

ingediend op **40** (2023-2024) – Nr. 2
15 maart 2024 (2023-2024)

Verslag

namens de Verenigde Commissies voor Algemeen Beleid,
Financiën, Begroting en Justitie
en voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering
uitgebracht door Björn Rzoska

over het verslag

van het Rekenhof

over personeelsbesparingen
in de diensten van de Vlaamse overheid.
Besparingen op personeel
en loonkredieten in 2020-2024

Documenten in het dossier:
40 (2023-2024) – Nr. 1: Verslag van het Rekenhof

Samenstelling van de Commissie voor Algemeen Beleid, Financiën, Begroting en Justitie:

Voorzitter: Steven Vandeput.

Vaste leden:

Arnout Coel, Maaïke De Vreese, Andries Gryffroy, Philippe Muyters, Steven Vandeput;
Adeline Blancquaert, Anke Van dermeersch, Wim Verheyden;
Koen Van den Heuvel, Peter Van Rompuy;
Willem-Frederik Schiltz, Maurits Vande Reyde;
Celia Groothedde, Björn Rzoska;
Ludwig Vandenhove.

Plaatsvervangers:

Veerle Geerinckx, Sarah Smeyers, Jeroen Tiebout, Wilfried Vandaele, Paul Van Miert;
Filip Brusselmans, Yves Buysse, Johan Deckmyn;
Stijn De Roo, Sofie Mertens;
Marino Keulen, Bart Somers;
Mieke Schauvliege, Jeremie Vaneekhout;
Thijs Verbeurgt.

Toegevoegde leden:

Jos D'Haese.

Samenstelling van de Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering:

Voorzitter: Kris Van Dijck.

Vaste leden:

Maaïke De Vreese, Nadia Sminate, Annabel Tavernier, Kris Van Dijck, Paul Van Miert;
Yves Buysse, Chris Janssens, Sam Van Rooy;
Katrien Partyka, Brecht Warnez;
Bob Savenberg, Bart Tommelein;
Staf Aerts, An Moerenhout;
Maxim Veys.

Plaatsvervangers:

Andries Gryffroy, Liesbeth Homans, Bert Maertens, Freya Perdaens, Elke Sleurs;
Adeline Blancquaert, Guy D'haeseleer, Kristof Slagmulder;
Koen Van den Heuvel, Hilâl Yalçın;
Stephanie D'Hose, Emmily Talpe;
Celia Groothedde, Jeremie Vaneekhout;
Kurt De Loor.

Toegevoegde leden:

Lise Vandecasteele.

INHOUD

I.	Uiteenzetting door het Rekenhof	4
1.	Toelichting door Steven Bernagie, eerste-auditeur-directeur bij het Rekenhof	4
1.1.	Monitor opvolging aanbevelingen van het Rekenhof.....	4
1.2.	Auditthema en aanpak.....	4
2.	Toelichting door Kris Neven, eerste-auditeur-revisor bij het Rekenhof .	5
2.1.	Beleidskader van de besparingen 2020-2024.....	5
2.2.	Uitvoering van de besparingen	5
3.	Toelichting door Josiane Baele, eerste auditeur bij het Rekenhof.....	7
3.1.	Impact van de besparingen	7
3.2.	Aanbevelingen	10
II.	Reactie van de bevoegde ministers	10
1.	Repliek van Jan Jambon, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, Digitalisering en Facilitair Management	10
2.	Repliek van Gwendolyn Rutten, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen	13
III.	Bespreking.....	13
1.	Vragen en opmerkingen van de leden.....	13
1.1.	Tussenkoms van Paul Van Miert.....	13
1.2.	Tussenkoms van Brecht Warnez	14
1.3.	Tussenkoms van Maurits Vande Reyde	15
1.4.	Tussenkoms van Björn Rzoska.....	15
1.5.	Tussenkoms van Kurt De Loor	16
1.6.	Tussenkoms van Lise Vandecasteele	17
1.7.	Tussenkoms van Philippe Muyters	17
1.8.	Tussenkoms van Willem-Frederik Schiltz.....	19
2.	Antwoorden van het Rekenhof.....	19
2.1.	Antwoorden van Steven Bernagie	19
2.2.	Antwoorden van Josiane Baele.....	20
3.	Antwoorden van de bevoegde ministers	21
3.1.	Antwoorden van minister-president Jan Jambon	21
3.2.	Antwoorden van minister Gwendolyn Rutten	22
4.	Aanvullende replieken	22
4.1.	Slotrepliek van Kurt De Loor.....	22
4.2.	Slotrepliek van Willem-Frederik Schiltz	23
	Gebruikte afkortingen	24
	Bijlage: zie dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

In de Verenigde Commissies voor Algemeen Beleid, Financiën, Begroting en Justitie en voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering werd op dinsdag 20 februari 2024 het verslag van het Rekenhof over personeelsbesparingen in de diensten van de Vlaamse overheid. Besparingen op personeel en loonkredieten in 2020-2024 besproken.

Bij dit rapport werd toelichting verschaft door een delegatie van het Rekenhof bestaande uit eerste-auditeur-directeur Steven Bernagie, eerste-auditeur-revisor Kris Neven en eerste auditeur Josiane Baele. Zij maakten bij hun toelichting gebruik van een powerpointpresentatie die terug te vinden is op de [dossierpagina](https://www.vlaamsparlement.be) van dit verslag op www.vlaamsparlement.be.

Namens de Vlaamse Regering werd er op de bevindingen van dit rapport gereageerd door minister-president Jan Jambon en viceminister-president Gwendolyn Rutten. Het rapport in kwestie werd opgesteld naar aanleiding van een op 12 januari 2022 door het Vlaams Parlement goedgekeurde motie¹.

I. Uiteenzetting door het Rekenhof

1. Toelichting door Steven Bernagie, eerste-auditeur-directeur bij het Rekenhof

1.1. Monitor opvolging aanbevelingen van het Rekenhof

Steven Bernagie wijst bij de aanvang van zijn inleiding op het belang van de aanbevelingen, die, in vergelijking met de opmerkingen, het positieve deel van het verhaal vormen. Het Rekenhof hecht dan ook veel belang aan de opvolging ervan. Sinds juni 2023 heeft het daarvoor een toepassing op zijn website (<https://monitor.ccrek.be/>), waarvan hij de openingspagina toont (slide 3). Men vindt er – op een doorzoekbare manier – alle aanbevelingen uit de audits van de laatste jaren, met daarbij telkens de status op het vlak van uitvoering. Dat maakt het gemakkelijker om een dossier over de jaren heen te volgen.

1.2. Auditthema en aanpak

De voorliggende audit gebeurde op vraag van het Vlaams Parlement (slide 5). Thema is de uitvoering en de impact van de personeelsbesparingen sinds 2019. De motie vermeldt een 360 gradenevaluatie van de impact van de besparingen op de kwaliteit van de dienstverlening, de opvolging van de beleidsvoorbereiding en -uitvoering, de werkbaarheid, het diversiteitsbeleid en het uitbestedingsbeleid.

Voorwerp is de huidige personeels- en budgettaire besparing voor de diensten van de Vlaamse overheid in de periode 2020-2024. De onderzoeksvragen luiden als volgt. Zijn de opgelegde besparingen op het personeel en de loonkredieten voor de periode 2020-2024 doelgericht onderbouwd, aangestuurd en georganiseerd? Verloopt de realisatie van de besparingen zoals opgelegd? Wat is de impact van de besparingen op de performantie van de Vlaamse overheid als dienstverlener en als werkgever? Als elementen van de methodiek vernoemt hij de analyse van beleidsdocumenten en gegevens van AgO, gesprekken en een onlinebevraging van alle entiteiten.

Hij merkt nog op dat de bevraging – in overleg met de indieners van de motie – beperkt bleef tot een survey bij de entiteiten waar de besparingen zijn opgelegd, en dat vooral met het oog op de haalbaarheid, dat wil zeggen de afronding van de

¹ *Parl.St.* VI.Parl. 2021-22, nr. 1093/1-3: Motie van Willem-Frederik Schiltz, Paul Van Miert, Brecht Warnez, Kris Van Dijck, Koen Van den Heuvel en Nadia Sminate tot instelling van een onderzoek door het Rekenhof naar de impact van de personeelsbesparingen bij de Vlaamse overheid

audit op een jaar tijd. De initieel vooropgestelde ruime bevraging was daarnaast ook geen haalbare kaart omdat er gewoon te veel instanties zijn die de invloed ondervinden van de overheid, gaande van individuen over bedrijven tot middenveldorganisaties. Methodologisch is het bovendien moeilijk om het verband te leggen tussen meningen over de kwaliteit van de overheid enerzijds (zeker als die meningen geventileerd worden door instanties die relatief ver van de overheid af staan) en de personeelsbesparingen sinds 2020 anderzijds.

2. Toelichting door Kris Neven, eerste-auditeur-revisor bij het Rekenhof

2.1. Beleidskader van de besparingen 2020-2024

Kris Neven overloopt de vaststellingen van het Rekenhof met betrekking tot de doelstellingen van de besparingen (slides 6 en 7). Om te beginnen is het toepassingsgebied ervan beperkt tot de diensten van de Vlaamse overheid. Dat zijn alle instanties waarop het Vlaams personeelsstatuut van toepassing is, wat betekent dat de meerderheid van de Vlaamse openbare rechtspersonen niet betrokken is bij deze besparingsronde en dat de opgelegde besparingen slaan op twee derde van de Vlaamse personeelsleden.

