



**Vlaamse  
overheid**

# **Ondernemingsplan 2020**

Agentschap Overheidspersoneel

AGENTSCHAP  
OVERHEIDSPERSONEEL

[www.vlaanderen.be](http://www.vlaanderen.be)

INHOUD

1	Inleiding.....	3
2	Ondernemingsplan 2020.....	4
3	Jaaractieplan welzijn.....	12
4	Jaaractieplan diversiteit.....	15
5	Personeelsplan 2020.....	17
6	Organogram.....	19





## **2 ONDERNEMINGSPLAN 2020**

Het Agentschap Overheidspersoneel wil als HR-agentschap een gewaardeerde partner zijn van de Vlaamse overheid en haar entiteiten zodanig dat zij een goede dienstverlening kunnen leveren aan hun klanten en zich volop en zorgeloos kunnen focussen op hun kerntaken. Een partner die entiteiten ondersteunt op vlak van personeel én organisatie met dienstverlening en advies, met respect voor de eigen autonomie van de entiteiten. Een wendbare organisatie die maximaal kan inspelen op de wijzigende behoeften van haar klanten en op de aanwezige uitdagingen, met evidence-based oplossingen en kwaliteitsvolle HR-producten en -diensten. Verder ligt de klemtoon uiteraard ook op het verder voorbereiden, uitvoeren en monitoren van het beleid van de minister bevoegd voor Bestuurszaken.

Het ondernemingsplan bevat de beleids- en beheersdoelstellingen en de operationele vertaling ervan in projecten en processen. Het ondernemingsplan is opgebouwd rond 3 clusters: HR-beleid, HR-dienstverlening en interne werking van het Agentschap Overheidspersoneel.

Het ondernemingsplan 2020 bevat een meerjarig perspectief in de vorm van 9 strategische organisatiedoelstellingen en 29 onderliggende operationele organisatiedoelstellingen. Bij elke doelstelling wordt aangegeven wat de focus is voor 2020 en wat het ambitieniveau voor 2024 is. Ook wordt telkens vermeld met welke beleidsdoelstelling uit de beleidsnota HR en Audit Vlaamse overheid de doelstellingen overeenstemmen, zodat de opvolging ervan transparant gebeurt.



