23-J (2022-2023) – Nr. 1
ingediend op 12 mei 2023 (2022-2023)

Beleids- en begrotingstoelichting

Hr-beleid en Audit Vlaamse Overheid

Begrotingsuitvoering 2022

verzendcode: BIN

Vlaams Parlement

I. INHOUDSTAFEL

I. INHOUDSTAFEL 2
II.INLEIDING DOOR DE MINISTER 3
III. SAMENVATTING 4
IV. HORIZONTALE DOELSTELLING 4
V. BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID 6
1. ISE HR 6
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 8
SD 3: Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden 9
SD 4: Versterken van het welzijnsbeleid 11
SD 5: Versterken van het leiderschap 12
SD 6: Samenwerken in diversiteit 12
SD 7: Modernisering deontologische code 14
SD 8: Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR 15
SD 9: Versterking van de organisatieontwikkeling 16
SD 10: Verhoogde betrokkenheid van de klant 17
1.2 Budgettair kader voor het begrotingsjaar 18
1.2.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's) 19
1.2.2. DAB's 29
2. ISE Audit Vlaamse overheid 32
2.1 Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement 34
SD 1: Versterken van het organisatie- en risicobeheer binnen de Vlaamse administratie 34
SD 2: Hefboomwerking: beleidsinput en versterken van kennis en competenties 35
2.2 Budgettair kader voor het begrotingsjaar 36
2.2.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's) 36
2.2.2. DAB's 36
VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD 36
1.1. Agentschap Overheidspersoneel 36
1.2. Agentschap Overheidspersoneel - Dienst van de Gouverneurs 41
2. Agentschap Audit Vlaanderen 44

3. DAB Audit Vlaanderen 47

VII. LIJST MET AFKORTINGEN 50

VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN' 51

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

In 2022 werd verder gebouwd aan de modernisering van HR-beleid van de Vlaamse overheid. De Vlaamse Regering nam op 16 december 2022 akte van de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. Deze finale versie van de conceptnota bevat waarbij versterkte contractuele arbeidsvoorwaarden en meer prestatiegericht belonen centraal staan. Het houdt rekening met bemerkingen die werden verzameld tijdens een intensief proces van overleg met de verschillende stakeholders waaronder de vakorganisaties.

Deze conceptnota werd vervolgens juridisch doorvertaald naar een aantal ontwerpbesluiten tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut die betrekking hebben op de 5 verschillende sporen:

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

De Vlaamse Regering keurde deze ontwerpbesluiten op 24 maart 2023 principieel goed.

Het spreekt voor zich dat deze historische hervorming een groot deel van de beleidscapaciteit vergde, maar ondertussen werden ook andere acties m.b.t. het Intern Structuurelement HR ondernomen, bijvoorbeeld:

- De invoering van fietsleasing bij de Vlaamse overheid;
- Het extern onderzoek bij een breed publiek in Vlaanderen naar het werkgeversimago van de Vlaamse overheid;
- Het afsluiten van het sectoraal akkoord 2020-2022 voor de diensten van de Vlaamse overheid;
- De ontwikkeling van een ontwikkeltraject voor top- en middenkader, dat zich focust op een uitdagende strategische verandering;
- De uitrol van het programma 'Gender in Topkader' met oog op het bereiken van een groter genderevenwicht in het topkader en het creëren van een inclusieve organisatiecultuur;
- De aansluiting van 22 entiteiten bij de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van de Vlaamse overheid.

Wat betreft het Intern Structuurelement Audit Vlaamse overheid, was 2022 een jaar waarin de nasleep van het coronavirus nog een beperkte rol opeiste. De resultaten bleven op peil. In 2022 leverde Audit Vlaanderen in totaal 112 auditrapporten op: 85 bij de lokale besturen en 27 bij de Vlaamse administratie.

Audit Vlaanderen werd ook zelf doorgelicht. De conclusie van de doorlichting in 2022 was dat "Audit Vlaanderen hooggewaardeerd wordt door haar opdrachtgevers en stakeholders".

Mijn administraties bereidden ook gecoördineerd de omzetting van de Europese Klokkenluidersrichtlijn voor. Deze samenwerking resulteerde in een gelijke versterkte bescherming van alle personeelsleden van zowel de lokale en provinciale besturen als van de Vlaamse overheid.

III. SAMENVATTING

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

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e BA	0	0	0	56.902	56.902
2e BA-JR	0	0	0	44.384	43.969
BU	0	0	0	41.907	41.390

PROGRAMMA SK – INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e BA	0	0	0	56.902	56.902
2e BA-JR	0	0	0	44.384	43.969
BU	0	0	0	41.907	41.390

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

IV. 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

In 2022 ontwikkelde de VUB (Vrije Universiteit Brussel) via een overheidsopdracht academische methodieken voor sensibiliserende correspondentietesten voor zowel de Vlaamse overheid als lokale besturen in opdracht van de dienst Diversiteitsbeleid om mogelijke discriminatie te detecteren. Van februari 2022 tot en met 15 januari 2023 voerde de VUB sensibiliserende correspondentietesten uit bij de Vlaamse overheid als werkgever. De VUB-onderzoekers organiseerden aanvullend focusgroepen met sollicitanten van de voorbije drie jaar en selectieverantwoordelijken om inzichten te verwerven in hun ervaringen met de gebruikte rekruterings- en selectie-instrumenten tijdens de verschillende selectiefasen van een selectieprocedure bij de Vlaamse overheid.

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. 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. In 2022 organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid met een externe partner opleidingen over digitale toegankelijkheid voor webontwikkelaars en webredacteurs van de Vlaamse overheid en lokale besturen. Voor deze opleidingen werd in 2022 4,5K euro vastgelegd. Tevens voerde de dienst Diversiteitsbeleid op basis van een steekproef vereenvoudigde en diepgaande audits uit van websites en applicaties van de Vlaamse overheid, lokale besturen, vzw's en bepaalde pagina's van scholen en kinderdagverblijven. Voor de diepgaande audits inzake digitale toegankelijkheid heeft de dienst in 2022 27K euro vastgelegd. Om digitale toegankelijkheid structureel te verankeren in digitale producten die de Vlaamse overheid aankoopt, werkte de dienst Diversiteitsbeleid inhoudelijk mee aan een nieuwe clausule over webtoegankelijkheid voor overheidsopdrachten.

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 gelijke kansen- 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 de DAB Overheidspersoneel, de subsidie voor de vzw Sociale Dienst en de subsidie voor het Organisme voor de Financiering van de Pensioenen (2de pensioenpijler).

De voor dit inhoudelijk structuurelement **bevoegde entiteiten** bij de diensten van de Vlaamse overheid zijn het Agentschap Overheidspersoneel en het Vlaams Pensioenfonds.

Het **Agentschap Overheidspersoneel** is een intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid dat overeenkomstig het oprichtingsbesluit van 11 juni 2004 is opgericht voor de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het beleid inzake overheidspersoneel en organisatieontwikkeling.

Het **Vlaams Pensioenfonds** is een privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap dat overeenkomstig het oprichtingsdecreet van 23 november 2018 als doel heeft om aan de aangeslotenen pensioenuitkeringen uit te betalen bij pensionering en de activiteiten te verrichten die eruit voortvloeien.

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 is mijn administratie gestart met de uitwerking van een geactualiseerde beleidskader om zicht te krijgen op de huidige en toekomstige personeelsbehoeften, zowel op entiteitsniveau als VO-breed. Dit kader geeft de modaliteiten weer binnen dewelke de entiteiten het personeelsplan van hun entiteit moeten opmaken en laten goedkeuren.

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 begeleidde mijn administratie het voorbije jaar verschillende 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 heeft in 2022 een eerste aanzet gedaan voor een richtinggevend kader om entiteiten te ondersteunen bij het maken van keuzes tussen de verschillende mogelijke tewerkstellingsvormen. Dit kader zal in 2023 verder uitgewerkt en gefinaliseerd worden aan de hand van een evidence-based benadering.

OD 1.3. Employer branding

Op basis van intern onderzoek naar het werkgeversimago van de Vlaamse overheid bij haar personeelsleden, zette AgO gerichte campagnes op en paste ze haar storytelling aan op het eigen LinkedIn-kanaal. Daarenboven liet AgO in 2022 een extern onderzoek uitvoeren bij een breed publiek in Vlaanderen. De resultaten van de analyse worden in 2023 omgezet in bijkomende communicatie-initiatieven die de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever verbeteren of promoten. Voor dit extern onderzoek werd in 2022 10K euro bijkomend budget voorzien om de doelgroep van het onderzoek uit te breiden.
AgO optimaliseerde en onderhield verder onze arbeidsmarktcommunicatiekanalen. Hiervoor werd in totaliteit 149K euro vastgelegd.

Via enkele AgO optimaliseerde en onderhield ten slotte ook verder onze arbeidsmarktcommunicatiekanalen. Hiervoor werd in totaliteit 149K euro vastgelegd.

OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid

Mijn administratie werkte een eerste talentpool voor knelpuntfuncties uit. De piloot talentpool nam een eind in het najaar van 2022. De verworven inzichten uit de piloot worden meegenomen in de uitwerking van toekomstige dienstverlening op vlak van talentmanagement. Daarnaast werd de huidige dienstverlening in de context van arbeidsbemiddeling en arbeidsmobiliteit in kaart gebracht. Verder werden in 2022 verkennende gesprekken gehouden met de andere besturen om mogelijkheden tot interfederale mobiliteit te onderzoeken.

OD 1.5. Versoepeling van de diplomavoorwaarden

De EVC-procedure is een specifieke procedure waarmee de Vlaamse overheid kandidaten kan aanwerven die niet aan de diplomavoorwaarden voldoen, maar wel over de nodige kennis of (beroeps)ervaring beschikken. Het doel is om deze procedure aan te wenden binnen de diensten van de Vlaamse overheid om meer kansen te bieden aan kandidaten die over de benodigde competenties beschikken. Om dit te realiseren is een vereenvoudiging van de bestaande EVC-procedure noodzakelijk. Mijn administratie zette hiertoe in 2022 de voorbereidende stappen.

SD 2. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid

OD 2.1. Ontwikkelen van een duurzaam loopbaanbeleid

Het invoeren van een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid is één van de vijf sporen in het traject naar een modern en dynamisch HR-beleid (zie SD 3 'uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden'). Speerpunten binnen het loopbaanbeleid zijn het wegwerken van de drempels voor interne mobiliteit, en het in beschouwing nemen van competenties en talenten bij instroom- en doorstroomprocedures.

