

**BELEIDS- EN BEGROTINGSTOELICHTING**  
**BEGROTINGSOPMAAK 2023**  
**HR EN AUDIT VLAAMSE OVERHEID**

Ingediend door

Bart Somers

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur,  
Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

## I. INHOUDSTAFEL

I. INHOUDSTAFEL .....	2
II. INLEIDING DOOR DE MINISTER .....	4
III. SAMENVATTING .....	4
IV. HORIZONTALE DOELSTELLING .....	5
V. BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID .....	6
1. ISE HR .....	6
1.1 Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement .....	6
SD 1: De juiste persoon op de juiste plaats.....	6
OD 1.1. Strategische meerjaren en VO-brede personeelsplanning.....	7
OD 1.2. Ontwikkeling van een kader hoe om te gaan met diverse tewerkstellingsvormen	7
OD 1.3. Employer Branding.....	7
OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid.....	7
OD 1.5. Versoepeling van de diplomavooraarden.....	7
SD 2: Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid.....	8
OD 2.1. Ontwikkeling van een duurzaam loopbaanbeleid.....	8
OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen.....	8
OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid.....	9
SD 3: Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden .....	9
OD 3.1. De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling.....	8
OD 3.2. De hervorming van het ziekteverlof.....	9
OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds.....	10
SD 4: Versterken van het welzijnsbeleid .....	11
OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn.....	11
OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid.....	11
SD 5: Versterken van het leiderschap .....	11
OD 5.1. Uitwerking van een geïntegreerd raamwerk voor leiderschap zodat effectieve dienstverlening rond leiderschapsontwikkeling bevorderd wordt.....	11
OD 5.2. Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevend.....	11
OD 5.3. Verhoging van de mobiliteit bij het management.....	12
SD 6: Samenwerken in diversiteit .....	12
OD 6.1. Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen.....	12
OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels.....	13
OD 6.3. Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid.....	13
SD 7: Modernisering deontologische code .....	13
SD 8: Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR .....	14
OD 8.1. Uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR.....	15
OD 8.2. Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening.....	15

SD 9: Versterking van de organisatieontwikkeling.....	16
OD 9.1. Opvolging en ondersteuning van de fusies van entiteiten.....	16
OD 9.2. Ondersteuning van de entiteiten op vlak van organisatieontwikkeling.....	16
OD 9.3. Optimalisering van risicomanagement.....	16
SD 10: Verhoogde betrokkenheid van de klant .....	17
1.2 Budgettair kader voor het begrotingsjaar.....	17
1.2.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's).....	18
1.2.2. DAB's .....	28
2. ISE Audit Vlaamse overheid .....	34
2.1 Strategische en operationele doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement .....	35
SD 1: Versterken van het organisatie- en risicobeheer binnen de Vlaamse administratie	35
OD 1.1. Verhogen van de maturiteit van het organisatie- en risicobeheer via audits.....	35
OD 1.2. Verbeteren van de interbestuurlijke relaties en werking via audits.....	35
OD 1.3. Optimaliseren van de afstemming tussen de verschillende audit- en controleactoren.....	36
SD 2: Hefboomwerking: beleidsinput en versterken van kennis en competenties .....	36
OD 2.1. Beleidsinput aanleveren uit auditresultaten.....	36
OD 2.2. Versterken van de kennis over organisatie- en risicobeheer.....	36
2.2 Budgettair kader voor het begrotingsjaar.....	37
2.2.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's).....	37
2.2.2. DAB's .....	37
VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD .....	37
1.1. Agentschap Overheidspersoneel .....	37
1.2. Agentschap Overheidspersoneel - Dienst van de Gouverneurs .....	43
2. Agentschap Audit Vlaanderen.....	46
3. DAB Audit Vlaanderen.....	48
VII. LIJST MET AFKORTINGEN .....	52
VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN' .....	53

## II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

In tijden van arbeidsmarktkrapte is het des te belangrijker om een sterk werkgeversimago te hebben als Vlaamse overheid. Het is daarom noodzakelijk om als werkgever wendbaar om te gaan met veranderingen en zichzelf continu te vernieuwen. In 2023 blijf ik dan ook sterk inzetten op het moderniseren van het HR-beleid van de Vlaamse overheid. Enerzijds bereid ik de implementatie van de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via een 5-sporenbeleid' verder voor, om te komen tot goede arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden. Anderzijds zal ik gerichte acties laten ondernemen om zoveel mogelijk talent aan te trekken. De focus ligt bij de dynamische inzetbaarheid van personeelsleden op langere termijn en het wegwerken van drempels in de huidige in- en doorstroomprocedures, bijvoorbeeld bij de Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Het idee van vereenvoudiging en effectiviteit laat ik doortrekken bij het optimaliseren van de centrale dienstverlening, bijvoorbeeld door in te zetten op digitalisering.

De auditplanning voor 2023 blijft gefocust op het versterken van het risicomanagement en de organisatiebeheersing van de entiteiten. Het sensibiliserende en ondersteunende aspect hierbij zal o.a. samen met AgO uitgewerkt worden. Beleidsrelevante input die voortvloeit uit de auditresultaten neem ik samen met mijn betrokken collega's uit de Vlaamse Regering ter harte.

## III. SAMENVATTING

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

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2022	0	0	0	56.902	56.902
Bijstelling BO 2023	0	0	0	49.610	49.610
<b>BO 2023</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>106.512</b>	<b>106.512</b>

### PROGRAMMA SK - INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2022	0	0	0	56.902	56.902

Bijstelling BO 2023	0	0	0	49.610	49.610
<b>BO 2023</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>106.512</b>	<b>106.512</b>

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

#### **IV. HORIZONTALE DOELSTELLING**

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

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

##### **Actie: We gaan aan de slag met eventuele aanbevelingen uit de nulmeting discriminatie in het aanwervingsbeleid van de Vlaamse overheid**

De Vlaamse overheid gaf als werkgever in 2022 opdracht tot een nulmeting discriminatie via sensibiliserende correspondentietesten op basis van discriminatiegronden etnische herkomst, geslacht en handicap. Het eindrapport wordt opgeleverd in het voorjaar van 2023. Het eindrapport zal zowel kwantitatieve als kwalitatieve analyses bevatten. Als de nulmeting geen discriminatie vaststelt in de eerste fase van het aanwervingsbeleid van de Vlaamse overheid, dan versterkt dit de positie van de Vlaamse overheid als diversiteitsvriendelijke, inclusieve werkgever. Bovendien kan deze objectieve evaluatie verbeterpunten opleveren voor het aanwervingsbeleid van de Vlaamse overheid. Voor de aanpak van eventuele knelpunten zal ik in 2023 gecoördineerde acties voorbereiden met impact op het terrein.

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

##### **Actie: We zetten verder in op de digitale en integrale toegankelijkheid van de Vlaamse overheid**

Zoals ook in het Vlaamse Regeerakkoord staat, vervult de Vlaamse overheid 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 naleven van de Europese WCAG-richtlijn inzake digitale toegankelijkheid van overheidswebsites en applicaties vormt hierbij

een belangrijk uitgangspunt. Ik zet gericht in op de digitale toegankelijkheid van de Vlaamse overheid op basis van onderzoeksresultaten. Naast digitale toegankelijkheid zal de focus in 2023 meer komen te liggen op de integrale toegankelijkheid van de Vlaamse overheid. Concreet zal ik binnen mijn bevoegdheid HR en Audit Vlaamse overheid een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een Vlaams referentiekader voor toegankelijkheidsbeleid.

## **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 gelijkekansen- en diversiteitsbeleid en het inschakelen van HR-businesspartners binnen het HR-model in entiteiten en bij organisatie-brede programma's.

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

Verder omvat dit inhoudelijk structuurelement ook de personeelsadministratie, het applicatiebeheer Vlimpers, de pensioenbijdragen, de toelage aan DAB Overheidspersoneel, de subsidie voor vzw Sociale Dienst en de subsidie voor het Organisme voor de Financiering van de Pensioenen (2de pensioenpijler).

De voor dit inhoudelijk 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**

Om de entiteiten van de Vlaamse overheid te ondersteunen in het vormgeven van een strategische personeelsplanning, actualiseer ik tegen eind 2023 het bestaande beleidskader rond personeelsplanning. Daarbij zullen ook aangepaste richtlijnen voor de opmaak van een personeelsplan zitten.

De Vlaamse Regering heeft op 30 oktober 2020 mijn voorstel goedgekeurd om de entiteiten van de Vlaamse overheid tegen 1 januari 2024 te laten aansluiten op de module 'arbeidsplaatsbeheer' in het gemeenschappelijk personeelsregistratiesysteem Vlimpers. In aansluiting bij het geactualiseerd beleidskader zal ik een voorstel uitwerken om de beschikbare gegevens uit Vlimpers samen te brengen in een geconsolideerd beleidsrapport die de VO-brede personeelsplanning verder kan onderbouwen.

#### **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, ...**

In 2022 heeft mijn administratie een kader aangereikt dat entiteiten richtlijnen biedt over hoe om te gaan met het naast mekaar bestaan van diverse tewerkstellingsvormen. In een volgende stap wil ik de dienstverlening beter afstemmen op dit kader ter ondersteuning van de werking van de entiteiten.

#### **OD 1.3. Employer branding**

In tijden van arbeidsmarktkrapte neemt het belang van een sterk werkgeversimago toe. In 2022 voerde mijn administratie een onderzoek naar de externe perceptie over de Vlaamse overheid als werkgever. Ik zal de conclusies meenemen in de communicatie om de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever te promoten, zoals het wervender maken van vacatureberichten en het VO-werkgeverschap in de kijker zetten (aanrekening zal gebeuren op SG0-1SKC2TA-WT).

#### **OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid**

In 2022 heeft mijn administratie enkele pistes verkend om entiteiten te ondersteunen in de invulling van hun personeelsbehoeften, zowel vandaag als in de toekomst. Zo werd, in samenwerking met een externe partner, een test ontwikkeld die de inzetbaarheid van kandidaten op de langere termijn meet. Deze test wordt in 2023 verder genormeerd en beschikbaar gesteld voor alle procedures op A- en B-niveau. In een volgende fase kan er ook gekeken worden naar een variant voor de andere niveaus binnen de Vlaamse overheid.

Verder werd er een piloot opgezet rond een talentpool voor knelpuntfuncties. In het najaar van 2022 hebben we de scope van deze piloot gewijzigd, maar het idee om werknemers via dit project de kans te geven om nieuwe vaardigheden aan te leren, laat ik niet varen. In 2023 gaan we dit project evalueren en de ervaringen zullen meegenomen worden om de dienstverlening rond talentmanagement verder uit te breiden.

