aangesloten als vrijwillig bijdragende onderneming bij het Vlaams Pensioenfonds : het eigen vermogen van het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (met ingang van 1 januari 2020), de Vlaamse Gemeenschapscommissie (met ingang van 1 januari 2021) en sedert kort ook de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, bekend onder de commerciële naam De Watergroep (met ingang van 1 januari 2021). Met de aansluiting bij het Vlaams Pensioenfonds van deze vrijwillig bijdragende entiteiten creëren we schaalvoordelen, zodat we de beheerskosten voor de diensten van de Vlaamse overheid kunnen beperken.

In 2022 bedraagt de werkingssubsidie voor het Vlaams Pensioenfonds 509K euro en wordt 9.673K euro (inclusief RSZ) uitgetrokken voor de bijdragen aan de opbouw van de tweede pensioenpijler.

In juni 2021 werd na overleg tussen vertegenwoordigers van het Vlaams Pensioenfonds, de VVSG, en OFP Provant (het pensioenfonds voor de publieke werkgevers in de provincie Antwerpen) een intentieverklaring ondertekend. Ingevolge deze intentieverklaring zal OFP Provant vanaf 2022 worden omgevormd tot een pensioenfonds waarbij alle lokale besturen kunnen aansluiten. Vanaf 2022

zal worden onderzocht of er kan worden samengewerkt tussen dit pensioenfonds en het Vlaams Pensioenfonds. Dit onderzoek zal ten vroegste in 2024 leiden tot een verregaande samenwerking tussen beide pensioenfondsen en bij voorkeur tot de realisatie van één groot pensioenfonds voor de Vlaamse openbare sector.

SD 4. Versterken van het welzijnsbeleid

OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn

In 2020 werd in uitvoering van het regeerakkoord de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB) overgeheveld naar AgO. In 2022 zet ik in op een geïntegreerde en complementaire samenwerking tussen de verschillende welzijnsactoren, een proces dat reeds in 2021 gestart is. Het moet voor alle personeelsleden helder zijn welke informatie ze kunnen vinden bij welke welzijnsactoren. De informatie hierover moet laagdrempelig toegankelijk zijn.

Ik werk het komende jaar verder aan het versterken van de welzijnscultuur binnen de Vlaamse overheid. Mijn administratie stimuleert en ondersteunt entiteiten om een onderbouwd en geïntegreerd welzijnsbeleid op te maken.

OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid

In 2022 maak ik verder werk van een beleidskader re-integratie dat ik verspreid binnen de Vlaamse overheid. Mijn administratie zorgt voor ondersteuning bij de implementatie van het kader binnen de verschillende entiteiten en blijft inzetten op professionalisering van de actoren die rond re-integratie werken, inclusief leidinggevenden en HR-medewerkers.

Werken is belangrijk voor mensen: wie werkt is over het algemeen gelukkiger en gezonder. Het heeft ook een beschermend effect op iemands mentale gezondheid. Ik wil daarom een actief beleid voeren om personeelsleden met (langdurige) gezondheidsproblemen alle kansen te geven om terug te re-integreren op de werkvloer, en hen zo maximaal mogelijk te ondersteunen om duurzaam aan het werk te blijven.

Ik heb aan mijn administratie gevraagd om een kader uit te werken waarin de verlofstelsels deeltijdse prestaties wegens ziekte en deeltijdse prestaties wegens handicap en chronische ziekte op elkaar zijn afgestemd, waarbij ook de verschillen tussen statutaire en contractuele medewerkers zoveel mogelijk worden weggewerkt. In 2022 laat ik mijn administratie onderzoeken hoe ik de afstemming tussen het federale en Vlaamse regelgevend kader op dit vlak concreet kan realiseren. Op die manier zorg ik voor duidelijke modaliteiten en beslissingscriteria voor het toekennen van de stelsels.

SD 5. Versterken van het leiderschap

OD 5.1. Uitwerking van een geïntegreerd raamwerk voor leiderschap zodat effectieve dienstverlening rond leiderschapsontwikkeling bevorderd wordt

Mijn administratie bouwt een raamwerk dat de basis zal vormen van een duurzaam en geïntegreerd aanbod op vlak van leiderschapsontwikkeling. Op basis van dit raamwerk kan AgO de komende jaren systematisch de dienstverlening voor

leidinggevend en uitbreiden, waarbij de verschillende initiatieven op elkaar inhaken en elkaar versterken. AgO zal ook kennisdeling tussen entiteiten faciliteren om hen te ondersteunen in de trajecten die ze zelf op vlak van leiderschapsontwikkeling opzetten.

OD 5.2. Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevend

Ik laat mijn administratie het aanbod inzake leiderschap en leidinggeven systematisch verder uitbouwen. In 2022 zal de focus liggen op het ondersteunen van de leidinggevend in het opnemen van hun rol binnen het traject 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporen beleid'. Om de Vlaamse overheid te positioneren als een aantrekkelijke werkgever willen we het belang van prestaties en competenties laten toenemen in de loonvorming. De leidinggevend vervullen in het prestatie management een cruciale rol. Het is essentieel dat alle leidinggevend voldoende voorbereid zijn om deze rol op te nemen. Ook andere doelstellingen binnen dit traject, onder meer op vlak van interne mobiliteit en welzijn, hebben impact op de rol van de leidinggevend in de Vlaamse overheid. Mijn administratie zal de nodige acties ondernemen om de leidinggevend hierin maximaal te ondersteunen. Ik zal de nodige opleidingen laten organiseren zodat ze deze vaardigheden verder kunnen ontwikkelen.

Ik geef AgO de opdracht een opleidingstraject te organiseren dat zich richt tot het top- en middenkader van entiteiten die een fusie- of reorganisatietraject doorlopen. AgO blijft inzetten op leiderschapscoaching en breidt het aanbod uit naar teamcoaching om leidinggevend en hun team verder te ontwikkelen.

OD 5.3. Verhoging van de mobiliteit bij het management

De uitdagingen waar we als samenleving mee geconfronteerd worden, zijn steeds complexer. Om deze uitdagingen het hoofd te bieden is het noodzakelijk om verder te investeren in efficiënte samenwerkingsverbanden over beleidsdomeinen heen. Verhoogde mobiliteit bij het management is een belangrijke hefboom om deze samenwerking verder te stimuleren. Ik vraag mijn administratie om in kaart te brengen hoe we mobiliteit bij het management kunnen verhogen.

SD 6. Samenwerken in diversiteit

OD 6.1. Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen

In 2022 zet ik verder in op de ondersteuning van de entiteiten om een sterk en inclusief diversiteitsbeleid te voeren. De dienst Diversiteitsbeleid functioneert hierbij als expertisecentrum binnen de Vlaamse overheid. De ondersteuning van de entiteiten omvat onder meer monitoring, vormingen en kennisdeling van goede praktijken. Deze dienstverlening kadert binnen de verderzetting van een kwaliteitstraject voor diversiteitsambtenaren met het oog op een (verdere) professionalisering van het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Bovendien voorzie ik financiële ondersteuning, expertise en begeleiding voor de uitvoering van verschillende projecten zoals taalondersteuning voor anderstalige personeelsleden en de tewerkstelling van jobstudenten uit de kansengroepen. Entiteiten kunnen deze en andere diversiteitsacties verankeren in hun ondernemingsplan. Om entiteiten optimaal te ondersteunen zet ik ook in op

centrale beleidsprojecten. Zo voer ik de acties uit het programma Gender in Topkader verder uit (2020-2024). Ik schakel over naar een halfjaarlijkse diversiteitsmonitoring (in plaats van jaarlijks) om trends nauwgezet te kunnen volgen en bij te sturen.

OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels

Het wegwerken van drempels in processen van rekrutering en selectie is een belangrijke doelstelling binnen het Vlaams diversiteitsbeleid. Om kennismaking met de Vlaamse overheid te bevorderen, blijf ik inzetten op een sterk, gecoördineerd stagebeleid voor kandidaten uit de kansengroepen. Ik verruim de publicatiekanalen met specifieke aandacht voor het aanspreken van personen uit de kansengroepen waarvoor een streefcijfer geldt.

Ik laat de mogelijkheden onderzoeken om reguliere instroomkanalen inclusiever te maken voor sollicitanten met een handicap of chronische ziekte en zet verder in op het wegwerken van drempels voor personen met een handicap of chronische ziekte om door te stromen na aanwerving in een voorbehouden betrekking.

OD 6.3. Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid

Ik tref tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en zet verder in op de professionalisering van deze dienstverlening. Ik onderzoek de mogelijkheid van de aanstelling van een huistolk Vlaamse gebarentaal om het recht op redelijke aanpassingen van personeelsleden met een auditieve beperking te garanderen. Daarnaast toets ik het VPS verder af aan het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Ik werk de ongelijkheden tussen de medische verlostelsels voor contractuele en statutaire personeelsleden met een (handicap of chronische) ziekte zoveel mogelijk weg.

SD 7. Modernisering deontologische code

De administratie bereidt verder een nieuwe, geactualiseerde versie van de deontologische code voor die aangepast is aan de maatschappelijke evoluties.

SD 8. Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR

Om een performante organisatie te zijn, is het belangrijk dat de entiteiten van de Vlaamse overheid zich kunnen concentreren op hun kerntaken en dat AgO als gemeenschappelijke dienstverlener de entiteiten van de Vlaamse overheid maximaal ontzorgt door het aanbieden van excellente dienstverlening. Zoals vermeld in het regeerakkoord moet de Vlaamse overheid functioneren als een holding en zal de versnippering verder worden aangepakt. De gemeenschappelijke HR-dienstverlening van AgO bereikte dankzij de centralisering van de personeelsdiensten al heel wat kwaliteits- en efficiëntiewinsten op het vlak van de dossierbehandeling personeelsadministratie, andere sociaal secretariaatsaken, loonverwerking, dienstverlening sociale dienst, rekrutering & selectie,

dienstverlening leren en ontwikkelen, dienstverlening preventie en bescherming op het werk, ...

Met de verdere uitbouw van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening zal ik de versnippering bij de Vlaamse overheid vermijden en bijkomende schaalvoordelen realiseren. Ik zal de performantie van deze dienstverlening verhogen door verder in te zetten op optimalisering en digitalisering binnen de beschikbare middelen. Daarnaast geef ik AgO de opdracht om de HR-systemen en de HR-dienstverlening op de invoering van het 5-sporenbeleid voor te bereiden.

Het bedrijfsmodel en het KPI-dashboard van AgO brengen de gemeenschappelijke HR-dienstverlening en hun kwaliteit, klantgerichtheid en efficiëntie op een transparante manier in kaart. Daarbij wordt eveneens belang gehecht aan klantensturing, zowel door de aansturing vanuit de Strategische Stuurgroep HR-Dienstverlening en Systemen, het Strategisch HR-platform als vanuit het partnerschap met het Voorzitterscollege.

OD 8.1. Uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR

Ik zal de beslissing van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2020 met betrekking tot de verdere uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op het vlak van HR verder uitvoeren. Van 1 januari 2022 tot en met 1 januari 2024 sluiten alle entiteiten van de Diensten van de Vlaamse overheid (met uitzondering van de OPZ's Geel en Rekem) aan op de A tot Z dienstverlening van het Selectiecentrum bij AgO.

Ook inzake het verder uitbouwen van de gemeenschappelijke dienstverlening leren en ontwikkelen zijn heel wat efficiëntiewinsten en kwalitatieve verbeteringen te realiseren om te komen tot een performant centraal en digitaal leeraanbod voor de Vlaamse overheid en een efficiënte vormingsadministratie. Ik zet in op de ontwikkeling van partnerschappen tussen de entiteiten binnen de Vlaamse overheid om het gemeenschappelijk aanbod rond leren en ontwikkelen te versterken.

Ter ondersteuning van het hybride werken in de Vlaamse overheid zet ik in op een verdere flexibilisering van het aanbod inzake woon-werkverkeer, bijvoorbeeld door flexibele abonnementsformules en fietsleasing te implementeren.

Met de inkanteling van de VMSW in Wonen Vlaanderen zal ik op 1 januari 2023 de aansluiting van dit agentschap bij de HR-dienstverlening van AgO realiseren. Deze aansluiting zal ik in 2022 voorbereiden.

OD 8.2. Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening

Met de gemeenschappelijke HR-dienstverlening streef ik in eerste instantie een hoge mate van operationele excellentie na:

- Voortdurend streven naar een zo hoog mogelijke kwaliteit en klantentevredenheid aan een lage kostprijs. Het streven naar gestandaardiseerde en geautomatiseerde end-to-end processen, maar ook

het inzetten op KPI-rapportering om inefficiënties op te sporen en structureel aan te pakken, kadert binnen deze strategie;

- Inzetten op een duurzame klantenrelatie en het belang van innovatie en digitalisering waarderen: de HR-dienstverlening moet niet alleen een antwoord bieden op de klantenvragen van vandaag, maar ook die van morgen. Tijdens de corona-crisis werd daarbij meer dan ooit duidelijk dat digitalisering van dienstverlening een absolute topprioriteit dient te zijn;
- Om operationeel excellente dienstverlening te kunnen bieden werken de dienstverleners van de Vlaamse overheid daarbij geïntegreerd.

Het programma Personeelpunt leidde tot een doorbraak in het digitaliseren van de soft HR-processen in de Vlaamse overheid. Aansluitend daarbij leverde ik een digitale roadmap op. In de roadmap zijn initiatieven opgenomen in functie van een optimale ingebruikname van onze HR-applicaties en de verdere verrijking en uitbouw ervan. Ze beogen een verdere verhoging van de efficiëntie, kwaliteit en klantgerichtheid en dragen bij tot datagedreven HR-dienstverlening en -beleid.

Deze roadmap bevat een brede waaier aan digitaliseringsinitiatieven. In 2022 wordt onder meer ingezet op de migratie van de hosting van het datacenter, de ontwikkelkosten verbonden aan het 5-sporenbeleid en Robotic Process Automation (RPA). Hiervoor wordt in totaal een budget uitgetrokken van 5,5 mio euro.

Alle digitaliseringsinitiatieven worden steeds ingebed binnen het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Bovendien zal ik verder inzetten op de ISAE 3402 rapportering die de beheersbaarheid van het proces loonadministratie verhoogt.

SD 9. Versterking van de organisatieontwikkeling

OD 9.1. Opvolging en ondersteuning van de fusies van entiteiten

De Vlaamse overheid is continu in beweging. In 2021 liepen een aantal fusies en reorganisaties van entiteiten en werden ook nieuwe trajecten opgestart. Om deze entiteiten te ondersteunen heeft mijn administratie de voorbije jaren haar dienstverlening op vlak van organisatieontwikkeling systematisch uitgebouwd rond de bouwstenen strategie, leiderschap, organisatiecultuur, mensen en structuur. Ook het komende jaar zal AgO entiteiten bij dergelijke trajecten ondersteunen.