Ook in 2022 zette ik in op duurzame loopbanen. In het kader hiervan werkte mijn administratie verder aan een specifiek aanbod om kwetsbare profielen te heroriënteren en/of te begeleiden naar een zinvolle inzet binnen de Vlaamse overheid. Hierbij werden de opgedane inzichten uit de pilootfase in 2021 omgezet in specifieke beleidsvoorstellen betreffende interne mobiliteit en loopbaanbeleid, zoals de hervorming van het instrument 'herplaatsing' naar 'begeleide heroriëntering'. Deze beleidsvoorstellen werden opgenomen in de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5- sporenbeleid'.

OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen

Het actieplan 'Iedereen Digitaal' ondersteunt de digitale transformatie binnen de Vlaamse overheid (budget 399,3K euro). Dit actieplan zal de digitale vaardigheden van de medewerkers van de Vlaamse overheid in kaart brengen, de hiaten met vereiste vaardigheden detecteren en deze vaardigheden aanscherpen. Op deze manier verhoogt de digitale wendbaarheid van personeelsleden, een noodzakelijke voorwaarde om de inzetbaarheid van personeelsleden te garanderen of te verhogen, in hun huidige of toekomstige job. In 2022 gunde mijn administratie de overheidsopdracht, ter realisatie van het actieplan in de komende jaren.

In 2022 werden 40 personeelsleden van 15 entiteiten opgeleid zodat ze zelf vaktechnische digitale leerinhoud kunnen aanmaken. Deze personeelsleden hebben een lerend netwerk waarin ze goede praktijken kunnen uitwisselen.

Mijn administratie stelt via een raamcontract een digitale leerbibliotheek ter beschikking met meer dan 130 opleidingen rond generieke vaardigheden. Eind 2022 namen 25 entiteiten af van het raamcontract waardoor een 15.000 medewerkers toegang hebben tot die digitale leerbibliotheek.

In 2022 zette AgO verder in op de professionalisering van HR en het aanbieden van leerinitiatieven rond de thema's leiderschap, loopbaan, welzijn en hybride werken. Hierbij werd vooral ingezet op blended leren, een combinatie van klassikaal en online leren.

Naast verschillende gratis aangeboden leermomenten, werd door AgO in 2022 voor 193K euro aan betalende leerinitiatieven georganiseerd.

OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid

Deze conceptnota actualiseerde een eerdere versie en houdt rekening met bemerkingen die werden verzameld tijdens een intensief proces van overleg met de verschillende stakeholders. Zoals onder OD 2.1 vermeld is een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid één van de vijf sporen om de Vlaamse overheid te dynamiseren. Het belang van prestaties en competenties zal hierbij toenemen en het belang van anciënniteit zal worden verminderd. In 2022 werd het nieuwe

loongebouw verder ontwikkeld met oog op invoering ervan vanaf 1 januari 2024 (simulatietool nieuw loongebouw: 165K euro). Hierbij werd onder meer aandacht besteed aan de juridische onderbouwing, ondersteunende dienstverlening, systeemtechnische aanpassingen, communicatie en verandermanagement.

Einde 2022 werden de onderhandelingen met de vakbonden afgerond over het sectoraal akkoord 2020-2022 voor de diensten van de Vlaamse overheid. In 2023 zal ik werk maken van de implementatie van dit akkoord dat zowel recurrente koopkracht verhogende maatregelen (29.997K euro) als kwalitatieve maatregelen bevat.

SD 3. Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden

Vandaag hebben de statutaire en contractuele personeelsleden verschillende arbeidsvoorwaarden. Om als Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever te blijven, zijn sterke geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden noodzakelijk.

Het traject hier naartoe onderscheiden loopt via 5 sporen:

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

Deze werden verder uitgewerkt in de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. Deze conceptnota actualiseerde een eerdere versie en houdt rekening met bemerkingen die werden verzameld tijdens een intensief proces van overleg met de verschillende stakeholders. De Vlaamse Regering keurde de ontwerpbesluiten tot verankering van deze concepten in het Vlaams Personeelsstatuut op 24 maart 2023, principieel goed. De ontwerpbesluiten worden onderhandeld in de schoot van het Sectorcomité XVIII.

OD 3.1. De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling

De voormelde conceptnota gaan uit van de evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling, namelijk deze op basis van een arbeidsovereenkomst met verbeterde voorwaarden. Een uitzondering wordt voorzien voor zogenaamde gezagsfuncties, die statutair zullen ingevuld worden.

OD 3.2. De hervorming van het ziekteverlof

Zoals hierboven vermeld heeft één van de vijf sporen in voormelde conceptnota betrekking op de hervorming van de ziekteregeling. Hiervoor werd in 2022 extern advies ingewonnen ten belope van 24K euro. Dit resulteerde in een voorstel voor een verbeterde ziekteregeling voor contractuele personeelsleden waardoor er minder verschillen zullen zijn tussen de contractuele en statutaire personeelsleden.

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, de Vlaamse Gemeenschapscommissie, en de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, bekend onder de commerciële naam De Watergroep. In de zomer van 2022 heeft ook het eigen vermogen Flanders Hydraulics zijn voornemen kenbaar gemaakt om aan te sluiten (met ingang van 1 januari 2023). 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 bedroeg de werkingssubsidie voor het Vlaams Pensioenfonds 509K euro en werd 9.673K euro (inclusief RSZ) uitgetrokken voor de bijdragen aan de opbouw van de tweede pensioenpijler.

In 2022 werd overleg opgestart tussen vertegenwoordigers van het Vlaams Pensioenfonds, OFP Prolocus (de rechtsopvolger van OFP ProvAnt) en de VVSG om na te gaan of er kan worden samengewerkt tussen het Vlaams Pensioenfonds en Prolocus. Dit onderzoek zal ten vroegste in 2025 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 2022 ondernam ik een aantal acties tot uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn.
Naast inzetten op een geïntegreerde en complementaire samenwerking tussen de verschillende welzijnsactoren, nam ik bijkomend initiatief ter versterken van het welzijn en de welzijnscultuur binnen de Vlaamse overheid. Het welzijnskompas is één van den instrumenten om entiteiten hierin te ondersteunen. Mijn administratie zorgde voor de nodige bekendmaking en opleidingen in het concrete gebruik ervan. Daarnaast tekende mijn administratie een versterkt aanwezigheidsbeleid uit. In dit beleidskader staan dialoog, een open cultuur en het vroegtijdig herkennen van signalen van onwelzijn centraal. In 2023 zet ik hier verder op in.

Vervolgens zette ik opnieuw in op het project Gezond Leven Op Het Werk, een jaarprogramma met acties die personeelsleden helpen om gezonder te eten, minder stil te zitten, meer te bewegen en veerkrachtiger om te gaan met stress (41K euro).
Daarnaast is er ook een pool van veerkrachtcoaches die personeelsleden helpt hun veerkracht te versterken en zo hun werkplezier en inzetbaarheid te verhogen. In 2022 investeerde ik in de opleiding van bijkomende veerkrachtcoaches en werd de pool versterkt met 10 veerkrachtcoaches (35K euro).

OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid

Eén van de sporen in het 5-sporenbeleid heeft betrekking op ziekteregeling en re-integratie. Mijn administratie bereidde daarvoor in 2022 een beleidskader re-integratie voor.

Mijn administratie bleef ook in 2022 inzetten op professionalisering van de actoren die rond re-integratie werken, inclusief leidinggevenden en HR-medewerkers (incl. ondersteuning via inhouse re-integratiecapaciteit: 76K euro). In dit kader werkte mijn administratie een overzichtspagina over re-integratie uit voor leidinggevenden en HR-verantwoordelijken.

Ik wil actief beleid voeren om personeelsleden met (langdurige) gezondheidsproblemen alle kansen te geven om terug te re-integreren op de werkvloer en hen ondersteunen om duurzaam aan het werk te blijven. De verlofstelsels deeltijdse prestaties wegens ziekte en deeltijdse prestaties wegens handicap en chronische ziekte zijn hierbij belangrijke instrumenten. In 2022 startte mijn administratie aan een beleidskader waarin deze verlofstelsels op elkaar zijn afgestemd.

SD 5. Versterken van het leiderschap

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

AgO heeft een ontwerpraamwerk opgemaakt dat een kader zal vormen voor de verdere uitbouw van de dienstverlening op vlak van leiderschap. Dit raamwerk zal in 2023 gefinaliseerd worden in samenspraak met een aantal academische experten en interne stakeholders met het oog op het verwerven van draagvlak. In het raamwerk maakt mijn administratie ook de koppeling met het traject 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid', zodat dit meegenomen wordt bij de ontwikkeling en uitrol van bijkomende ondersteuning voor de leidinggevenden van de Vlaamse overheid.

OD 5.2. Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevenden

In 2022 organiseerde mijn administratie een ontwikkeltraject voor top- en middenkader, dat zich focust op een uitdagende strategische verandering (13K euro). De voorbereidingen werden opgestart om in 2023 een aangepast ondersteuningsaanbod voor de leidinggevenden in het kader van de implementatie van het 5-sporenbeleid (bv. prestatiemanagement) uit te rollen. Om de Vlaamse overheid te positioneren als een aantrekkelijke werkgever willen we het belang van prestaties en competenties laten toenemen in de loonvorming. De leidinggevenden vervullen in het prestatiemanagement een cruciale rol. Het is essentieel dat alle leidinggevenden voldoende voorbereid zijn om deze rol op te nemen.

AgO organiseerde verder verschillende opleidingen in open aanbod, zoals een opleiding rond prestatiemanagement, coachende vaardigheden voor leidinggevenden, een vlotte start en teambetrokkenheid. Tot slot biedt mijn administratie ook nieuwe dienstverlening op vlak van teamcoaching en mentoring aan (36K euro voor beheer van de gehele coaching pool).

OD 5.3. Verhoging van de mobiliteit bij het management

Mijn administratie is gestart met het uitwerken van een voorstel om de samenwerking binnen de Vlaamse overheid te optimaliseren. Het verhogen van de mobiliteit bij het management wordt hierin meegenomen als hefboom om deze samenwerking te stimuleren.