## **OD 1.5. Versoepeling van de diplomavooraarden**

De EVC-procedure is een specifieke procedure waarmee de Vlaamse overheid kandidaten kan aanwerven die niet aan de diplomavooraarden 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 werkt hieromtrent concrete voorstellen uit. In een volgende fase zal het voorstel tot vereenvoudiging vertaald worden in regelgeving. Op basis hiervan vindt de implementatie van de vereenvoudigde procedure plaats binnen de diensten van de Vlaamse overheid

## **SD 2. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid**

### **OD 2.1. Ontwikkelen van een duurzaam loopbaanbeleid**

Ik blijf inzetten op duurzame loopbanen. In het kader hiervan werkt mijn administratie verder aan een specifiek aanbod om kwetsbare profielen te heroriënteren en/of te begeleiden naar een zinvolle inzet binnen of buiten de Vlaamse overheid (aan te rekenen op SGA-3SKC2TA-WT van de DAB Overheidspersoneel). De opgedane inzichten uit de pilootfase in 2021 werden omgezet in specifieke beleidsvoorstellen betreffende interne mobiliteit en loopbaanbeleid in de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. In 2023 implementeer ik deze beleidsvoorstellen en geef ik mijn administratie de opdracht om de nodige aanpassingen in regelgeving, processen en dienstverlening uit te werken. De kredieten voor de uitvoering van deze beleidsvoorstellen zijn (gegroepeerd) ingeschreven op het provisionele krediet SG0-1SKC2TG-PR.

Verder vraag ik aan mijn administratie om heroriënteringsmogelijkheden naar zinvolle tewerkstelling met een maatschappelijke meerwaarde buiten de Vlaamse overheid te verkennen.

### **OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen**

Werken en leren verlopen steeds meer digitaal, daarom zet ik verder in op het integreren van leren in het dagelijkse werk, en breng ik levenslang leren effectief in de praktijk.

Om de digitale competenties van de medewerkers van de Vlaamse overheid te versterken, heb ik het project 'Iedereen Digitaal' opgestart. Mijn administratie zal in 2023 een aantal instrumenten aanbieden aan enkele pilootentiteiten om digitale vaardigheden in kaart te brengen en verder te ontwikkelen.

Ook bij de uitrol van het vormingsprogramma in het kader van het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie, dat België zal waarnemen van 1 januari tot 30 juni 2024, krijgt digitaal leren een prominente plek in het aanbod van mijn administratie, in combinatie met klassikale opleidingen. Er is in het kader van het project EUVZP 2024 een vormingsbudget voorzien van 200.000 euro. Deze



middelen zullen centraal blijven staan bij DKBUZA. Dit budget zal beschikbaar gemaakt worden vanaf januari 2023 en zal besteed worden aan het ontwikkelen en geven van klassikale opleidingen in het kader van het vormingsprogramma EUVZP 2024. Mijn administratie zal ook dit jaar entiteiten ondersteunen bij het zelf aanmaken van digitaal leermateriaal. Daarnaast biedt de digitale leerbibliotheek een uitgebreid en divers aanbod rond generieke thema's aan, gericht naar elke medewerker (de aanrekening hiervan zal gebeuren op SGA-3SKC2TA-WT van de DAB Overheidspersoneel).

Ter ondersteuning van het traject 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid' vraag ik mijn administratie gerichte leerinitiatieven te nemen rond leiderschap (zie hierna onder OD 5.3.) en loopbaan en welzijn.

### **OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid**

Op 29 oktober 2021 nam de Vlaamse Regering akte van een conceptnota over het verder dynamiseren van de Vlaamse overheid. In 2023 zet ik dit traject naar een modern en dynamisch HR-beleid verder. Het invoeren van een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid is hierbinnen één van de vijf sporen. Het belang van prestaties en competenties zal toenemen en het belang van anciënniteit zal worden verminderd. Na onderhandelingen met de vakorganisaties wordt het nieuwe loongebouw verder ontwikkeld met oog op de invoering ervan in 2024. Hierbij zal onder meer aandacht uitgaan naar de juridische onderbouwing, ondersteunende dienstverlening, systeemtechnische aanpassingen, communicatie en verandermanagement. De kredieten hiervoor zijn voorlopig ingeschreven op het provisionele krediet SG0-1SKC2TG-PR.

In 2022 werden de onderhandelingen met de vakbonden over het eerste sectoraal akkoord voor de diensten van de Vlaamse overheid in deze regeerperiode verdergezet. Van zodra deze onderhandelingen afgerond zijn, zal ik werk maken van de implementatie van dit akkoord, dat ook implicaties zal hebben voor het beloningsbeleid.

### **SD 3. Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden**

In 2023 zet ik het traject naar een modern en dynamisch HR-beleid verder. Vandaag hebben statutaire en contractuele personeelsleden verschillende arbeidsvoorwaarden. Om als Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever te blijven, wil ik de arbeidsvoorwaarden verder harmoniseren. De Vlaamse Regering nam in dit kader op 29 oktober 2021 akte van de conceptnota "De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid". In de evolutie hiernaartoe onderscheiden we vijf sporen: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. Voor de uitvoering van dit beleid werden in de begroting 2023 de nodige kredieten vrijgemaakt en ingeschreven op begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR.

#### **OD 3.1. De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling**

De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling, namelijk deze op basis van een arbeidsovereenkomst, vormt één van de vijf sporen in voormelde conceptnota. Ik heb het voorbije jaar hierover de onderhandelingen met de vakorganisaties verdergezet. In 2023 bereid ik de implementatie van dit spoor voor

en geef ik aan mijn administratie de opdracht om de juridische onderbouwing, ondersteunende dienstverlening en systeemtechnische aanpassingen uit te werken met oog voor communicatie en verandermanagement.

### **OD 3.2. De hervorming van het ziekteverlof**

Een ander spoor in voormelde conceptnota heeft betrekking op de hervorming van de ziekteregeling, waarbij de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden weggewerkt worden. In 2023 bereid ik de implementatie van de hervormde ziekteregeling voor en geef ik aan mijn administratie de opdracht om de juridische onderbouwing, ondersteunende dienstverlening en systeemtechnische aanpassingen uit te werken met oog voor communicatie en verandermanagement.

### **OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds**

Momenteel zijn er 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 creëren we schaalvoordelen, zodat we de beheerskosten voor de diensten van de Vlaamse overheid kunnen beperken door die kosten te verdelen onder alle toegetroeden bijdragende ondernemingen.

Het Vlaams Pensioenfonds, de VVSG en het OFP Prolocus (het nieuwe pensioenfonds voor lokale besturen) hebben in juni 2021 een intentieverklaring ondertekend. Ingevolge deze intentieverklaring hebben zij zich geëngageerd om in de loop van 2022 een gezamenlijk technisch onderzoek te voeren naar de terreinen waarop een samenwerking tussen beide pensioenfondsen een meerwaarde kan opleveren. De resultaten van dat onderzoek kunnen ten vroegste in 2024 uitmonden in een verregaande samenwerking of, bij voorkeur, een samensmelting van beide pensioenfondsen tot een nieuw pensioenfonds voor de volledige Vlaamse publieke sector. Het overleg tussen deze partijen is eind augustus 2022 van start gegaan. Het technisch onderzoek zal ook in de loop van 2023 verdere vorm en uitwerking krijgen om uiteindelijk te resulteren in concrete voorstellen. Aangezien er voldoende garanties moeten zijn dat alle partijen, onder wie ook de Vlaamse overheid en de Vlaamse lokale besturen, meer voordelen dan nadelen uit zo'n samenwerking of samensmelting kunnen halen, zullen verschillende scenario's van nabij bestudeerd worden.

In 2023 bedraagt de werkingssubsidie voor het Vlaams Pensioenfonds 535K euro en wordt 11.501K euro (inclusief RSZ) uitgetrokken voor de bijdragen aan de opbouw van de tweede pensioenpijler. De kredieten hiervoor zijn terug te vinden op begrotingsartikel SG0-1SKC2TD-LO.

### **SD 4. Versterken van het welzijnsbeleid**

#### **OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn**

In 2020 werd in uitvoering van het regeerakkoord de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB) overgeheveld naar AgO. In 2023 rond ik de duurzame verankering af van de geïntegreerde en complementaire samenwerking tussen de verschillende welzijnsactoren, een proces dat in 2021 gestart is.

In 2023 wil ik via een versterkt aanwezigheidsbeleid maximaal voorkomen dat medewerkers ziek uitvallen. Hierbij staan dialoog, een open cultuur en het vroegtijdig herkennen van signalen van onwelzijn centraal. Daarnaast wil ik in 2023 een proefproject opzetten bij een beperkt aantal entiteiten van de Vlaamse overheid waarbij er voor kortdurende ziekteafwezigheden geen ziekteattest meer vereist is. Ik laat mijn administratie eveneens onderzoeken of een alternatieve invulling van het raamcontract ziektecontrole mogelijk is, met meer aandacht voor dialoog en het ondersteunen van een organisatiecultuur die gebaseerd is op vertrouwen en autonomie.

De Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming beschikt over een eigen beleidskrediet dat is ingeschreven op begrotingsartikel SG0-1SKC2TE-WT.

#### **OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid**

Werken is belangrijk voor mensen: wie werkt is over het algemeen gelukkiger en gezonder. Het heeft ook een beschermend effect op iemands mentale gezondheid. Ik wil daarom een actief beleid voeren om personeelsleden met (langdurige) gezondheidsproblemen alle kansen te geven om terug te re-integreren op de werkvloer, en hen zo maximaal mogelijk te ondersteunen om duurzaam aan het werk te blijven (de initiatieven hieromtrent zullen vastgelegd worden op SGA-3SKC2TA-WT).

In 2023 bereid ik de implementatie van een omzendbrief re-integratie voor die afgestemd is met het globale Vlaamse en federale beleid. De omzendbrief benadrukt de waarde van het tijdig bespreekbaar maken van re-integratie en van herstelbevorderend werk.

Ik maak, in dialoog met de vakorganisaties, verder werk van een hervorming van de verlofstelsels deeltijdse prestaties wegens ziekte en deeltijdse prestaties wegens handicap en chronische ziekte. We stemmen deze verlofstelsels meer op elkaar af, en werken de verschillen tussen statutaire en contractuele medewerkers zoveel mogelijk weg. Ik laat mijn administratie onderzoeken hoe ik de afstemming tussen het federale en Vlaamse regelgevend kader op dit vlak concreet kan realiseren. Op die manier zorg ik voor duidelijke modaliteiten en beslissingscriteria voor het toekennen van de stelsels.

## **SD 5. Versterken van het leiderschap**

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

Mijn administratie heeft een raamwerk voor leiderschap uitgewerkt dat de basis vormt voor een duurzaam en geïntegreerd aanbod op vlak van leiderschapsontwikkeling. Dit raamwerk zal gefinaliseerd worden in samenspraak met een aantal academische experts en interne stakeholders met het oog op draagvlak. Op basis van dit raamwerk zal mijn administratie in 2023 een voorstel uitwerken tot graduele uitbreiding van de dienstverlening rond leiderschapsontwikkeling.

### **OD 5.2. Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevenden**

Ik laat mijn administratie het aanbod inzake leiderschap en leidinggeven systematisch verder uitbouwen conform het nieuwe raamwerk leiderschap. In 2023 zal de focus liggen op het ondersteunen van de leidinggevenden in het opnemen van hun rol binnen het traject 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. 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 prestatie management een cruciale rol. Het is essentieel dat alle leidinggevenden voldoende voorbereid zijn om deze rol op te nemen. Ook andere doelstellingen binnen dit traject, onder meer op vlak van interne mobiliteit en welzijn, hebben impact op de rol van de leidinggevenden in de Vlaamse overheid. Ik zal de nodige opleidingen laten organiseren zodat ze hun vaardigheden op dit vlak verder kunnen ontwikkelen.