			* Het VO-beleidskader welzijn is geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd
<b>OP operationele doelstelling 2.3: Globale opleidingsinspanningen verhogen</b>			
We verhogen de globale opleidingsinspanningen voor leidinggevenden en medewerkers	OD 2.2 OD 5.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>* De masterclass netwerkleaderschap heeft plaatsgevonden</li> <li>* Proefprojecten rond digitaal leren zijn uitgevoerd en geëvalueerd.</li> <li>* AgO heeft een duidelijke dienstverlening rond digitaal leren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Er is een kader voor toekomstgerichte leerstrategie</li> <li>* Het gemeenschappelijk opleidingsaanbod is in lijn met de toekomstgerichte leerstrategie uitgebreid en gediversifieerd, met oog voor zowel inzetbaarheid van huidige personeelsleden als voor toekomstige noden van de organisatie</li> <li>* Er is een adequaat leer- en ontwikkelaanbod voor leidinggevenden van alle niveaus</li> <li>* Opleidingsinspanningen worden gemonitord via vormingsindicatoren</li> </ul>
<b>OP strategische doelstelling 3: De Vlaamse overheid als een efficiënte organisatie</b>			
<b>OP operationele doelstelling 3.1: Toekomstgerichte overkoepelende personeelsbehoefteplanning</b>			
We realiseren een toekomstgerichte overkoepelende personeelsbehoefteplanning die de noden van vandaag, morgen en op de lange termijn weergeeft	OD 1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Er is een door lijnmanagement en HRBP gedragen visie op toekomstgericht overkoepelende personeelsbehoefteplanning</li> <li>* Er is een projectplan voor de komende 4 jaar</li> </ul>	* Overkoepelende personeelsbehoefteplanning wordt gebruikt als strategisch managementinstrument binnen de Vlaamse overheid
<b>OP operationele doelstelling 3.2 Ontwikkelen kader diverse tewerkstellingsvormen en arbeidsrelaties</b>			
We ontwikkelen een kader met handvaten voor entiteiten om te gaan met verschillende tewerkstellingsvormen en arbeidsrelaties	OD 1.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Er is een eerste versie van beslissingsboom over hoe om te gaan met diverse tewerkstellingsvormen en hybride arbeidsrelaties.</li> <li>* We werken een aantal tewerkstellingsvormen al concreet uit, ook met oog voor kansengroepen</li> <li>* We evalueren het raamcontract uitzendarbeid en het inzetten van uitzendarbeid binnen de Vlaamse overheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Een actuele beslissingsboom en duidelijk kader voor entiteiten over hoe om te gaan met diverse tewerkstellingsvormen en hybride arbeidsrelaties is beschikbaar</li> <li>* AgO biedt dienstverlening rond de verschillende tewerkstellingsvormen in lijn met het business model van AgO</li> </ul>
<b>OP operationele doelstelling 3.3 Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid</b>			
We ontwikkelen een modern in- en doorstroombeleid en werken de bestaande drempels voor in- en doorstroom weg	OD 1.4 OD 1.5 OD 5.3 OD 6.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Een rapport in-, door- en uitstroom, incl. kansengroepen, is beschikbaar en dient als nulmeting</li> <li>* De dienstverlening rond talentpools wordt uitgebouwd.</li> <li>* Het modulaire selectieproces wordt gebruikt binnen het Selectiecentrum.</li> <li>* Het MB knelpuntfuncties is gekwalificeerd en de beroepskwalificatie is toegevoegd aan de algemene aanwervingsvoorwaarden</li> <li>* Verschillende pistes om verplichte mobiliteit bij top- en middenkader mogelijk te maken zijn verkend en onderbouwd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* De Vlaamse overheid trekt geschikte kandidaten aan - ook voor knelpuntfuncties</li> <li>* De toegangsmogelijkheden tot Vlaamse overheid zijn verruimd, met inbegrip van een versoepeling van de diplomavooraarden</li> <li>* De drempels voor in- en doorstroom zijn weggewerkt, met specifieke aandacht voor kansengroepen</li> <li>* Talentpools zijn bestuurslaagoverschrijdend en uitgebreid voor kansengroepen</li> <li>* De interne arbeidsmarkt speelt maximaal</li> <li>* Er is verplichte mobiliteit bij top- en middenkader</li> </ul>