SD 6. Samenwerken in diversiteit

OD 6.1. Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen

In 2022 zette de Dienst Diversiteit verder in op de ondersteuning van de entiteiten om een sterk en inclusief diversiteitsbeleid te voeren. De dienst Diversiteitsbeleid ondersteunde de 53 diversiteitsambtenaren van de entiteiten die ressorteren onder het toepassingsgebied van de Dienst Diversiteitsbeleid via individuele onthaal- en opvolgingsgesprekken, de tweemaandelijkse Commissie Diversiteit Vlaamse overheid, nieuwsbrieven, opleidingen, intervisies en ondersteunende instrumenten. De dienst legde 8,6K euro vast voor een workshop voor de diversiteitsambtenaren voor ondersteuning bij het schrijven van een diversiteitsplan en de individuele begeleiding van de Vlaamse Landmaatschappij (VLM) en het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum (OPZ) Geel voor het ontwikkelen en voeren van een duurzaam diversiteitsbeleid in deze entiteiten. Voor een inclusief diversiteitsbeleid dat gedragen wordt van onderuit faciliteerde de dienst Diversiteitsbeleid personeelsnetwerken van personeelsleden uit de kansengroepen en betrokken personeelsleden, HR-verantwoordelijken en leidinggevenden. De dienst Diversiteitsbeleid organiseerde in samenwerking met het personeelsnetwerk Mozaiko voor personeelsleden van buitenlandse herkomst het Festival van Verbinding gericht op personeelsleden van de Vlaamse overheid die mee willen bouwen aan een diverse en inclusieve organisatie. Voor de activiteiten van de verschillende personeelsnetwerken legde de dienst Diversiteitsbeleid 43,2K euro vast.

AgO en de dienst Diversiteitsbeleid rolden in 2022 het programma 'Gender in Topkader' verder uit met oog op het bereiken van een groter genderevenwicht in het topkader en het creëren van een inclusieve organisatiecultuur (aandeel AgO: vastlegging van 22K euro). De dienst Diversiteitsbeleid legde in 2022 30K euro vast voor verschillende initiatieven, onder meer de ontwikkeling van de sensibiliserende podcast 'Topvrouwen'.

De dienst Diversiteitsbeleid organiseert een halfjaarlijkse diversiteitsmonitoring om het aandeel van personeelsleden uit ondervertegenwoordigde groepen nauwgezet te kunnen opvolgen. Deze cijfers worden gepubliceerd op de webpagina over Bedrijfsinformatie van de Vlaamse overheid. In 2022 werd daarvoor 12,5K euro vastgelegd.

Ten slotte heeft de dienst Diversiteitsbeleid in 2022 een nieuw genderonderzoek naar werksituatie en salaris bij de Vlaamse overheid opgeleverd in samenwerking met Statistiek Vlaanderen. Het rapport toont aan dat er geen indicaties van directe loondiscriminatie zijn. De loonverschillen volgens gender zijn te verklaren door een combinatie van factoren zoals niveau, leeftijd, dienstanciënniteit, aantal werkdagen per jaar, statuut, beleidsdomein en entiteit.

OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels

Het wegwerken van drempels in processen van rekrutering en selectie is een belangrijke doelstelling van het Vlaams diversiteitsbeleid. Om deze doelstelling te realiseren werkten de dienst Diversiteitsbeleid en het Selectiecentrum van AgO in 2022 nauw samen. In samenwerking met AgO verruimde de dienst Diversiteitsbeleid de publicatiekanalen voor vacatures van de Vlaamse overheid

met specifieke aandacht voor het aanspreken van kandidaten uit de ondervertegenwoordigde groepen.

Om de kennismaking met de Vlaamse overheid te bevorderen, zette ik in 2022 opnieuw in op een sterk, gecoördineerd stagebeleid voor kandidaten uit de kansengroepen. In 2022 legde de dienst Diversiteitsbeleid 265K euro vast voor de tewerkstelling van jobstudenten uit de kansengroepen bij de Vlaamse overheid. De dienst Diversiteitsbeleid besteedde 147K euro aan bezoldigde stage- en leertrajecten van personen uit de kansengroepen.

De dienst Diversiteitsbeleid en AgO hebben in 2022 ook sterk ingezet op het vergroten van integrale toegankelijkheid en inclusie via bepalingen in het nieuwe bestek voor selectie-instrumenten. Hierdoor worden de reguliere instroomkanalen inclusiever voor sollicitanten met een handicap of chronische ziekte en daarmee ook voor alle sollicitanten bij de Vlaamse overheid. De dienst Diversiteitsbeleid heeft in dialoog met vertegenwoordigers van personen met een handicap en in samenwerking met AgO eveneens een voorstel uitgewerkt om drempels weg te werken die de doorstroom van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte mogelijk maken na aanwerving via een voorbehouden betrekking. Op basis van die dialoog werd besloten om in te zetten op objectieve werving en om parallel te werken aan de toegankelijkheid van de standaard selectieprocessen en het testarsenaal.

De dienst Diversiteitsbeleid heeft in 2022 5K euro aan projecten opgezet over taaltoegankelijkheid samen met het Huis van het Nederlands Brussel. Daarenboven werd 10,5K euro uitgetrokken voor lessen Nederlands voor anderstalige stagiairs en personeelsleden en 10K euro voor het ondersteunen van taaloefenkansen op de werkvloer via een systeem van taalbuddies.

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

De dienst Diversiteitsbeleid heeft in 2022 587K euro vastgelegd voor de aankoop van een brede waaier van tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte om ervoor te zorgen dat ze in de beste omstandigheden duurzaam aan de slag kunnen blijven. Voorbeelden van ondersteunende maatregelen zijn aangepast kantoormateriaal of –meubilair, aangepaste software, opleiding, jobcoaching en woon-werkverkeer met het openbaar vervoer of met de wagen. De dienst Diversiteitsbeleid heeft in 2022 tevens een verkenning afgerond voor de aanstelling van een huistolk Vlaamse gebarentaal om het recht op redelijke aanpassingen van personeelsleden met een auditieve beperking te garanderen.

Om de sterk groeiende vraag aan tewerkstellingsondersteunende maatregelen kwalitatief te kunnen blijven opvangen is de dienst Diversiteitsbeleid in 2022 gestart met de optimalisering van prioritaire, gedeelde dienstverleningsprocessen met AgO.

Ook heeft de dienst Diversiteitsbeleid verschillende delen van het Vlaams Personeelsstatuut afgetoetst aan het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en heeft het de nieuwe ontwerpteksten van het Vlaams Personeelsstatuut in het kader van de 5-sporen gescreend op vlak van diversiteit en inclusie.

De dienst Diversiteitsbeleid en AgO hebben tot slot verder werk gemaakt van een grondige analyse van de mogelijkheden om de ongelijkheden tussen de medische verlofstelsels voor contractuele en statutaire personeelsleden met een (handicap of chronische) ziekte zoveel mogelijk weg te werken (zie ook onder OD 4.2.).

SD 7. Modernisering deontologische code

Een sterk integriteitsbeleid vormt mee de basis voor het vertrouwen van de burger in de overheid. De deontologische code is hiervoor een belangrijk instrument. Mijn administratie zette daarom verder in op een grondige voorbereidende administratieve en juridische analyse voor de modernisering van deze code. Naast deze deontologische code is een ander belangrijk aspect van het integriteitsbeleid de bescherming van de klokkenluiders. In 2022 stelde ik een naar aanleiding van de Europese richtlijn een wijziging van het Bestuursdecreet voor met een uitgebreide bescherming voor Klokkenluiders. Dit ontwerpdecreet werd op 16 november 2022 aangenomen door het Vlaams Parlement. Mijn administratie bereidde in 2022 de implementatie van de vernieuwde klokkenluidersregeling voor. Door interne en externe meldingskanalen in te richten en represailles naar aanleiding van een melding te verbieden, helpt de klokkenluidersregeling de vrijheden in Vlaanderen te garanderen.

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. AgO ontzorgt de entiteiten van de Vlaamse overheid door het aanbieden van een gemeenschappelijke HR-dienstverlening. Op die manier boekte AgO al heel wat kwaliteits- en efficiëntiewinsten en realiseerde ik bijkomende schaalvoordelen onder meer op het vlak van de dossierbehandeling personeelsadministratie, loonverwerking, dienstverlening sociale dienst, rekrutering & selectie, …

Daarnaast bereidde AgO de aanpassingen van de HR-systemen en de HR-dienstverlening voor met het oog op de invoering van het 5-sporenbeleid.

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. Hierover werd ook in 2022 gerapporteerd aan de Strategische Stuurgroep HR-Dienstverlening en Systemen, het Strategisch HR-platform en het Voorzitterscollege.

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

Ik voerde in 2022 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 uit. In 2022 sloten 22 entiteiten aan bij de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van de Vlaamse overheid. Daarnaast werd de aansluiting van 7 entiteiten in januari 2023 voorbereid. Tegen 1 januari 2024 zullen alle entiteiten van de Diensten van de Vlaamse overheid (met uitzondering van de OPZ's Geel en Rekem) aangesloten zijn op de A tot Z dienstverlening van het Selectiecentrum bij AgO.

Ook inzake het verder uitbouwen van de gemeenschappelijke dienstverlening 'leren en ontwikkelen' zijn efficiëntiewinsten en kwalitatieve verbeteringen gerealiseerd, zoals het beheren van de pool van ontwikkelaars van e-learning. Hiermee zet ik 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 zette ik verder in op de flexibilisering van het aanbod inzake woon-werkverkeer, bijvoorbeeld door flexibele abonnementsformules en fietsleasing (vastleggingen voor 85K euro) te implementeren. Meer dan 2000 personeelsleden van de Vlaamse overheid gingen eind 2022 in op die laatste mogelijkheid.

Bij de inkanteling van de VMSW in Wonen Vlaanderen op 1 januari 2023 sloot mijn administratie dit agentschap aan op de HR-dienstverlening 'personeelsadministratie' van AgO.

OD 8.2. Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening

Binnen de roadmap digitalisering werkte ik verder aan performante HR-toepassingen. In 2022 zette ik onder meer in op de migratie van de hosting van het datacenter (973K euro), het opstellen van een impactanalyse voor de implementatie van het 5-sporenbeleid (666K euro), automatisering (bijvoorbeeld door Robotic Process Automation voor de indiensttreding van jobstudenten) en het project Fluid afwezigheden (mobiel toegankelijk maken van de selfservice). Samen met externe partner Alight bereidde ik de ontwikkeling van een nieuwe SAP-loonmotor voor die in 2023 geïmplementeerd zal worden (1.731K euro).

Alle digitaliseringsinitiatieven worden steeds ingebed binnen het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Eind 2022 werd een nieuwe ISAE 3402 rapportering opgeleverd die de beheersbaarheid van het proces loonadministratie verder verhoogde (53K euro). De aanbevelingen uit dit rapport neem ik mee naar 2023.

SD 9. Versterking van de organisatieontwikkeling

OD 9.1. Opvolging en ondersteuning van de fusies van entiteiten

Mijn administratie ondersteunt de entiteiten van de Vlaamse overheid bij reorganisaties en fusies. Zo was er in 2022 de fusie van Wonen-Vlaanderen met de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen (VMSW).