OD 9.2. Ondersteuning van de entiteiten op vlak van organisatieontwikkeling

In 2021 is de dienstverlening rond organisatieontwikkeling verder uitgebouwd. AgO biedt in samenwerking met het Facilitair Bedrijf nieuwe raamovereenkomsten aan op vlak van strategisch management, personeelsplanning, procesmanagement en organisatiedesign. Om de expertise op vlak van organisatieontwikkeling in de entiteiten te versterken zal AgO in 2022 verschillende netwerkmomenten en opleidingen rond organisatieontwikkeling opzetten. AgO blijft entiteiten ondersteunen bij de implementatie van mijn omzendbrief hybride werken.

OD 9.3. Optimalisering van risicomanagement

In 2021 werd de basis gelegd voor een structurele samenwerking tussen AgO en Audit Vlaanderen. Zo organiseerden beide entiteiten samen twee netwerkmomenten met als thema risicomanagement. Er zijn afspraken gemaakt inzake informatie-uitwisseling tussen AgO en Audit Vlaanderen om de entiteiten van de Vlaamse overheid beter te kunnen ondersteunen op vlak van risicomanagement. De samenwerking tussen AgO en Audit Vlaanderen zal in het komende jaar verder geïntensifieerd worden.

SD 10. Verhoogde betrokkenheid van de klant

Om het netwerken tussen entiteiten verder te stimuleren geef ik mijn administratie de opdracht om blijvend in te zetten op een mix van fysieke bijeenkomsten en digitale afstemmingsmomenten. Hierbij staat de afstemming op de behoeften van de klant centraal: enerzijds zal een breed aanbod beschikbaar zijn voor de volledige HR-gemeenschap, daarnaast wordt ingezet op specifieke doelgroepen zoals selectieverantwoordelijken en verantwoordelijken leren en ontwikkelen.

1.2. BUDGETTAIR KADER

HR, MVG excl. DAB

	VAK			VEK		
	BA 2021	evolutie	BO 2022	BA 2021	evolutie	BO 2022
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	47.177	826	48.003	47.177	826	48.003
Toelagen (interne stromen (IS))	6.927	1.963	8.890	6.906	1.984	8.890
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	54.104	2.789	56.893	54.083	2.810	56.893
Aanwending VAK-ruiter						

Inhoudelijke toelichting evolutie:

De belangrijkste wijziging van de kredieten voor het inhoudelijk structurelement HR situeert zich op het vlak van een stijging van de toelage aan de DAB Overheidspersoneel met 1.963K euro in VAK (en 1984K euro in VEK). Deze stijging verbergt een dubbele beweging, enerzijds een daling van de toelage met 3.537K euro ingevolge de teruggave van het eenmalig krediet voor de financiering van de aankoop van een nieuwe loonmotor in 2021, anderzijds een stijging van de toelage met 5.500K euro voor de financiering van een brede waaier aan digitaliserings-initiatieven. Dit budget van 5.500K euro zal onder meer ingezet voor de migratie en hosting van het datacenter, de ontwikkelkosten verbonden aan het 5-sporenbeleid alsook verdere investeringen in Robotic Process Automation (RPA).

Ook de indexering van een aantal begrotingsartikels, ten gevolge van de overschrijding van de spilindex, zorgt voor een opwaartse bijstelling van de kredieten met 902K euro. Tot slot is er een neerwaartse bijstelling met 76K euro voor het begrotingsartikel met betrekking tot de betaalverplichtingen aan pensioenbijdragen.

1.2.1. DEPARTEMENT EN IVA'S ZONDER RECHTSPERSOONLIJKHEID (EXCL. DAB'S)

ONTVANGSTENARTIKELEN

Het inhoudelijk structurelement HR heeft geen ontvangstenartikelen.

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) aan externe adviseurs 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; de kleinere recurrente uitgavenposten situeren zich op het vlak van de organisatie van de HRBP-netwerken (lezingen, inspiratiesessies, presentaties,).

Ingevolge de reorganisatie van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur en de samenvoeging van de beleidsdomeinen Kanselarij en Bestuur en Internationaal Vlaanderen werden in 2020 ook een aantal beleidstaken van het departement Kanselarij en Bestuur overgeheveld naar het Agentschap Overheidspersoneel. Meer concreet ging het over taken op het vlak van doelstellingenmanagement (Traject) en het beleidskrediet voor crisisbeheer, business continuity management en risicomanagement.

Een belangrijk deel van de strategische en operationele doelstellingen van AgO wordt op dit begrotingsartikel aangerekend. Meer concreet betreft het volgende strategische- en operationele doelstellingen: SD 1 De juiste persoon op de juiste plaats (OD 1.1 Strategische meerjaren- en VO-brede personeelsplanning, OD 1.3. Employer Branding), SD 2 Een Vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid (OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid), SD 3 Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden (OD 3.1. De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling), SD 9 Versterking van de organisatieontwikkeling en SD 10 Verhoogde betrokkenheid van de klant.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	1.106	1.106
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	1.106	1.106
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Er zijn voor dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SG0-1SKC2TB-LO – DIVERSITEIT**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de betaling van de loonkost van de stage- en werkervaringsplaatsen voor personen uit alle kansengroepen en voor de betaling van de loonkost van jobstudenten, stagairs en tijdelijke tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap (zie ook OD 6.3. dat voorziet in het extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid en OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels).

Dit loonartikel wordt beschouwd als een beleidskrediet omdat het kadert in een actieplan voor meer stage- en werkervaringsplaatsen bij de Vlaamse overheid. Dit krediet komt ten goede aan alle entiteiten van de Vlaamse overheid die een inspanning willen leveren om personen uit de beoogde kansengroepen tewerk te stellen. Uit evaluaties in het verleden is gebleken dat entiteiten die van deze kredieten gebruik maken dit niet zouden doen, mocht hiervoor geen centraal budget beschikbaar zijn.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	469	469
<i>Index</i>	9	9
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	478	478
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Met uitzondering van een indexering met 9K euro 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, anderzijds voor de financiering van tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (arbeidspostaanpassingen, tewerkstellingsmaatregelen, vervoersonkosten, vorming, jobcoaching, jobcrafting, etc.) zoals vastgelegd in de individuele integratieprotocollen.

De middelen op dit begrotingsartikel zullen deels worden ingezet voor de realisatie van een aantal Strategische Doelstellingen uit het Horizontaal Integratie en Gelijke kansenbeleidsplan nl. SD 5 (In Vlaanderen is geen plaats voor discriminatie, racisme en seksisme. We maken van Vlaanderen het voorbeeld in deze strijd), alsook SD 8 (We maken werk van toegankelijkheid in publieke gebouwen, in de publieke ruimte en in de dienstverlening van de Vlaamse en lokale overheden). De overige middelen op dit begrotingsartikel worden o.a. ook ingezet voor de realisatie van OD 6.1. (Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen) en OD 6.2. (Het verder wegwerken van drempels).

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	766	766
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	766	766
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Er is op dit begrotingsartikel geen bijstelling in het kader van BO 2022.

SG0-1SKC2TD-LO – PENSIOENBIJDRAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Op dit begrotingsartikel worden twee categorieën van uitgaven aangerekend die aan pensioenbijdragen zijn gerelateerd, t.t.z. enerzijds de algemene bijdrage (met inbegrip van de erop verschuldigde RSZ-bijdrage) voor het aanvullend pensioen (2de pensioenpijler) van de aangesloten werknemers van het Vlaams Pensioenfonds en anderzijds de uitgaven die voortvloeien uit de wet van 28 april 1958, artikel 12 bis (Pool parastatalen) en een analoog artikel voor de provinciale en lokale besturen (de zogenaamde pensioenboete bij uittreding uit Pool 1). Daarnaast wordt ook nog de responsabiliseringsbijdrage van de Gewestelijke Ontvangers wordt op dit begrotingsartikel aangerekend. Het betreft hier de uitvoering van wettelijke (decreta) betaalverplichtingen.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	29.962	29.962
<i>Index</i>	609	609
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 76	- 76
BO 2022	30.495	30.495
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting:**kredietevoluities:**

	(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Bijstelling Pensioenboete	454	454	Stijging betalingen aan PDOS
Bijstelling bijdragen VPF	-530	-530	Daling pensioendotatie VPF
TOTAAL	-76	-76	

Toelichting andere bijstellingen:

Op dit begrotingsartikel zijn er twee tegengestelde bewegingen die mekaar grotendeels neutraliseren. Enerzijds is er op basis van de gegevens van de Federale Pensioendienst (PDOS) de verwachting van een stijging van de "pensioenboete" met 454K euro, anderzijds is er een daling van 530K euro voor de financiering van het aanvullend pensioen (2^{de} pensioenpijler) van de aangesloten werknemers van het Vlaams Pensioenfonds.