Verder stelt het Rekenhof vast dat de besparingsdoelstellingen niet gebaseerd zijn op personeelsbehoefteplannen of kerntakenanalyses. Er is vooropgesteld om 1440 personeelsleden te besparen, wat ongeveer overeenkomt met een derde van de verwachte pensioneringen per entiteit. De Vlaamse Regering heeft wel specifieke personeelsgroepen van de besparingen uitgesloten (onder andere mensen die werken in continudiensten zoals verpleegkundigen en opvoeders van het agentschap Opgroeien). De leidend ambtenaren zijn niet rechtstreeks betrokken bij de vaststelling van de besparingsdoelstellingen en hun verdeling over de entiteiten. Hoewel het Rekenhof een zekere variatie ziet van bijna 2 procent tot ruim 8 procent ten opzichte van de vooropgestelde basisdoelstelling van 5 procent, wordt al bij al toch relatief weinig afgeweken van de zogenaamde 'kaasschaafmethode'.

Naast de besparing op het personeelsaantal is ook een besparing opgelegd voor de loonkredieten (slide 8). Beide besparingen zijn niet op elkaar afgestemd. Uitgangspunt voor die laatste was jaarlijks 15 miljoen euro bij het begin van de legislatuur, lineair toenemend tot 75 miljoen euro in 2024. Terwijl de besparingen op het personeel uitgingen van het saldo van de vorige legislaturen, vertrok men voor de loonkredieten vanaf nul. Er werd geen rekening gehouden met de beschikbaarheid en aanwezigheid van het personeel, waardoor sommige entiteiten met beperkte personeelskredieten meer moesten besparen dan oorspronkelijk opgelegd.

De besparingen zijn goed opgevolgd door AgO en door het Voorzitterscollege, met uniforme definities en rapporteringsregels, zij het vooral kwantitatief, in aantal personeelsleden en geaggregeerd per minister. Het Rekenhof besluit daaruit dat de opzet van de besparingen in essentie kwantitatief was en weinig aangepast aan specifieke situatie van entiteiten.

2.2. Uitvoering van de besparingen

Bij de uitvoering (slide 9) konden de entiteiten meteen vertrekken van een start-saldo van 24,5 procent, gerealiseerd in de vorige legislatuur. Op dit moment is al 99 procent bereikt van de opgelegde besparingen, al wijst de spreker daarbij wel op het verschil tussen het totaal aantal personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid en de besparingsdoelgroep. Bij de uitgesloten groepen zijn bijkomende aanwervingen gebeurd. Ook voor nieuwe beleidsinitiatieven of specifieke opdrachten hebben de entiteiten, met het akkoord van de Vlaamse Regering, bijkomende aanwervingen gedaan. Dergelijke aanwervingen werden soms ook gedaan via een eigen, externe financiering.

Daarop projecteert de spreker een tabel met een totaaloverzicht van de personeelsaantallen bij de diensten van de Vlaamse overheid (slide 10). Ten opzichte van het voorliggende rapport zijn bij AgO nog recentere cijfers van midden 2023 opgevraagd, waaruit blijkt dat het aantal personeelsleden met een driehonderdtal eenheden is gegroeid. Men ziet vooral een aangroei bij de groepen die zijn uitgesloten van besparingen, naast ook de aanwervingen met akkoord van de Vlaamse Regering voor specifieke doeleinden. Het gaat zowel om tijdelijke als om blijvende personeelsleden. Het is met de gerealiseerde besparingen dat de bijkomende aanwervingen konden worden gefinancierd. Op dit moment is het resultaat dan ook een quasinuloperatie.

Entiteiten hebben voor de invulling van de personeelsbehoeften gedeeltelijk gebruikgemaakt van de personeelsplannen die in het kader van de ondernemingsplannen zijn opgemaakt (slide 11). Dat instrument heeft behoefte aan actualisering. Verder stelt het Rekenhof vast dat de interne mobiliteit binnen de Vlaamse overheid vrij beperkt is. Dat hoeft niet te verwonderen, aangezien zij zelf niet eens een overkoepelend zicht heeft op de mogelijkheden daartoe. Hetzelfde geldt voor het instrument van de herplaatsing van personeel.

De inzet van externen of uitbesteding – als vorm van personeelsbesparing – is niet eenvoudig na te gaan, maar uit de boekhoudgegevens is wel een toename van de kosten daarvoor vast te stellen tijdens deze legislatuur. Die is ook groter dan de inflatie. De onderbouwing van de uitbesteding door de entiteiten is soms beperkt en steunt op diverse interne instrumenten. Een volledig en overkoepelend kader voor de uitbestedingen ontbreekt. De kosteneffectiviteit van uitbesteding is niet overal aantoonbaar. Sommige entiteiten geven aan dat zij hoger is dan het geval is bij de inzet van eigen personeelsleden, maar voor andere is er geen informatie beschikbaar.

Daarop toont de spreker een grafische voorstelling van de verdeling van de uitbesteding (slide 12), waaruit blijkt dat niet alleen eenmalige maar ook recurrente taken worden uitbesteed. Het doet zich ook voor in elke fase van de beleidscyclus. Het Rekenhof wijst er daarbij op dat de aansturing van die uitbesteding niet altijd voor de hand ligt. Een aantal entiteiten geeft aan dat men daarvoor te weinig capaciteit heeft. Er bestaat naar de toekomst toe dan ook een gevaar voor een gebrek aan kennisopbouw en dus ook toenemende afhankelijkheid van de externe dienstverlener.

Wat de uitvoering van efficiëntiemaatregelen met het oog op personeelsbesparingen betreft (slide 13), heeft de regering de leidend ambtenaren de vrijheid gelaten. Er was noch centrale aansturing, noch monitoring. Administratieve lastenverlaging heeft weinig impact gehad op de personeelsbehoeften, stelt het Rekenhof vast. Het gebruik van gemeenschappelijke dienstencentra heeft de taken van de entiteiten alleen gedeeltelijk verminderd. Initiatieven op het vlak van digitalisering zijn alleen in beperkte mate ingezet voor personeelsbesparing, maar eerder voor het verbeteren van de dienstverlening. Ook de focus op kerntaken werd weinig gehanteerd als efficiëntiemaatregel, wat ook geldt voor fusies en reorganisaties. Het aantal entiteiten verminderde in de voorbije periode weliswaar, maar dat had geen duidelijke impact op de personeelsbehoeften.

De combinatie van de besparingen op personeel en personeelskredieten en de efficiëntiemaatregelen zou volgens de regering automatisch leiden tot een slankere overheid, betere dienstverlening en een aantrekkelijker werkomgeving. Het Rekenhof stelt evenwel vast dat de maatregelen niet structureel zijn toegepast in functie van de besparingen (slide 14).

3. Toelichting door Josiane Baele, eerste auditeur bij het Rekenhof

3.1. Impact van de besparingen

Josiane Baele bespreekt de impact van de besparingen op de dienstverlening en het personeel, waarbij ze meteen het voorbehoud formuleert dat het technisch niet mogelijk is om een precies oorzakelijk verband aan te wijzen en te meten. Er zijn immers zeer veel factoren. Bovendien was de tijdsperiode beperkt en zijn in de onderzoeksperiode ook veel andere dingen gebeurd, nog afgezien van de beperkte informatie over de resultaten van de dienstverlening. Wel bekend zijn de eindresultaten, zij het beperkt tot eind 2022. Meer recente gegevens bevat het rapport dus ook niet.

De bijdrage van de besparingen daartoe is een inschatting door het Rekenhof op basis van diverse bronnen en onderzoeksmethoden. De auditeur vermeldt in dat verband personeelsstatistieken van de 53 entiteiten die de besparingsdoelgroep vormen, naast dynamische gegevens over in- en uitstroom. Voor die laatste was wel een vergelijking mogelijk met de personeelsgroep die buiten de besparing viel. Tot slot noemt ze nog de informatie uit interviews en de onlinebevraging bij de 53 entiteiten. Die entiteiten, zij het niet alle, hebben ook stavingstukken bezorgd met betrekking tot de enquête.

Verder moet de mogelijke impact gerelativeerd worden, aangezien de besparing sowieso maar 5 procent van het geheel betreft, terwijl er tegelijk ook aanwervingen waren, waardoor het netto-effect op de werkvloer waarschijnlijk beperkt is.

De audit leert (slide 16) dat er geen aanwijzingen zijn dat de besparingen tot naakte ontslagen geleid hebben. De spreker duidt dit als een positieve vaststelling, aangezien één van de voorwaarden voor de personeelsbesparing er net in bestond die te realiseren door het niet-vervangen van vertrekkende personeelsleden en niet door ontslagen. Evenmin zijn meer mensen met medisch pensioen gestuurd door overschrijding van het maximum aantal ziekte-dagen, wat blijkt uit het gelijke percentage van dergelijke uitstroom (5,5 procent) bij groepen binnen en buiten de besparing. De personeelsbesparing leidde ook niet tot een gewijzigde samenstelling van het personeelsbestand, met name de relatieve verhouding tussen niveau A, B, C en D, en tussen statutair en contractueel. Die verhoudingen wijzigen wel maar niet anders in de besparingsdoelgroep. Het aandeel mensen van niveau A en B neemt wel degelijk toe ten opzicht van het aantal mensen van niveau C en D, dat wat verminderd is. Maar dat is een algemeen fenomeen dat te maken heeft met reorganisaties, met complexere taken van de overheid en met de invulling van extra noden waarvoor verhoudingsgewijs meer personeel van niveau A en B nodig is. Daarnaast is er ook sprake van een verschuiving van statutaire naar contractuele tewerkstelling. Dit is vooral een beleidskeuze die zich in de toekomst nog sterker zal laten voelen. Op dit moment is 80 procent van de instroom contractueel, waarvan telkens ongeveer een vierde contracten van onbepaalde duur en een vierde tijdelijke contracten. Opvallend daarbij is ook dat het aandeel van de jobstudenten behoorlijk hoog is (zo'n 30 procent), met name op niveau D. Wijzigingen in de samenstelling van het personeel zijn dus niet het gevolg van doelgerichte besparingen maar van andere beleidskeuzes, concludeert het Rekenhof.