De Vlaamse Regering nam, in het kader van de Vlaamse Brede Heroverweging, op 19 november 2021 akte van een mededeling, waarmee voor de jaren 2022-2024 8 thema's werden vastgelegd waarvoor uitgaventoetsingen zullen gebeuren. Eén van deze uitgaventoetsingen heeft betrekking op de organisatiestructuur van de Vlaamse overheid.
Een externe partner, hierin ondersteund door AgO, zal vanaf 2023 onderzoeken in welke zin de organisatiestructuur van de Vlaamse overheid kan worden geoptimaliseerd. De Vlaamse Regering gaf in dit kader op 18 november 2022 haar goedkeuring aan het bestek. De gunning is voorzien voor begin 2023.

OD 9.2. Ondersteuning van de entiteiten op vlak van organisatieontwikkeling

AgO startte in 2022 in samenwerking met Het Facilitair Bedrijf met de hernieuwing van de raamovereenkomsten op vlak van strategisch management, personeelsplanning, procesmanagement en organisatiedesign. Daarnaast zijn ook de voorbereidingen gestart voor de hernieuwing van de raamovereenkomsten leiderschap en coaching en voor een nieuwe raamovereenkomst talentmanagement. In 2022 zette AgO het netwerk organisatieontwikkeling verder. Mijn administratie ondersteunt ook de entiteiten van de Vlaamse overheid bij de implementatie van mijn omzendbrief hybride werken.

OD 9.3. Optimalisering van risicomanagement

Mijn administratie ondersteunt de maturiteitsverhoging van het risicomanagement bij de entiteiten van de Vlaamse overheid. In dit kader werden de raamcontracten voor ondersteuning op vlak van risicomanagement, crisiscommunicatie en crisisoefeningen geactualiseerd. Verder werd tijdens de twee netwerken organisatieontwikkeling ingegaan op het thema risicomanagement. Tot slot heeft AgO een opleiding rond risicomanagement en een kennisaanbod ontwikkeld, dat in 2023 uitgerold kan worden.

SD 10. Verhoogde betrokkenheid van de klant

Ik hecht veel waarde aan het samenbrengen en betrekken van de entiteiten in de Vlaamse overheid. In 2022 kon een vertegenwoordiging van leidend ambtenaren en van HRBP's geregeld hun inbreng geven over actuele beleidsthema's via het Strategisch HR-platform. In de Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening en -systemen hebben zij ook mee vorm gegeven aan de gemeenschappelijke dienstverlening van AgO. Afgelopen zomer ging ik als minister tevens rechtstreeks in dialoog met de groep van HRBP's over de HR-uitdagingen waar zij voor staan. Verder heeft AgO de HR-groep in de entiteiten maximaal geïnformeerd, betrokken en geïnspireerd via tweewekelijkse HR-nieuwsbrieven, driewekelijkse HR-infonetwerken en zeven HRBP-netwerken. Ten slotte ging in 2022 voor het eerst sinds de coronacrisis een fysiek HR-netwerk door voor de groep van HR-generalisten. Tijdens dit event kon deze groep met elkaar in dialoog gaan, werden goede HR-praktijken uitgewisseld en gaf mijn administratie meer duiding bij de AgO-dienstverlening.

1.2. BUDGETTAIR KADER

HR, MVG excl. DAB

						(duizend euro)
	VAK			**VEK**		
2022	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
ESR-uit-gaven WT, LO, PR	47.987	35.469	32.992	47.987	35.054	32.475
Toe-lagen IS	8.915	8.915	8.915	8.915	8.915	8.915
Overige LE, PA, andere	0	0	0	0	0	0
Totaal	**56.902**	**44.384**	**41.907**	**56.902**	**43.969**	**41.390**

Inhoudelijke toelichting evolutie:

De belangrijkste wijziging voor wat de bijstelling van de kredieten in het kader van "2e BA-JR" betreft, situeert zich op het vlak van een aantal herverdelingen:
- een herverdeling vanuit de provisie Vlaamse Veerkracht voor project 52 (Iedereen Digitaal - Digibuddies) voor een bedrag van 400K euro
- een herverdeling vanuit de Oekraïneprovisie (voor de versterking en ondersteuning van het CCVO) voor een bedrag van 100K euro
- twee herverdelingen van de indexprovisie naar de verschillende loonartikels (op de beleidskredieten) naar aanleiding van diverse overschrijdingen van de spilindex 2022 voor in totaal een bedrag van 2.133K euro; alsook door de verdeling van het voor het Sectoraal Akkoord beschikbare middelen. Het hiervoor beschikbare budget (t.b.v. 15.151K euro) werd in december 2022 herverdeeld naar de diverse loonartikels van de entiteiten van de Vlaamse overheid voor betaling van ecocheques en sport- en cultuurcheques).

Het na herverdeling "middelen voor sectoraal akkoord" beschikbare budget werd nagenoeg volledig vastgelegd en vereffend. Het verschil tussen het bijgestelde begrotingskrediet van 44.384K euro en het uitgevoerde begrotingskrediet van 41.907K euro wordt quasi geheel verklaard door de lager dan verwachte pensioenbijdragen (voor een bedrag van 2.191K euro) aan de Federale Pensioendienst (de verschillen tussen het bijgestelde begrotingskrediet en het uitgevoerde begrotingskrediet voor de overige begrotingsartikels is marginaal en verwaarloosbaar).

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

ONTVANGSTENARTIKELEN

Het inhoudelijk structuurelement 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 HR-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.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			**VEK**		
2022	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU

Uitgaven	1.106	1.606	1.584	1.106	1.141	1.052

Inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel werden na 2de begrotingsaanpassing in totaal twee herverdelingen (in VAK) doorgevoerd voor een totaalbedrag van 500K euro, waarvan 100K euro uit de Oekraïne-provisie en 400K euro uit de provisie Vlaamse Veerkracht. Het bedrag van 100K euro uit de Oekraïneprovisie werd aangewend voor de versterking en ondersteuning van het CCVO (Coördinatie- en Crisiscentrum van de Vlaamse overheid) en het bedrag van 400K euro uit de provisie Vlaamse Veerkracht voor de uitvoering van project 52 (Iedereen Digitaal-Digibuddies), een project betreffende het screenen en ontwikkelen van digitale vaardigheden bij de personeelsleden van de Vlaamse Overheid.

Op het VEK-krediet gebeurden volgende bijstellingen:
- (plus) 85K euro (versus 100K euro aan VAK-krediet) vanuit de Oekraïne-provisie.
- 0 euro (versus 400K euro aan VAK-krediet) vanuit provisie Vlaamse Veerkracht (vermits project Iedereen Digitaal inzake het screenen en ontwikkelen van digitale vaardigheden bij de personeelsleden van de Vlaamse Overheid pas helemaal op het einde van 2022 werd vastgelegd en er op moment van aanvraag dus geen VEK-behoefte was).
- (min) 50K euro voor de herverdeling van VEK-kredieten (van begrotingsartikel SG0-1SKC2TA-WT naar begrotingsartikel SG0-1SKC2TE-WT) via Ministerieel Besluit met oog op betaling van een aantal facturen op het beleidskrediet van de dienst GDPB.

Het VAK-krediet werd nagenoeg volledig vastgelegd (99%), het uitvoeringspercentage van het VEK bedroeg 92%.

Met de aanwending van deze beleidskredieten werd het recurrente beleid verdergezet. Een belangrijk deel van de strategische en operationele doelstellingen van AgO wordt op dit begrotingsartikel aangerekend o.a. OD 1.3 Employer branding, OD 2.2 Verhogen van de globale opleidingsinspanningen, OD 5.2 Ontwikkeling van vaardigheden van leidinggevenden, OD 6.1 Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen, OD 8.1 Uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op het vlak van HR, OD 8.2 Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening en SD 10 Verhoogde betrokkenheid van de klant.
De hieronder opgesomde dossiers (recurrent uitgavenposten en projecten) maken samen ongeveer 75% van het budget uit.
Meer concreet betreft het hier volgende recurrente uitgavenpostenbedragen:
- 136K euro van het budget werd aangewend voor de evaluatie van de topambtenaren. Het betreft zowel de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren als enkele mandaatevaluaties van topambtenaren. De Vlaamse Regering wordt hierin bijgestaan door een externe evaluatie-instantie;
- 170K euro voor het organiseren van de personeelspeiling VO-breed
- 149K euro van het budget werd aangewend voor uitgaven in het kader van employer branding (zie OD 1.3);
- 18K euro van het budget werd aangewend voor de uitgaven voor traject (licenties)

- 53K euro voor ISAE 3402 attestering (i.s.m. met Dep. F&B waarbij er een analytische opsplitsing is naar kosten) -O.D. 8.2
- 32K euro voor recurrente kosten voor het CCVO meer bepaald rond telefonie en de applicatie rond crisiscommunicatie en het uitwerken van opleidingsmateriaal

Kleinere uit-gavenposten die deel uitmaken van het recurrent beleid situeren zich op het vlak de organisatie van de HRBP-netwerken (op vlak van: lezingen, inspiratie-sessies, presentaties,…- 58K euro zie SD 10) en het aanbod voor top - en middenkader om deel te nemen aan een ontwikkeltraject voor organisaties in verandering om te kunnen blijven inspelen op de continue veranderingen (13K euro OD 5.2).
Wat betreft de projecten kan vooral worden verwezen naar volgende initiatieven:

- Op vlak van employer branding werd 10K euro bijkomend budget voorzien naar het werkgeversimago van de Vlaamse overheid om de doelgroep van het onderzoek uit te breiden (zie ook OD 1.3);
- Aanwezigheidsbeleid waarbij in dialoog, open cultuur en het vroegtijdig herkennen van signalen van onwelzijn centraal staan: 58K euro (OD 4.1).
- Fietslease: 85K euro (OD 8.1)
- Het programma 'Gender in Topkader' (samen met DDB) met oog op het bereiken van een groter genderevenwicht in het topkader en het creëren van een inclusieve organisatiecultuur: 22K euro (OD 6.1)
- 399,3K euro budget Vlaamse Veerkracht 'Iedereen Digitaal' (O.D. 2.2)

SG0-1SKC2TB-LO – DIVERSITEIT

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de betaling van de loonkost voor stage- en werkervaringsplaatsen van personen uit alle kansengroepen en voor de betaling van de loonkost van jobstudenten, stagairs en de tijdelijke tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte. Ook de kosten voor aangepast woon-werkverkeer voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte worden van dit begrotingsartikel betaald (zie OD 6.2. 'Het verder wegwerken van drempels' en OD 6.3. 'Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid'). Dit loonartikel wordt beschouwd als een beleidskrediet omdat het hoofdzakelijk 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.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2022	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU

Uitgaven	478	507	464	478	507	465

Inhoudelijke toelichting:
Dit loonartikel werd na 2de begrotingsaanpassing met 29K euro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge herverdeling van de indexprovisie (2 maal) naar aanleiding van de diverse overschrijdingen van de spilindex in 2022.
Het beschikbare budget werd zowel in VAK als in VEK werd voor 92% uitgevoerd. Aangezien er in 2021 een tekort op dit begrotingsartikel was, is er in 2022 een voorzichtigheidsprincipe toegepast (waardoor er finaal een licht overschot was).