////////////////////////////////////









<b>CLUSTER INTERNE WERKING</b>		
<b>OP strategische doelstelling 8: We verhogen de maturiteit van ons agentschap</b>		
<b>OP operationele doelstelling 8.1: We bewaken dat doelstellingen uit het ondernemingsplan gerealiseerd worden</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Er is een methodiek ontwikkeld om het ondernemingsplan op te volgen</li> <li>* Het proces portfoliomanagement wordt toegepast om beslissingen te nemen over de activatie, bijsturing of stopzetting van projecten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* De opvolging van het ondernemingsplan, met inbegrip van het projectportfolio, is structureel ingebed in de organisatie</li> </ul>
<b>OP operationele doelstelling 8.2: We verhogen de maturiteit van het risicomanagement binnen AgO</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Er is een kader voor risico-identificatie en risicobeheer uitgewerkt</li> <li>* De functie van verantwoordelijke risicomanagement is ingevuld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Het kader voor risico-identificatie en risicobeheer wordt toegepast</li> <li>* Risico's en bijhorende beheersmaatregelen worden consequent opgevolgd</li> <li>* Audit Vlaanderen heeft de maturiteit van AgO op vlak van risicobeheer en -identificatie verhoogd</li> </ul>
<b>OP operationele doelstelling 8.3: We voeren een financieel beleid op basis van een meerjarenplanning en een financieringsmodel</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Een aangepaste en verbeterde financiële opvolging is in praktijk gebracht</li> <li>* Interne financiële processen zijn geoptimaliseerd en leiden tot betrouwbare en actuele informatie</li> <li>* De begrotings- en beleidstoelichting is op elkaar afgestemd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Er is een financieringsmodel voor AgO, dat afgestemd is met de andere dienstencentra</li> </ul>
<b>OP operationele doelstelling 8.4: We zetten in op de juiste persoon op de juiste plaats</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Het strategisch meerjarenpersoneelsplan is opgemaakt</li> <li>* Er is een vormingsplan opgemaakt voor AgO</li> <li>* Het overkoepelend welzijnsplan is geïntegreerd in de HR-visie van AgO</li> <li>* Er is een leiderschapstraject voor operationeel leidinggevenden opgestart</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Het strategisch personeelsplan van AgO is optimaal ingevuld, met de juiste persoon op de juiste plaats</li> <li>* De besparingen op vlak van koppen en weddebudget zijn gerealiseerd</li> <li>* AgO is een voorbeeldorganisatie op vlak van HR, en werkt maximaal mee aan piloten vanuit HR-beleid en dienstverlening (jaarlijks te concretiseren)</li> </ul>
<b>OPOD8.5: We professionaliseren onze communicatie vanuit een volwaardige marketing en communicatiestrategie</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Het bestaande communicatieplan is geëvalueerd en geoptimaliseerd</li> <li>* De belangrijkste processen en kanalen voor interne communicatie zijn uitgewerkt en geïmplementeerd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* De interne en externe communicatie verloopt vanuit een uitgewerkte marketing- en communicatiestrategie</li> <li>* De effectiviteit van communicatieacties wordt gemonitord met oog op eventuele bijsturing</li> </ul>



<b>OP operationele doelstelling 8.6: We zorgen voor een vlotte toegankelijkheid van informatie voor de interne medewerkers om de interne dienstverlening te kunnen verzekeren</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* De nieuwe manier van werken met Office 365 is geïmplementeerd</li> <li>* De nieuwe informatie-architectuur is voorbereid</li> <li>* Het informatiebeheersplan van AgO is opgemaakt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* AgO-medewerkers beschikken over de digitale vaardigheden om vlot met digitale toepassingen te kunnen werken en hun weg naar informatie te vinden</li> <li>* Het informatiebeheersplan en bijhorende architectuur vormen een gekend kader en hulpmiddel voor informatiebeheer, inclusief informatieveiligheid, voor AgO-medewerkers</li> </ul>
<b>OP operationele doelstelling 8.7: We verhogen de betrokkenheid van de klant in de voorbereiding, evaluatie en monitoring van beleid en in aanpassingen in onze dienstverlening</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Het Strategisch HR-platform is opgericht</li> <li>* We hanteren een structurele aanpak voor het betrekken en consulteren van belanghebbenden in onze projecten</li> <li>* We zetten in op een sterk centraal accountmanagement. Er hebben minstens 3 HRBP-gesprekken plaats</li> <li>* We zetten in op de verbinding en betrokkenheid van de HR profielen binnen de Vlaamse overheid door het organiseren van 7 HR-infonetwerken en 5 HRBP-netwerken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Belanghebbendenmanagement is structureel ingebed bij beleidswerking, dienstverlening en projectwerking</li> <li>* AgO bouwt duurzame relaties op met haar belanghebbenden: we versterken en onderhouden onze partnerschappen in functie van zowel HR-dienstverlening als HR-beleidsontwikkeling</li> </ul>
<b>OP operationele doelstelling 8.8: We voorzien gestructureerd kwaliteitsmanagement binnen AgO</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Een visie op kwaliteitsmanagement, en bijhorend implementatieplan is goedgekeurd door de directie</li> <li>* Een aantal kwaliteitsinstrumenten zijn beschreven en worden toegepast</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Kwaliteitsmanagement is structureel ingebed in de werking van AgO</li> </ul>
<b>OP strategische doelstelling 9: AgO is een sterk merk</b>		
We maken van AgO een sterk merk, zowel voor onze huidige als toekomstige medewerkers, en onze klanten	<ul style="list-style-type: none"> <li>* We brengen de positionering en identiteit van AgO participatief in kaart</li> <li>* Er is een duidelijk verhaal over AgO en haar dienstverlening gecommuniceerd bij medewerkers en klanten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* AgO is een aantrekkelijke werkgever voor HR-talenten</li> <li>* Medewerkers van AgO zijn trotse ambassadeurs</li> <li>* AgO wordt door klanten gezien als dé partner voor HR en organisatieontwikkeling</li> <li>* De bezoekerscijfers aan AgO-vacatures stijgen en we zien een stijgende trend in # sollicitaties bij AgO.</li> <li>* Medewerkers van AgO zijn trotse ambassadeurs; we zien dan ook een stijgende score op dit vlak in de 2-jaarlijkse Personeelspeiling</li> </ul>