Anderzijds is er wel een zekere impact geweest op de gedwongen uitstroom, die groter is geworden bij de groepen die moesten besparen (slide 17). Het gaat om onvrijwillig vertrek na een tuchtprocedure, herplaatsing, opzeg of ontslag. Entiteiten zeggen dat ze hun personeelsbeleid op dat vlak niet veranderd hebben, maar toch is bij een op de vier van die entiteiten de uitstroom toegenomen tot in totaal 7,7 procent, terwijl dat percentage bij groepen buiten de besparing maar 2,3 procent bedraagt. De entiteiten in kwestie stelden dat ze door de besparingen zich

wat strenger opstellen en dus ook sneller arbeidsrelaties beëindigen bij slecht functioneren. Maar dat wordt dus niet beschouwd als naakte ontslagen.

Daarnaast is er een zeer minieme toename van het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte, wat een positief effect is van de flankerende maatregel om die doelgroep niet mee te tellen in de uitvoering van de besparing. De bedoeling hiervan was om de betrokkenen te beschermen tegen de eventualiteit van een sneller ontslag (bijvoorbeeld door een iets lagere productiviteit) in de context van de besparingen. Omgekeerd leefde ook de verwachting dat er sneller zou worden overgegaan tot het aanwerven van personen met een arbeidshandicap of een chronische ziekte, net omdat die buiten de scope van de besparingen bleven. De verhoopde toename is echter zeer beperkt gebleven (1,2 procent van de instroom binnen de besparingen en 0,2 procent daarbuiten). De spreekster nuanceert wel dat het in de onderzoeksperiode nog altijd maar gaat om een instroom van 65 personen op een totaal personeelsbestand van 29.000. De beschermingsmaatregel heeft gewerkt, concludeert ze, maar niet sterk gestimuleerd.

Tot slot stelde het Rekenhof vast dat als de besparingsdruk groot was voor een entiteit er iets meer mensen voltijds werkten. Dat verband is statistisch positief, maar wel zwak, omdat veel andere factoren daarin meespelen. Toch concludeert het hof dat de besparing een lichte druk heeft uitgeoefend op werknemers om voltijds te blijven werken.

Vervolgens gaat ze in op de werkbaarheid voor het personeel, waarbij ze een tabel toont (slide 18). Ze gaat daarbij eerst in op de inzetbaarheid van het personeel. Ze merkt op dat bij de doelstelling om een aantal personeelsleden (een aantal 'koppen') te besparen, geen rekening is gehouden met de mate van vol- en deeltijdse tewerkstelling, die niet evenredig verdeeld is over de entiteiten. In totaal is er in vte's 10 procent minder personeel dan het personeelsaantal, wat men de beschikbaarheid noemt. De laatste paar jaar blijkt er een lichte toename te zijn van voltijds werk, maar over een langere tijd bekeken zijn er geen aanwijzingen dat de besparingen op dit vlak een zwaar effect hebben gehad. Op de laatste lijn ziet men de prestatiegraad, die nog een kwart lager blijkt dan de beschikbaarheid. Afwezigheid door ziekte, arbeidsongeval of familiale redenen blijft toenemen, stelt men vast. Er zijn nog nooit zoveel afwezigen geweest sinds 2014. Het Rekenhof vraagt daarom niet alleen aandacht voor het welzijn van het personeel en de risico's van doorgedreven besparingen, maar ook om rekening te houden met de realiteit achter de globale cijfers over 'koppen': niet iedereen is altijd aanwezig.

De volgende tabel (slide 19) laat zien dat het afwezigheidspercentage wegens ziekte niet veranderd is over de jaren, maar dat het aantal langdurig zieken en deeltijdsen om medische redenen wel meer dan verdubbeld is, evenals het aantal ziektedagen en de onbeschikbaarheid. De auditeur noemt die vaststelling alarmearend. Het Rekenhof oordeelt (slide 20) dat de Vlaamse Regering de impact van de besparingen op de werkbaarheid niet heeft geëvalueerd met de bestaande instrumenten. Entiteiten gebruiken instrumenten (ter beschikking gesteld door AgO) zoals risicoanalyse psychosociale aspecten, dashboard welzijn en welzijnskompas, en er is de tweejaarlijkse personeelspeiling, maar de overheid heeft nagelaten die beschikbare informatie te gebruiken om de impact van de besparingen te monitoren met het oog op een eventuele, gerichte bijsturing.

Het Rekenhof heeft daarom in zijn audit enkele resultaten naast elkaar gezet, met name die van de Werkbaarheidsmonitor van de SERV 2023, die van de personeelspeiling 2022, en de resultaten van de enquête die het zelf uitvoerde. In zijn eigen bevraging vonden drie op de vier entiteiten dat de personeelsbesparingen onvoldoende rekening hebben gehouden met de werkbaarheid voor het personeel. Het betreft motivatie, leermogelijkheden, vorming, werk-privébalans en werkstress. In het algemeen blijft men vrij tevreden, zeker over leren en vorming (mede dankzij

de toegenomen digitale mogelijkheden). Nochtans halveerde na 2019 het aantal personeelsleden dat dienstvrijstelling kreeg voor vorming, en meestal ging het dan nog maar over twee dagen per jaar. Ook het welbevinden en de motivatie blijven over het algemeen hoog, al zijn er meer entiteiten waar zij achteruitgegaan zijn dan vooruit. Dat is een op te volgen evolutie, waarschuwt de auditeur. Desondanks blijft de werksfeer toch goed.

Uit de personeelspeiling bleek in meer entiteiten de werk-privébalans achteruitgegaan dan vooruit, uit de enquête van het Rekenhof bleek het omgekeerde. Dat laatste werd echter toegeschreven aan het thuiswerk in de COVID-19-periode. Verder staan entiteiten in de context van de besparingen weigerachtiger tegenover de toekenning van gestandaardiseerd gunstverlof (de mogelijkheid om uitzonderlijk onbetaald verlof te nemen in losse dagen of voor een langere periode). De situatie op het vlak van werkdruk en werkstress is quasi unaniem verslechterd door de personeelsbesparingen. De meeste entiteiten zien dan ook een toename van het aantal burn-outs door de besparingen, met uitzondering van die ene entiteit die haar personeelsbestand had zien toenemen.

Het Rekenhof concludeert dat de ambtenaren gemiddeld en globaal relatief tevreden blijven en dat de werksfeer goed blijft, ondanks de vele organisatorische veranderingen en uitdagingen (complexer werk, meer digitalisering), objectief eigenlijk minder vormingsmogelijkheden, minder gunstverloven en meer werkdruk, werkstress en ziekte. De meeste entiteiten lieten de bevraging invullen door hrm-medewerkers. Men blijkt het uitvallen van personeel door overbelasting en demotivatie wel als een strategisch risico te beschouwen voor de uitvoering van de taken.

Ten slotte werd in de motie ook aan het Rekenhof gevraagd om de impact van de besparingen op de dienstverlening na te gaan (slide 21). Drie vierde van de entiteiten die het Rekenhof heeft bevestigd, vindt dat de besparingen te weinig rekening houden met de verwachte dienstverlening. Tijdens de audit moest het hof echter vaststellen dat de Vlaamse Regering en de administratie de impact op de dienstverlening niet systematisch opvolgen. Door onvoldoende gegevens heeft het Rekenhof de genoemde impact dan ook niet eenduidig kunnen vaststellen.

In het rapport werd de uitkomst samengevat als volgt. De positieve effecten van de besparingen situeren zich vooral op het vlak van het middelenmanagement en de interne controle, en de negatieve op het vlak van de operationele werking. Voor de dienstverlening is het beeld gemengd.

Josiane Baele legt uit dat op het vlak van het middelenmanagement en de interne controle er veel meer positieve evolutie was dan achteruitgang. Het Rekenhof spreekt daarom van "eerder verbeterd". Dat ging over management van personeel, financieel, ICT, prestaties, de generatie van beleids- en beheerinformatie en interne controle. Er waren ook nooit meer entiteiten die een verslechtering ervaarden dan een verbetering, maar de meest voorkomende verslechtingen situeren zich op het vlak van de operationele werking, vooral de werking die zich eerder achter de schermen afspeelt, zoals kwaliteitscontrole, adviesverlening, coördinatie en samenwerking, marketing en de ontwikkeling van nieuwe prestaties.

De minste verslechtingen komen voor op het vlak van klachtenmanagement, beleidsmatige informatie (de informatie die doorstroomt naar het ministeriële niveau) en communicatie, en de uitwerking van voorstellen voor beleidsbepaling en begrotingsvoorstellen. Dat geeft de indruk dat de entiteiten relatief veel energie steken in goed scoren ten aanzien van de minister en de regering.

Uiteindelijk is het Rekenhof globaal tot de conclusie gekomen dat de werking van de Vlaamse overheid toch enigszins onder druk is gekomen door de personeels-

besparingen, maar dat een systematische opvolging van de dienstverlening en van de impact van de besparingen ontbreekt.

3.2. Aanbevelingen

Tot slot overloopt de auditeur de aanbevelingen (slides 23 en 24) waarvan de opvolging zal kunnen worden nagegaan op de al vermelde monitorsite van het hof. Het Rekenhof stelt dat de Vlaamse overheid nood heeft aan een overkoepelend en toekomstgericht, maar ook positief en motiverend project, waarin de Vlaamse Regering de verantwoordelijkheden van de overheid expliciteert. Dat verwijst naar de – na opeenvolgende pogingen – nog altijd ontbrekende vastlegging van de kerntaken. Daar is dus nog een taak weggelegd voor de Vlaamse Regering.

Ook is het wenselijk dat de overheid, meer bepaald het Voorzitterscollege, voor het inzetten van derden voor overheidstaken een strategisch en operationeel kader ontwikkelt om de beslissingen op het vlak van uitbestedingen beter te onderbouwen.