SGO-1SKC2TE-WT – GEMEENSCHAPPELIJKE DIENST PREVENTIE EN BESCHERMING (GDPB)**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Op dit begrotingsartikel worden de beleidsuitgaven van de dienst GDPB aangerekend. Ingevolge de reorganisatie van het beleidsdomein Kanselarij & Bestuur en de samenvoeging van de beleidsdomeinen Kanselarij & Bestuur en Internationaal Vlaanderen werd de dienst GDPB op 1 september 2020 overgedragen naar het Agentschap Overheidspersoneel. Hiermee samenhangend werd ook het beleidskrediet van de dienst GDPB overgedragen naar AgO. In 2022 zal verder ingezet worden op een geïntegreerde en complementaire samenwerking tussen de verschillende welzijnsactoren (zie OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn).

De beleidskredieten van de dienst GDPB worden ingezet voor acties en campagnes in de domeinen arbeidsveiligheid, psychosociaal welzijn, ergonomie, arbeids-hygiëne en -milieu en gezondheid en voor de verdere digitalisering van de dienstverlening.

Verder verzorgt de dienst GDPB verzorgt 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 2021	160	160
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	160	160
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Er is op dit begrotingsartikel geen bijstelling in het kader van BO 2022.

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

De Vlaamse Regering verleent overeenkomstig het decreet van 23 november 2018 betreffende het Vlaams Pensioenfonds en het publieke pensioenstelsel voor de werknemers van de diensten van de Vlaamse overheid en andere besturen een subsidie aan het Vlaams Pensioenfonds voor de beheers- en werkingskosten van het Vlaams Pensioenfonds.

De concrete modaliteiten voor de bepaling van deze subsidie zijn vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst van 28 januari 2019 tussen de Vlaamse Regering en het Vlaams Pensioenfonds.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	509	509
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	509	509
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Overeenkomstig artikel 13 van de samenwerkingsovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en het Vlaams Pensioenfonds bezorgt het Vlaams Pensioenfonds op jaarbasis (op hetzelfde tijdstip als AgO) een begroting voor het volgende werkingsjaar. Wat de werkingskosten betreft, bepaalt artikel 15 van dezelfde

samenwerkingsovereenkomst dat de kostenbijdrage voor “de jaren x, y en z zal begroot worden op basis van de afrekening van het jaar x-1 en volgende”. Op basis van deze bepaling is gebleken dat de werkingskosten voor het jaar 2022 niet bijgesteld hoeven te worden en dus gelijk blijven.

Met de aansluiting van het eigen vermogen van het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (met ingang van 1 januari 2020), de Vlaamse Gemeenschapscommissie (met ingang van 1 januari 2021) en de Watergroep (met ingang van 1 januari 2021) als vrijwillig bijdragende ondernemingen, wordt getracht om de werkings- en beheerskosten in de toekomst te beperken (zie OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds).

SGO-1SKC2TG-PR – MIDDELEN SECTORAAL AKKOORD DVO

Korte inhoud begrotingsartikel:

In het kader van begrotingsopmaak 2019 besliste de Vlaamse Regering om een budget van 6.011K euro vrij te maken voor sectorale akkoorden voor het Vlaams onderwijs, de social profit, De Lijn en de diensten van de Vlaamse Overheid. Dit budget was een opstap naar het ruimere budget dat vanaf 2020 beschikbaar werd gesteld voor sectorale akkoorden en stemt overeen met 1,1% van de loonmassa.

Het budget dat in 2019 werd vrijgemaakt werd enerzijds aangewend voor de verhoging van de eindejaarstoelage (4.958K euro) en anderzijds voor de verhoging van de toelage voor zaterdagprestaties (1.053K euro). In het sectoraal akkoord 2017-2019 werd tevens een engagement ingeschreven om het saldo van 1,1% van de loonmassa aan te wenden voor sectorale akkoorden in de volgende regeerperiode. Invulling van dit saldo impliceert dat in de begroting van 2022 (na indexering) een bedrag van 14.489K euro wordt ingeschreven voor de uitvoering van een volgend sectoraal akkoord. De onderhandelingspartners spraken af om dit bedrag niet enkel aan te wenden voor koopkracht verhogende maatregelen, maar ook voor een loopbaan- en beloningsbeleid gebaseerd op functiezwaarte.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	14.205	14.205
<i>Index</i>	284	284
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	14.489	14.489
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Behalve een indexering met 284K euro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

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.

De subsidie voor de werking van de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2022 wordt berekend op basis van het aantal personeelsleden in dienst en op pensioen op 1 januari 2022 en op basis van de parameter per gerechtigde.

Omdat de personeelsaantallen op 1 januari 2022 nog niet gekend zijn, wordt voorlopig vertrokken van het aantal gerechtigde op 1 januari 2021. Bij begrotingsaanpassing 2022 zal de subsidie nog worden aangepast aan het aantal gerechtigden op 1 januari 2022.

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 2021	2.151	2.151
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	2.151	2.151
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Er zijn voor dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SG0-1SKC2TY-IS – DAB OVERHEIDSPERSONEEL**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SG0-1SKC2TY-IS behelst de toelage aan de DAB Overheidspersoneel.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	4.776	4.755
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	1.963	1.984
BO 2022	6.739	6.739
Aanwending VAK-ruiter		

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

1.2.2. DAB'S**ONTVANGSTENARTIKELEN****SGA-2SKCATA-OW** – ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGA-2SKCATA-OW heeft betrekking op de eigen ontvangsten van de DAB Overheidspersoneel.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	5.858	0	0
Bijstelling BO 2022	14	0	0
BO 2022	5.872	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De eigen ontvangsten blijven stabiel t.o.v. BA 2021, t.t.z. enkel de ontvangsten uit de cluster Vlimpers kennen een lichte opwaartse bijstelling met 14K euro, de ontvangsten uit de clusters Leren/Opleidingen en R&S blijven gelijk met respectievelijk 400K euro geraamde ontvangsten voor cluster L&O en 150K euro geraamde ontvangsten voor 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.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	4.755	0	0
Bijstelling BO 2022	1.984	0	0
BO 2022	6.739	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

De toelage aan de DAB Overheidspersoneel stijgt met 1.984K euro. Deze stijging is de resultante van volgende bewegingen:

- Terugnname eenmalige kredieten BO 2021 voor een bedrag van 3.537K euro (voor financiering investeringkost nieuwe loonmotor)
- Terugdraai afoming niet aangewende coronamiddelen voor een bedrag van 21 K euro
- Een bedrag van 5.500K euro voor een brede waaier aan digitaliserings-initiatieven ingevolge implementatie van het 5-sporenbeleid en verdere uitrol van de digitale roadmap.