Ik geef AgO de opdracht om opnieuw een opleidingstraject te organiseren dat zich richt tot het top- en middenkader van entiteiten die een fusie- of reorganisatietraject doorlopen.

### **OD 5.3. Verhoging van de mobiliteit bij het management**

Ik gaf mijn administratie de opdracht een voorstel uit te werken om de samenwerking binnen de Vlaamse overheid te optimaliseren. Ik heb hen gevraagd om hierin het verhogen van de mobiliteit bij het management mee te nemen, aangezien dit een belangrijke hefboom kan zijn bij het stimuleren van deze samenwerking. Dit voorstel wordt in 2023 opgeleverd. Ik beschouw het verder investeren in efficiëntie samenwerkingsverbanden over beleidsdomeinen heen als een hefboom om de steeds complexere uitdagingen waarmee we geconfronteerd worden het hoofd te kunnen bieden.

## **SD 6. Samenwerken in diversiteit**

### **OD 6.1. Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen**

In 2023 zet ik verder in op de ondersteuning van de entiteiten om een sterk en inclusief diversiteitsbeleid te voeren. De dienst Diversiteitsbeleid functioneert

hierbij als expertisecentrum binnen de Vlaamse overheid. In 2023 start ik met de uitrol van een traject voor de verdere professionalisering van diversiteitsambtenaren en maak ik werk van een vernieuwd vormingsaanbod gericht op centrale stakeholders binnen de Vlaamse overheid. In de loop van 2023 zal de dienst Diversiteitsbeleid een vernieuwde, toegankelijke website lanceren voor een verbeterde klantbeleving van entiteiten en personeelsleden. Bovendien blijf ik financiële ondersteuning en begeleiding voorzien voor de uitvoering van verschillende projecten zoals taalondersteuning (aan te rekenen op SG0-1SKC2TB-WT) voor anderstalige stagiairs en jobstudenten, de tewerkstelling van jobstudenten en toeleiding/bemiddeling van werkstagiairs uit kansengroepen (aan te rekenen op begrotingsartikel SG0-1SKC2TB-LO). Om entiteiten optimaal te ondersteunen zet ik daarnaast in op centrale beleidsprojecten. Zo voer ik de acties uit het programma Gender in Topkader (deels aan te rekenen op SG0-1SKC2TB-WT) verder uit (2020-2024) en zet ik vanaf 2023 meer in op een geïntegreerd HR-beleid met oog voor diversiteit en inclusieve dienstverleningsprocessen.

### **OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels**

Het wegwerken van drempels in processen van rekrutering en selectie is en blijft een belangrijke doelstelling binnen het Vlaams diversiteitsbeleid. Om deze doelstelling verder te verwezenlijken op een effectieve en geïntegreerde manier zullen verschillende centrale HR-diensten de handen in elkaar slaan met een gedeeld actieplan voor een inclusiever rekruterings- en aanwervingsbeleid van de Vlaamse overheid. Er zal prioritair werk gemaakt worden van maximaal toegankelijke selectie-instrumenten. Op basis van de eerste nulmeting discriminatie worden eventuele knelpunten aangepakt. Ik zal voorbereidingen treffen voor de diversiteitsmonitoring van sollicitanten bij de Vlaamse overheid. Om de doorstroom van divers talent te bevorderen, onderzoek ik de mogelijkheden voor het gebruik van het tewerkstellingsinstrument van de individuele beroepsopleiding met taalondersteuning (IBO-T) binnen de Vlaamse overheid.

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

Ik blijf tewerkstellingsondersteunende maatregelen faciliteren en financieren voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en zet verder in op de professionalisering van de dienstverleningsprocessen. Mijn administratie doet inspanningen om de tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden uit de doelgroep nog beter te laten aansluiten bij de inclusiegedachte uit het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Het sluitstuk van deze optimalisatie-oefening is de herbenoeming van het integratieprotocol naar het inclusieprotocol. In 2023 worden verder de laatste delen uit het Vlaams Personeelsstatuut afgetoetst aan bovenstaand VN-Verdrag en wordt het systeem voor voorbehouden betrekkingen verbeterd. Mijn administratie lanceert een gerichte wervingsactie onder jobstudenten met een handicap of chronische ziekte om hen toe te leiden naar reguliere vacatures bij de Vlaamse overheid.

### **SD 7. Modernisering deontologische code**

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

Naast deze deontologische code is een ander belangrijk aspect van het integriteitsbeleid de bescherming van de klokkenluiders. In 2022 heb ik alle voorbereidingen getroffen om de nieuwe Europese richtlijn (die aan klokkenluiders bescherming moet bieden bij het signaleren van inbreuken op het Unierecht) naar Vlaamse regelgeving om te zetten en te integreren in het bestaande kader van de klokkenluidersregeling. Zo heeft de Vlaamse Regering mijn ontwerpdecreet op 1 juli 2022 definitief goedgekeurd en mij de opdracht gegeven om dit in te dienen bij het Vlaams Parlement.

Nadat het Vlaams Parlement dit ontwerpdecreet plenair zal hebben aangenomen (volgens de planning is dit eind 2022), zal ik dit voor het Vlaams overheids personeel verder doorvertalen naar het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) en de nodige instructies aan het Agentschap Overheids personeel geven om deze nieuwe regelgeving bij de verschillende doelgroepen in de Vlaamse overheid ingang te doen vinden (zoals personeel en leidinggevenden).

### **SD 8. Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR**

Om een performante organisatie te zijn, is het belangrijk dat de entiteiten van de Vlaamse overheid zich kunnen concentreren op hun kerntaken en dat AgO als gemeenschappelijke dienstverlener de entiteiten van de Vlaamse overheid maximaal ontzorgt door het aanbieden van excellente dienstverlening. Zoals vermeld in het regeerakkoord moet de Vlaamse overheid functioneren als een holding en zal de versnippering verder worden aangepakt. De gemeenschappelijke HR-dienstverlening van AgO bereikte dankzij de centralisering van de personeelsdiensten al heel wat kwaliteits- en efficiëntiewinsten op het vlak van de dossierbehandeling personeelsadministratie, andere sociaal secretariaatstaken, loonverwerking, dienstverlening sociale dienst, rekrutering & selectie, dienstverlening leren en ontwikkelen, dienstverlening preventie en bescherming op het werk,... Met de verdere uitbouw van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening zal ik de versnippering bij de Vlaamse overheid vermijden en bijkomende schaalvoordelen realiseren. Ik zal de performantie van deze dienstverlening verhogen door verder in te zetten op optimalisering en digitalisering binnen de beschikbare middelen. Daarnaast zet ik de voorbereiding van de aanpassing van de HR-systemen en de HR-dienstverlening op de invoering van het 5-sporenbeleid verder. In 2022 werd hiervoor via de verhoging van de toelage aan de DAB Overheids personeel een bedrag van 5.500 keuro vrijgemaakt. Omdat de uitvoering van een aantal digitaliseringsinitiatieven vertraging opliep, zullen de eventueel niet aangewende kredieten in 2023 verder aangewend worden door intering in het saldo van de DAB Overheids personeel.

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

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

Ik zal de beslissing van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2020 met betrekking tot de uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op het vlak van HR verder uitvoeren. Alle entiteiten van de Diensten van de Vlaamse overheid (met uitzondering van de OPZ's Geel en Rekem) sluiten tegen 1 januari 2024 aan op de dienstverlening van het Selectiecentrum bij AgO. Ter ondersteuning van het hybride werken in de Vlaamse overheid zet ik verder in op een doorgedreven flexibilisering van het aanbod inzake woon-werkverkeer, bijvoorbeeld door flexibele abonnementsformules verder te implementeren. De realisatie van de fietsleasing is een belangrijke mijlpaal in het HR-beleid van de Vlaamse overheid. Vanaf 1 januari 2023 kunnen personeelsleden van de Diensten van de Vlaamse Overheid vrijblijvend een fiets leasen door het inzetten van de volledige of een gedeelte van de eindejaarstoelage en/of maximaal 11 vakantiedagen.

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

### **OD 8.2. Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening**

Met de gemeenschappelijke HR-dienstverlening streef ik in eerste instantie een hoge mate van operationele excellentie na met het oog op een zo hoog mogelijke klantentevredenheid.

Het programma Personeelpunt leidde tot een doorbraak in het digitaliseren van de soft HR-processen in de Vlaamse overheid. Aansluitend daarbij leverde mijn administratie een digitale roadmap op. In de roadmap zijn initiatieven opgenomen in functie van een optimaal gebruik van onze HR-applicaties en de verdere verrijking en uitbouw ervan. Ze beogen een verdere verhoging van de efficiëntie, kwaliteit en klantgerichtheid en dragen bij tot datagedreven HR-dienstverlening en -beleid. Deze roadmap bevat een brede waaier aan digitaliseringsinitiatieven. In 2023 zet ik in op de migratie van de hosting van de rapporteringsomgeving, de ontwikkelkosten verbonden aan het 5-sporenbeleid en verdere automatisering.

Daarnaast zal ik de loonmotor van de Vlaamse overheid vervangen. Dit loonpakket voert op basis van registratie in Vlimpers Kern een voorverwerking van de loonberekening uit. Op basis hiervan worden alle elementen aangemaakt die nodig zijn om het loonverwerkingsproces te kunnen uitvoeren (het genereren van betaal- en boekhoudbestanden, loonstroken en fiscale fiches, sociale en fiscale aangiftes). In het voorjaar 2021 besliste de Vlaamse Regering tot de ontwikkeling van een nieuwe SAP-loonmotor bij externe partner Alight met het oog op implementatie in 2023.

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

### **SD 9. Versterking van de organisatieontwikkeling**

### **OD 9.1. Opvolging en ondersteuning van de fusies van entiteiten**

Bij reorganisaties of fusies kunnen de entiteiten van de Vlaamse overheid terecht bij mijn administratie voor ondersteuning. AgO biedt de entiteiten dienstverlening aan rond vijf bouwstenen: strategie, leiderschap, organisatiecultuur, mensen en organisatiestructuur. Deze dienstverlening behoort tot de reguliere werking van AgO.

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. Hierbij zal onder meer worden nagegaan of bepaalde entiteiten die momenteel op afstand zijn geplaatst van de kernoverheid niet beter kunnen worden ingekanteld in entiteiten van de kernoverheid, zoals eerder al gebeurde met enkele kleinere vzw's. Ook zal worden onderzocht welke initiatieven kunnen worden genomen om tot een betere holdingstructuur te komen.

### **OD 9.2. Ondersteuning van de entiteiten op vlak van organisatieontwikkeling**

AgO biedt op het vlak van organisatieontwikkeling verschillende raamovereenkomsten aan, geclusterd rond de vijf hierboven vermelde bouwstenen. In 2023 worden de raamovereenkomsten leiderschap en coaching hernieuwd en wordt er een nieuwe raamovereenkomst talentmanagement afgesloten. Daarnaast organiseert mijn administratie sinds 2021 het netwerk organisatieontwikkeling. Dit netwerk zal in 2023 verdergezet worden.