De volgende drie aanbevelingen gaan over de uitvoering van besparingen. Zij gelden dan ook alleen maar als er nog verder bespaard gaat worden. Hoe dan ook is het niet onnuttig dat het toepassingsgebied van besparingen (of andere maatregelen) transparant onderbouwd wordt, opdat iedereen het gevoel heeft betrokken te zijn en dat het eerlijk is gebeurd. Verder moeten de besparingsdoelen afgestemd zijn op de personeels- en budgettaire behoeften van de entiteiten in functie van hun kerntaken. De interne opvolging en rapportering moeten niet louter kwantitatief zijn maar het ook hebben over de relatie tussen de besparingen en het behalen van de beleidsdoelstellingen en de resultaten van de dienstverlening.

Ten slotte meent het Rekenhof dat de Vlaamse Regering instrumenten zou moeten laten ontwikkelen om de kwaliteit en de efficiëntie van de dienstverlening te meten en op te volgen. Op dit moment gebeurt dat niet systematisch. De Vlaamse Regering moet zowel voor de uitvoering van het beleid als voor het beheer van de uitvoering door derden, kunnen steunen op uitgewerkte behoefteplannen. Dat is een taak voor het Voorzitterscollege, die gepland was voor deze legislatuur maar vooralsnog niet is uitgevoerd.

De Vlaamse overheid moet als werkgever naast de taak- en resultaatgerichtheid ook het welzijn van haar personeel kunnen waarborgen. De negatieve tendens in de prestatiegraad, de werkdruk en de werkgerelateerde stress dienen dan ook onderzocht en geremedieerd te worden, stelt het Rekenhof nogmaals voor, waarbij de auditeur eraan herinnert dat de meeste aanbevelingen al een keer geformuleerd zijn in het overeenkomstige Rekenhofrapport uit oktober 2016².

II. Reactie van de bevoegde ministers

1. Repliek van Jan Jambon, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, Digitalisering en Facilitair Management

Minister-president *Jan Jambon* dankt het Rekenhof voor het interessante rapport over de personeelsbesparingen in de diensten van de Vlaamse overheid. Terecht schetst het hof een beeld waarbij rekening werd gehouden met de opmerkingen naar aanleiding van de personeelsbesparingen in de vorige regeerperiode. Deze regeerperiode wordt er voor alle duidelijkheid geen lineaire besparing, geen kaasschaaf gehanteerd, maar wordt er gericht per entiteit naar verschillende criteria gekeken, waaronder de vergrijzingsgraad en de continuïteit van de dienstverlening.

² *Parl.St.* VI.Parl. 2016-17, nr. 37/1: Verslag van het Rekenhof over personeelsbesparingen bij de Vlaamse overheid

Een focus op de kerntaken van de Vlaamse overheid, met waar mogelijk de nodige besparingen in koppens en budget, is volgens de Vlaamse Regering de aangewezen weg om het overheidsbeslag en de belastingdruk te kunnen verlagen, en tegelijk de kerntaken van de overheid te kunnen garanderen en ook nieuwe taken (van tijdelijke – COVID-19, Oekraïne-crisis – dan wel permanente aard) op te nemen zonder de Vlaamse begroting te laten ontsporen. Dat is een bewuste beleidskeuze, die mogelijk niet gedeeld wordt door alle partijen in het parlement of door andere regeringen in het land, maar waar de Vlaamse Regering wel honderd procent achter staat.

De doorgevoerde besparingen resulteren zo in grondige efficiëntieverbeteringen en tegelijkertijd blijven het welzijn en de algemene werktevredenheid van het personeel hoog. Uit de meest recente personeelspeiling van 2022 blijkt immers dat maar liefst 83 procent van het personeel positief antwoordt op de vraag naar algemene werktevredenheid van het personeel, met een gemiddelde score van 4,2 op 5. Bovendien is die tevredenheid in de voorbije jaren niet gedaald ten opzichte van de voorgaande metingen in 2018 en 2020.

De minister-president hoeft niet ver te zoeken naar concrete voorbeelden. Zo zijn er meerdere efficiëntieverbeteringen door de fusie van de departementen Kanselarij en Bestuur en Internationaal Vlaanderen tot het departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken. De digitale transformatie van de overheidsdienstverlening en het Vlaams datanutsbedrijf athumi zijn andere mooie voorbeelden. Ook het Rekenhof geeft aan dat de entiteiten rationeler zijn omgegaan met de vervanging van personeelsleden en arbeidsrelaties sneller hebben beëindigd bij slecht functioneren. In dat verband bevestigt hij – als verantwoordelijk minister – dat het een bewuste keuze was om bij de digitalisering eerst en vooral naar de dienstverlening aan de burger te kijken en ze pas later eventueel ook in te zetten voor efficiëntieverbetering en personeelsvermindering. In tegenstelling tot wat sommigen claimen staat er in het verslag over de dienstverlening duidelijk te lezen dat amper 5 procent van de entiteiten aangeeft dat er volgens hen gevolgen zijn voor de interne werking en de dienstverlening.

De focus op de kerntaken van de Vlaamse overheid is cruciaal om het overheidsbeslag en de belastingdruk te kunnen verlagen. En neen, de karikatuur van een regering die ten koste van alles overheidstaken wil uitbesteden klopt totaal niet. Al eerder gaf hij in de plenaire vergadering van het Vlaams Parlement aan dat men uit het rapport lessen moet trekken. Dat recurrente, reguliere taken worden gedaan door duurdere externe dienstverleners, moet worden teruggedroefd. Dat is zonder meer evident. Misschien is die situatie enigszins vergleden en had de regering meer controle moeten uitoefenen, erkent hij. Dat is immers niet de bedoeling van externe contracten. Dat moet herbekeken worden. Hij heeft er geen enkel probleem mee om dat toe te geven. Daarvoor dienen dergelijke rapporten en aanbevelingen.

Er zijn echter verschillende gegronde redenen om in bepaalde gevallen wel te kiezen voor de inzet van externe profielen. Zoals de minister-president al toelichtte in de plenaire vergadering van 24 mei 2023, gaat een belangrijk deel van de consultancyuitgaven naar gespecialiseerde ICT-gerelateerde opdrachten. Daarnaast investeerde de regering veel in infrastructuur. Dat zijn tijdelijke en zeer specifieke opdrachten waarvoor onafhankelijke adviezen en rapporten verplicht zijn. Het verklaart de vele uitgaven voor erelonen van architecten, ingenieurs en deskundigen op het vlak van milieueffectenrapporten. Een ander voorbeeld van een specifieke opdracht die per definitie tijdelijk was, betreft het contactonderzoek tijdens de coronapandemie. Met het oog daarop werden de diensten van de Vlaamse overheid versterkt met externe krachten om de pieken te kunnen opvangen. Het binnenhalen van personeel op tijdelijke basis voor het vervullen van tijdelijke opdrachten, is zuinig omgaan met het geld van de belastingbetaler, besluit hij.

In dat kader hoort ook de bemerking van het Rekenhof over de beoordeling van de kosteneffectiviteit van uitbestedingen. Er bestaat evenwel geen standaardmethodiek om de efficiëntiegraad van de werking van een overheid te meten en/of te verbeteren. Het rapport vermeldt dat niet, maar op het vlak van prestatiegeïnfomeerd begroten, zijn de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet binnen de Vlaamse overheid.

Bovendien, als de Vlaamse Regering het efficiëntietraject niet parallel zou uitgevoerd hebben, rijst de vraag hoe de personeelsomvang na de opeenvolgende crisissen zou geëvolueerd en ontspoord zijn. Aanvullende informatie over andere overheden van ons land of daarbuiten had de conclusies van het rapport verder kunnen nuanceren. Als voorbeeld verwijst hij naar een artikel dat vorige week in *La Libre* verscheen over de consultancyuitgaven in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, waarin sprake is van 350 miljoen euro. Vanuit zijn unieke positie als centrale controle-instantie is het Rekenhof daarvoor het best geplaatst.

Om van de Vlaamse overheid een nog meer wendbare organisatie te maken is een belangrijke rol weggelegd in de responsabilisering van de leidend ambtenaren. Neem als voorbeeld de tientallen bijkomende, tijdelijke personeelsleden in het kader van het lopende EU-voorzitterschap. In grote lijnen gaat de helft van het beschikbare budget van 25 miljoen euro naar loonkredieten, met andere woorden naar extra tijdelijke personeelsleden binnen de Vlaamse overheid.

Bijkomend personeel is onder meer nodig om de formele en informele verplichtingen te kunnen vervullen die Vlaanderen opneemt binnen de Raad. Bijkomend personeel is ook nodig voor diverse coördinerende werkzaamheden en om de internationale reputatie en het imago van Vlaanderen te versterken als state-of-the-art regio met een actief EU-beleid. Deze personeelsuitbreiding naar aanleiding van het voorzitterschap wordt, voor alle duidelijkheid, buiten de besparingsdoelstelling van de Vlaamse overheid gehouden, aangezien het gaat over een tijdelijke en uitzonderlijke personeelsuitbreiding.

De Vlaamse entiteiten kregen daartoe veel flexibiliteit. De aanbeveling was om zoveel mogelijk de voorzitterschapsfuncties in te vullen met bestaand personeel en het nieuwe personeel vooral in te zetten op reguliere taken. Zo gaat de kennis die wordt opgedaan tijdens het voorzitterschap niet verloren wanneer het tijdelijk personeel uit dienst treedt na afloop van het voorzitterschap. Die flexibiliteit is door leidend ambtenaren soms gebruikt om specifieke profielen die men niet op de markt kon aantrekken, in te vullen via externe dienstverlening.

Dat de regering aan de slag zal gaan met de waardevolle aanbevelingen van het Rekenhof en deze commissie spreekt voor zich. De regering heeft trouwens ook al meerdere bijstellingen doorgevoerd. Op 9 september 2022 heeft de Vlaamse Regering bijkomende afspraken gemaakt rond de opvolging van de personeels- en budgettaire besparing 2020-2024 binnen de Vlaamse overheid. En op gemotiveerde vraag van verschillende vakministers heeft de regering ondertussen ook diverse afwijkingen verleend op de lopende personeelsbesparing. De kern van de zaak is voor hem dat de Vlaamse overheid het aan de belastingbetaler verplicht is haar interne werking en inzet van personeel en middelen blijvend kritisch tegen het licht te houden. Voor de minister-president staat het buiten kijf dat elke bestuurder op elk niveau dat hoort te doen.