SGA-2SKCAZZ-OG – OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

Kredietevolutive:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	9.552	0	0
Bijstelling BO 2022	- 997	0	0
BO 2022	8.555	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Het overgedragen saldo werd aangepast aan de gegevens van de uitvoeringsrekening van het afgelopen jaar. Het overgedragen saldo daalt met 997K euro enerzijds door terugdraai van intering in het onbelaste saldo (afoming 21K euro van niet-gebruikte Corona-middelen) en anderzijds door terugdraai van de extra toegestane intering van 976K euro in het belaste saldo van Corona-middelen.

SGA-2SKCAZZ-OR – ONTVANGSTEN RESERVES**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGA-2SKCAZZ-OR geeft ontvangsten uit reserves weer.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	0	0	0
Bijstelling BO 2022	0	0	0
BO 2022	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er worden geen ontvangsten uit reserves verwacht in 2022.

SGA-2SKCAZZ-OU – OVER TE DRAGEN TEKORT VAN HET BOEKJAAR**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGA-2SKCAZZ-OU geeft het geraamde tekort van het boekjaar.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	0	0	0
Bijstelling BO 2022	0	0	0
BO 2022	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er wordt geen tekort verwacht voor 2022.

UITGAVENARTIKELEN**SGA-3SKC2TA-LO – ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-LO is het loonartikel van de DAB Overheids-personeel.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

Er zijn op dit artikel voor 2022 geen middelen voorzien omdat er op basis van huidige gegevens geen aanrekeningen op dit artikel zijn voorzien (er is op dit moment ook geen zicht op eventuele terugbetalingen voor opleidings- en loopbaancheques in het kader van uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2017-2019).

SGA-3SKC2TA-WT – ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel PGH-3PKC2TA-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:

- Vlimpersuitgaven: voor Vlimpers wordt het grootste gedeelte van de uitgaven besteed aan recurrente kosten. Deze hebben betrekking op de onderhouds-, ondersteunings- en licentiekosten voor applicaties om de Vlimperstoepassing draaiende te houden. In 2022 zal ook een belangrijk deel van de uitgaven worden aangewend voor het uitrollen van de implementatiefase van de nieuwe loonmotor alsook voor de verdere uitrol van de digitale roadmap.
- De recurrente uitgaven voor L&O (Leren & Ontwikkelen): hebben vooral betrekking op opleidingen die aangeboden worden aan de personeelsleden van de Vlaamse ministeries (opleiding uit open aanbod), competentie-screening in het kader van herplaatsingstrajecten alsook de coachingspool voor leidinggevenden. Projectmatig wordt er de laatste jaren ook sterk ingezet op de verdere digitalisering van het opleidingsaanbod (o.a. via een project digitale leerbibliotheek).
- De uitgaven in het kader van Rekrutering en Selectie (R&S). Deze eveneens hoofdzakelijk recurrente uitgaven hebben betrekking op uitgaven in het kader van procedures aanwervingen van het top- en middenkader, en allerlei werkingsmiddelen (zoals aankoop van credits en licenties selectie-instrumentarium) rond selecties.
- Het recurrente budget voor het Gemeenschappelijke Informaticasysteem van de Sociale Dienst.

Een belangrijk deel van de strategische en operationele doelstellingen van AgO wordt op dit begrotingsartikel aangerekend. Meer concreet betreft het volgende strategische- en operationele doelstellingen: SD 1 De juiste persoon op de juiste plaats (OD 1.4 Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid), SD 2 Een Vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid (OD 2.1. Ontwikkelen van een duurzaam loopbaanbeleid, OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen), SD 3 Versterken van het welzijnsbeleid, SD 5 Versterken van het leiderschap, SD 8 Gemeenschappelijke dienstverlening op het vlak HR.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	17.154	11.610
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 4.543	3.407
BO 2022	12.611	15.017
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Omschrijving	-4.543	3.407	
TOTAAL			

Toelichting andere bijstelling: -4.543 VAK

Er wordt uitgegaan van volledige vastlegging van de ontvangsten (dotatie + eigen inkomsten met verdeling over de werkingskosten van de DAB). De neerwaartse bijstelling met 4.543 is dan ook de resultante van:

- Terugname eenmalige VAK-intering voor financiering van de loonmotor (voor een bedrag van 6.520K euro)
- Netto stijging van de toelage aan de DAB met 1.963K euro (enerzijds door teruggave eenmalige kredieten t.b.v. 3.537K euro, anderzijds door verhoging van de toelage met 5.500K euro voor een brede waaier aan digitaliseringsinitiatieven ingevolge implementatie van het 5-sporenbeleid en verdere uitrol van de digitale roadmap)
- Stijging eigen ontvangsten met 14K euro

Toelichting andere bijstelling: -3.407 VAK

De VEK-bijstelling is gelijk aan de VAK-bijstelling min de eenmalige VAK-intering in het saldo t.b.v. 6.520K euro, maar plus een extra VEK-intering in het saldo t.b.v. 2.406K euro voor de betaling van de facturen bij het uitrollen van de implementatiefase van de loonmotor, alsook ten gevolge van terugdraaien van de intering in het belast saldo coronamiddelen 2020 (voor een bedrag van 976K euro).

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 2021	0	8.555

<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	- 2.406
BO 2022	0	6.149
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Intering in saldo		-2.406	VEK-intering in het saldo t.g.v. uitrollen implementatiefase loonmotor
TOTAAL		-2.406	

Bijkomende toelichting VEK-intering.

Het over te dragen saldo kent een relatief sterke daling door intering in het saldo (t.b.v. 2.406K euro) voor de betaling van de facturen bij het uitrollen van de implementatiefase van de loonmotor. De eenmalige investeringskost voor de aanschaf van deze loonmotor bedraagt 5.409K euro (zie nota VR m.b.t. gunningsbeslissing aankoop nieuw loonmotor), terwijl er in BO 21 maar 3.537K euro aan betaalmiddelen werd vrijgemaakt, of een tekort van 1.872K euro (gedurende de periode van uitrol van deze implementatiefase). Deze uitrol is voorzien in de jaren 2021 en 2022, wat impliceert dat de laatste facturen voor het uitrollen van deze fase ten laatste in 2022 moeten kunnen betaald worden.

Daarnaast voorziet AgO in het kader van de implementatie van de loonmotor een bijkomend budget van 534K euro (eveneens te betalen in 2022) voor het inzetten van drie profielen voor allerlei dienstverlening inzake het aanpassen van financiële rapporten alsook voor een aantal cruciale processen m.b.t. de loonverwerking met het oog op het behalen van een ISAE 3402-attestatie.

SGA-3SKC2ZZ-OH – OVERGEDRAGEN TEKORT VORIGE BOEKJAREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen tekort van vorige boekjaren.

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2021	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

Geen tekort van vorige boekjaren en geen wijzigingen op dit begrotingsartikel.

2. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Audit Vlaanderen wil een onafhankelijke, objectieve en bekwame partner zijn van de organisaties van de Vlaamse administratie. Audit Vlaanderen ondersteunt de organisaties van de Vlaamse administratie bij de beheersing van financiële, wettelijke en organisatorische risico's en wil zo een toegevoegde waarde leveren bij de uitbouw van efficiënte, effectieve, ethische en kwaliteitsvolle organisaties

Onder het inhoudelijk structuurelement (ISE) Audit Vlaamse overheid worden de activiteiten opgenomen:

- Versterken van het organisatie- en risicobeheer binnen het werkterrein Vlaamse administratie:
 - Via het uitvoeren van geplande auditopdrachten en het formuleren van aanbevelingen. Audit Vlaanderen hanteert hier diverse types van auditopdrachten (organisatie-audits, procesaudits, thema-audits, interbestuurlijke audits, IT-audits...).
 - Via het uitvoeren van audits op vraag (ad-hocopdrachten). Specifiek voor aangelegenheden, die betrekking hebben op de Vlaamse administratie, kan of kunnen de Vlaamse Regering of een lid ervan, leidend ambtenaren of voorzitters van de decentrale auditcomités een ad-hocopdracht aanvragen. Gelet op de beperkte capaciteit van Audit Vlaanderen, heeft de Vlaamse Regering op 17 februari 2012 beslist dat deze opdrachten door de aanvrager vergoed moeten worden.
 - Via forensische auditopdrachten die gestart worden bij ernstige indicaties van mogelijke onregelmatigheden. Ook deze opdrachten moeten binnen de Vlaamse administratie door de betrokken entiteit vergoed worden.
 - Door een coherente en afgestemde auditstrategie en -aanpak te hanteren waarbij maximaal rekening gehouden worden met de taakstelling en planning van de andere audit- en controleactoren.
- Advies en ondersteuning aanreiken o.b.v. auditwerkzaamheden aan de Vlaamse Regering en de entiteiten uit het werkterrein Vlaamse administratie:
 - Beleidsinput aanleveren. Op basis van haar auditwerkzaamheden maakt Audit Vlaanderen periodiek een analyse van mogelijke structurele of beleidsmatige verbeterpunten, aandachtspunten, opportuniteiten,... .
 - Versterken van de kennis over organisatie- en risicobeheer door het aanbieden van opleidingen, handreikingen, faciliteren van (bestaende) netwerken,... .

2.1. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

SD 1. Versterken van het organisatie- en risicobeheer binnen de Vlaamse administratie

OD 1.1 Verhogen van de maturiteit van het organisatie- en risicobeheer via audits

De krijtlijnen van de auditstrategie en de jaarlijkse auditplanning zitten vervat in het meerjarig ondernemingsplan van Audit Vlaanderen. De concretisering van deze auditstrategie en -planning worden later dit jaar bepaald en goedgekeurd door het auditcomité van de Vlaamse administratie en het auditcomité van de lokale besturen. Een aantal krachtlijnen of gemaakte keuzes voor de auditopdrachten op het niveau van de Vlaamse administratie voor 2022 kan ik u wel al meedelen.

Recent startte Audit Vlaanderen een audit op van de handhavingsprocessen binnen het beleidsdomein Omgeving. De resultaten hiervan worden verwacht in 2022. Daarnaast staan o.a. de uitvoering van een 10-tal risicogebaseerde auditopdrachten, een nieuwe interbestuurlijke audit over fietspaden en een 5-tal evaluaties van de maturiteit van het risicomangement gepland.

In 2022 zal Audit Vlaanderen de interne auditfunctie ter voorbereiding van een ISAE 3402 attestatie bij het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting verder opnemen.

Een integere werking van de overheid is van doorslaggevend belang voor de geloofwaardigheid van het overheidsoptreden. Het management van de diverse overheidsorganisaties moet permanent alert zijn voor de integriteitsrisico's die zich stellen. In het geval van (mogelijke) fraudegevallen of onregelmatigheden, zal Audit Vlaanderen ook in 2022 forensische opdrachten uitvoeren.

Analoog met voorgaande jaren levert Audit Vlaanderen eind 2022 beleidsgerichte rapporten op. Deze rapporten geven inzicht in de evolutie van de maturiteit van het risicomangement en de mate waarin organisaties werk maken van de realisatie van alle geformuleerde aanbevelingen. Deze rapporten versterken het politieke draagvlak en de betrokkenheid van de leidend ambtenaren voor de verdere uitbouw van de organisatiebeheersing en het risicomangement. De resultaten van deze rapporten geven de betrokken ministers input bij de evaluatie van de leidend ambtenaren.

OD 1.2. Verbeteren van de interbestuurlijke relaties en werking via audits

Sinds 2020 voert Audit Vlaanderen interbestuurlijke audits uit. De resultaten van dergelijke audits, die doorheen de verschillende bestuursniveaus lopen, kunnen enerzijds een sterke hefboom zijn bij het realiseren van mogelijke effectiviteits- of efficiëntiewinsten en/of anderzijds de interbestuurlijke relaties versterken.

In 2021 leverde Audit Vlaanderen de conclusies en aanbevelingen op van de interbestuurlijke audit over de leegstaande en verwaarloosde bedrijfsruimtes. Begin 2022 worden de resultaten van de governance-audit van het Federaal-Vlaams samenwerkingsverband kustwacht verwacht. Een nieuwe interbestuurlijke audit over de fietspaden staat gepland.

Samen met mijn betrokken collega's uit de Vlaamse Regering zal ik er over waken dat een gecoördineerde aanpak voor de realisatie van aanbevelingen die voortvloeien uit dergelijke audits wordt uitgewerkt.

OD 1.3. Optimaliseren van de afstemming tussen de verschillende audit- en controleactoren

Binnen de Vlaamse administratie zijn heel wat audit- en controleactoren actief. Een coherent audit- en controlebeleid, gebaseerd op single audit is het uitgangspunt. Dit houdt in dat dubbel werk vermeden wordt en controleactoren maximaal verder bouwen op elkaars werkzaamheden. Samen met Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed ontplooi ik in 2022 verdere initiatieven die de single audit gedachte binnen de Vlaamse administratie invullen.

In 2022 staat voor mij de verdere professionalisering van auditcomités centraal. Waar nodig, moedig ik de oprichting van nieuwe auditcomités, ook buiten het werkterrein van Audit Vlaanderen, aan. Daarnaast kijk ik uit naar de resultaten van de externe kwaliteitsreviews in 2022 over de werking van de verschillende auditcomités en de interne auditdiensten binnen de Vlaamse administratie. De conclusies en aanbevelingen bespreek ik met het auditcomité en binnen de Vlaamse Regering, en neem ik ter harte.

SD 2. Hefboomwerking: beleidsinput en versterken van kennis en competenties

OD 2.1. Beleidsinput aanleveren uit auditresultaten

Audit Vlaanderen heeft een objectief overzicht over wat er goed en minder goed loopt op het vlak van de werking van de Vlaamse administratie. De globale conclusies die Audit Vlaanderen trekt uit de verschillende auditopdrachten worden jaarlijks besproken op een overleg tussen het auditcomité van de Vlaamse administratie en de kernministers van de Vlaamse Regering.

In 2022 organiseer ik opnieuw een dergelijk overleg. Verbetersuggesties neem ik op en ik bewaak dat conclusies en aanbevelingen geen dode letter blijven.

OD 2.2. Versterken van de kennis over organisatie- en risicobeheer

Het is de verantwoordelijkheid van het management om organisatiebeheersing en risicomanagement op een doordachte en onderbouwde manier uit te bouwen in hun organisatie. Audit Vlaanderen is voor mij een belangrijke partner om samen met het Agentschap Overheidspersoneel organisaties hierbij te ondersteunen.

In 2021 werd de basis gelegd voor een structurele samenwerking tussen het Agentschap Overheidspersoneel en Audit Vlaanderen. In 2022 zal ik deze samenwerking verder aanmoedigen. Initiatieven die ik hierbij voor ogen heb zijn o.a. het uitwerken van een strategische visie op het VO-breed risicomanagement en de organisatie van netwerkmomenten met als thema risicomanagement.

2.2. BUDGETTAIR KADER

ISE AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Voor het ISE Audit Vlaamse overheid zijn er geen beleidskredieten in de begroting BO 2022 ingeschreven. De kredieten voor het ISE Audit Vlaamse overheid worden opgenomen onder het apparaatsprogramma SA. Zie punt VI Apparaatskredieten zonder Beleidsveld.

VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

1.1. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

PROGRAMMA SA – SGO – AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

	(duizend euro)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2021	2	286	0	30.181	30.133
Bijstelling BO 2022	3	0	0	295	295
BO 2022	5	286	0	30.476	30.428

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.