### **OD 9.3. Optimalisering van risicomanagement**

Risicomanagement wordt binnen AgO vanuit drie invalshoeken benaderd. Er is de benadering vanuit organisatieontwikkeling, met netwerkmomenten rond risicomanagement in samenwerking met Audit Vlaanderen. Daarnaast ondersteunt mijn administratie de maturiteitsverhoging van het risicomanagement bij de entiteiten van de Vlaamse overheid via opleiding en een gericht kennisaanbod vanuit het CCVO. Tot slot is er de uitwerking van een VO-breed risicomanagement vanuit het CCVO, eveneens in samenwerking met Audit Vlaanderen. Voor elk van deze drie aspecten van risicomanagement werkt mijn administratie de nodige initiatieven uit.

### **SD 10. Verhoogde betrokkenheid van de klant**

Net zoals in 2022 voorzie ik een budget van 30K euro voor het Agentschap Overheidspersoneel (SG0-1SKC2TA-WT) om in 2023 opnieuw in een aanbod van fysieke bijeenkomsten en digitale afstemmingsmomenten voor de HR-gemeenschap in de Vlaamse overheid te voorzien, afgestemd op hun behoeften en verwachtingen. Daarnaast blijf ik de HR-gemeenschap stimuleren om onderling te netwerken.



## 1.2. BUDGETTAIR KADER

### HR, MVG excl. DAB

	<b>VAK</b>			<b>VEK</b>		
	BA 2022	evolutie	BO 2023	BA 2022	evolutie	BO 2023
<b>ESR-uitgaven</b> (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	47.987	55.110	103.097	47.987	55.110	103.097
<b>Toelagen</b> (interne stromen (IS))	8.915	-5.500	3.415	8.915	-5.500	3.415
<b>Overige</b> (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>56.902</b>	<b>49.610</b>	<b>106.512</b>	<b>56.902</b>	<b>49.610</b>	<b>106.512</b>
<b>Aanwending VAK-ruiter</b>						

### Inhoudelijke toelichting evolutie:

De kredieten van het inhoudelijk structurelement HR stijgen in totaal van 56.902K euro (BA 2022) naar 106.512 (BO 2023), of een stijging met 49.610K euro. Deze quasi verdubbeling van de kredieten wordt grotendeels verklaard door de sterke stijging van het provisionele krediet voor de uitvoering van het Sectoraal Akkoord en het 5-sporenbeleid met 45.023K euro (zonder rekening te houden met indexering). In tabel Netto Beleidsruimte is dit bedrag opgenomen onder de vorm van twee initiatieven, enerzijds een bedrag van 34.023K euro voor "Provisie uitvoeren 5-sporenbeleid en versterking arbeidsvoorwaarden" en anderzijds een bedrag van 11.000K euro voor "Sectoraal Akkoord Vlaamse ambtenaren" (onder rubriek nieuwe beleidsimpulsen). Meer toelichting omtrent deze initiatieven is terug te vinden bij de toelichting van begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR.

Ook de indexering van een aantal begrotingsartikels, ten gevolge van meerdere overschrijdingen van de spilindex in 2022, zorgt voor een opwaartse bijstelling van de kredieten met 4.377K euro.

Tot slot zijn er nog twee belangrijke bijstellingen die mekaar grotendeels neutraliseren, t.t.z. enerzijds een opwaartse bijstelling met 5.891K euro voor het begrotingsartikel met betrekking tot de betaalverplichtingen aan pensioenbijdragen (zowel aan VPF als aan PDOS), en anderzijds een neerwaartse bijstelling met 5.500K euro van het toelage-artikel aan de DAB Overheidspersoneel (ingevolge de teruggave van het eenmalig krediet 2022, bestemd voor de financiering van een brede waaier aan digitaliseringsinitiatieven inzake 5-sporenbeleid en de financiering van de digitale roadmap).

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

#### **ONTVANGSTENARTIKELEN**

Het inhoudelijk structurelement HR heeft geen ontvangstenartikelen.

#### **UITGAVENARTIKELEN**

##### **SGO-1SKC2TA-WT – ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE**

#### **Korte inhoud begrotingsartikel:**

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de financiering van de uitgaven (en de daarmee samenhangende kosten) aan externe adviseurs bij de uitvoering van het P&O-beleid in de Vlaamse overheid.

Ook de kostprijs van de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren en van de mandaatevaluatie van de topambtenaren (beide evaluaties zijn volgens het VPS verplicht uit te voeren door een externe-evaluatie-instantie) worden op dit begrotingsartikel aangerekend. Andere 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 Kancelarij en Bestuur en de samenvoeging van de beleidsdomeinen Kancelarij en Bestuur en Internationaal Vlaanderen werden op 1 september 2020 een aantal beleidstaken van het departement Kancelarij en Bestuur overgeheveld naar het Agentschap Overheids-personeel. Meer concreet ging het over taken op het vlak van doelstellingenmanagement (Traject) en het beleidskrediet voor crisisbeheer, business continuity management en risicomangement. Wat het doelstellingenmanagement (Traject) betreft, besliste het Voorzitterscollege op 18/11/2021 om Traject nog te gebruiken tot 01/04/2023 en daarna het verder gebruik af te stemmen met de entiteiten die dat wensen. Met betrekking tot de financiering werd afgesproken om het solidariteitsprincipe waarbij alle entiteiten bijdragen, in 2022 nog aan te houden, maar in 2023 de kostprijs enkel te delen tussen de actieve gebruikers. Dit impliceert dat de bedragen die de entiteiten hiervoor destijds (bij BA 2017) afstonden, kunnen worden teruggegeven.

Een belangrijk deel van de strategische en operationele doelstellingen van AgO wordt op dit begrotingsartikel aangerekend. Meer concreet betreft het de volgende doelstellingen: SD 1 De juiste persoon op de juiste plaats (OD 1.3. Employer branding), SD 2 Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid), SD 9 Versterking van de organisatieontwikkeling en SD10 Verhoogde betrokkenheid van de klant.

#### **Kredietevolutie:**

	<b>(duizend euro)</b>	
	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
<b>BA 2022</b>	1.106	1.106

<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	- 207	- 207
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	899	899
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting:**

(in duizend euro)

<b>Compensaties</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
Teruggave kredieten Traject	-207	-207
<b>TOTAAL</b>	<b>-207</b>	<b>-207</b>

Er wordt 207K euro gecompenseerd naar de entiteiten van de Vlaamse Overheid om de kredieten die deze entiteiten in 2017 afstonden voor de financiering van Traject (monitoringstool voor het VO-brede-doelstellingenmanagement) aan deze entiteiten terug te geven. Hieronder wordt het bedrag per entiteit opgelijst.

Totaal: 207

Beleids- domein	Entiteit anno 2022	Bedrag [k€]	Begrotingsartikel 2023 'naar'
CJSM	Departement CJSM	4	HB0-1HAX2ZZ-WT
CJSM	Sport Vlaanderen	3	HB0-1HFD2NY-IS
CJSM	Vlaamse Regulator voor de Media	1	HB0-1HEI2LY-IS
EWI	Agentschap Innoveren & Ondernemen	5	EC0-1EAB2ZZ-WT
EWI	Agentschap Plantentuin Meise	1	EB0-1EEB2HU-IS
EWI	Departement EWI	1	EB0-1EBB2AB-WT
FB	Departement FB	2	CB0-1CAB2ZZ-WT
FB	Vlaamse Belastingdienst	5	CE0-1CAB2ZZ-WT
KBBJ	Agentschap Binnenlands Bestuur	6	SJ0-1SAC2ZZ-WT
KBBJ	Agentschap Digitaal Vlaanderen	3	SC0-1SAA2ZZ-WT
KBBJ	Agentschap Facilitair Bedrijf	4	SH0-1SAA2ZZ-WT
KBBJ	Agentschap Integratie En Inburgering	2	SJ0-1SFC2DY-IS
KBBJ	Agentschap Overheidspersoneel	1	SG0-1SAC2ZZ-WT
KBBJ	Audit Vlaanderen	1	SB0-1SAC2ZZ-WT
KBBJ	Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken	2	SA0-1SAX2ZZ-WT
KBBJ	Toerisme Vlaanderen	2	SA0-1SQE2WY-IS
KBBJ	Vlaams Agentschap Voor Internationaal Ondernemen	2	SA0-1SPA2OY-IS
LV	Departement LV	7	KB0-1KAX2ZZ-WT
LV	Instituut Voor Landbouw En Visserijonderzoek	3	KD0-1KAX2ZZ-WT
MOW	Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust	2	MC0-1MAH2ZZ-WT
MOW	Agentschap Wegen en Verkeer	9	MD0-1MAH2ZZ-WT
MOW	DAB Loodswezen	9	MC0-1MIH2WY-IS
MOW	DAB Vloot	1	MC0-1MIH2WX-IS
MOW	De Vlaamse Waterweg	5	MB0-1MIH2TY-IS
MOW	Departement MOW	9	MB0-1MAH2ZZ-WT
MOW	Vlaamse Vervoermaatschappij De Lijn	10	MB0-1MEH2EY-IS
OMG	Agentschap voor Natuur en Bos	4	QD0-1QAE2ZZ-WT
OMG	Departement Omgeving	15	QB0-1QCE2OA-WT
OMG	Instituut Voor Natuur- En Bosonderzoek	3	QC0-1QAE2ZZ-WT
OMG	Onroerend Erfgoed	5	QG0-1QAG2ZZ-WT
OMG	Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij	5	QB0-1QCE2JV-IS
OMG	Vlaamse Landmaatschappij	7	QB0-1QCE2NY-IS
OMG	Vlaams Energie- en Klimaatagentschap	1	QE0-1QAE2ZZ-WT
OMG	Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen	2	QF0-1QAG2ZZ-WT
OMG	Vlaamse Milieumaatschappij	8	QB0-1QCE2DW-IS
OMG	Wonen-Vlaanderen	3	QF0-1QAG2ZZ-WT
OV	Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kw	2	FD0-1FGD2GL-WT
OV	Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs	1	FC0-1FGD2GY-IS
OV	Agentschap Voor Onderwijsdiensten	2	FC0-1FAD2ZZ-WT
OV	Departement OV	4	FB0-1FAD2ZZ-WT
Vo	Het Gemeenschapsonderwijs	2	FC0-1FGD2GX-IS
WSE	Departement WSE	6	JB0-1JAB2ZZ-WT
WSE	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	16	JB0-1JDB2CY-IS
WVG	Agentschap Zorg en Gezondheid	3	GE0-1GAF2ZZ-WT
WVG	Departement WVG	5	GB0-1GAF2ZZ-WT
WVG	Opgroeien	3	GD0-1GAF2ZZ-WT
WVG	Opgroeien Regie	4	GB0-1GEF2UX-IS
WVG	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap	2	GB0-1GGF2RX-IS
WVG	OPZ GEEL	2	GB0-1GDF2LA-WT
WVG	OPZ REKEM	2	GB0-1GDF2LA-WT

## SG0-1SKC2TB-LO – DIVERSITEIT

### Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de betaling van de loonkost voor studentenjobs en stage- en werkervaringsplaatsen voor personen uit kansengroepen. Dit loonartikel wordt beschouwd als een beleidskrediet omdat het kadert in een actieplan voor meer stage- en werkervaringsplaatsen voor personen uit kansengroepen bij de Vlaamse overheid. Zie vooral OD 6.1. (Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen). 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.

### Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	478	478
<i>Index</i>	50	50
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	528	528
Aanwending VAK-ruiter		

### Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Met uitzondering van een indexering met 50K euro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

## 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 anderzijds voor de financiering van tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (arbeidspostaanpassingen, gespecialiseerde hulpmiddelen, vervoersonkosten, jobcoaching etc.) zoals vastgelegd in de individuele integratieprotocollen. De middelen op dit begrotingsartikel zullen deels worden ingezet voor de realisatie van een aantal Strategische Doelstellingen uit het Horizontaal Integratie en Gelijke kansenbeleidsplan nl. SD 5 (In Vlaanderen is geen plaats voor discriminatie, racisme en seksisme. We maken van Vlaanderen het voorbeeld in deze strijd), alsook SD 8 (We maken werk van toegankelijkheid in publieke gebouwen, in de publieke ruimte en in de dienstverlening van de Vlaamse en lokale overheden). De overige middelen op dit begrotingsartikel worden onder meer ingezet voor de realisatie van OD 6.1. (Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen), OD 6.2. (Het verder wegwerken van drempels) en OD 6.3 (Extra inzetten op de tewerkstelling van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid).

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
<b>BA 2022</b>	766	766
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	766	766
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting:**

Er is op dit begrotingsartikel geen bijstelling in het kader van BO 2023.

**SGO-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 aanvullend pensioen (2de pensioenpijler) van de aangesloten werknemers van het Vlaams Pensioenfonds en anderzijds de uitgaven die voortvloeien uit de wet van 28 april 1958, artikel 12 bis (Pool parastatalen) en een analoog artikel voor de provinciale en lokale besturen (de zogenaamde pensioenboete bij uittreding uit Pool 1). Daarnaast wordt ook nog de responsabiliseringsbijdrage van de Gewestelijke Ontvangers op dit begrotingsartikel aangerekend. Het betreft de uitvoering van wettelijke (decretale) betaalverplichtingen.

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
<b>BA 2022</b>	30.479	30.479
<i>Index</i>	2.819	2.819
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	5.891	5.891
<b>BO 2023</b>	39.189	39.189
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting:****kredietevoluties:**

	(duizend euro)		
<b>Andere bijstellingen</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>	<b>Toelichting</b>
Bijstelling Pensioenboete	5.487	5.487	Stijging betalingen aan PDOS
Bijstelling bijdragen VPF	404	404	Stijging pensioendotatie VPF
<b>TOTAAL</b>	<b>5.891</b>	<b>5.891</b>	

## Toelichting andere bijstellingen.

### Bijstelling Pensioenboete: 5.487K euro in VAK/VEK.

Op basis van een bevraging aan de Federale Pensioendienst (PDOS) kreeg AgO volgende bedragen doorgegeven voor begrotingsopmaak 2023:

- Artikel 12 bis, §1: 7.250K euro
- Artikel 12 bis, §2: 14.100K euro
- Imalso: 170K euro
- Responsabiliseringbijdrage Gewestelijke Ontvangers: 1.876K euro
- Pensioenboete overdracht statutairen provincies: 1.698K euro
- Provisie: 500K euro.

Deze bedragen impliceren een stijging (t.o.v. BA 2022) van het benodigde budget met 5.487K euro en is grotendeels te wijten aan de fusie op 1 januari 2023 tussen Wonen Vlaanderen en VMSW (Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen).

### Bijstelling bijdragen aan Vlaams Pensioenfonds (VPF): +404K euro in VAK/ VEK.

De financieringsbehoefte van het aanvullend pensioen (2<sup>de</sup> pensioenpijler) van de aangesloten werknemers van het Vlaams Pensioenfonds (via algemene bijdrage en daarop verschuldigde RSZ-bijdrage) stijgt met 404K euro. Deze bedragen worden berekend op basis van het aantal aangeslotenen en hun salarisgegevens op 31/12 van betrokken jaar.

## **SGO-1SKC2TE-WT – GEMEENSCHAPPELIJKE DIENST PREVENTIE EN BESCHERMING (GDPB)**

### **Korte inhoud begrotingsartikel:**

Op dit begrotingsartikel worden de beleidsuitgaven van de dienst GDPB aangerekend. Ingevolge de reorganisatie van het beleidsdomein Kanselarij & Bestuur en de samenvoeging van de beleidsdomeinen Kanselarij & Bestuur en Internationaal Vlaanderen werd de dienst GDPB op 1 september 2020 overgedragen naar het Agentschap Overheidspersoneel. Hiermee samenhangend werd ook het beleidskrediet van de dienst GDPB overgedragen naar AgO. In 2023 zal de duurzame verankering van de geïntegreerde en complementaire samenwerking tussen de verschillende welzijnsactoren, een proces dat in 2021 gestart is, worden afgerond (zie OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn).

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

Verder verzorgt de dienst GDPB de beleidsgerichte ondersteuning en advisering over:

- de welzijnswetgeving en regelgeving welzijn op het werk
- de bevordering van de gezondheid en het psychosociaal welzijn.

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	160	160
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	160	160
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting:**

Er is op dit begrotingsartikel geen bijstelling in het kader van BO 2023.

**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 pensioenstelsel voor de werknemers van de diensten van de Vlaamse overheid en andere besturen een subsidie aan het Vlaams Pensioenfonds voor de beheers- en werkingskosten van het Vlaams Pensioenfonds.

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).

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	509	509
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	26	26
<b>BO 2023</b>	535	535
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting:**



**Kredietevolutes:****(duizend euro)**

<b>Andere bijstellingen</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>	<b>Toelichting</b>
Werkings- & beheerskosten	26	26	Stijging werkings- en beheerskosten VPF
<b>TOTAAL</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	

**Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:**

De concrete modaliteiten voor de bepaling van de subsidie aan het Vlaams Pensioenfonds zijn vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst van 28 januari 2019 tussen de Vlaamse Regering en het Vlaams Pensioenfonds. Overeenkomstig artikel 13 van deze samenwerkingsovereenkomst bezorgt het Vlaams Pensioenfonds op jaarbasis (op hetzelfde tijdstip als AgO) een begroting voor het volgende werkingsjaar. Op basis van deze begroting worden de beheers- en werkingskosten voor 2023 op 535K euro geraamd (of een stijging met 26K euro).

**SGO-1SKC2TG-PR – MIDDELEN SECTORAAL AKKOORD DVO****Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

Het budget dat in 2019 werd vrijgemaakt werd enerzijds aangewend voor de verhoging van de eindejaarstoelage (4.958K euro) en anderzijds voor de verhoging van de toelage voor zaterdagprestaties (1.053K euro). In het sectoraal akkoord 2017-2019 werd tevens een engagement ingeschreven om het saldo van 1,1% van de loonmassa aan te wenden voor sectorale akkoorden in de volgende regeerperiode. Invulling van dit saldo impliceert dat in de begroting van 2023 (na indexering) een bedrag van 15.997K euro wordt ingeschreven voor de uitvoering van een volgend sectoraal akkoord.

**Kredietevolutes:****(duizend euro)**

	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
<b>BA 2022</b>	14.489	14.489
<i>Index</i>	1.508	1.508
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	45.023	45.023
<b>BO 2023</b>	61.020	61.020
Aanwending VAK-ruiter		

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

<b>Andere bijstellingen</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>	<b>Toelichting</b>
Contractualisering	11.500	11.500	Contractualisering (5-sporenbeleid)

Provisie	22.523	22.523	Provisie uitvoering 5-sporenbeleid & versterking arbeidsvoorwaarden
Bijpassing SA	11.000	11.000	Bijpassing Sectoraal Akkoord Vlaamse ambtenaren
<b>TOTAAL</b>	<b>45.023</b>	<b>45.023</b>	

Toelichting Contractualisering: 11.500K euro (VAK/VEK).

Het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 bepaalt het volgende: "De Vlaamse regering wenst in overleg met de vakorganisaties af te stappen van de eenzijdige benoeming en verder te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst. Er zal hieromtrent een voorstel worden uitgewerkt dat onderhandeld wordt op Sectorcomité XVIII zodat de Vlaamse regering nadien een finale beslissing ter zake kan nemen. Ondertussen werken we de verschillen weg tussen de statutaire en contractuele personeelsleden op het vlak van de ziekteregeling waarbij we principieel het contractuele stelsel als uitgangspunt nemen."

Een stijging van het aantal contractuele personeelsleden heeft echter een aantal financiële gevolgen. Hierbij wordt o.a. gedacht aan volgende kostendrijvers: werkgeversbijdrage sociale zekerheid, pensioen, ziekteregeling, geldelijke verloning. Op basis van volgende componenten: groeipad 2<sup>de</sup> pensioenpijler (geleidelijk aan optrekken percentage algemene bijdrage), verzekeren 2<sup>de</sup> pensioenpijler voor groeiende groep contractuele personeelsleden (volume-effect), stijgende kosten werkgeversbijdrage sociale zekerheid omwille van groeiende groep contractuele personeelsleden, alsook bijkomende ICT-gerelateerde kosten wordt hiervoor de additionele kost voor begrotingsjaar 2023 geraamd op 11,5 mio euro.

Toelichting provisie uitvoering 5-sporenbeleid & versterking arbeidsvoorwaarden: 22.523K euro (VAK/VEK).

De Vlaamse overheid wil een dynamische en aantrekkelijke werkgever zijn en dit in de toekomst blijven. Daarom kondigde de Vlaamse Regering in februari 2020 een traject aan om het HR-beleid voor medewerkers van de Vlaamse overheid te moderniseren. De conceptnota: "De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid" die op 29 oktober 2021 als mededeling op de Vlaamse Regering kwam, geeft de principes weer. Deze zullen de basis vormen voor het aanvangen van de formele onderhandelingen met de vakorganisaties. De 5 sporen dienen inhoudelijk als geheel bekeken te worden om een consistent HR-beleid te kunnen uitbouwen. Met het oog op een stelselmatige verbetering en versterking van de arbeidsvoorwaarden wordt hiervoor in 2023 additioneel en provisioneel budget van 22.523K euro voorzien.

Toelichting bijpassing Sectoraal Akkoord: 11.000K euro (VAK/VEK).

In overleg met de sociale partners wordt een bijkomende inspanning geleverd voor het personeel van de Vlaamse overheid. Dit betekent dat het engagement uit de vorige regeerperiode van 1,1% van de loonmassa (zie hierboven) opgetrokken wordt tot 1,8%.

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

### **Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SG0-1SKC2TX-IS heeft betrekking op de subsidie aan de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel.

De vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel heeft tot doel zowel individuele als collectieve hulp- en dienstverlening te verschaffen aan de personeelsleden en de gepensioneerden van de Vlaamse ministeries en de verplicht aangesloten agentschappen met rechtspersoonlijkheid.

De subsidie voor de werking van de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2023 wordt berekend op basis van het aantal personeelsleden in dienst en op pensioen op 1 januari 2023 en op basis van de parameter per gerechtigde.

Omdat de personeelsaantallen op 1 januari 2023 nog niet gekend zijn, wordt voorlopig vertrokken van het aantal gerechtigden op 1 januari 2022. Bij begrotingsaanpassing 2023 zal de subsidie worden aangepast aan het aantal gerechtigden op 1 januari 2023.

Omdat de ter beschikking gestelde voorzitter voldoende inzetbaar moet zijn voor de beleidstaken van de vzw Sociale Dienst wordt aan de afstand doende entiteit een forfaitaire bijdrage voor de halftijdse salariskost van de voorzitter gestort. Verder wordt met het bedrag van de subsidie ook de organisatie van de vakantieopvang gefinancierd.