De kritische burger maakt vaak de volgende analyse van de Vlaamse dienstverlening: "en dat allemaal met mijn belastinggeld, terwijl er elders zoveel noden en tekorten zijn waar ze niets aan doen". Het is een kritiek die niet altijd te objectiveren is, maar de oprechte en terechte bekommernis die eruit spreekt vormt mee de basis voor het beleid waarbij de regering bespaart in een aantal overbodige functies en taken om tegelijk elders extra te kunnen investeren in nieuwe of tijdelijke taken.

De oproep naar een grondig kerntakendebat dringt zich zeker op, en wat de inzet van derden betreft komt er nog een tweede rapport van het Rekenhof, waarvan de bespreking in commissie voorzien is voor eind maart.

2. Repliek van Gwendolyn Rutten, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Ook minister *Gwendolyn Rutten* dankt het Rekenhof voor zijn rapport en toelichting, die aanzetten tot lering, discussie en nuancering. Zij sluit zich aan bij de opmerkingen van de minister-president, zonder ze te herhalen. Haar eerste boodschap is dat het voeren van een beleid en het aansturen van een organisatie (zoals in dit geval de Vlaamse overheid) onmogelijk 'altijd meer' als enige weg kan hebben, ook niet als het gaat over personeel. Men moet regelmatig zelf tegen het licht houden welke kerntaken men heeft, wie het meest geschikt is om wat te doen en hoeveel personeel met welk statuut men daarvoor nodig heeft.

Een duidelijk element van deze beleidskeuze van de regering is om de leidend ambtenaren – die daarvoor het best geplaatst zijn – daarin vrij te laten beslissen, en dat niet centraal te bepalen. Dat dit tot gevolg heeft gehad dat men rationeler is omgegaan met vervangingen, zoals de audit leert, had volgens haar best wat sterker onderstreept mogen worden in het rapport. Ze vermeldt het gebruik van tijdelijke contracten en de beëindiging ervan voor wie slecht(er) functioneert. Dat laatste is geen doel op zich, maar wel logisch. Een andere conclusie is dat wie goed functioneerde, terecht niet het slachtoffer is geworden.

Naast die toegenomen rationaliteit wijst ze op het uitzonderlijke karakter van de voorbije periode. Niemand had de corona- en Oekraïne-crisissen zien aankomen. De regering heeft toen besloten om niet rigide vast te houden aan wat zij had vooropgesteld, maar heeft integendeel pragmatisch bijgestuurd waar nodig. Zij herinnert er daarbij ook aan dat al in 2022 is beslist om daar waar de outsourcing te ver ging, opnieuw internalisering mogelijk te maken.

Tot slot verzekert zij dat de regering wel degelijk inzet op het welzijn van de werknemers bij de Vlaamse overheid, waarbij ze de re-integratie van langdurig zieke personeelsleden als voorbeeld geeft. Dat het beleid op dat vlak werkt, wordt ook bevestigd door de verdubbeling van het aantal deeltijdwerkers om medische redenen. Dat laatste valt immers te verkiezen boven helemaal niet werken zonder opvolging. In het algemeen wijst ze verder ook op het effect van corona op de prestatiecijfers.

Vanzelfsprekend vallen er lessen te trekken, vat de minister samen, maar de grote lijnen van het regeringsbeleid zijn wel degelijk voor herhaling vatbaar.

III. Bespreking

1. Vragen en opmerkingen van de leden

1.1. Tussenkomen van Paul Van Miert

Paul Van Miert merkt op dat de Vlaamse Regering een van de weinige is in het land die kritisch bekijkt wat er met het belastinggeld gebeurt en hoe in de toekomst moet worden gewerkt met het ambtenarenbestand. Het zou andere overheden sieren om dat voorbeeld te volgen en zich niet blind in schulden te storten. Want ooit moeten die schulden worden afbetaald, ook door volgende generaties.

Wat de besparingen op zich betreft, stelt hij samen met het Rekenhof en de regering vast dat het personeelsbestand niet is geslonken, in weerwil van de indexering van de lonen. Dat is op zich al een prestatie. Er is niet zozeer bespaard op personeel, als wel verschoven. Anderzijds erkent hij dat het rapport ook terechte kritische opmerkingen formuleert, zoals over het kerntakendebat en de digitalisering. Wat dat betreft staat men nog niet ver genoeg in het vijfsporenbeleid, dat na diverse conceptnota's nu ook dringend moet worden uitgewerkt op het terrein en in de administratie.

Wat de inzet van derden betreft, moet men natuurlijk uitgaven doen voor snel evoluerende expertise die men niet in de eigen organisatie vindt. Al begrijpt hij de bezorgdheid dat daarvan intern iets moet blijven hangen. Er wordt terecht onderstreept dat veelvuldig terugkerende zaken het best zo weinig mogelijk extern worden doorverwezen. IT speelt een belangrijke rol in die cijfers, merkt hij op. Waarbij hij eens te meer attendeert op de realisatie van het vijfsporenbeleid, meer bepaald de competitieve arbeidsvoorwaarden. Het klopt trouwens dat ook andere entiteiten op dat vlak externe expertise inschakelen.

Wat welzijn op het werk betreft, blijkt uit de audit over het algemeen tevredenheid, maar ook het optreden van dezelfde fenomenen als in privébedrijven en lokale administraties, zoals de toename van burn-outs. Vanwege hun breed maatschappelijk karakter maakt hij voorbehoud voor grote uitspraken hierover, temeer omdat men uit een speciale periode komt, die mee in rekening gebracht moet worden.

Tot slot vermeldt hij nogmaals het vijfsporenbeleid en het kerntakendebat. Daarnaast is het niet evident, erkent hij, maar zou het wel fijn zijn, mocht men bij de burger de kwaliteit van de dienstverlening kunnen meten. Dat blijft nog te zeer een onbekende in de impact van de besparingen.

Pleit het Rekenhof voor een omvattend kader met globale richtlijnen voor uitbestedingen of per departement? Hoe ziet de minister-president het verdere verloop van het kerntakendebat? Wordt deze legislatuur nog verder voorbereidend werk verricht? Welke instrumenten voor een betere meting van de dienstverlening zijn mogelijk volgens het Rekenhof?

1.2. Tussenkomen van Brecht Warnez

Brecht Warnez gewaagt van een sterk werkstuk, een genuanceerd rapport over een zeer breed onderzoeksgebied. De audit omvat terecht kritische opmerkingen naast positievere vaststellingen, zoals de vaststelling dat er vandaag meer personeelsleden zijn dan in 2019 en dat aangevraagde gemotiveerde personeelsuitbreidingen vrijwel altijd door de Vlaamse Regering zijn aanvaard.

Met uitbesteding op zich is niets mis, omdat een organisatie nu eenmaal geen expert kan zijn in alles. Vraag is wel of zij de kwaliteit beïnvloedt. Het is dan ook jammer dat men die correlatie niet altijd kan maken. Het lid vraagt de regering om erover te waken dat de interne knowhow gewaarborgd blijft. Dat maar tien van de 35 entiteiten de kosteneffectiviteit van hun uitbestedingen evalueren, noemt hij toch wel choquerend, want dat komt neer op blindelings uitbesteden. Al gaat hij er wel van uit dat de leidend ambtenaren toch minstens een zekere afweging maken. Is het Rekenhof het eens met die bemerking? Weet het hof waarom men niet evalueert? Kan de Vlaamse Regering eventueel richtlijnen geven op dat vlak?

Zijn er bij de veertig entiteiten die al drie legislaturen na elkaar getroffen worden door besparingen, entiteiten die het aanwijsbaar moeilijker krijgen hun kerntaken uit te voeren? En zo ja, welke? Behoren zij tot een specifiek type? Is er bij sommige te veel bespaard? Is er een verschil met degene waar niet drie keer na elkaar bespaard is op personeel?

Is de conclusie terecht dat de – noodzakelijke – digitalisering bij de Vlaamse overheid op zich niet zorgde voor personeelsbesparing? Zorgt de techniciteit van de daarvoor benodigde profielen, die moeilijker aan te trekken zijn op de markt en vaak ook niet permanent nodig zijn, mogelijkерwijze zelfs voor meer uitbesteding?

Dat entiteiten verklaren niet te kunnen zeggen wat hun kerntaken zijn, noemt het lid frappant. Volgens hem moeten expliciete afspraken daarover een opdracht zijn voor de volgende legislatuur. Welke methodiek(en) of goede praktijken kan het Rekenhof naar voren schuiven voor de voorbereiding daarvan?

De toename van het aantal contracten van bepaalde duur vormt een probleem als die invloed heeft op de kwaliteit van de uitvoering van de opdrachten. Leverden de surveys en gesprekken indicaties op van een dergelijke impact, ook al is die moeilijk exact meetbaar?

Wat het lid nog het meest betreurt, is de vaststelling dat de dienstverlening niet systematisch wordt opgevolgd. Het is onbegrijpelijk dat zij niet overal gelijkelijk structureel wordt geëvalueerd. Wat zijn volgens het Rekenhof de redenen van de verschillen op dat vlak tussen de entiteiten? Welke richtlijnen op het vlak van minimale kwaliteitsopvolging zijn volgens de Vlaamse Regering mogelijk?

1.3. Tussenkoms van Maurits Vande Reyde

Maurits Vande Reyde stelt een methode voor die in het onderzoek naar de kerntaken eindelijk tot resultaten kan leiden, na hele legislaturen van aankondigingen. Het centrale probleem is volgens hem gelegen in het feit dat in op zich waardevolle initiatieven, zoals de spending reviews, te veel wordt gekeken naar de bestaande toestand. Entiteiten, ministers en kabinetten vinden altijd alles wat ze doen noodzakelijk en stellen alleen detailverschuivingen voor. Abstractie maken van het bestaande, kan men alleen door te vertrekken van een wit blad. Het begrotingsequivalent hiervan is te vinden in zero-based budgeting, waarbij men ook elk jaar van nul herbegint.