Het agentschap bevat ook een aantal dienstencentra, met name:

- het Dienstencentrum Personeelsadministratie (dat instaat voor de administratieve verwerking van en adviesverlening rond de personeels- en loonadministratie en de eerstelijnsdienstverlening levert voor zowel entiteiten als personeelsleden);
- het Dienstencentrum Welzijn (dat onder meer instaat voor de voorbereiding, organisatie en uitvoering van het beleid van de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel en de ontwikkeling van een VO-brede dienstverlening rond de thema's welzijn en integriteit);
- het Dienstencentrum Talent (dat dienstverlening aanbiedt m.b.t. in-, door- en uitstroom, leren en ontwikkelen, prestatiemanagement, functieclassificatie en personeelsplanning).

Ook de dienst Diversiteitsbeleid maakt deel uit van het Agentschap Overheidspersoneel, en in uitvoering van het regeerakkoord zijn onder meer ook de dienst GDPB, het business continuity management en het risicomanagement overgeheveld naar het Agentschap Overheidspersoneel. Het Agentschap Overheidspersoneel biedt tenslotte ook administratieve ondersteuning aan de werking van het Vlaams Pensioenfonds.

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.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	2	0	0
Bijstelling BO 2022	3	0	0
BO 2022	5	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

Er is een bijstelling met 3K euro (een kleine opwaartse bijstelling op basis van realisatiecijfers 2020).

SG0-9SACTZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

Kredietevolucie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	0	286	0
Bijstelling BO 2022	0	0	0
BO 2022	0	286	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

Inkomsten en uitgaven voor 2022 van het fonds GSD-V worden geraamd op 100K euro (op basis van de loonkost voor 2 personeelsleden, op termijn uitdovend). Inkomsten en uitgaven voor 2022 van het fonds voor personeelsleden met verlof worden geraamd op 186K euro. Dit impliceert dat op artikelniveau een totaal bedrag van $100 + 186 = 286$ K euro wordt voorzien (eenzelfde bedrag wordt voorzien aan uitgaven op artikel SG0-1SAC4ZZ-LO).

Er zijn geen bijstellingen in het kader van BO 2022.

UITGAVENARTIKELEN

SG0-1SAC2ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit artikel wordt aangewend voor de betaling van de lonen en de sociale lasten van de personeelsleden van AgO.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	27.107	27.107
<i>Index</i>	542	542
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 184	- 184
BO 2022	27.465	27.465
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting:

kredietevoluties:

	(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Personeelsbesparing 2022	-184	-184	Generieke personeelsbesparing ingevolge efficiëntie- en kern-takenwinsten
TOTAAL	-184	-184	

SG0-1SAC4ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SG0-1SAC4ZZ-LO vormt het spiegelbeeld van begrotingsartikel SG0-9SACTZZ-OW op de middelenbegroting.

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

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	286	286
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	286	286
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

Inkomsten en uitgaven voor 2022 van het fonds GSD-V worden geraamd op 100K euro (op basis van de loonkost voor 2 personeelsleden). Inkomsten en uitgaven voor 2022 van het fonds voor personeelsleden met verlof worden geraamd op 186K euro (op basis van 2,7 VTE gedetacheerde personeelsleden). Dit impliceert dat op artikelniveau een totaal bedrag aan uitgaven van $100 + 186 = 286K$ euro wordt voorzien (eenzelfde bedrag wordt voorzien aan inkomsten).

Er is geen bijstelling in het kader van BO 2022.

SGO-1SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

De kredieten van dit begrotingsartikel zijn bestemd voor de betaling van allerhande werkings- en ICT-kosten van het agentschap Overheidspersoneel.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	2.788	2.740
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	- 43	- 43
<i>Andere bijstellingen</i>	- 20	- 20
BO 2022	2.725	2.677
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting:**kredietevoluities:**

	(duizend euro)		
	VAK	VEK	Toelichting
Compensaties			
Naar QB0-1QCE2NY-IS	-4	-4	Teruggave werkingskosten
Naar SA0-1SAX2ZZ-WT	-39	-39	Teruggave werkingskosten
TOTAAL	-43	-43	

Bijkomende toelichting compensaties:

- Er wordt 4K euro (VAK/VEK) gecompenseerd naar QB0-1QCE2NY-IS voor teruggave eenmalige werkingskosten van het dienstencentrum Talent van het agentschap Overheidspersoneel naar VLM (OE).
- Er wordt 39K euro (VAK/VEK) gecompenseerd naar SA0-1SAX2ZZ-WT voor teruggave eenmalige werkingskosten van het agentschap Overheidspersoneel naar het departement KBBJ ingevolge fusie KB-BUZA in 2020.

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Besparing apparaat niet-loonkredieten	-20	-20	Generieke besparing in het kader van efficiëntie en focus op kerntaken
TOTAAL	-20	-20	

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

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2021	0	0	0	3.778	3.778
Bijstelling BO 2022	0	0	0	57	57
BO 2022	0	0	0	3.835	3.835

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.

ONTVANGSTENARTIKELEN**SGB-9SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGB-9SACAZZ-OW heeft betrekking op het algemene ontvangstenartikel van de Dienst van de Gouverneurs.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	0	0	0
Bijstelling BO 2022	0	0	0
BO 2022	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er worden geen ontvangsten verwacht in 2021, impliceert dat de geraamde ontvangsten ongewijzigd op nul blijven.

SGB-9SACTZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SGB-9SACTZZ-OW 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 2021	0	0	0
Bijstelling BO 2022	0	0	0
BO 2022	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Omdat er op dit moment geen gedetacheerde personeelsleden zijn, is er geen bijstelling van de kredieten in 2022.

UITGAVENARTIKELLEN

SGB-1SAC2ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SGB-1SAC2ZZ-LO heeft betrekking op de personeelskosten van de Dienst van de Gouverneurs, inbegrepen de provinciegouverneurs en arrondissementcommissarissen.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	3.174	3.174
<i>Index</i>	63	63
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	3.237	3.237
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Met uitzondering van een indexering met 63K euro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SGB-1SAC4ZZ-LO – LONEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGB-1SAC4ZZ-LO heeft betrekking op de uitgavenzijde van het begrotingsfonds Personeelsleden met verlof voor opdracht van de Dienst van de Gouverneurs. De spijziging van dit artikel verloopt via het ontvangstenartikel SGB-9SACTZZ-OW.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

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

SGB-1SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGB-1SAC2ZZ-WT is bestemd voor de ICT- en algemene werkingskosten van de vijf provinciale afdelingen van de Dienst van de Gouverneurs.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	604	604
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 6	- 6
BO 2022	598	598
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Besparing apparaat niet-loonkredieten	-6	-6	Generieke besparing in het kader van efficiëntie en focus op kerntaken
TOTAAL	-6	-6	

2. AGENTSCHAP AUDIT VLAANDEREN**PROGRAMMA SA – SB0 – AUDIT VLAANDEREN**

	(duizend euro)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2021	0	0	0	7.040	7.055
Bijstelling BO 2022	0	0	0	76	934
BO 2022	0	0	0	7.116	7.989

Audit Vlaanderen evalueert de organisatiebeheersing van de Vlaamse administratie en van de lokale besturen via audits en formuleert hierover aanbevelingen. Daarnaast sensibiliseert en informeert Audit Vlaanderen deze organisaties rond risicobeheersing. Audit Vlaanderen kan op eigen initiatief of op vraag van derden ook forensische opdrachten uitvoeren bij de entiteiten waarvoor ze bevoegd is.

ONTVANGSTENARTIKELEN

Het agentschap Audit Vlaanderen beschikt over geen ontvangstenartikelen.