### **Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	2.176	2.176
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	2.176	2.176
Aanwending VAK-ruiter		

### **Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:**

Er zijn voor dit begrotingsartikel in het kader van BO 2023 geen bijstellingen.

## **SG0-1SKC2TY-IS – DAB OVERHEIDSPERSONEEL**

### **Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
<b>BA 2022</b>	6.739	6.739
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 5.500	- 5.500
<b>BO 2023</b>	1.239	1.239
Aanwending VAK-ruiter		

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

**1.2.2. DAB'S****ONTVANGSTENARTIKELEN**

**SGA-2SKCATA-OW** - ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE

**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)		
	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>
BA 2022	5.872	0	0
Bijstelling BO 2023	128	0	0
<b>BO 2023</b>	<b>6.000</b>	0	0

**Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:**

De eigen ontvangsten kennen een lichte opwaartse stijging (met 128K euro) t.o.v. BA 2022. Wel verhult deze lichte opwaartse beweging een grotere tegengestelde beweging, t.t.z. de ontvangsten uit de cluster R&S kennen een forse opwaartse bijstelling met 250K euro (van 150K euro naar 400K euro) ten gevolge van de aansluiting van een stijgend aantal entiteiten bij het gemeenschappelijk dienstencentrum Rekrutering en Selectie tot en met 2023, terwijl ontvangsten uit de cluster Vlippers zeer lichtjes dalen (met 122K euro, nl. van 5.322K euro naar 5.200K euro). De ontvangsten uit de cluster L&O (Leren en Opleidingen) blijven gelijk op 400K euro.

**SGA-2SKCAZZ-OI** - ONTVANGSTEN INTERNE STROMEN

**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGA-2SKCAZZ-OI behelst de toelage aan de DAB Overheidspersoneel die vertrekt vanuit begrotingsartikel SG0-1SKC2TY-IS.

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2022	6.739	0	0
Bijstelling BO 2023	- 5.500	0	0
<b>BO 2023</b>	<b>1.239</b>	0	0

**Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:**

De toelage aan de DAB Overheidspersoneel daalt met 5.500K euro ingevolge de teruggave van het eenmalig krediet 2022, bestemd voor de financiering van een brede waaier aan digitaliseringsinitiatieven inzake 5-sporenbeleid alsook voor de financiering van de verdere uitrol van de digitale roadmap.

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

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

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2022	11.512	0	0
Bijstelling BO 2023	- 2.406	0	0
<b>BO 2023</b>	<b>9.106</b>	0	0

**Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:**

Het overgedragen saldo werd aangepast aan de gegevens van de uitvoeringsrekening van het afgelopen jaar. De intering (in 2022) bij DAB Overheidspersoneel valt weg bij BO 2023 wat een daling impliceert van 2.406K euro ten opzichte van BO 2022.

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

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

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2022	0	0	0
Bijstelling BO 2023	0	0	0
<b>BO 2023</b>	<b>0</b>	0	0

**Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:**

Er worden geen ontvangsten uit reserves verwacht in 2023.

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

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

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2022	0	0	0
Bijstelling BO 2023	0	0	0
<b>BO 2023</b>	<b>0</b>	0	0

**Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:**

Er wordt geen tekort verwacht voor 2023.

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

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

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

## **Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:**

Er zijn op dit artikel voor 2023 geen middelen voorzien omdat er op basis van huidige gegevens geen aanrekeningen op dit artikel worden verwacht (er is eveneens op dit moment een te beperkt zicht op eventuele terugbetalingen voor opleidings- en loopbaancheques in het kader van de uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2017-2019).

## **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.

De uitgaven van de DAB die op dit begrotingsartikel worden aangerekend hebben betrekking op:

- Vlimpersuitgaven: voor Vlimpers wordt het grootste gedeelte van de uitgaven besteed aan recurrente kosten. Deze hebben betrekking op de onderhouds-, ondersteunings- en licentiekosten voor applicaties om de Vlimperstoepassing draaiende te houden alsook om de recurrente dienstverlening -die in het verleden uitgebouwd is geweest- te kunnen behouden. Ook voor de verdere uitrol van de digitale roadmap (kleine stappen) zullen middelen worden voorzien.
- In 2023 zal ook nog deel van de uitgaven worden aangewend voor het uitrollen van de implementatiefase van de nieuwe loonmotor, hiervoor zal een deel opgevraagd worden uit het saldo van de DAB, zoals werd beslist in nota VR 2021 0204 DOC. 0359/1 en DOC.0359/4
- De recurrente uitgaven voor L&O (Leren & Ontwikkelen): hebben vooral betrekking op opleidingen die aangeboden worden aan de personeelsleden van de Vlaamse ministeries (opleiding uit open aanbod), aanbod om kwetsbare profielen te heroriënteren en/of te begeleiden naar een zinvolle inzet, competentiescreening in het kader van herplaatsingstrajecten alsook de coachingspool voor leidinggevendenden.
- De uitgaven in het kader van Rekrutering en Selectie (R&S). Deze eveneens hoofdzakelijk recurrente uitgaven hebben betrekking op uitgaven in het kader van procedures aanwervingen van het top- en middenkader, en allerlei werkingsmiddelen (zoals aankoop van credits en licenties selectie-instrumentarium) rond selecties.
- Het recurrente budget voor het Gemeenschappelijke Informaticasysteem van de Sociale Dienst.
- Daarnaast zal er van de 5.500K euro die in 2022 in de BO werd ingeschreven, mogelijks niet alles vastgelegd worden in 2022 (door vertragingen in het programma rond het 5-sporenbeleid). Dit heeft tot gevolg dat deze eventueel ongebruikte middelen in het saldo zullen terechtkomen. Bij de BA2023 zal er in dat geval een concrete uitwerking zijn om dit bedrag te benutten voor de ondersteunende dienstverlening en de systeemtechnische aanpassingen van het 5-sporenbeleid.

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 2 Een Vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid (OD 2.1. Ontwikkelen van een duurzaam loopbaanbeleid, OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen), SD 3 Versterken van het welzijnsbeleid, SD 4 Versterken van het welzijnsbeleid OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid), SD 5 Versterken van het leiderschap, SD 8 Gemeenschappelijke dienstverlening op het vlak HR.

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	15.128	15.017
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 7.889	- 7.778
<b>BO 2023</b>	7.239	7.239
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke  
toelichting**

**kredietevoluties:**

	(duizend euro)		
<b>Andere bijstellingen</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>	<b>Toelichting</b>
Omschrijving	- 7.889	- 7.778	
<b>TOTAAL</b>	<b>- 7.889</b>	<b>- 7.778</b>	

Toelichting andere bijstelling: - 7.889 VAK

Er wordt uitgegaan van volledige vastlegging van de ontvangsten (dotatie + eigen inkomsten met verdeling over de werkingskosten van de DAB). De neerwaartse bijstelling met 7.889K euro is dan ook de resultante van:

- Terugname VAK-intering voor financiering van de loonmotor (voor een bedrag van 2.517K euro)
- Teruggave eenmalige kredieten t.b.v. 5.500K euro (bestemd voor een brede waaier aan digitaliseringsinitiatieven ingevolge implementatie van het 5-sporenbeleid en verdere uitrol van de digitale roadmap)
- Stijging eigen ontvangsten met 128K euro

Toelichting andere bijstelling: -7778 VEK

De VEK-bijstelling is gelijk aan de VAK-bijstelling (enkel bedrag van intering verschilt, nl. wegvallen van 2.406K euro aan VEK-intering versus wegvallen 2.517 aan VAK-intering).

**SGA-3SKC2ZZ-OV – OVER TE DRAGEN OVERSCHOT VAN HET BOEKJAAR**

**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGA-3SKC2ZZ-OV heeft betrekking op het over te dragen saldo.



**Kredietevolutie:****(duizend euro)**

	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
<b>BA 2022</b>	0	9.106
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	0	9.106
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:**

Het over te dragen saldo blijft ongewijzigd (geen saldo-opbouw of intering).

**SGA-3SKC2ZZ-OH – OVERGEDRAGEN TEKORT VORIGE BOEKJAREN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen tekort van vorige boekjaren.

**Kredietevolutie:****(duizend euro)**

	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>
<b>BA 2022</b>	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:**

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

## 2. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT AUDIT VLAAMSE OVERHEID

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

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

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

## **2.1. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN**

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

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

De krijtlijnen van de auditstrategie en de jaarlijkse auditplanning zitten vervat in het meerjarig ondernemingsplan van Audit Vlaanderen. De concretisering van deze auditstrategie en -planning worden later dit jaar bepaald en goedgekeurd door het auditcomité van de Vlaamse administratie en het auditcomité van de lokale besturen. Een aantal krachtlijnen of gemaakte keuzes voor de auditopdrachten op het niveau van de Vlaamse administratie voor 2023 kan ik wel al meedelen.

In 2022 startte Audit Vlaanderen twee thema-audits op met betrekking tot het gebruik van nieuwe innovatieve technologieën zoals Artificiële Intelligentie en Robotgestuurde Proces Automatisatie. De resultaten hiervan worden verwacht eind dit jaar en in 2023. Daarnaast staan o.a. de uitvoering van een 10-tal risicogebaseerde auditopdrachten en een 5-tal evaluaties van de maturiteit van het risicomangement gepland.

In 2023 zal Audit Vlaanderen de interne auditfunctie ter voorbereiding van een ISAE 3402 attestatie bij het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting verder opnemen.

Een integere werking van de overheid is van doorslaggevend belang voor de geloofwaardigheid van het overheidsoptreden. Het management van de diverse overheidsorganisaties moet permanent alert zijn voor de integriteitsrisico's die zich stellen. In het geval van (mogelijke) fraudegevallen of onregelmatigheden, zal Audit Vlaanderen ook in 2023 forensische opdrachten uitvoeren. Ook de EU-richtlijn klokkenluidersbescherming werd geïmplementeerd in het bestuursdecreet. Voor de Vlaamse administratie zal Audit Vlaanderen optreden als intern meldkanaal.

Analoog met voorgaande jaren levert Audit Vlaanderen eind 2023 beleidsgerichte rapporten op. Deze rapporten geven inzicht in de evolutie van de maturiteit van het risicomangement en de mate waarin organisaties werk maken van de realisatie van alle geformuleerde aanbevelingen. Deze rapporten versterken het politieke draagvlak en de betrokkenheid van de leidend ambtenaren voor de verdere uitbouw van de organisatiebeheersing en het risicomangement. De resultaten van deze rapporten geven de betrokken ministers input bij de evaluatie van de leidend ambtenaren.

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

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

Recent leverde Audit Vlaanderen het rapport op van de interbestuurlijke audit fietspaden. Binnenkort worden ook de conclusies van de audit handhaving verwacht. Deze audit die handelt over de handhavingsprocessen rond milieuhygiëne zal in 2023 uitgerold worden naar de lokale besturen.

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

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

Binnen de Vlaamse administratie zijn heel wat audit- en controleactoren actief. Een coherent audit- en controlebeleid, gebaseerd op single audit is het uitgangspunt. Dit houdt in dat dubbel werk vermeden wordt en controleactoren maximaal verder bouwen op elkaars werkzaamheden. Samen met mijn collega-minister van Financiën en Begroting ontplooi ik in 2023 verdere initiatieven die de single audit gedachte binnen de Vlaamse administratie invullen.