De uitgavennorm (die vanaf 2025 bindend wordt) geeft de budgettaire contouren aan, waarbinnen men vervolgens nadenkt over wat de essentiële taken van de overheid zijn. Volgens hem levert dat een beperkte set op: zorg, onderwijs, normering en infrastructuur. Daarop bekijkt men wat noodzakelijk is binnen die vier domeinen. Binnen zorg bijvoorbeeld is iedereen het eens dat die voor mensen met een beperking een kerntaak is, maar een instituut op de been houden om een app met kookrecepten te delen is dat zeer zeker niet.

Het lid pleit ervoor een dergelijk onderzoek te laten voeren door het parlement en dat daar een jaar de tijd voor te geven. Volgens hem zal het kerntakendebat dan finaal wel tot resultaten leiden.

1.4. Tussenkoms van Björn Rzoska

Björn Rzoska wil ingaan op een viertal punten uit het Rekenhofrapport. Hij stelt vast dat er toch wel wat spanningen zitten tussen de bevindingen in het voorliggende verslag enerzijds, en de politieke reactie erop anderzijds. Die tegenstellingen zijn op zich behoorlijk revelerend en leveren zeker stof tot discussie.

Zo ziet het hof op de eerste plaats niet hoe de kerntaken – waarvan het weinig sporen vond – gerelateerd zijn met mogelijke personeelsbesparingen, terwijl de regering zegt in haar besparingsbeleid wel degelijk rekening te hebben gehouden met diezelfde kerntaken. Bestaan die plannen en afspraken wel of niet, per departement of afdeling? Wordt dat debat alsnog geïnitieerd tijdens deze legislatuur?

De tweede spanning is die over de kaasschaaf, die volgens het Rekenhof 'grosso modo' is gehanteerd, wat door de regering wordt ontkend. Zij zou in de plaats gewerkt hebben met achterliggende plannen. Waarom heeft het Rekenhof die dan niet gekregen? Het lid kan zich immers niet voorstellen dat het daar niet om zou gevraagd hebben.

Ook over de uitbesteding aan derden wenst hij opheldering. Het Rekenhof stelt vast dat de leidraad met handvatten voor de administratie uit 2016 nauwelijks gebruikt wordt. Is het de bedoeling van de regering om hem te actualiseren en uitdrukkelijk voor te houden aan de administratie?

Bij de aanwervingen buiten het kader, op basis van een besluit van de Vlaamse Regering, informeert hij hoe die beslissing in de regering tot stand is gekomen. Is er een globaal plan of is dat de verantwoordelijkheid van elke minister en zijn departement?

1.5. Tussenkost van Kurt De Loor

Kurt De Loor voelt hetzelfde spanningsveld. Een en ander bracht hem zelfs de titel van een vroeger radioprogramma in herinnering, die luidde: 'De Toestand is Hopeloos, maar niet Ernstig'. Men kan immers iets relativeren tot het geen pas meer geeft. Anders dan het beweerde 'steeds meer' heeft hij de voorbije twee legislaturen 'minder, minder, minder' vastgesteld als enige – en weinig doordachte – weg van de opeenvolgende regeringen. Volgens het lid maakt het Rekenhof dan ook terecht brandhout van de personeelsbesparingen bij de Vlaamse overheid. Hij gewaagt van amateurisme en onverantwoord beleid, dat nefast is voor zowel de dienstverlening aan burgers en ondernemingen, als voor het welzijn van de werknemers. Vooruit wil een partner zijn in het streven naar efficiëntie, maar doet niet mee aan de huidige afbraakpolitiek.

Men zit nu onderhand aan de derde besparingsoefening op rij. Het lid herinnert in dat verband aan de aanbevelingen van het Rekenhof in 2016 bij zijn audit van de eerste besparingsronde, meer bepaald het pleidooi voor coherentie, een voorafgaande (personeels)behoefteanalyse, rapportering, opvolging, kosten-batenanalyse van uitbesteding, het behoud van kwaliteitsvolle dienstverlening en de uitwerking van een welzijnsbeleid. Hij stelt vast dat het hof er opnieuw naar verwijst en hoopt met hen dat ze deze keer niet in de wind worden geslagen. Is de regering de aanbevelingen vergeten of heeft ze die bewust niet uitgevoerd? Is er sprake van schuldig verzuim of kwaad opzet, meer bepaald een verrottingsstrategie van deze Vlaamse Regering naar de (Vlaamse) overheidsdiensten toe? Dat zou paradoxaal zijn in het licht van de recente crisissen die telkenmale aangetoond hebben dat er sterke overheden nodig zijn. Hij waarschuwt dat de geschiedenis leert dat mensen die zich in steek gelaten voelen, extremen opzoeken.

Waarom is men niet gekomen tot de door AgO – in het kader van de VBH – bepleite overweging van efficiëntiewinst binnen een ruimer kader, wil hij van de regering vernemen. Hoe kwam men tot de vuistregel om een op de drie pensioneringen niet te vervangen, met uitzonderingen voor bepaalde personeelsgroepen, en hoe verliep de concretisering van het een en ander? Waarom werden er geen tussentijdse doelstellingen vooropgesteld? Opvallend is ook dat het Voorzitterscollege niet geraadpleegd is bij de vaststelling van de doelstellingen per entiteit. Waarom is zo iets evident niet gebeurd? Het getuigt alleszins van weinig vertrouwen in dat college. Hij heeft dezelfde vraag over het (niet) vooraf betrekken van de entiteiten, waarvan er 36 aangaven dat dit niet is gebeurd, wat opnieuw geen groot vertrouwen vanwege de regering reveleert. Waarom zijn geen voorafgaande personeelsbehoefteplannen opgesteld, in weerwil van de overeenkomstige aanbeveling van het Rekenhof daarover in zijn audit uit 2016 en de aankondiging in het Vlaamse regeerakkoord?

De spreker komt dan tot de kwesties van opvolging en bijsturing van de besparingsdoelstellingen. Ook daar zijn de zaken niet gelopen zoals het hoorde. Die taak werd opgedragen aan het Voorzitterscollege, maar dan vooral vanuit een kwantitatief oogpunt. Het kwalitatief element ontbrak daar grotendeels in.

Het lid is tevreden met de repliek van de minister-president dat er een rem wordt gezet op de uitbesteding van recurrente diensten. Het was immers een behoorlijk alarmerende vaststelling dat de personeelsbesparingen sommige entiteiten dwongen tot het inhuren van, vaak dure, externe consultants. Hij vindt het ook erg bevreemdend dat maar bij een vierde van de uitbestede taken de kostenefficiëntie wordt bekeken. Dat is zeker geen blijk van goed bestuur. Ook de kwaliteit van het een en ander is – hoewel niet altijd makkelijk meetbaar – verre van gegarandeerd bij uitbesteding. Maar de meerderheid van de entiteiten vindt ook dat de besparingen te weinig rekening houden met de verwachte dienstverlening.

De vaststellingen over de impact op de werknemers noemt Kurt De Loor erg pijnlijk. Volgens hem kreunen veel diensten en mensen onder de afvloeiingen. Dat komt tot uiting in meer druk en burn-outs, wat op zijn beurt invloed heeft op de motivatie. De cijfers over de – tegenover 2014 en 2019 – sterk verlaagde prestatiegraad moeten ernstig genomen worden. Het aantal langdurig zieken, personeelsleden met deeltijdse prestaties om medische redenen en ook de afwezigheidsduur zijn immers nagenoeg verdubbeld.

Het lid besluit dat de besparing gebeurde zonder veel in- en doorzicht. Zij werd ad hoc bepaald, wat volgens Vooruit niet de weg is naar een meer efficiënte overheid. Dat de vorige aanbevelingen van het Rekenhof niet werden gehonoreerd, getuigt van een gebrek aan respect, oordeelt hij, maar ook het voorliggende hoogkwalitatieve werkstuk wordt niet serieus genomen, zo bleek uit de repliek van de regering. Aan het adres van het Voorzitterscollege en AgO geeft deze Vlaamse Regering hetzelfde, weinig vertrouwenwekkende signaal. Aan de Vlamingen en de ondernemers geeft de regering het signaal dat de dienstverlening haar weinig kan schelen. De medewerkers, tot slot, kunnen hun plan trekken. Hopelijk neemt de volgende Vlaamse Regering de voorliggende aanbevelingen (die overigens sterk gelijklopend zijn met de al eerder in 2016 gedane aanbevelingen) wel ter harte.

1.6. Tussenkost van Lise Vandecasteele

Lise Vandecasteele treedt de vorige spreker bij. Ook zij is verbaasd hoe snel men over dit toch wel vernietigende verslag heen gaat. Men zet een roze bril op en nuanceert, maar er staat duidelijk dat de blinde besparingen geen rekening hielden met beschikbaarheid en aanwezigheid, dat er niet gemonitord is en dat de eerdere aanbevelingen zijn genegeerd. Dat men vandaag meer moet doen met minder personeel, zorgt voor druk, stress en uitval, nog afgezien van de nefaste gevolgen voor de dienstverlening aan de bevolking.

Drie legislaturen achtereen besparen is sowieso niet goed voor het functioneren van de diensten, waarbij ze de inspectie in de kinderopvang als voorbeeld geeft. De overheid doet daarmee haar personeel en de burger tekort. Burgers mogen meer en beter verwachten van hun overheid, die haar taken niet mag delegeren naar externe dienstverleners. Het is ontvullend om deze Vlaamse Regering na een dergelijk rapport te horen zeggen dat ze gewoon verder zal doen zoals ze bezig is. Dat is een overheid onwaardig, concludeert het lid.