UITGAVENARTIKELEN**SB0-1SAC2ZZ-LO – LONEN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit loonartikel is bestemd voor de personeelskosten van Audit Vlaanderen.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	4.073	4.073
<i>Index</i>	81	81
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	4.154	4.154
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting:

Geen kredietbewegingen bij BO 2022 buiten indexatie.

SB0-1SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit werkingsartikel is bestemd voor ICT en algemene werkingskosten van Audit Vlaanderen. Ook de kredieten voor het uitbesteden van auditopdrachten en de presentiegelden aan de leden van het auditcomité van de Vlaamse administratie en het auditcomité van de lokale besturen worden op dit artikel ingeschreven.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	2.967	2.982
<i>Index</i>	24	24
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 29	829
BO 2022	2.962	3.835
Aanwending VAK-ruiter	1.978	

Inhoudelijke toelichting:**kredietevoluties:****(duizend euro)**

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Opstap besparing apparaat (niet loon) 2022	- 29	- 29	Maatregelen regerakkoord efficiëntie en kerntaken
Bijstelling VEK-behoeften		858	Extra VEK nodig obv aanwending VAK-ruiter
TOTAAL	- 29	829	

De aanwending VAK-ruiter van 2021 naar 2022 wordt voorlopig geraamd op 1.978K euro.

Bij de BO 2022 wordt geen VAK-ruiter meer voorzien voor overdracht van 2022 naar 2023 m.b.t. Audit lokale besturen.

3. DAB AUDIT VLAANDEREN

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

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

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

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

Kredietevolucie:**(duizend euro)**

	AO	TO	LO
BA 2021	250	0	0
Bijstelling BO 2022	0	0	0
BO 2022	250	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

Raming van de eigen ontvangsten blijft ongewijzigd.

SBA-2SACAZZ-OG – OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen overschot van vorige boekjaren.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	639	0	0
Bijstelling BO 2022	- 150	0	0
BO 2022	489	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Audit Vlaanderen ondersteunt de gemeenschappelijke dienstencentra (AgO en DFB) bij de voorbereiding tot het behalen van de ISAE 3402-attestatie (internationale standaard voor uitbesteding) en zet ook in op de ontwikkeling van nieuwe audittechnieken en tools, zoals continuous control monitoring.

Voor de financiering van deze projecten werd bij de technische bilaterale BA 2019-BO 2020 afgesproken om de opgespaarde DAB-middelen aan te wenden via een intering van 150K euro gedurende vier jaar. In uitvoering hiervan wordt bij de BO 2022 150K euro in mindering gebracht op het overgedragen overschot vorige boekjaren.

SBA-2SACAZZ-OU – OVER TE DRAGEN TEKORT VAN HET BOEKJAAR**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel geeft het geraamde tekort van het boekjaar.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	0	0	0
Bijstelling BO 2022	0	0	0
BO 2022	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Ongewijzigd op nul.

UITGAVENARTIKELN**SBA-3SAC2ZZ-LO – LONEN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit is het loonartikel van de DAB Audit Vlaanderen.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting:

Ongewijzigd op nul.

SBA-3SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Op dit artikel worden de kosten van externe auditopdrachten en de kosten voor de uitbouw van continuous auditing aangerekend.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	400	400
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	400	400
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting:

De begrote werkingsuitgaven blijven ongewijzigd op 400K euro (250K euro eigen ontvangsten en 150K euro intering op saldo).

SBA-3SAC2ZZ-OV – OVER TE DRAGEN OVERSCHOT VAN HET BOEKJAAR**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	0	489
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	- 150
BO 2022	0	339
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting:**kredietevoluties:****(duizend euro)**

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Intering saldo		- 150	financiering projecten ISAE-attestatie en continuous control monitoring
TOTAAL		-150	

SBA-3SAC2ZZ-OH – OVERGEDRAGEN TEKORT VORIGE BOEKJAREN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen tekort van de vorige boekjaren.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2021	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting:

Ongewijzigd op nul.

VII. LIJST MET AFKORTINGEN

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
DAB	Dienst met Afzonderlijk Beheer
DFB	Departement Financiën en Begroting
GDPB	Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming
GSD-V	Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen
HR	Human Resources
ISAE	International Standard On Assurance Engagements
IT	Informatietechnologie
KPI	Key Performance Indicator (kritieke prestatie indicator)
L&O	Leren en Ontwikkelen
OFF	Organisme voor de Financiering van Pensioenen
OPZ	Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis
PDOS	Pensioendienst voor de Overheidssector
R&S	Rekrutering en Selectie
RPA	Robotic Process Automation
VO	Vlaamse overheid
VMSW	Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen
VPF	Vlaams Pensioenfonds
VPS	Vlaams personeelsstatuut
VTO	Vorming, Training, en Opleiding
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
WCAG	Web Content Accessibility Guidelines (richtlijnen m.b.t. webtoegankelijkheid)

VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'

In het begrotingsjaar 2022 zijn er geen decreetsevaluaties en nieuwe decretale initiatieven gepland. Voor wat betreft het Intern Structurelement HR zijn er wel enkele andere regelgevende initiatieven gepland, die hierna worden weergegeven per strategische doelstelling:

SD 1. De juiste persoon op de juiste plaats (OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid) + SD 2. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid + SD 3. Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden

Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de dynamisering van de Vlaamse overheid

Omschrijving:

De Vlaamse Regering nam op 25 juni 2021 akte van een conceptnota over het verder dynamiseren van de Vlaamse overheid. Dit traject naar een modern en dynamisch HR-beleid wordt in 2022 verder gezet en zal ertoe leiden dat de arbeidsvoorwaarden van de ambtenaren en de contractuele personeelsleden maximaal worden geharmoniseerd. In de evolutie hier naartoe onderscheiden we 5 sporen:

- Rechtspositie
- Loopbaan- en beloningsbeleid
- Ziekteregeling en re-integratie
- Pensioen
- Uitstroom

In 2022 zal een ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut worden opgesteld dat voor elk van deze 5 sporen de arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden van de Vlaamse overheid zal wijzigen.

Mijlpaal:

Eerste principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering: eerste helft 2022 (met oog op definitieve goedkeuring van het ontwerpbesluit eind 2022, zodat de gewijzigde arbeidsvoorwaarden op 1 januari 2023 in werking kunnen treden).

SD 2. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid (OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid)

Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de uitvoering van het sectoraal akkoord 2020-2021

Omschrijving:

Dit najaar werden de onderhandelingen opgestart met de vakbonden over het eerste sectoraal akkoord voor de diensten van de Vlaamse overheid in deze regeerperiode. Voor dit akkoord is een budget beschikbaar van 14,489 mio euro.

Deze onderhandelingen zullen aanleiding geven tot een aanpassing van de geldelijke bepalingen in het VPS.

Mijlpaal:

Eerste principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering: eerste helft 2022

SD 4. Versterken van het welzijnsbeleid (OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid) + SD 6. Samenwerken in diversiteit (OD 6.3. Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid)

Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de afstemming van de verlofstelsels deeltijdse prestaties wegens ziekte en deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap**Omschrijving:**

Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte en het verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap zijn momenteel verschillend geregeld:

- het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte is geregeld in artikel X 22 van het VPS;
- het verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap is geregeld in artikel X 27bis van het VPS.

Beide stelsels zullen worden geharmoniseerd, met daarbij duidelijke modaliteiten en beslissingscriteria voor het toekennen van deze verlofstelsels, en waarbij ook de verschillen tussen statutaire en contractuele medewerkers zoveel mogelijk zullen worden weggewerkt.

Mijlpaal:

Eerste principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering: begin 2023 (in 2022 wordt werk gemaakt van de analyse)