In 2022 werden externe kwaliteitsreviews uitgevoerd van de werking van de verschillende auditcomités en de interne auditdiensten binnen de Vlaamse administratie. Hieruit blijkt dat alle interne auditdiensten in overeenstemming werken met de internationale auditstandaarden en de principes van deugdelijk bestuur verankerd zijn in de werking van de verschillende auditcomités. Desalniettemin zal ik in 2023 verdere initiatieven ontplooiën die de professionalisering van de werking van auditcomités en de invulling van de interne auditfunctie ondersteunen.

## **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 2023 organiseer ik opnieuw een dergelijk overleg. Verbetersuggesties neem ik op en ik bewaak dat conclusies en aanbevelingen geen dode letter blijven.

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

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

In 2021 werd de basis gelegd voor een structurele samenwerking tussen het Agentschap Overheidspersoneel en Audit Vlaanderen. In 2023 zal ik deze samenwerking verder aanmoedigen. Initiatieven die ik hierbij voor ogen heb zijn

o.a. het uitwerken van een strategische visie op het VO-breed risicomanagement en het versterken van de kennis en expertise over risicomanagement binnen de organisaties.

## 2.2. BUDGETTAIR KADER

### ISE AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Voor het ISE Audit Vlaamse overheid zijn er geen beleidskredieten in de begroting BO 2023 ingeschreven. De kredieten voor het ISE Audit Vlaamse overheid worden opgenomen onder het apparaatsprogramma SA. Zie punt VI Apparaatskredieten zonder Beleidsveld.

## VI. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

### 1.1. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

#### PROGRAMMA SA – SGO – AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

	(duizend euro)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2022	5	286	0	31.306	31.258
Bijstelling BO 2023	3.843	130	0	3.251	3.251
<b>BO 2023</b>	<b>3.848</b>	<b>416</b>	<b>0</b>	<b>34.557</b>	<b>34.509</b>

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, prestatie management, 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 risicomangement 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.

#### Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2022	5	0	0
Bijstelling BO 2023	3.843	0	0
<b>BO 2023</b>	<b>3.848</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er is opwaartse bijstelling van de ontvangsten met 3.843K euro ingevolge de overdracht van de ontvangsten uit Sociale Maribel (namens rechtspersoon ministeries Vlaamse Gemeenschap) vanuit algemene ontvangstenartikel (GB0-9GAFAZZ-OW) van het departement WVG (waar deze ontvangsten op nul worden gezet).

### 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).

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2022	0	286	0
Bijstelling BO 2023	0	130	0
<b>BO 2023</b>	<b>0</b>	<b>416</b>	<b>0</b>

**Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:**

Er is een opwaartse bijstelling met 130K euro (ingevolge de toename van één extra detachering alsook door algemene stijging van de loonkosten ingevolge stijgende inflatie).

Inkomsten en uitgaven voor 2023 van het fonds GSD-V worden geraamd op 110K euro (op basis van de loonkost voor 2 personeelsleden, op termijn uitdovend).

Inkomsten en uitgaven voor 2023 van het fonds voor personeelsleden met verlof worden geraamd op 306K euro (op basis van 3,7 VTE gedetacheerde personeelsleden). Dit impliceert dat op artikelniveau een totaalbedrag van 110 + 306 = 416K euro wordt voorzien (eenzelfde bedrag wordt voorzien aan uitgaven op artikel SG0-1SAC4ZZ-LO).

**UITGAVENARTIKELEN****SG0-1SAC2ZZ-LO – LONEN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	28.211	28.211
<i>Index</i>	2.936	2.936
<i>Compensaties</i>	345	345
<i>Andere bijstellingen</i>	- 184	- 184
<b>BO 2023</b>	31.308	31.308
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting:****kredietevoluties:**

(duizend euro)

<b>Compensaties</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>	<b>Toelichting</b>
van EBO-1EAB2ZZ-WT	71	71	Personeelsoverdracht naar Selectiecentrum
van ECO-1EAB2ZZ-LO	26	26	Personeelsoverdracht naar Selectiecentrum
van EBO-1EEB2HU-IS	30	30	Personeelsoverdracht naar Selectiecentrum
van MBO-1MIH2TY-IS	112	112	Personeelsoverdracht naar GDPB
van CEO-1CAG2ZZ-LO	21	21	Personeelsoverdracht naar Leren & Ontwikkelen
van HBO-1HAX2ZZ-LO	85	85	Personeelsoverdracht naar Selectiecentrum
<b>TOTAAL</b>	<b>345</b>	<b>345</b>	

Bijkomende toelichting compensaties:

- Er wordt 71K euro (VAK/VEK) gecompenseerd van EBO-1EAB2ZZ-WT ingevolge aansluiting van het departement Economie, Wetenschap en Innovatie (DEWI) op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO
- Er wordt 26K euro (VAK/VEK) gecompenseerd van ECO-1EAB2ZZ-LO ingevolge aansluiting van het Agentschap Innoveren & Ondernemen (VLAIO) op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO
- Er wordt 30K euro (VAK/VEK) gecompenseerd van EBO-1EEB2HU-IS ingevolge aansluiting van het Agentschap Plantentuin Meise (APM) op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO
- Er wordt 112K euro (VAK/VEK) gecompenseerd van MBO-1MIH2TY-IS ingevolge aansluiting van de Vlaamse Waterweg (DWV) bij de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk op basis van de personeelsoverdracht van 3,05 VTE met ingang van 01/07/2022 (waarbij helft werd gecompenseerd in het kader van BA 22 en de andere helft in het kader van BO 2023).
- Er wordt 21K euro (VAK/VEK) gecompenseerd van CEO-1CAG2ZZ-LO ingevolge de overdracht van de loonkost van 1 statutair personeelslid (vanaf 01/05/2022) van de Vlaamse Belastingdienst naar het team Leren en Ontwikkelen van het Agentschap Overheidspersoneel (waarbij 8/12<sup>de</sup> werd gecompenseerd in het kader van BA 2022 en 4/12<sup>de</sup> in het kader van BO 2023).
- Er wordt 85K euro (VAK/VEK) gecompenseerd van HBO-1HAX2ZZ-LO ingevolge aansluiting van het departement Cultuur, Jeugd en Media op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO.

**(duizend euro)**

<b>Andere bijstellingen</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>	<b>Toelichting</b>
Personeelsbesparing 2023	-184	-184	Generieke personeelsbesparing ingevolge efficiëntie- en kern-takenwinsten
<b>TOTAAL</b>	<b>-184</b>	<b>-184</b>	

**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).

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	286	286
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	130	130
<b>BO 2023</b>	416	416
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:**

Er is een opwaartse bijstelling met 130K euro (ingevolge de toename van één extra detachering alsook door algemene stijging van de loonkosten ingevolge stijgende inflatie).

Inkomsten en uitgaven voor 2023 van het fonds GSD-V worden geraamd op 110K euro (op basis van de loonkost voor 2 personeelsleden, op termijn uitdovend).

Inkomsten en uitgaven voor 2023 van het fonds voor personeelsleden met verlof worden geraamd op 306K euro (op basis van 3,7 VTE gedetacheerde personeelsleden).

Dit impliceert dat op artikelniveau een totaalbedrag van  $110 + 306 = 416$ K euro wordt voorzien (eenzelfde bedrag wordt voorzien aan inkomsten op artikel SG0-9SACTZZ-OW).

**SG0-1SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN**

**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	2.809	2.761
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	44	44
<i>Andere bijstellingen</i>	- 20	- 20
<b>BO 2023</b>	2.833	2.785
Aanwending VAK-ruiter		

## Inhoudelijke toelichting:

### kredietevoluties:

<b>Compensaties</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>	<b>Toelichting</b>
Van EBO-1EAB2ZZ-WT	6	6	Overdracht werkingskosten van DEWI
Van EBO-1EEB2HU-IS	6	6	Overdracht werkingskosten van APM
Van MB0-1MIH2TY-IS	15	15	Overdracht werkingskosten van DWV
Van HBO-1HAX2ZZ-WT	44	44	Overdracht werkingskosten van DCJM
Van SG0-1SKC2TA-WT	1	1	Stopzetting Traject (doelstellingenmanagement)
Naar CE0-1CAG2ZZ-WT	-2	-2	Teruggave eenmalige werkingskosten aan Vlabe
Naar GE0-1GAF2ZZ-WT	-4	-4	Teruggave eenmalige werkingskosten aan AZG
Naar GB0-1GGF2RX-IS	-4	-4	Teruggave eenmalige werkingskosten aan VAPH
Naar GB0-1GAF2ZZ-WT	-4	-4	Teruggave eenmalige werkingskosten aan WVG
Naar QE0-1QAE2ZZ-WT	-4	-4	Teruggave eenmalige werkingskosten aan VEKA
Naar SL0-1SAE2ZZ-LO	-10	-10	Teruggave eenmalige werkingskosten aan AJH
<b>TOTAAL</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	

#### Bijkomende toelichting compensaties:

- Er wordt 6K euro (VAK/VEK) gecompenseerd van EBO-1EAB2ZZ-WT voor werkingskosten (rugzakje) ingevolge personeelsoverdracht van het departement Economie, Wetenschap en Innovatie (DEWI) met oog op aansluiting op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO.
- Er wordt 6K euro (VAK/VEK) gecompenseerd van EBO-1EEB2HU-IS voor werkingskosten (rugzakje) ingevolge personeelsoverdracht van het agentschap Plantentuin Meise (APM) met oog op aansluiting op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO.
- Er wordt 15K euro (VAK/VEK) gecompenseerd van MB0-1MIH2TY-IS voor werkingskosten ingevolge personeelsoverdracht van De Vlaamse Waterweg (DVW) met oog op aansluiting van DVW bij de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (van het agentschap Overheidspersoneel)
- Er wordt 44K euro (VAK/VEK) gecompenseerd van HBO-1HAX2ZZ-WT voor werkingskosten (rugzakje) ingevolge personeelsoverdracht van het departement Cultuur, Jeugd en Media met oog op aansluiting op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO.
- Er wordt 2K euro (VAK/VEK) gecompenseerd naar CE0-1CAG2ZZ-WT voor teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) van het agentschap Overheidspersoneel naar Vlabe ingevolge personeelsoverdracht van Vlabe naar het team Leren & Ontwikkelen van het Agentschap Overheidspersoneel.
- Er wordt 4K euro (VAK/VEK) gecompenseerd naar GE0-1GAF2ZZ-WT voor teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) van het agentschap Overheidspersoneel naar Agentschap Zorg en Gezondheid (AZG) ingevolge aansluiting AZG op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO.
- Er wordt 4K euro (VAK/VEK) gecompenseerd naar GB0-1GGF2RX-IS voor teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) van het agentschap Overheidspersoneel naar het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap ingevolge aansluiting VAPH op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO.