1.7. Tussenkost van Philippe Muyters

Philippe Muyters wijst er eerst op dat heel wat conclusies van het Rekenhof gebaseerd zijn op een bevraging van de leidend ambtenaren. Dat is een nuttige methode, die wel haar beperkingen heeft. Zo zullen entiteiten wellicht nooit zelf zeggen dat ze

eigenlijk hetzelfde kunnen doen met minder personeel. Daar moet men rekening mee houden. Men vraagt aan een kalkoen ook niet wat hij van Kerstmis vindt. Wat men hier leest is dus noch min noch meer een samenvatting, door het Rekenhof, van wat de onderzoekers vernomen hebben van de leidend ambtenaren.

Na deze inleidende beschouwing komt de spreker tot zijn eigenlijke bemerkingen. Wat de besparing betreft, is er toch wel een groot verschil tussen de uitersten van 1,8 procent en 8,9 procent qua besparing op personeel. Er is duidelijk niet bij elke entiteit evenveel bespaard. Dat lijkt hem dan ook geen kaasschaaf te zijn.

Verder heeft hij het moeilijk met de vaststelling dat geen enkele van de efficiëntie-maatregelen tot een mogelijke personeelsbesparing leidt, waarbij hij het gebruik van gemeenschappelijke dienstverlening en digitalisering als voorbeelden geeft, terwijl die toch wel degelijk eigen personeelsleden ontlasten, waardoor ze vrij zouden moeten komen voor andere taken. Volgens het lid kan men kritische vragen stellen bij de invulling van de bevraging door de leidend ambtenaren of hun hr-afdelingen.

Hij steunt het regeringsbeleid om de leidend ambtenaren beslissingen te laten nemen over personeelsbesparingen. Tijdens zijn eigen ministerschap kwamen de kerntaken aan bod in zijn overleg met hen. Hij is ervan overtuigd dat leidend ambtenaren een dergelijke vrijheid verkiezen boven een rigide kader van kerntaken.

Verder kan het eindresultaat ook positiever geformuleerd worden dan de volledige aanwending van de baten van de besparing. Men kan immers ook zeggen dat bijkomende opdrachten en nieuwe maatschappelijke uitdagingen zijn opgenomen zonder bijkomend personeel in dienst te nemen.

Het lid stelt vast dat door geen enkele entiteit een vergelijkende evaluatie werd afgeleverd van de kostprijs en effectiviteit van de dienstverlening door respectievelijk eigen personeel en derden. Hoe kunnen de leidend ambtenaren daar dan uitspraken over doen? In dat verband wijst hij erop dat zij, wat het behoud van knowhow betreft, niet hoefden te kiezen tussen eigen beheer en uitbesteding, maar ook konden opteren voor co-sourcing (met de basis- en sturende functie door eigen personeel), wat maar één van hen deed. Hij juicht ook toe dat de bijkomende relancekredieten leidden tot bijkomende uitbestedingen, vanwege het tijdelijke karakter ervan. Dan is die manier van werken de logica zelf, wat nu ook aangetoond wordt met de tijdelijke indienstnemingen in het kader van het Europees Voorzitterschap.

Verder is hij het eens dat de impact op de dienstverlening beter wel systematisch zou worden gemeten, al is dat effect van de personeelsbesparing vermoedelijk beperkt.

Positief is zeker dat entiteiten door de besparing rationeler omgaan met de vervanging van personeelsleden. Dat zouden ze eigenlijk altijd moeten doen. Dat geldt ook voor het sneller beëindigen van arbeidsrelaties wegens slecht functioneren. Een ander positief punt is de hoge tevredenheid in het algemeen en de gunstige werk-privébalans.

Tot slot is volgens hem de tevredenheid bij de Vlaamse ambtenaren erg hoog. Met de balans tussen werk en privé zit het bij 90 procent van de ambtenaren wel goed. Ten bewijze daarvan kan worden verwezen naar het feit dat de ziekte en afwezigheid van Vlaams personeel juist gedaald is tussen 2019 en 2022, meer bepaald van 6 procent naar 5,8 procent voor mannen en van 10 procent naar 9,4 procent voor vrouwen. De in het rapport aangehaalde problemen rond de prestatiegraad vallen hieruit dus zeker niet af te leiden.

1.8. Tussenkost van Willem-Frederik Schiltz

Willem-Frederik Schiltz verkiest een grondige technische lectuur van het verslag boven een litanie van hyperbolische beschuldigingen. Het is vreemd dat Kurt De Loor ervan uit lijkt te gaan dat de regering erop uit zou zijn om Vlaanderen te gronde te richten. Philippe Muyters heeft het een en ander op een zeer adequate manier minstens genuanceerd en ook een aantal zaken tegengesproken. Sommige opmerkingen van het hof zijn wel degelijk terecht, waarvan sommige ook niet helemaal nieuw. Maar zwart-wit is het rapport zeker niet in zijn bevindingen.

Hij herinnert Kurt De Loor ook aan de 2,5 miljard euro aan steunmaatregelen voor het Vlaams sociaal en economisch weefsel. Het is logisch dat daarvoor tijdelijk mensen zijn aangeworven. Verder wordt wel degelijk aan de slag gegaan met het borgen van de kennis die verloren dreigt te gaan bij outsourcing. Daarnaast vermeldt hij het vernieuwde begrotingsbeleid met de Vlaamse Brede Heroverweging.

Wat het kerntakendebat betreft, erkent hij dat er nog geen eensgezindheid is over waar moet worden doorgedruwd en waar moet worden afgestoten. Dat vergt een breed politiek debat, vandaar het pleidooi door Maurits Vande Reyde om het parlement erbij te betrekken. Voor liberalen kan een sterke en efficiënte overheid wel degelijk een slankere overheid zijn, want in de eerste plaats komt het aan op de bedrijfscultuur. Die van de Vlaamse overheid moet alvast flexibeler worden, zoals het Rekenhof terecht aanbeveelt.

Wat de meting van de effectiviteit betreft, waarschuwt hij om het hof niet met zaken op te zadelen waarvoor het niet uitgerust is. Een sociaal-economisch impactbureau kan eventueel soelaas bieden. Een dergelijk evidencebased beleid geeft ook een duidelijker beeld aan de administratie voor welke taken ze staat, welke expertise ze in huis moet hebben en welke taken het best geoutsourcet worden omdat ze tijdelijk of zeer specifiek zijn.

2. Antwoorden van het Rekenhof

2.1. Antwoorden van Steven Bernagie

Steven Bernagie verzekert de commissieleden dat het Rekenhof nooit het concept van besparingen op zich in vraag heeft gesteld. Het stelt wel dat de oefening niet onderbouwd was, en louter kwantitatief gebeurd is met de kaasschaafmethode. Dat laatste moet inderdaad genuanceerd worden omdat correcties werden toegepast. Alleen kon aan het Rekenhof niet worden voorgelegd hoe die correcties precies werden gedaan. Bovendien werden veel leidend ambtenaren niet vooraf bevraagd over die correcties.

Het klopt dat het beeld van het Rekenhof over de impact van de besparingen genuanceerd is en zeker niet overwegend negatief. Blijft een feit dat de impact op de dienstverlening niet wordt opgevolgd door de overheid zelf en dat het Rekenhof niet de instrumenten had om een causaal verband aan te tonen. Uitbreiding van de enquête van de leidend ambtenaren naar de bevolking zou het intellectueel bovendien nog moeilijker maken om een verband te leggen met de voorliggende besparing.

De genoemde leidraad voor uitbesteding is in wezen vooral een stappenplan, dat logisch begint met een kosten-batenanalyse. Er zijn heel wat entiteiten die hem niet gebruiken maar toch hun uitbesteding motiveren. Wel zijn er twaalf entiteiten die ook dat niet doen, wat niet weinig is op een totaal van 35. Ook daarbij onderstreept hij dat het Rekenhof uitbesteding op zich niet in vraag stelt, maar opmerkt dat het ontbreekt aan onderbouwing.

In het verslag wordt wel degelijk aangetoond dat de kosten van de uitbesteding gestegen zijn. Dat hebben de onderzoekers uit OraFin gehaald.

Het Rekenhof heeft geen methodiek voor het kerntakendebat. Het lijkt de spreker een politieke oefening. Ook de domeinen die Maurits Vande Reyde noemde zijn niet universeel. Hij kan zich inbeelden dat er landen zijn waar, bijvoorbeeld, zorg geen kerntaak van de overheid is.

2.2. Antwoorden van Josiane Baele

Josiane Baele vult aan dat een vergelijking met andere landen dan wel Belgische entiteiten buiten de opdracht viel. Verder klopt het dat de vrijheid is gelaten aan de leidend ambtenaren. Het Rekenhof heeft dat bevestigd in zijn rapport en geeft daar geen kritiek op. Het is de bevoegdheid van de ministers om het beleid te bepalen en die van de administratie om dat uit te voeren. Het hof heeft alleen opgemerkt dat er geen uniform systeem van opvolging is.

De kwestie van de kernopdrachten is in de loop van de audit naar de impact van de besparingen opgedoken. Dat men met de door de besparing vrijgekomen middelen onvoorziene taken heeft kunnen opnemen, is zeer positief, maar daar is onvoldoende over gecommuniceerd. Er was ook onvoldoende betrokkenheid van de leidend ambtenaren. De transparantie loopt mank, vat ze samen. De eerste aanbeveling luidt dan ook niet toevallig dat er nood is aan de bepaling van kerntaken, maar dan wel positief geformuleerd als nieuw en hoopgevend Vlaams project, eerder dan vanuit het perspectief van weglaten en uitbesteden. Dat laatste roept immers defensieve reflexen op. De Vlaamse Brede Heroverweging heeft meer papier opgeleverd dan resultaat, merkt ze op. Idem voor de spending reviews. Gebrek aan communicatie en transparantie leidt tot wantrouwen, waarschuwt ze. Een positief overkoepelend traject kan daaraan remediëren.