De voornaamste uitgaven op dit begrotingsartikel hebben betrekking op:
- tijdelijke tewerkstelling van jobstudenten bij de Vlaamse overheid uit de kansengroepen: 265K euro (OD 6.2)
- bezoldigde stage- en leertrajecten van personen uit de kansengroepen: 147K euro (OD 6.2)
- woon-werkverkeer met de trein of wagen voor personen met een handicap of chronische ziekte: 53K euro (OD 6.3)

SG0-1SKC2TB-WT – DIVERSITEIT

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de beleidswerking en acties van de dienst Diversiteitsbeleid enerzijds en voor de financiering van tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte anderzijds. De middelen op dit begrotingsartikel zijn in 2022 ook ingezet voor de realisatie van een aantal strategische doelstellingen uit het Horizontaal Integratie en Gelijke Kansenbeleidsplan, namelijk 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 van dit begrotingsartikel worden ingezet voor de realisatie van OD 6.1. 'Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen' en gedeeltelijk voor de uitrol van acties onder OD 6.2. 'Het verder wegwerken van drempels' en OD 6.3. 'Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid'.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			**VEK**		
2022	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU

Uitgaven	766	766	764	766	716	693

Inhoudelijke toelichting:

Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na 2de begrotingsaanpassing voor wat het VAK betreft geen bijstellingen en werd het ingeschreven krediet nagenoeg volledig aangewend (een uitvoeringspercentage van meer dan 99% van het VAK-budget). Wat de VEK-kredieten betreft, gebeurde er via Ministerieel Besluit een herverdeling van 50K euro naar begrotingsartikel SG0-1SKC2TE-WT met oog op vereffening van een aantal facturen op het beleidskrediet van de dienst GDPB.
Met de aanwending van deze werkingsmiddelen werd het recurrente beleid van de afgelopen jaren verdergezet.
De voornaamste uitgaven op dit vlak hebben betrekking op:

- opleidingen over digitale toegankelijkheid voor webontwikkelaars en webredacteurs van de Vlaamse overheid en lokale besturen: 4,5K euro
- diepgaande audits inzake digitale toegankelijkheid: 27K euro
- workshop voor de diversiteitsambtenaren voor ondersteuning bij het schrijven van een diversiteitsplan en individuele begeleiding van de VLM en het OPZ Geel voor een duurzaam diversiteitsbeleid in deze entiteiten: 8,6K euro (OD 6.1)
- verschillende personeelsnetwerken: 43,2K euro (OD 6.1)
- halfjaarlijkse diversiteitsmonitoring om trends nauwgezet te kunnen opvolgen: 12,5K euro (OD 6.1)
- projecten over taaltoegankelijkheid samen met het Huis van het Nederlands Brussel: 5K euro (OD 6.2)
- lessen Nederlands voor anderstalige stagiairs en personeelsleden: 10,5K euro (OD 6.2)
- het ondersteunen van taaloefenkansen op de werkvloer via een systeem van taalbuddies: 10K euro (OD 6.2)
- verschillende acties in het kader van het programma 'Gender in Topkader': 30K euro (OD 6.1)
- tewerkstellingsondersteunende maatregelen: 587K euro (OD 6.3)

SG0-1SKC2TD-LO – PENSIOENBIJDRAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel worden twee categorieën van uitgaven aangerekend die aan pensioenbijdragen zijn gerelateerd, enerzijds de algemene bijdrage (met inbegrip van de erop verschuldigde RSZ-bijdrage) voor het aan-vullend 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 der Parastatalen) en een analoog arti-kel voor de provin-ciale en lokale besturen (de zogenaamde pensioenboete bij uit-treding uit Pool 1). Daarnaast wordt ook nog de responsabiliseringsbijdrage van de Gewestelijke Ont-vangers op dit begrotingsartikel aangerekend. Het betreft hier de uitvoering van wettelijke (decretale) betaalverplichtingen.

Begrotingsuitvoering:

						(duizend euro)
	VAK			**VEK**		
2022	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	30.479	31.702	29.511	30.479	31.702	29.511

Inhoudelijke toelichting:

Dit loonartikel werd na 2de begrotingsaanpassing met 1.223K euro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge herverdeling van de indexprovisie (2 maal) naar aanleiding van de diverse overschrijdingen van de spilindex in 2022.

Zoals toegelicht onder de korte inhoud bestaat dit begrotingsartikel uit twee categorieën van uitgaven (ingeschreven op twee verschillende basisallocaties): enerzijds basisallocatie 1SK405 (met een bedrag van 10.371K euro) bestemd voor de financiering van de algemene bijdrage (met inbegrip van de erop verschuldigde RSZ-bijdrage) aan het VPF; anderzijds basisallocatie 1SK404 (met een bedrag van 21.331K euro) bestemd voor de betaling van de pensioenbijdragen aan de Federale Pensioendienst (PDOS).

Het bedrag van 10.371K euro op basisallocatie 1SK405 (VPF) werd volledig vastgelegd en vereffend. Bovenop dit bedrag werd er ook nog een extra WAP-rendementsdotatie van 260K euro in de Planreserve WAP rendement gestort, een buffer om eventuele tekorten t.o.v. de minimale rendementsgarantie te kunnen opvangen. De bestaande buffer bleek door tegenvallende rendementen (negatief) van het afgelopen jaar onvoldoende te zijn; en in dat geval dient de werkgever de tekorten bij te passen. In totaal betrof het hier een bedrag van 283K euro (260K euro voor WAP-rendement dotatie Plan VOnr1 + 23K euro voor de hierop verschuldigde RSZ); impliceert op niveau basisallocatie een tekort van 283K euro dat werd bijgepast door de andere basisallocatie 1SK404 (waar een overschot was).

Het restbudget op dit begrotingsartikel is dan ook volledig toe te schrijven aan de niet-volledige aanwending van de kredieten bestemd voor de betalingen aan de PDOS. Het blijft moeilijk om de kostprijs van deze bijdragen exact te ramen. Daarom vraagt AgO deze gegevens (bij elke begrotingsronde) rechtstreeks op bij de PDOS maar ook voor de PDOS zelf blijft het moeilijk om de exacte last van artikel 12 bis § 2 te ramen (is afhankelijk van: wanneer de actieven met pensioen gaan, hoe hoog het pensioen van deze actieven zal zijn alsook van welk aandeel van hun loopbaan zij bij de opgeheven/geherstructureerde entiteit hebben gewerkt). Dit alles zorgt ervoor dat deze uitgaven van jaar tot jaar sterk kunnen schommelen.

SG0-1SKC2TE-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 beleids-krediet van de dienst GDPB overgedragen naar AgO. In 2022 werd verder ingezet op een geïntegreerde en complementaire samenwerking tussen de verschillende welzijnsactoren (zie OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn).
Het grootste deel van de beleidskredieten van de dienst GDPB (150K euro) wordt ingezet voor acties, campagnes en netwerking in de domeinen arbeidsveiligheid, psychosociaal welzijn, ergonomie, arbeidshygiëne 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.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2022	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	160	160	160	160	260	245

Inhoudelijke toelichting:
Voor dit begrotingsartikel gebeurden er na 2de begrotingsaanpassing voor wat het VAK betreft geen bijstellingen en werd het inge-schreven krediet volledig vastgelegd (een uit-voerings-percentage van 100% van het VAK-budget).
Wat de VEK-kredieten betreft, gebeurde er via Ministerieel Besluit een herverdeling van in totaal 100K euro (komende van begrotingsartikels SG0-1SKC2TA-WT en SG0-1SKC2TB-WT, voor telkens 50K euro) en dit met oog op de vereffening van een aantal facturen. Dit vormt de verklaring waarom VEK-BU beduidend hoger ligt dan het beschikbare VAK.

SG0-1SKC2TF-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 pensioenstelstel 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.
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 de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, bekend onder de commerciële naam De Watergroep (met ingang van 1 januari 2021). Het eigen vermogen Flanders Hydraulics heeft in de zomer van 2022 zijn voornemen kenbaar gemaakt om ook aan te sluiten (met ingang van 1 januari 2023).
Met de aansluiting bij het Vlaams Pensioenfonds van deze vrijwillig bijdragende entiteiten worden schaalvoordelen gecreëerd, zodat de beheerskosten voor de diensten van de Vlaamse overheid kunnen beperkt worden door die kosten te verdelen onder alle toegetreden bijdragende ondernemingen (zie OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds).

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			**VEK**		
2022	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	509	509	509	509	509	509

Inhoudelijke toelichting:
Voor dit begrotingsartikel gebeurde er na 2de begrotingsaanpassing geen enkele bijstelling.
De subsidie aan het Vlaams Pensioenfonds voor het werkingsjaar 2022 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2022.

SG0-1SKC2TG-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) in totaal een bedrag van 15.589K euro werd ingeschreven voor de uitvoering van een volgend sectoraal akkoord.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)

	VAK			VEK		
2022	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	14.489	219	0	14.489	219	0

Inhoudelijke toelichting:
Dit begrotingsartikel werd na 2de begrotingsaanpassing met 881K euro (in VAK/VEK) opwaarts bijgesteld ingevolge herverdeling van de indexprovisie (2 maal) naar aanleiding van de diverse overschrijdingen van de spilindex in 2022.
Op het einde van 2022 zijn onderhandelingspartners overeengekomen om het beschikbare budget van 2022 aan te wenden voor eenmalige maatregelen (nl. een bedrag van 530 euro per personeelslid, uit te betalen in twee schijven, aan eco-sport- en cultuurcheques waarvan de eerste schijf in december 2022 en een tweede schijf in het voorjaar van 2023). Via een herverdelingsbesluit (BVR) werd op deze manier in totaal een bedrag van 15.151K euro van dit begrotingsartikel herverdeeld naar de loonkredieten van de entiteiten van de Vlaamse overheid.