- Er wordt 4K euro (VAK/VEK) gecompenseerd naar GB0-1GAF2ZZ-WT voor teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) van het agentschap Overheidspersoneel naar departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin ingevolge aansluiting DWVG op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO
- Er wordt 4K euro (VAK/VEK) gecompenseerd naar QE0-1QAE2ZZ-WT voor teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) van het agentschap Overheidspersoneel naar het Vlaams Energie- en Klimaatagentschap ingevolge aansluiting VEKA op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO
- Er wordt 10K euro (VAK/VEK) gecompenseerd naar SL0-1SAE2ZZ-LO voor teruggave eenmalige werkingskosten (rugzakje) van het agentschap Overheidspersoneel naar het agentschap Justitie & Handhaving ingevolge aansluiting AJH op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Selectiecentrum van AgO.

(duizend euro)

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

## 1.2 AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS

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

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2022	0	0	0	3.834	3.834
Bijstelling BO 2023	0	0	0	328	328
<b>BO 2023</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4.162</b>	<b>4.162</b>

De Dienst van de Gouverneurs stemt de werking van de buitendiensten van de Vlaamse overheid af op de diensten van de lokale en provinciale overheden. De Dienst van de Gouverneurs omvat vijf provinciale afdelingen die elk onder de functionele leiding van een gouverneur staan.

## ONTVANGSTENARTIKELEN

### SGB-9SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

#### Korte inhoud begrotingsartikel:

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

#### Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2022	0	0	0
Bijstelling BO 2023	0	0	0
<b>BO 2023</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er worden geen ontvangsten verwacht in 2023, hetgeen impliceert dat de geraamde ontvangsten ongewijzigd op nul blijven en er geen bijstellingen zijn.

### SGB-9SACTZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

#### Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SGB-9SACTZZ-OW heeft betrekking op de ontvangstenzijde van het begrotingsfonds Personeelsleden met verlof voor opdracht van de Dienst van de Gouverneurs. Dit artikel spijst het uitgavenartikel SGB-1SAC4ZZ-LO.

#### Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2022	0	0	0
Bijstelling BO 2023	0	0	0
<b>BO 2023</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Omdat er in 2023 geen detacheringen worden verwacht, is er geen bijstelling van de kredieten in 2023.

## 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.

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	3.236	3.236
<i>Index</i>	334	334
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	3.570	3.570
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:**

Met uitzondering van een indexering met 334K euro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

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

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

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:**

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

**SGB-1SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN**

### Korte inhoud begrotingsartikel:

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

### Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	598	598
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	-6	-6
<b>BO 2023</b>	592	592
Aanwending VAK-ruiter		

### Inhoudelijke toelichting kredietevolucies:

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

## 2. AGENTSCHAP AUDIT VLAANDEREN

### PROGRAMMA SA – SB0 – 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)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2022	0	0	0	7.165	8.038
Bijstelling BO 2023	0	0	0	1.035	356
<b>BO 2023</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8.200</b>	<b>8.394</b>

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

Dit loonartikel is bestemd voor de personeelskosten van Audit Vlaanderen.

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	4.203	4.203
<i>Index</i>	437	437
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	4.640	4.640
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting:**

De toename van de loonkredieten betreft index ingevolge de overschrijding van de spilindex van december 2021, februari 2022, april 2022, juli 2022 en oktober 2022.

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

Dit werkingsartikel is bestemd voor ICT en algemene werkingskosten van Audit Vlaanderen. Op dit werkingsartikel worden ook de kredieten ingeschreven voor het uitbesteden van auditopdrachten bij lokale besturen. Daarnaast wordt het ook benut voor het betalen van de presentiegelden aan de leden van het auditcomité van de Vlaamse administratie en het auditcomité van de lokale besturen.

Door schommelingen in de werking, was in het verleden een ruiterbepaling voorzien om onbenutte middelen te kunnen overdragen naar het volgende jaar. Deze ruiterbepaling werd niet meer voorzien. Eénmalig wordt wel nog een bijstelling voorzien ten bedrage van het verwachte saldo van de werkingsmiddelen van Audit Vlaanderen.

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	2.962	3.835
<i>Index</i>	126	126
<i>Compensaties</i>	1	1
<i>Andere bijstellingen</i>	471	- 208
<b>BO 2023</b>	3.560	3.754
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting:****kredietevoluties:**

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting

Van SG0-1SKC2TA-WT	1	1	Teruggave van de bijdrage bij BA 2017 in de licentiekosten voor Traject
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

(duizend euro)

<b>Andere bijstellingen</b>	<b>VAK</b>	<b>VEK</b>	<b>Toelichting</b>
Verwacht saldo werkingsmiddelen Audit Vlaanderen	500		Eénmalige VAK-bijstelling in plaats van ruiterbepaling
Besparing apparaat (niet loon) opstap 2023	29	29	Maatregelen Regeerakkoord ikv efficiëntie en kerntaken
Actualisatie VEK		-179	VEK-bijstelling op basis van geactualiseerde ramingen
<b>TOTAAL</b>	<b>471</b>	<b>- 208</b>	

### 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.

#### Ontvangstenartikelen

##### SBA-2SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

#### Korte inhoud begrotingsartikel:

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

#### Kredietevolutie:

(duizend euro)

	<b>AO</b>	<b>TO</b>	<b>LO</b>
BA 2022	250	0	0
Bijstelling BO 2023	0	0	0
<b>BO 2023</b>	<b>250</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De geraamde eigen ontvangsten blijven ongewijzigd bij BO 2023.

##### SBA-2SACAZZ-OG – OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN

#### Korte inhoud begrotingsartikel:



Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen overschot van vorige boekjaren.

**Kredietevolucie:**

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2022	512	0	0
Bijstelling BO 2023	- 150	0	0
<b>BO 2023</b>	<b>362</b>	0	0

**Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:**

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

Voor de financiering van deze projecten werd bij de technische bilaterale BA 2019-BO 2020 afgesproken om de opgespaarde DAB-middelen aan te wenden via een intering van 150K euro gedurende vier jaar. Op deze manier worden de DAB-middelen verkregen via betalende auditopdrachten van de andere entiteiten van de Vlaamse overheid, ingezet voor een dienstverlening die ook heel de Vlaamse overheid dient. Alzo wordt bij de BO 2023 opnieuw 150K euro in mindering te brengen op het saldo.

**SBA-2SACAZZ-OU – OVER TE DRAGEN TEKORT VAN HET BOEKJAAR**

**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel geeft het geraamde tekort van het boekjaar.

**Kredietevolucie:**

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2022	0	0	0
Bijstelling BO 2023	0	0	0
<b>BO 2023</b>	<b>0</b>	0	0

**Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:**

Raming blijft ongewijzigd op nul.

**Uitgavenartikelen**

**SBA-3SAC2ZZ-LO – LONEN**

**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit is het loonartikel van de DAB Audit Vlaanderen.

**Kredietevolucie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0

<b>BO 2023</b>	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting:**

Raming blijft ongewijzigd op nul.

**SBA-3SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN**

**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	400	400
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	400	400
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting:**

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

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

**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	0	362
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	- 150
<b>BO 2023</b>	0	212
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting:**

	(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting

Intering saldo		- 150	Financiering projecten ISAE-attestatie en continuous control monitoring
<b>TOTAAL</b>		- <b>150</b>	

**SBA-3SAC2ZZ-OH – OVERGEDRAGEN TEKORT VORIGE BOEKJAREN**

**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen tekort van de vorige boekjaren.

**Kredietevolutie:**

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
<b>BA 2022</b>	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
<b>BO 2023</b>	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

**Inhoudelijke toelichting:**

Raming blijft ongewijzigd op nul.

## VII. LIJST MET AFKORTINGEN

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
CCVO	Crisiscentrum van de Vlaamse overheid
DAB	Dienst met Afzonderlijk Beheer
DFB	Departement Financiën en Begroting
DKBUZA	Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken
UEVZP	Het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie in de eerste helft van 2024
EVC	Elders Verworven Competenties
GDPB	Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming
GSD-V	Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen
HR	Human Resources
ISAE	International Standard On Assurance Engagements
IBO-T	Individuele Beroepsopleiding met Taalondersteuning
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
PDOS	Pensioendienst voor de Overheidssector
R&S	Rekrutering en Selectie
RPA	Robotic Process Automation
VO	Vlaamse overheid
VMSW	Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen
VPF	Vlaams Pensioenfonds
VPS	Vlaams personeelsstatuut
VTO	Vorming, Training, en Opleiding
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
WCAG	Web Content Accessibility Guidelines (richtlijnen m.b.t. webtoegankelijkheid)

## **VIII. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'**

In het begrotingsjaar 2023 zijn er geen decreetsevaluaties en nieuwe decretale initiatieven gepland. Voor wat betreft het Intern Structurelement HR zijn er wel enkele andere regelgevende initiatieven gepland, die hierna worden weergegeven per strategische doelstelling:

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

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

#### **Omschrijving:**

De Vlaamse Regering nam op 25 juni 2021 akte van een conceptnota over het verder dynamiseren van de Vlaamse overheid. Dit traject naar een modern en dynamisch HR-beleid wordt in 2023 verdergezet en zal ertoe leiden dat de arbeidsvoorwaarden van de ambtenaren en de contractuele personeelsleden maximaal worden geharmoniseerd. In de evolutie hier naartoe onderscheiden we 5 sporen:

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

In 2022 werden ontwerpbesluiten tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut opgesteld die voor elk van deze 5 sporen de arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden van de Vlaamse overheid zullen wijzigen. In 2023 zal de besluitvormingsprocedure worden verdergezet.

#### **Mijlpaal:**

Definitieve goedkeuring door de Vlaamse Regering in 2023, zodat de gewijzigde arbeidsvoorwaarden gefaseerd in 2024 in werking kunnen treden.

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

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

**Omschrijving:**

In 2022 werden de onderhandelingen met de vakbonden over het eerste sectoraal akkoord voor de diensten van de Vlaamse overheid in deze regeerperiode verdergezet. Voor dit akkoord is een budget beschikbaar van 16 mio euro. Deze onderhandelingen zullen aanleiding geven tot een aanpassing van de geldelijke bepalingen in het VPS.

**Mijlpaal:**

Eerste principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering: eerste helft 2023

SD 1. De juiste persoon op de juiste plaats (OD 1.1. Strategische meerjaren- en VO-brede personeelsplanning)

**Omzendbrief die het bestaande beleidskader rond personeelsplanning actualiseert**

**Omschrijving:**

Op dit ogenblik is de procedure voor de opmaak van de personeelsplannen geregeld in de door de Vlaamse Regering op 24 april 2009 goedgekeurde nota. Deze nota is ondertussen op verschillende punten evenwel achterhaalden er is dan ook nood aan een nieuw beleidskader voor personeelsplannen. Dit kader zal ook rekening houden met enkele nieuwe evoluties zoals het verplicht gebruik door alle entiteiten van de module arbeidsplaatsbeheer, hetgeen een vereiste is voor de opmaak van een VO-breed personeelsplan.

**Mijlpaal:**

Goedkeuring door de minister van Bestuurszaken: tweede helft van 2023, met oog op inwerkingtreding begin 2024

SD 7. Modernisering deontologische code

**Omzendbrief nieuwe deontologische code die de huidige deontologische code van 6 juli 2011 zal vervangen**

**Omschrijving:**

De deontologische code is een omzendbrief die de rechten en plichten van de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid nader bepaalt. De huidige deontologische code dateert van 6 juli 2011 en zal worden geactualiseerd, rekening houdend met enkele recente maatschappelijke evoluties.

**Mijlpaal:**

Goedkeuring door de minister van Bestuurszaken: tweede helft van 2023