### 3 JAARACTIEPLAN WELZIJN

AgO wil in 2020 verder blijven inzetten op duurzame inzetbaarheid door preventief te werken aan het welzijnsbeleid, daarnaast blijven we inzetten op het re-integreren van medewerkers na een afwezigheid wegens ziekte.

We willen zorgen voor tevreden en veerkrachtige medewerkers. Hiervoor stelt AgO diverse acties voor die zich richten op verschillende domeinen. De basis hiervoor zijn de 7 welzijnsdomeinen betreffende het beleid inzake welzijn van de werknemers bij het uitvoeren van hun werk. Het jaaractieplan welzijn 2020 maakt deel uit van het globaal preventieplan 2017-2021.

In het HR beleidskader is inzetten op duurzame inzetbaarheid een rode draad doorheen de diverse initiatieven die ondernomen wordt op vlak HR. AgO tracht steeds een link te liggen tussen acties die ondernomen worden en welke impact dit kan hebben op de realisatie van de organisatiedoelstellingen én op die van de individuele medewerker. Zo zijn er linken met onder meer de volgende thema's:

- werk-privé balans
- diversiteit
- inzetbaarheid verhogen van de medewerkers.
- zingeving (zinvol aan de slag)
- leiderschap
- innovatief & flexibel werken
- integriteit







## 4 JAARACTIEPLAN DIVERSITEIT

Het diversiteitsplan 2020 van AgO heeft de ambitie om bij te dragen aan het realiseren van het strategisch gelijke kansen – en diversiteitsplan. Ook in 2020 willen we hier verder op in zetten. Het diversiteitsplan geeft de streefcijfers voor de kansengroepen binnen AgO weer en nieuwe doelstellingen voor 2020.

Kansengroep	VO-breed streefcijfer	2017	2018	2019
Personeelsleden met een buitenlandse herkomst	10%	7,64%	7,30%	7,55%
Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	3%	4,6%	4,4%	4,5%
Vrouwen in managementfuncties	40%	60%	66,67%	60%
Stagiairs met een buitenlandse herkomst	20%	23,3%	16%	21,4%
Stagiairs met handicap of chronische ziekte	6%	3%	0%	0%
Jobstudenten met een buitenlandse herkomst	20%	0%	25%	19%
Jobstudenten met een handicap of chronische ziekte	6%	0%	63,6%	47,6%
Ervaren werknemers (55+)	-	14%	16,3%	19,1%
Voorbehouden betrekking	-	0	0	4
GIBO/K-IBO	-	3	1	2
Werkstage/Beroepsinlevingsstage (BIS)	-	6	10	5
Personeelsleden van niveau D	-	7%	7,5%	7,1%