SG0-1SKC2TX-IS – SOCIALE DIENST VOOR HET VLAAMS OVERHEIDSPERSONEEL

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SG0-1SKC2TX-IS heeft betrekking op de subsidie aan de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel.
De vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel heeft tot doel zowel individuele als collectieve hulp- en dienstverlening te verschaffen aan de personeelsleden en de gepensioneerden van de Vlaamse ministeries en de verplicht aangesloten agentschappen met rechtspersoonlijkheid.
Om deze doelststelling te kunnen realiseren verleent de Vlaamse Regering krachtens artikel 7 van het decreet 2 maart 2007 betreffende de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel (gewijzigd bij decreet van 17 december 2014) een subsidie op basis van het aantal gerechtigden en een parameter die de kostprijs per gerechtigde van de Vlaamse ministeries weergeeft. Omdat de ter beschikking gestelde voorzitter voldoende inzetbaar moet zijn voor de beleidstaken van de vzw Sociale Dienst wordt aan de af-stand 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 voor kinderen gefinancierd.

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)

	VAK			VEK		
2022	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU

Uitgaven	2.176	2.176	2.176	2.176	2.176	2.176

Inhoudelijke toelichting:
Voor dit begrotingsartikel gebeurde er na 2de begrotingsaanpassing geen enkele bijstel-ling.
De subsidie aan vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2022 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2022.

SG0-1SKC2TY-IS – DAB OVERHEIDSPERSONEEL

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)						
	VAK			**VEK**		
2022	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	6.739	6.739	6.739	6.739	6.739	6.739

Inhoudelijke toelichting:
De toelage aan de DAB Overheidspersoneel werd na 2de begrotingsaanpassing niet meer bijgesteld.
De toelage aan de DAB Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2022 werd, zoals voorzien in de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap, volledig vastgelegd en vereffend in 2022.
Voor meer toelichting wordt verwezen naar bespreking van de DAB Overheidspersoneel onder punt 1.2.2.

1.2.2. DAB'S

Artikel 78 van het programmadecreet van 2007 richtte de dienst met afzonderlijk beheer 'DAB voor Overheidspersoneel' als technisch vehikel op om de problematiek van de financiering en aanrekening (via interne facturatie) op te lossen van de dienstverlening die het agentschap Overheidspersoneel verstrekt aan het lijnmanagement en het personeel van de Vlaamse overheid in de context BBB. Artikel 78, § 2, van het programmadecreet belast de DAB met de organisatie en ontwikkeling van allerlei P&O-activiteiten voor de beleidsdomeinen van de Vlaamse overheid'. De DAB ontvangt hiervoor een jaarlijkse dotatie. Volgens artikel 78, § 3 van het oprichtingsdecreet, uitgebreid bij het programmadecreet van 2009, kan de DAB voor de uitvoering van zijn activiteiten bovendien beschikken over eigen inkomsten uit P&O-ondersteuning op vraag van het lijnmanagement van de

Vlaamse overheid, personeelsontwikkeling (vorming), kinderopvang, en dienstverlenende activiteiten Vlimpers-Elvire. Via programmadecreet 2012 werd een decreetsbepaling goedgekeurd om de bestedingsmogelijkheden van de DAB Overheidspersoneel uit te breiden, namelijk de uitbreiding met de mogelijkheid om niet alleen lonen en sociale lasten voor de vakantieopvang te betalen (ingevoerd via programmadecreet 2011) maar ook de lonen en sociale lasten van tijdelijke medewerkers voor de uitbouw van het personeelssysteem Vlimpers van de Vlaamse overheid. De vakantieopvang werd op 1 januari 2017 overgedragen naar de vzw Sociale Dienst voor het Overheidspersoneel.

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. De DAB Overheidspersoneel genereert eigen inkomsten uit drie clusters, nl. uit de cluster Vlimpers, de cluster Leren & Opleidingen (L&O) en de cluster Rekrutering & Selectie (R&S).

Begrotingsuitvoering:

			(duizend euro)
2022	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	5.872	0	0
2e BA-JR	5.872	0	0
BU	5.961	0	0

Inhoudelijke toelichting:
Na 2de begrotingsaanpassing werden (ingevolge instructies BA-light) de ramingen van de eigen ontvangsten niet meer bijgesteld.
Wat de begrotingsuitvoering betreft, overtroffen de gerealiseerde de geraamde ontvangsten met 89K euro.
Deze hoger dan verwachte gerealiseerde inkomsten kunnen volledig toegeschreven worden op het conto van de gerealiseerde ontvangsten uit de cluster R&S; nl. 334K euro gerealiseerd versus 150K euro geraamd. Deze meer ontvangsten zijn volledig toe te schrijven aan bijkomende en specifiek gefactureerde werkingskosten die de aansluitende entiteiten op het selectiecentrum van AgO sinds 2022 dienen te betalen (en waar bij begrotingsopmaak 2022 nog geen rekening mee werd gehouden).
De ontvangsten uit de cluster Vlimpers werden quasi volledig (voor 98%) gerealiseerd, t.t.z. 5.208K euro aan gerealiseerde ontvangsten versus 5.308K euro aan geraamde ontvangsten).

De gerealiseerde ontvangsten uit de cluster Leren & Ontwikkelen tenslotte overstegen lichtjes de geraamde ontvangsten (nl. 419K euro gerealiseerd versus 400K euro geraamd).

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Begrotingsuitvoering:

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2022	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	15.128	15.128	10.904	15.017	15.017	8.715

Inhoudelijke toelichting:

De werkingsmiddelen van de DAB Overheidspersoneel werden (o.a. ingevolge toepassing instructies BA-light) na 2de begrotingsaanpassing niet meer bijgesteld.

Het relatief lage realisatiecijfer (in VAK) van de DAB Overheidspersoneel (72% van het beschikbare VAK) wordt vooral verklaard door het niet volledig vastleggen (1.731K euro versus 2.517K euro beschikbaar) van enerzijds het beschikbare VAK voor de financiering van de nieuwe loonmotor en anderzijds het slechts in beperkte mate aanwenden van het eenmalig budget van 5.500K euro (1.910K euro versus 5.500K euro beschikbaar) dat bij BO2022 werd ingeschreven voor "een brede waaier aan digitaliserings-initiatieven ingevolge implementatie van het 5-sporenbeleid en verdere uitrol van de digitale roadmap".
Het uitrollen van het project m.b.t. de nieuwe loonmotor werd in 2022 geconfronteerd met vele onzekerheden (capaciteits- alsook kwalitatieve problemen m.b.t. inzetten van de gevraagde profielen bij dienstenleverancier) en liep daardoor een serieuze vertraging op. Door al deze problemen werd er met de dienstenleverancier een addendum afgesloten om de uitvoeringstermijn van het project met een half jaar op te schuiven.

Ook het project m.b.t. de uitvoering van het 5-sporenbeleid kende het afgelopen jaar wat vertraging waardoor de hiervoor voorziene middelen slechts in een beperkte mate konden worden vastgelegd. Wel werden deze middelen gedeeltelijk geheroriënteerd naar de financiering van een aantal belangrijke migratiekosten door de sluiting van het datacenter NMC4.

Door het slechts in een beperkte mate vastleggen van de voor deze twee initiatieven (ruim) voorziene middelen is het logisch dat ook het

uitvoeringspercentage van het VEK nog lager ligt (t.t.z. slechts 58% van het beschikbare VEK werd vereffend).

Hierna volgt een beknopte weergave van de aanwending van de recurrente werkingsmiddelen op dit begrotingsartikel.

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: OD 2.2 Verhogen van de globale opleidingsinspanningen, OD 2.3 Invoeren van een nieuw beloningsbeleid, OD 3.2 De hervorming van het ziekteverlof, OD 4.1 Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn, OD 4.2 Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid, OD 5.2 Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevenden en OD 8.2 Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening. Meer detaillering is hieronder te vinden.

De recurrente kosten verbonden aan HR-applicaties hebben betrekken op de modules Kern, Loon en Talent (deze drie samen zijn ook bekend onder het programma 'PersoneelPunt') en rapportering. Daarnaast zijn er in deze recurrente dienstverlening ook een aantal simulatietools, beveiligingskosten en de tussenkomst voor MAGDA voorzien. Deze elementen samen vertegenwoordigen op DAB Vlimpers een bedrag van 6.156K euro en de grootste uitgaven hiervan werden afgenomen van het nieuwe ICT-raamcontract.

Voor de module Planning en Tijd was er een budget nodig van 103K euro voor de financiering van de licentie-, hosting en onderhoudskosten en AMAAS.

Eveneens zijn er vastleggingen genomen voor de eerste fases van een aantal verplicht uit te voeren migraties (zie O.D. 8.2 o.a. migraties van Vlimpers schakel, Vlimpers, e-dossier en AgO datawarehouse) in totaal voor 973K euro.

Verder werd er samen met de externe partner Alight verder ingezet op de loonmotor die in 2023 geïmplementeerd zal worden (zie OD 8.2). In totaal werd hiervoor in 2022 voor 1.731K euro aan vastleggingen genomen. Deze vastleggingen hebben betrekking op de licenties van de oude loonmotor (978K euro), restbudget (258K euro) voor data masking, verschoven fiscaal jaar en een profiel ter ondersteuning van de rapportering) en op de twee tijdelijke profielen ter ondersteuning van de implementatie (ICT-business analist en de projectleider) voor 495K euro.

Voor het 5-sporenbeleid werd in 2022 voor 855K euro aan vastleggingen genomen waaronder

- Advies voor de ziekteregeling: 24K euro (zie OD 3.2)
- Simulatietool nieuw loongebouw: 165K euro (zie OD 2.3)
- ICT-profielen voor ontwikkelingen: 666K euro (zie OD 8.2)

Op vlak van Leren en Ontwikkelen hebben een aantal uitgaven betrekking op ondersteuning van het welzijnsbeleid (zie OD 4.1). Het betreft uitgaven voor het jaarprogramma Gezond Leven Op Het Werk (41K euro) en de verdere ontwikkeling van de pool van veerkrachtcoaches (intervisie en opleidingen: 35K euro).

Daarnaast is er een recurrente uitgave die betrekking op versterking rond re-integratiecapaciteit (76K euro zie O.D. 4.2) en tips voor leidinggevende alsook beleidsmatige onderbouwing voor bijkomende re-integratiemaatregelen (9K euro zie OD 4.2).

Andere uitgaven op vlak van Leren en Ontwikkelen hebben betrekking op het organiseren van verschillende opleidingen voor leidinggevenden. Ook werd het opleidingsaanbod verder uitgebreid naar teamcoaching (36K euro zie OD 5.2) en werden de globale opleidingsinspanningen verhoogd door het voorzien van ontwikkelinitiatieven die VO-breed werden georganiseerd (193K euro zie OD 2.2). Wat de niet recurrente uitgaven betreft op vlak van Leren en Ontwikkelen werd er juridisch advies ingewonnen i.k.v. de begeleide heroriëntering (15K euro).