Ze bevestigt nogmaals het globale uitgangspunt van 5 procent personeelsbesparing, wat overeenkomt met een derde van de pensioneringen, die niet zou vervangen worden. De verdeling over de entiteiten verliep in lijn met hun personeelsaantal, al zijn er ook correcties geweest, die staan beschreven op pagina 25. Sommige waren gericht op de uitsluiting van bepaalde personeelsgroepen (opvoeders, verpleegkundigen, justitieassistenten, loodsen, buitenlandpersoneel). Daarnaast is een correctie gebeurd voor 'oudere' entiteiten met relatief veel aanstaande gepensioneerden. Feitelijk beliep de niet-vervanging tussen 25 en 42 procent. Op zijn vragen naar de gehanteerde criteria heeft het Rekenhof geen antwoord gekregen van de entiteiten. En ook de regering zelf heeft geen stavingstukken bezorgd.

Wat de tevredenheid betreft, schuilen achter de algemene cijfers grote verschillen tussen entiteiten, die niet altijd tot bepaalde oorzaken zijn terug te brengen. In dat verband wijst ze erop dat niet elk personeelslid de personeelspeiling kan invullen. Men wordt daartoe uitgenodigd zodra de leidend ambtenaar zich daarvoor heeft aangemeld. Heel wat belangrijke entiteiten, onder andere het voormalige agentschap Zorg en Gezondheid, deden dat niet. De voorbeelden die de minister-president gaf, waren zowat de best scorende entiteiten, maar er zijn ook andere.

Over ziekte circuleren heel wat cijfers.

Op dat punt herhaalt *Philippe Muyters* dat de uitspraak van de auditeur van het Rekenhof over de dalende prestatiegraad ten gevolge van toegenomen afwezigheid door ziekte, niet wordt bevestigd door de cijfers van AgO, ook al is het kleine verschil statistisch wellicht niet relevant.

Josiane Baele legt uit dat ze had over de stijging van het aantal langdurig zieken (slides 18 en 19). De totale afwezigheid door ziekte is inderdaad niet gestegen.

Volgens *Philippe Muyters* klopt dat niet. Op de website van AgO leest men dat de cijfers voor langdurige ziekte dalen. De cijfers voor kortdurende ziekte zijn gestegen tussen 2019 en 2022.

Josiane Baele repliceert dat het Rekenhof van AgO cijfers heeft gekregen over de besparingsdoelgroep van 53 entiteiten. Ze attendeert erop dat in cijfers veel variatie zit, omdat ze niet altijd dezelfde lading dekken.

3. Antwoorden van de bevoegde ministers

3.1. Antwoorden van minister-president Jan Jambon

Volgens minister-president *Jan Jambon* moet elk bestuursniveau zijn kerntakende-bat voeren. Een dergelijk debat is ook nooit afgerond omdat de maatschappelijke omstandigheden waarbinnen men opereert blijven veranderen. Ook privéorganisaties stellen zichzelf voortdurend in vraag, al moet men tegelijk het spanningsveld met de bijbehorende onrust in het oog houden. In deze legislatuur zijn alvast heel wat elementen samengebracht om het met meer kennis van zaken te voeren, met de spending reviews, de Vlaamse Brede Heroverweging en de subsidiedatabank als voorbeelden. Hij is het eens dat de leidend ambtenaren – het Voorzitterscollege – betrokken moeten worden. Aan de administratie is gevraagd om in hun memorandum voor de volgende regering hun inzichten over kerntaken mee te geven.

De regering heeft geen kaasschaaf opgelegd maar een globale doelstelling, waarop nuances zijn aangebracht. Er is variatie geweest en er zijn doelgroepen uitgehaald.

De minister-president erkent dat de uitbesteding aan derden niet goed is gedaan. De regering is enigszins naïef geweest en heeft de vluchtweg om niet-vervanging om te zetten in externe contracten, onvoldoende bewaakt. De leidraad van 2016 moet zeker geactualiseerd worden. De volgende regering moet daar beter op toezien.

De voorstellen tot aanwerving kwamen altijd van het departementsniveau, maar de beslissingen waren die van de Vlaamse Regering. Hij herinnert opnieuw aan het optuigen van een systeem van contactonderzoek en aan de opvang in het kader van de Oekraïne-crisis. Het besparingstraject gaf samen met een goed begrotingsbeleid de mogelijkheid tot dergelijke tijdelijke bijstellingen. Die zijn nu weer nodig voor het EU-voorzitterschap, al wijst hij erop dat het tijdelijk personeel grotendeels voor reguliere taken wordt ingezet, terwijl vast personeel de belangrijke EU-taken uitvoert. Zo wordt tegelijk een soort wervingsreserve gevormd voor reguliere taken en krijgen vaste ambtenaren uitdagende en motiverende nieuwe opdrachten.

Het zwartgallige beeld dat Kurt De Loor hier schetste, is niet in lijn met de personeelsenquête. Dat die een globaal beeld geeft, dat vervolgens genuanceerd moet worden per departement, is evident. Dat gebeurt ook, door de leidend ambtenaren. De minister-president spreekt formeel tegen dat de regering geen respect zou hebben voor de leidend ambtenaren of het Rekenhof. Hij verbindt zich ertoe om met de aanbevelingen aan de slag te gaan. Met de leidend ambtenaren werkt de regering dagelijks samen. Het zijn competente mensen, die vertrouwen verdienen. Maar natuurlijk zijn er, zoals overal, sterkere en minder sterke figuren.

Voor de minister-president is het verder toch ook net goed beheer dat besparen en aanwerven hand in hand gaan. In de ene omgeving is een probleem opgelost, in de andere dient zich een nieuwe uitdaging aan. Als voorbeeld geeft hij de nieuwe bevoegdheid op het vlak van justitie.

3.2. Antwoorden van minister Gwendolyn Rutten

Minister *Gwendolyn Rutten* blijft het bevreemdend vinden dat men debatteert over besparingen op personeel terwijl net blijkt dat in 2022 (licht) meer mensen voor de Vlaamse overheid werken dan in 2019. Daarvoor waren bijsturing en precisiewerk nodig en geen hakbijl, onderstreept ze.

Het klopt dat de leidend ambtenaren niet betrokken zijn geweest bij het opstellen van de algemene doelstelling. De keuze voor niet-vervanging van een op de drie pensioneringen was politiek. Vervolgens werd het Voorzitterscollege wel degelijk betrokken bij de uitvoering en de opvolging van de oefening, die ook werd gemonitord door een technische werkgroep. Dat belet niet dat er misschien wel meer doorstroming en communicatie nodig zijn.

Wat het welzijn van het personeel betreft, liggen de ontwerpbesluiten in het kader van het akkoord over het vijfsporenbeleid nu voor bij de Raad van State. De regering mikt op een definitieve goedkeuring met Pasen, met inwerkingtreding op 1 juni van dit jaar. Als voorbeeld geeft ze de nieuwe ziekteregeling. Voor contractuele medewerkers, die nu na een maand doorbetaling op een lager percentage terugvallen, wordt de regeling veel langer gelijkgetrokken.

Ze treedt bij dat de outsourcing waarschijnlijk niet op de meest ideale manier is verlopen. Maar ook qua interne mobiliteit is er nog werk aan de winkel. Die is essentieel voor een modern loopbaanbeleid. Het is aberrant dat iedereen in zijn koker blijft zitten bij een overheid die zoveel mogelijkheden biedt.

In de suggestie van Maurits Vande Reyde over de kerntaken zit een bron van waarheid. Als men uitgaat van wat is, is het inderdaad moeilijk om zaken in vraag te stellen. De bepaling van kerntaken is per definitie ook een ideologisch debat, waarin het aan politici is om stelling te nemen, wat niet uitsluit dat men tegelijk moet luisteren naar de input van de administratie. Voor de minister is het alvast niet de bedoeling om alles te blijven doen met telkens meer personeel.

Nuance is belangrijk, onderstreept ze. De prestatiegraad wordt berekend door van de dagen beschikbaarheid de dagen afwezigheid af te trekken. Die laatste worden niet alleen veroorzaakt door ziekte. Als dat laatste motief afneemt (wat moet blijken uit de cijfers), kan de afwezigheid toch stijgen doordat bijvoorbeeld met vertraging verlofdagen uit een drukke periode opgenomen worden. Een dalende prestatiegraad heeft dus niet noodzakelijk te maken met welbevinden, concludeert ze. Men kan het rapport niet los zien van de context van de onderzoeksperiode. Corona had een enorme en zeer uiteenlopende impact, waarbij de minister thuiswerk als voorbeeld geeft. In dat verband herhaalt ze ook de voordelen van deeltijds werk bij re-integratie. Het lijkt de minister dan ook de evidentie zelf dat de deeltijdse afwezigheden nog verder zullen toenemen. Daarnaast wijst ze ook nogmaals op het algemeen maatschappelijk karakter van tendensen als veroudering en burn-out, al is bij de overheid de toename van dat laatste minder scherp dan in de privésector.

4. Aanvullende replieken

4.1. Slotrepliek van Kurt De Loor

Kurt De Loor stelt uitdrukkelijk dat hij niet pleit voor telkens meer, maar gewoon vaststelt dat de voorbije regeringen kozen voor steeds minder. Hij wil best geloven dat de minister-president respect heeft voor de leidend ambtenaren, maar dan blijft het vreemd dat het Voorzitterscollege niet betrokken is bij de vastlegging van de besparingsdoelstelling. Hij hoopt dat in de volgende legislatuur effectief met de aanbevelingen van het Rekenhof aan de slag wordt gegaan, want uit het rapport komt naar voren dat dit broodnodig is.

4.2. Slotrepliek van Willem-Frederik Schiltz

Willem-Frederik Schiltz blijft erbij dat de cijfers aantonen dat er eens te meer mensen bij gekomen zijn. De oproep om het verslag genuanceerd te lezen, is dan ook terecht.

Kris VAN DIJCK,
voorzitter

Björn RZOSKA,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
COVID-19	Coronavirus Disease 2019
OraFin	Oracle Financials
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VBH	Vlaamse Brede Heroverweging
vte	voltijdsequivalent / voltijdequivalent