Actiepunten
<b>Geïntegreerd HR-beleid: diversiteit in HR-processen werving, loopbaan, stage en jobstudenten</b>
HR AgO is aanwezig bij selectiegesprekken met kandidaten die behoren tot een kansengroep
HR AgO besteedt extra aandacht aan het onthaal van nieuwe personeelsleden uit een kansengroep
HR AgO organiseert een taalbad voor personeelsleden die de Nederlandse taal niet 100% machtig zijn
DCPA zet het traject gebarentaal verder
AgO schakelt jobstudenten met een handicap of chronische ziekte in
AgO maakt voor vacatures gebruik van publicatiekanalen die personen met een buitenlandse herkomst bereiken
HR AgO en de Dienst Diversiteitsbeleid werken een pilootproject uit om de VO-brede streefcijfers te halen
AgO schakelt minstens één stagiair met een arbeidshandicap in
HR AgO sensibiliseert leidinggevenden rond leeftijdsbewust personeelsbeleid
HR AgO zet in op interne ervaringsstages
<b>Ondersteuning personen met een handicap of chronische ziekte</b>
De diversiteitsambtenaar engageert zich om de integratieprotocollen op te volgen en om medewerkers te begeleiden bij de aanvraag van een erkenning (arbeids)handicap of chronische ziekte
We stimuleren medewerkers met een erkenning (arbeids)handicap of chronische ziekte om zich vrijwillig te registreren in Vlimpers. Dit door minstens één keer een oproep te plaatsen in de interne nieuwsbrief
Medewerkers met een erkenning (arbeids)handicap of chronische ziekte hebben een integratieprotocol
<b>Overkoepelend</b>
Nieuwe HR-medewerkers volgen de eDiv-module - Diversiteitsbeleid van Unia
We verspreiden en maken reclame voor VO-brede diversiteitsacties via de interne nieuwsbrief
De diversiteitsambtenaar van AgO engageert zich om de doelstellingen uit het diversiteitsplan op te volgen en waar nodig bij te sturen
De diversiteitsambtenaar neemt deel aan de Commissies Diversiteit en waar mogelijk aan andere netwerken of workshops, georganiseerd door de Dienst Diversiteitsbeleid.
Dit jaar vindt de Personeelspeiling plaats. De diversiteitsambtenaar brengt alle medewerkers met een arbeidshandicap in kaart om ervoor te zorgen dat zij die dit wensen, een aangepaste bevraging krijgen (telefonisch, bevraging onder begeleiding,...)



## 5 PERSONEELSPLAN 2020

Hieronder vindt u een overzicht van de dienstverleningen die door elke afdeling worden verzorgd. Tevens vindt u per afdeling het reële aantal personeelsleden die op deze dienstverlening worden ingezet per 1/1/2020. Ook vindt u van deze aantallen een opsplitsing hoeveel op recurrente taken hetzij projecten worden ingezet (personeelsinzet inclusief langdurig afwezig).

Voor het Agentschap Overheidspersoneel werd de realiseren personeelsbesparing tijdens de regeerperiode 2019-2024 als volgt bepaald. Aan de hand van de besparingsdoelstelling in koppen werd ook de budgettaire besparingsbedragen bepaald op basis van een gemiddelde loonkost van €52.000. Dit jaar zal de koppenbesparing van 2 koppen gerealiseerd worden door een selectief vervangingsbeleid.

Te besparen	2020	2021	2022	2023	2024	Totaal
# koppen	2	3	3	3	3	14
Bedrag	€104.000	€156.000	€156.000	€156.000	€156.000	€728.000

Dienstencentrum Personeelsadministratie			
Dienstverlening	Totaal aantal personeelsleden	Aantal personeelsleden ingezet op recurrente taken	Aantal personeelsleden ingezet op projecten
Team 1	20	184	7
Team 2	13		
Team 3	16		
Team 4	12		
Team 5	11		
Team 6 – overheidsbreed	20		
Team 7 – e-dossier	15		
Team 8	21		
Team 9	25		
Team 10	34		
Ondersteunend	3		
Leiding	1		

HR Technologie & Data			
Dienstverlening	Totaal aantal personeelsleden	Aantal personeelsleden ingezet op recurrente taken	Aantal personeelsleden ingezet op projecten
Team HR data	14	44	9
Team dienstverlening	17		
Team applicaties	17		
Ondersteunend	4		
Leiding	1		

Dienst diversiteitsbeleid			
Dienstverlening	Totaal aantal personeelsleden	Aantal personeelsleden ingezet op recurrente taken	Aantal personeelsleden ingezet op projecten
Diversiteitsbeleid	11	2	11
Ondersteunend	1		
Leiding	1		



## 6 ORGANOGRAM