Op vlak van rekrutering en selectie hebben de uitgaven van de DAB voornamelijk betrekking op de licenties voor een selectie-instrument (106K euro), de organisatie van Jobbeurzen (15K euro) en arbeidscommunicatie (241K euro), inzet van hoogopgeleide studenten en versterking van de inhouse selectiecapaciteit (145K euro).

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 (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 auditcomités binnen EVA's en de VRT een ad-hoc opdracht 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 wordt 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 (bestaande) netwerken, …

In 2022 voerde Audit Vlaanderen 25 geplande auditopdrachten en 2 forensische auditopdrachten uit bij de Vlaamse administratie, en stelde het voor 44 entiteiten (stelt zo goed als het gehele huidige werkterrein voor) een beleidsgericht rapport op. In het kader van de beleidsgerichte rapportering actualiseerde Audit Vlaanderen de maturiteitsinschatting van het risicomanagement bij deze 44 entiteiten.

Naast het uitvoeren van auditopdrachten sensibiliseert Audit Vlaanderen het werkterrein ook sterk op het vlak van de verdere uitbouw van risicomanagement, organisatiebeheersing en deugdelijk bestuur.

De auditmiddelen zijn beperkt en het maken van onderbouwde keuzes via risicoanalyse en planning is cruciaal. In 2022 zette Audit Vlaanderen het project om de huidige risicoanalyse en planningsmethodiek te optimaliseren verder. Een risico gebaseerde onderbouwing van de auditprioriteiten, een efficiëntere uitvoering van auditopdrachten en het verhogen van de afdekkingsgraad staan hierbij centraal.

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. Op 10 februari 2022 keurde het auditcomité van de Vlaamse administratie en de lokale besturen het ondernemingsplan en de auditplanning voor 2022 goed.

In 2022 leverde Audit Vlaanderen 27 auditrapporten op voor de Vlaamse administratie:

- 5 rapporten m.b.t. de maturiteit van het risicomanagement;
- 5 externe kwaliteitsreviews over de werking van de interne auditfuncties en auditcomités binnen EVA's en de VRT en een syntheserapport;
- 8 rapporten van een procesaudit of entiteitsoverschrijdende procesaudit waaronder de audit binnen het beleidsdomein Omgeving die zich focuste op het toezicht en handhavingssysteem op Vlaams niveau m.b.t. milieuhygiëne bij klasse I bedrijven en de audit bij het Agentschap Opgroeien en de Zorginspectie van het Departement WVG over de handhaving binnen de kinderopvang;
- 1 adviesopdracht;
- 1 rapport van de interbestuurlijke audit over de aanleg en het onderhoud van fietssnelwegen;
- 2 rapporten van de thema-audit Artificiële Intelligentie;
- 2 interne auditrapporten ter voorbereiding van de ISAE 3402 type II attestatie bij het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting;
- 2 forensische auditrapporten.

Daarnaast leverde Audit Vlaanderen eind 2022 44 beleidsgerichte rapporten op. Deze rapporten geven inzicht in de evolutie van de maturiteit van het risicomanagement 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 risicomanagement. 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 2022 leverde Audit Vlaanderen de conclusies en aanbevelingen op van de interbestuurlijke audit over de aanleg en het onderhoud van fietssnelwegen. Deze audit werd uitgevoerd bij 3 provincies, 4 lokale besturen per betrokken provincie, het Agentschap Wegen en Verkeer, de Vlaamse Waterweg en het Departement Mobiliteit en Openbare Werken. Het actieplan voor de realisatie van de aanbevelingen volgt Audit Vlaanderen in 2023 en volgende jaren verder op.

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.

In 2022 ontplooide Audit Vlaanderen verdere initiatieven die de single audit gedachte binnen de Vlaamse administratie invullen zoals:

- de uitvoering van de externe kwaliteitsreviews in 2022 over de werking van de verschillende auditcomités en de interne auditdiensten binnen de Vlaamse administratie
- periodiek overleg met de voorzitters van de verschillende auditcomités en interne auditdiensten binnen EVA's en de VRT
- periodiek overleg met andere controle-actoren zoals het Rekenhof, Inspectie van Financiën, de Vlaamse Auditautoriteit, het Instituut van Bedrijfsrevisoren en het Departement Financiën en Begroting

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 werd opnieuw een dergelijk overleg georganiseerd. Zoals steeds werden verbetersuggesties opgenomen door Audit Vlaanderen en werd bewaakt 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 een belangrijke partner om, samen met het Agentschap Overheidspersoneel, organisaties hierbij te ondersteunen.

In 2022 werd de samenwerking met het Agentschap Overheidspersoneel verdergezet. Initiatieven die Audit Vlaanderen hierbij voor ogen had, waren o.a. het uitwerken van een strategische visie op het VO-breed risicomanagement en de organisatie van netwerkmomenten.

Daarnaast lichtte Audit Vlaanderen, zoals de voorbije jaren, de belangrijkste auditresultaten toe aan de managementcomités van de verschillende beleidsdomeinen en aan de ministers van de Vlaamse Regering.

2.2. BUDGETTAIR KADER

ISE AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Voor het ISE Audit Vlaamse overheid zijn er geen beleidskredieten ingeschreven. De kredieten voor het ISE Audit Vlaamse overheid worden opgenomen onder het apparaatsprogramma SA. Zie punt 30 - Apparaatskredieten en begrotingsprogramma's zonder Beleidsveld.

VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

1.1. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

PROGRAMMA SA – SG0 – AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	5	286	0	31.306	31.258
2e aanpassing BA-JR	5	286	0	34.504	34.456
BU	1	412	0	34.872	34.694

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.

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	5	0	0	0	0
2e aanpassing BA-JR	5	0	0	0	0
BU	1	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Ten opzichte van 2de aanpassing BA gebeurden er op dit begrotingsartikel geen bijsturingen. Bij de begrotingsuitvoering werd 4K euro minder gerealiseerd dan geraamd. Er werd voor 1K euro aan ontvangsten gerealiseerd naar aanleiding van een dading(overeenkomst) met een vroeger personeelslid van AgO. De afgelopen jaren schommelden de gerealiseerde ontvangsten voor dit begrotingsartikel tussen 1K en 5K euro (maar zijn moeilijk op voorhand te voorspellen omdat het uiteindelijk gerealiseerde bedrag dikwijls afhankelijk is van één specifiek dossier).

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).

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	286	0	0	0
2e aanpassing BA-JR	0	286	0	0	0
BU	0	412	0	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

Ten opzichte van 2de aanpassing BA gebeurden er op dit begrotingsartikel geen bijsturingen. Bij begrotingsuitvoering werd 126K euro meer aan ontvangsten gerealiseerd dan geraamd. Deze additionele ontvangsten zijn volledig toe te rekenen aan het fonds voor personeelsleden met verlof (ingevolge de bijkomende detachering van een personeelslid van AgO in de loop van 2022).

UITGAVENARTIKELEN

SG0-1SAC2ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op begrotingsartikel SG0-1SAC2ZZ-LO wordt aangewend voor de betaling van de lonen en de sociale lasten van de personeelsleden van het Agentschap Overheidspersoneel.

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	28.211	28.211

2e aanpassing BA-JR	0	0	0	30.579	30.579
BU	0	0	0	31.338	31.194

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering.

Op het loonkrediet van AgO gebeurden na 2de aanpassing BA volgende bijstellingen:

- Opwaartse bijstelling met 1.717K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van de indexprovisie (2 maal) naar aanleiding van de diverse overschrijdingen van de spilindex in 2022.

- Opwaartse bijstelling met 22K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van de middelen van Werkwijzer. Het betreft hier personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs die jaren geleden zijn verplaatst naar diensten van de Vlaamse overheid.

- Opwaartse bijstelling met 27K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de Oekraïne-provisie voor het inzetten van bijkomende personeelscapaciteit in het Selectiecentrum van AgO.

- Opwaartse bijstelling met 16K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van personeelskredieten in het kader van het Europees Voorzitterschap

- Opwaartse bijstelling met 306K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van personeelskredieten in het kader van de aansluiting van diverse entiteiten op de dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO.

- Opwaartse bijstelling met 280K euro in VAK ingevolge herverdeling middelen voor eco- sport- en cultuurcheques vanuit provisie middelen Sectoraal Akkoord (begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR).

Het beschikbare loonkrediet van AgO werd volledig vastgelegd en vereffend. Er gebeurde een lichte overschrijving, volledig toe te schrijven aan het aanleggen van een provisie voor de niet opgenomen vakantiedagen (er werd hiervoor een anomalie geboekt voor een bedrag van 759K euro).

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).

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	286	286
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	1.015	1.015
BU	0	0	0	636	636

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

Ten opzichte van 2de aanpassing BA gebeurden er op dit begrotingsartikel geen bijsturingen. In het bedrag van 1015K euro is tevens rekening gehouden met krediet overdracht van voorbije jaren (zoals opgenomen in ORAFIN). Het bedrag van de begrotingsuitvoering is het resultaat van een eenmalige betaling van 520K euro voor het betalen van een aantal specifieke loonkosten, de resterende betalingen werden gerealiseerd door het fonds voor de ondersteuning van de werking van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen (GSD-V).

SG0-1SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud:

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

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	2.809	2.761
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	2.910	2.862
BU	0	0	0	2.898	2.864

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Op de werkingsmiddelen van AgO gebeurden na 2de aanpassing BA volgende bijstellingen (voor in totaal een bedrag van 101K euro in VAK/VEK):

- Opwaartse bijstelling met 6K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de Oekraïne-provisie aan werkingskosten (rugzakjes) verbonden aan uitbreiding personeelscapaciteit in het Selectiecentrum van AgO.

- Opwaartse bijstelling met 5K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van werkingskosten in het kader van het Europees Voorzitterschap

- Opwaartse bijstelling met 14K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van werkingskosten (pro-rata verdeling rugzakjes) in het kader van de aansluiting van diverse entiteiten op de dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO.

- Opwaartse bijstelling met 76K euro in VAK voor de betaling van de (VO-brede) administratiekosten voor ecocheques (1ste schijf) in het kader van de uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2020-2022 door herverdeling vanuit provisieartikel SG0-1SKC2TG-PR.

Het in de begroting ingeschreven krediet werd volledig aangewend (een uitvoeringspercentage van quasi 100%, zowel in VAK als VEK).

1.2. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS

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

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	3.834	3.834
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	4.914	4.914
BU	0	0	0	4.114	4.057

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

Overeenkomstig de instructies zijn er voor de ontvangstenartikels geen afzonderlijke lijnen BA-JR/2e BA-JR opgenomen in de door Financiën en Begroting ter beschikking gestelde tabellen. Deze zijn standaard gelijk aan de bedragen bij BA/2eBA en worden niet herhaald. Daarom zijn begrotingsartikels SGB-9SACAZZ-OW en SGB-9SACTZZ-OW in onderstaand overzicht niet opgenomen.

UITGAVENARTIKELEN

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 arrondissementscommissarissen.

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	3.236	3.236
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	3.531	3.531
BU	0	0	0	3.579	3.572

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering.

Op het loonkrediet van de Dienst van de Gouverneurs gebeurden na 2de aanpassing BA volgende bijstellingen:

- Opwaartse bijstelling met 196K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling van de indexprovisie (2 maal) naar aanleiding van de diverse overschrijdingen van de spilindex in 2022.
- Opwaartse bijstelling met 99K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de Oekraïne-provisie voor het inzetten van bijkomende personeelscapaciteit (één personeelslid per provincie, en deze capaciteit werd bij de provincies West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant in de loop van het jaar 2022 ingevuld door externe ondersteuning).

Het beschikbare loonkrediet van de Dienst van de Gouverneurs werd volledig vastgelegd en vereffend. Er gebeurde een lichte overschrijving, volledig toe te schrijven aan het aanleggen van een provisie voor de niet opgenomen

vakantiedagen (er werd hiervoor een anomalie geboekt voor een bedrag van 48K euro).

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 (zie toelichting bij ontvangstenartikels).

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	0	0
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	771	771
BU	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering.

Er is geen bijstelling van de kredieten omdat er op dit moment geen gedetacheerde personeelsleden zijn (het bedrag van 771K euro is het bedrag van het door de jaren heen opgebouwde saldo).

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.

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	598	598

2e aanpassing BA-JR	0	0	0	612	612
BU	0	0	0	535	485

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering

Op de werkingsmiddelen van de diensten van de Gouverneurs gebeurde na 2de aanpassing BA volgende bijstelling:

- Opwaartse bijstelling met 14K euro in VAK/VEK ingevolge herverdeling vanuit de Oekraïne-provisie aan werkingskosten (pro-rata verdeling rugzakjes) verbonden aan bijkomende personeelsondersteuning bij de Diensten van de Gouverneurs.

Het in de begroting ingeschreven krediet werd voor 87% van het VAK vastgelegd, en 79% van de betalingskredieten werden vereffend.

2. AGENTSCHAP AUDIT VLAANDEREN

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.

PROGRAMMA SA – SB0 – AUDIT VLAANDEREN

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	7.165	8.038
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	11.269	8.592
BU	0	0	0	9.304	7.606

ONTVANGSTENARTIKELEN

Niet van toepassing. Het agentschap Audit Vlaanderen beschikt niet over ontvangstenartikelen.

UITGAVENARTIKELEN

SB0-1SAC2ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit loonartikel is bestemd voor de personeelskosten van Audit Vlaanderen.

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	4.203	4.203
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	5.655	4.484
BU	0	0	0	4.082	4.069

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

De loonkredieten in de jaarrekening 2022 zijn in VAK +1.452K euro hoger en in VEK +281K euro hoger in vergelijking met de kredieten BA 2022, ingevolge:

- VAK-overdracht van +1.171K euro op basis van de VAK-begrotingsruiter Audit lokale besturen.
- Overdracht van +281K euro in VAK en VEK in het kader van de herverdelingen van de indexprovisie, de ecocheques en sport- en cultuurcheques.

Het uitvoeringspercentage van de loonkredieten beloopt in VAK 91% exclusief VAK-begrotingsruiter en inclusief deze ruiter 72%. Het VEK-uitvoeringspercentage beloopt 91%.

Dit uitvoeringspercentage is een gevolg van personeelsbewegingen die maken dat het kader van Audit Vlaanderen momenteel niet volledig opgevuld is.

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.

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	2.962	3.835
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	5.614	4.108
BU	0	0	0	5.222	3.537

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

De werkingskredieten in de jaarrekening 2022 zijn in totaal +2.652K euro in VAK en +273K euro in VEK hoger in vergelijking met de kredieten BA 2022 ingevolge:

- VAK-overdracht van +2.579K euro op basis van de VAK-begrotingsruiter Audit lokale besturen.
- Overdracht van +73K euro in VAK en VEK in het kader van de herverdelingen van de indexprovisie.
- Overdracht van +200K euro VEK vanuit de coronaprovisie CB0-1CBG2AB-PR in het kader van het programma Audits voor maximale cyberveiligheid in de lokale besturen (VR 2021 1911 DOC.1297/2).

De werkingskredieten hebben een uitvoeringspercentage in VAK van 172% exclusief VAK-begrotingsruiter en inclusief deze ruiter van 93%. Het uitvoeringspercentage in VEK beloopt 86%.

Met de werkingskredieten wordt ook externe expertise ingehuurd om de auditcapaciteit voor de Vlaamse administratie en de lokale besturen uit te breiden om alzo een hogere risicoafdekking te realiseren. De mogelijkheden om de nodige expertise in te huren is echter ook afhankelijk van de beschikbare profielen, wat het uitvoeringspercentage kan beïnvloeden.

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 alzo een hogere risicoafdekking te realiseren. De ontvangsten uit betalende auditopdrachten worden vooral aangewend voor het inhuren van externe auditexpertise.
In 2021 voerde Audit Vlaanderen bij twee centrale dienstverleners (AgO en het Departement Financiën en Begroting) interne auditwerkzaamheden uit ter voorbereiding van een externe ISAE 3402-attestatie. Deze internationale standaard moet de klanten van de dienstencentra verder overtuigen van de kwaliteit van de uitbestede dienstverlening en leiden tot een verminderde audit- en controlelast.
De twee dienstencentra behaalden deze attestaties eind 2021 en tonen hiermee aan dat de kwaliteit van de dienstverlening en het risicomanagement binnen deze dienstencentra werd versterkt. De aanpak en resultaten werden eind 2021 gecommuniceerd op een studiedag georganiseerd door het Instituut van de Bedrijfsrevisoren. Een verderzetting van deze interne en externe auditwerkzaamheden werd voorzien in 2022 en moet op termijn leiden tot een versterking van het principe van single audit en een verminderde audit- en controlelast binnen de Vlaamse administratie.

PROGRAMMA SA – SB0 – AUDIT VLAANDEREN

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	762	0	0	400	762
2e aanpassing BA-JR	762	0	0	400	762
BU	69	0	0	207	212

ONTVANGSTENARTIKELEN

SBA-2SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit artikel is bestemd voor ontvangsten uit vraaggestuurde en incident gedreven auditopdrachten.

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**

2e aanpassing BA	250	0	0	0	0
2e aanpassing BA-JR	250	0	0	0	0
BU	69	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

Deze ontvangsten zijn steeds gerelateerd aan vragen of incidenten. De realisatie van ontvangsten volgt dan ook het aantal vragen en incidenten.

SBA-2SACAZZ-OG – OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen overschot weer van vorige boekjaren.

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	512	0	0	0	0
2e aanpassing BA-JR	512	0	0	0	0
BU	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

Ongewijzigd.

UITGAVENARTIKELEN

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.

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	400	400
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	400	400
BU	0	0	0	207	212

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

Conform het principe van de DAB, worden uitgaven voor de externe inhuring van auditcapaciteit op de DAB aangerekend in functie van de ontvangsten op de DAB. Daarnaast was voor 2022 een intering van 150K euro op de reserves voorzien in het kader van het ISAE-project en het project continuous control monitoring.

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

(duizend euro)

2022	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	0	362
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	0	362
BU	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting begrotingsuitvoering:

Ongewijzigd.

VII. LIJST MET AFKORTINGEN

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
CCVO	Crisiscentrum van de Vlaamse overheid
DAB	Dienst met Afzonderlijk Beheer
DFB	Departement Financiën en Begroting
EVA	Extern Verzelfstandigd Agentschap
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
OFP	Organisme voor de Financiering van Pensioenen
OPZ	Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis
P&O	Personeel en Organisatieontwikkeling
PDOS	Pensioendienst voor de Overheidssector
R&S	Rekrutering en Selectie
RPA	Robotic Process Automation
VLM	Vlaamse Landmaatschappij
VMSW	Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen
VO	Vlaamse overheid
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 waren er geen decreet evaluaties, maar was er wel één nieuw decretaal initiatief wat betreft het Intern Structuurelement HR:

SD 7. Modernisering deontologische code

Decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005, het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur en het Bestuursdecreet van 7 december 2018, wat betreft klokkenluiders

Omschrijving:

Op 23 oktober 2019 namen het Europees Parlement en de Raad richtlijn 2019/1937 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden, aan.

De richtlijn beoogt in concreto personen te beschermen die in de werkomgeving verkregen informatie over inbreuken op bepaalde EU-regelgeving melden. Lidstaten moeten enerzijds de oprichting van interne en externe meldkanalen regelen en anderzijds beschermingsmaatregelen voor klokkenluiders invoeren.

Door deze richtlijn om te zetten via een wijziging van het Bestuursdecreet is dezelfde bescherming van toepassing voor alle personeelsleden van zowel de Vlaamse overheid als de lokale en provinciale besturen.

Om een gelijk beschermingsniveau te creëren voor personen die inbreuken op andere regelgeving melden, verruimt dit decreet – conform de mogelijkheid hiertoe geboden in de richtlijn – het materieel toepassingsgebied naar alle inbreuken op wetgeving die in Vlaanderen van toepassing is.

Mijlpaal:

De Vlaamse Regering verleende haar definitieve goedkeuring aan dit decreet op 1 juli 2022.

Nadat het Vlaams Parlement dit decreet had aangenomen bekrachtigde de Vlaamse Regering het decreet op 18 november 2022.

Daarnaast waren er voor wat betreft het Intern Structuurelement HR nog enkele andere regelgevende initiatieven, 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

Ontwerpbesluiten van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het HR-beleid

Omschrijving:
De Vlaamse Regering nam op 16 december 2022 akte van de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. Deze conceptnota

actualiseerde een eerdere versie en houdt rekening met bemerkingen die werden verzameld tijdens een intensief proces van overleg met de verschillende stakeholders. Deze conceptnota werd vervolgens juridisch doorvertaald naar een aantal ontwerpbesluiten tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut die betrekking hebben op de 5 verschillende sporen:

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

Mijlpaal:
Eerste principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering: 24 maart 2023 (met oog op onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties, 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 2020-2022

Omschrijving:
Einde 2022 werden de onderhandelingen met de vakbonden afgerond over het sectoraal akkoord 2020-2022 voor de diensten van de Vlaamse overheid. Dit sectoraal akkoord werd nadien juridisch doorvertaald naar een ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut.

Mijlpaal:
Eerste principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering: 24 maart 2023 (met oog op onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties).