

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

ONDERNEMINGSPLAN

AGENTSCHAP

OVERHEIDS-

PERSONEEL

2025

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

INHOUD

Inleiding	3
Ondernemingsplan 2025	5
1 De Vlaamse overheid is een efficiënte, integere en performante overheid	6
1.1 De Vlaamse overheid optimaliseert haar werking	6
1.2 De Vlaamse overheid voert een goed belanghebbendenmanagement	6
1.3 De Vlaamse overheid werkt aan een versterkte aanpak omtrent risicomanagement en organisatiebeheersing	7
1.4 De Vlaamse overheid versterkt en stroomlijnt de werking van de dienstencentra	7
1.5 De Vlaamse overheid dynamiseert de personeelsplannen	7
1.6 De Vlaamse overheid versterkt haar integriteitsbeleid	8
2 De Vlaamse overheid is een aantrekkelijke werkgever voor talent.....	9
2.1 De Vlaamse overheid bouwt een flexibel en aantrekkelijk pakket aan arbeidsvoorwaarden uit	9
2.2 De Vlaamse overheid voert een modern instroombeleid	9
2.3 De Vlaamse overheid voert een inclusief personeelsbeleid	10
3 De Vlaamse overheid investeert in de groei van haar personeelsleden	10
3.1 De Vlaamse overheid voert een duurzaam loopbaanbeleid	10
3.2 De Vlaamse overheid ontplooit zich tot een lerende organisatie	11
3.3 De Vlaamse overheid werkt aan het welzijn van haar personeelsleden	12
4 Het Agentschap overheidspersoneel ontzorgt haar klanten	12
4.1 AgO maakt een prioriteit van efficiëntere dienstverlening en administratieve vereenvoudiging	12
4.2 AgO bouwt de dienstverlening organisatieontwikkeling uit	13
4.3 AgO versterkt de relatie met zijn klanten	14
5 Het agentschap overheidspersoneel investeert verder in de maturiteit van haar personeel en organisatie.....	14
5.1 We ondersteunen de organisatie in de continue verbetering van haar dienstverlening	14
5.2 We ondersteunen de organisatie in het beheer en opvolging van mensen en middelen	15
6 Opvolging Eu-regelgeving	17

INLEIDING

De Vlaamse arbeidsmarkt is vandaag de krapste van Europa. Het is daarom essentieel om als overheid een aantrekkelijke en goede werkgever te zijn. Hierbij zetten we in op een modern HR-beleid waar uitdagende functies, loopbaanperspectieven en een breed scala aan leermogelijkheden centraal staan. Zo creëren we ook een dynamische interne arbeidsmarkt.

Op vlak van personeelsmanagement kiezen we voor een meer dynamische personeelsplanning waarmee we entiteiten meer regie geven aan hun personeelsbeleid.

Als Vlaamse overheid spelen we een voortrekkersrol in inclusie en diversiteit. We zetten daarom ambitieuze streefcijfers om in concrete actie, met bijzondere aandacht voor (meer) vrouwen in het topkader.

Daarnaast is de Vlaamse overheid ook een integere, efficiënte en performante organisatie. Iedereen die in contact komt met de Vlaamse overheid, verdient een uitstekende ervaring in dienstverlening. Kwaliteit en klantvriendelijkheid staan daarbij centraal.

Het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) heeft in dit kader de opdracht het beleid over overheidspersoneel en organisatieontwikkeling voor te bereiden, uit te voeren en te evalueren. Daarnaast ondersteunt AgO de HR-diensten en het lijnmanagement binnen de entiteiten. Zo kunnen zij een eigen HR-beleid voeren, in overeenstemming met het overkoepelend beleid en in functie van de strategische doelstellingen van hun organisatie.

AgO realiseert die opdracht door:

de entiteiten en alle medewerkers van de Vlaamse overheid een kwaliteitsvolle en efficiënte HR-dienstverlening te bieden, zodat zij zich kunnen focussen op hun kerntaken;

HR-professionals en leidinggevendenden te versterken in hun rol door hen kwaliteitsvolle HR-producten, -diensten en opleidingen aan te bieden die tegemoetkomen aan hun vragen en uitdagingen;

in partnerschap met de HR-groep¹ van de Vlaamse overheid te werken aan de Vlaamse overheid als een moderne en aantrekkelijke werkgever, met tevreden en gemotiveerde medewerkers die alle kansen krijgen om zich te professionaliseren en verder te groeien.

Het agentschap heeft deze opdracht vertaald in onderstaande missie:

Als centraal HR-agentschap ondersteunen we onze klanten² op het vlak van personeel en organisatie. Zo krijgen de entiteiten en medewerkers van de Vlaamse overheid de ruimte om zich te focussen op hun kerntaken. Daarnaast ondersteunen en adviseren we de entiteiten bij de invoering van het HR-beleid. Zo helpen we hen om hun doelen te realiseren.

De visie van AgO luidt verder:

Het Agentschap Overheidspersoneel wil de HR-referentiebron zijn van de Vlaamse overheid. Daarnaast wil ze de Vlaamse overheid uitdragen als aantrekkelijke werkgever. Zo helpt het agentschap om zowel personeel als organisatie te laten groeien.

De waarden van AgO zijn:

¹ HRBP's, HR-generalisten en HR-specialisten

² Met klanten bedoelen we: de entiteiten, het lijnmanagement, de HR-groep, de leidinggevendenden en alle personeelsleden. Sommige acties in het OP 2025 richten zich op slechts een deel van de groep klanten (bijvoorbeeld de HR-groep), andere acties richten zich naar de gehele groep en dan spreken we over klanten of de entiteiten.

Binnen de Vlaamse overheid hanteren we de waarden “openheid, daadkracht, vertrouwen en wendbaarheid”. Deze zijn ook van kracht binnen AgO. We voegen er als agentschap nog drie aan toe. Deze houden specifiek verband met de werking en dienstverlening van ons agentschap.



Samenwerking

Alle HR-thema's onder één dak, dat biedt een meerwaarde die we als AgO beter benutten en uitdragen. We focussen op een geïntegreerde en inclusieve samenwerking en informatiedoorstroming over de grenzen van afdelingen en teams heen. Dit gebeurt vanuit de principes van verbindende communicatie. We bereiken meer als we onze krachten bundelen en elkaars expertise benutten.



Klantgerichtheid

We luisteren naar de behoeften en wensen van klanten en vragen feedback. We onderzoeken de mogelijkheden om hierop in te spelen en koppelen het resultaat hiervan terug aan de klant. We hanteren een open dialoog met onze klanten vanuit een sterk partnerschap.



Efficiëntie

We zetten tijd, middelen en personeel doordacht in om onze doelen te bereiken. We evalueren en sturen bij op basis van monitoring, feedback, klantengesprekken om een zo goed mogelijk resultaat te bereiken. We zijn een 'doe-organisatie' eerder dan een 'vertel-organisatie'.

Deze waarden weerspiegelen waar we als agentschap voor staan. Ze geven ons richting over hoe we ons gedragen naar klanten en partners toe. Tegelijk geven ze ook aan hoe we met elkaar omgaan als collega's in ons dagdagelijks werk.

ONDERNEMINGSPLAN 2025

Het Agentschap Overheidspersoneel wil als HR-agentschap een gewaardeerde partner zijn van de Vlaamse overheid en haar entiteiten zodat zij een goede dienstverlening kunnen leveren aan hun klanten en zich volop en zorgeloos kunnen focussen op hun kerntaken. AgO is ook de partner die het beleid rond HR en organisatieontwikkeling van de minister bevoegd voor Bestuurszaken voorbereidt, uitvoert en monitort.

Het ondernemingsplan vertaalt het meerjarig doelstellingenkader (5 strategische organisatie-doelstellingen en 17 operationele organisatiedoelstellingen) naar concrete acties en resultaten voor elk jaar binnen het meerjarenondernemingsplan. Om de voortgang van het meerjarenondernemingsplan op te volgen wordt elk jaar een afzonderlijk ondernemingsplan opgemaakt en geëvalueerd. Voor de opmaak van het huidige ondernemingsplan werd vertrokken vanuit de ambities uit het meerjarenondernemingsplan 2025 - 2029. Het ondernemingsplan van 2025 is het eerste van deze regeerperiode en het meerjarig perspectief werd ook mee opgenomen in dit ondernemingsplan. De focus in 2025 ligt hoofdzakelijk op het opstarten van de eerste analyses en nieuwe beleidskaders en het afwerken van lopende acties die de voorgaande jaren opgestart werden. Ten opzichte van het vorige ondernemingsplan zien we een aantal nieuwigheden: we werken bijvoorbeeld aan een nieuw beleidskader personeelsplanning, we bevorderen de doorstroommogelijkheden binnen de overheid, we starten de dienstverlening organisatieontwikkeling op, we werken de drempels in de selectieprocedures weg, we bereiden de decretale verankering van 'het recht op vergissing' voor, we stellen een strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan op.

Het ondernemingsplan is een planningsinstrument voor en door alle medewerkers binnen AgO. Het helpt ons om integraal samen te werken om onze focus te realiseren. Het biedt een antwoord op de vraag: wat doen we dit jaar en tot welk resultaat leidt dit? Zo is het ondernemingsplan het sturingsinstrument waar projecten en processen uit voortvloeien.

We vatten het op als een dynamisch, 'levend' instrument. Dat betekent dat we de voortgang opvolgen en jaarlijks evalueren: Doen we wat we beogen te doen? Bereiken we onze resultaten? Dit laat ons toe om de focus te behouden en toe te werken naar de geformuleerde ambities.

Het ondernemingsplan omvat de beleids- en beheersdoelstellingen van AgO en bestaat uit de 4 strategische doelstellingen uit de Beleidsnota van onze voogdijminister Hilde Crevits. Daarbij werd een 5e strategische doelstelling toegevoegd over de interne werking van het Agentschap Overheidspersoneel.

AgO is gehuisvest in gebouwen die beheerd worden door Het Facilitair Bedrijf. Daarom neemt AgO geen eigen acties op rond de in het Regeerakkoord 2024 - 2029 vermelde doelstelling met het oog op het realiseren van een primaire energiebesparing van 35% en 55% koolstofemissie-reductie tegen 2030. Hiervoor wordt verwezen naar het ondernemingsplan van Het Facilitair Bedrijf. Daarnaast sensibiliseert AgO haar medewerkers rond duurzaamheid en sturen ze er zoveel mogelijk op aan dat medewerkers kiezen voor milieubewuste woon-werkverplaatsingen (zie bijlage 3).

AgO ontving in 2024 een aantal aanbevelingen van Audit Vlaanderen (zie bijlage 5). In 2025 worden de benodigde stappen ondernomen binnen de recurrente werking van het agentschap om deze aanbevelingen uit te voeren en op te volgen. Voor de aanbeveling over het personeelsplan worden acties ondernomen die aansluiten bij de operationele doelstelling 1.5. Voor de aanbevelingen over ISAE 3402 Type II attestatie worden acties ondernomen die aansluiten bij de operationele doelstelling 4.1.

1 DE VLAAMSE OVERHEID IS EEN EFFICIËNTE, INTEGERE EN PERFORMANTE OVERHEID

1.1 De Vlaamse overheid optimaliseert haar werking

AMBITIE 2029:

- We voeren een analyse uit en bereiden voorstellen voor met het oog op het vereenvoudigen van de structuur van de overheid en stemmen dit politiek verder af.

ACTIE 1 Met het oog op het vereenvoudigen van de overheid maken we in samenwerking met het Voorzitterscollege en het Departement Financiën en Begroting een voorstel op over structuren in de overheid die enkel op papier bestaan en waarvan de relevantie achterhaald is

RESULTAAT - Een eerste analyse met het oog op het vereenvoudigen van de structuur van de overheid is uitgevoerd.
- Een voorstel over aanpassing van de structuren in de overheid is opgemaakt.

ACTIE 2 We actualiseren de samenstelling van de verschillende raden van bestuur in samenwerking met de andere beleidsdomeinen

RESULTAAT - Een analyse van de samenstelling van de verschillende raden van bestuur is uitgevoerd.

ACTIE 3 We bereiden de decretale verankering van 'het recht op vergissing' voor

RESULTAAT - Een juridische analyse is uitgevoerd.
- Een voorstel tot decreet is voorbereid.

ACTIE 4 We bereiden het Vlaams dienstverleningscharter voor

RESULTAAT - Het Vlaams dienstverleningscharter is voorbereid in samenwerking met alle betrokken entiteiten.

1.2 De Vlaamse overheid voert een goed belanghebbendenmanagement

AMBITIE 2029:

- We dragen actief bij aan een goed sociaal klimaat en ondersteunen de entiteiten en het Kabinet Bestuurszaken om een constructieve dialoog te voeren met de sociale partners.
- We ontwikkelen nieuwe dienstverlening op vlak van belanghebbendenmanagement.

ACTIE 1 We participeren aan het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing (SBV)-onderzoek 'naar een kwalitatief sociaal overleg in Vlaanderen'

RESULTAAT - Een eindrapport is opgemaakt door het SBV en werd aan de Vlaamse Regering bezorgd. Het eindrapport omvat volgende elementen:

- Er is een probleemanalyse opgemaakt van de toepassing van het vakbondsstatuut binnen de huidige stand van wetgeving.
- Mogelijke oplossingen om die problemen te verhelpen zijn aangereikt.
- De verschillen tussen het vakbondsstatuut voor de publieke sector en de Cao-wet voor (hoofdzakelijk) de privésector zijn in kaart gebracht.

ACTIE 2 We ondersteunen een goede werking van het Sectorcomité XVIII en het Hoog Overlegcomité

RESULTAAT

- De werking van het secretariaat van het Sectorcomité XVIII en het Hoog Overlegcomité is geoptimaliseerd.
- De vergaderingen van het Sectorcomité XVIII en het Hoog Overlegcomité zijn inhoudelijk ondersteund.
- Gemaakte afspraken in het sociaal overleg worden gecommuniceerd, uitgevoerd en opgevolgd.

1.3 De Vlaamse overheid werkt aan een versterkte aanpak omtrent risicomanagement en organisatiebeheersing

AMBITIE 2029:

- We versterken de dienstverlening op vlak van risicomanagement en organisatiebeheersing.

ACTIE 1 We actualiseren de richtlijnen voor de opmaak van de ondernemingsplannen

RESULTAAT

- Er is akte genomen van de instructies voor de opmaak van de ondernemingsplannen door de Vlaamse Regering.

ACTIE 2 We bouwen onze expertise over organisatie- en risicobeheersing verder uit

RESULTAAT

- De instrumenten die de verschillende entiteiten gebruiken in het kader van organisatie- en risicobeheersing zijn in kaart gebracht.
- De sterktes en tekortkomingen in risicomanagement en organisatiebeheersing van de entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid, gebaseerd op de bevindingen van Audit Vlaanderen, zijn opgelijst.
- Een bibliotheek met informatie over goede praktijken en methodieken die voortvloeien uit overleg met andere organisaties binnen en buiten de Vlaamse overheid en interne kennisbronnen (vb. over kwetsbare functies, risico's, ...) is aangelegd.

1.4 De Vlaamse overheid versterkt en stroomlijnt de werking van de dienstencentra

AMBITIE 2029:

- Onze klanten ervaren een kwaliteitsvolle en klantgerichte dienstverlening.

ACTIE 1 We versterken de samenwerking tussen de vier dienstencentra

RESULTAAT

- Een structureel overleg met de vier dienstencentra is opgestart.
- Er zijn afspraken gemaakt over de projecten van 2025 waarbij een samenwerking tussen de verschillende dienstencentra nodig is.

1.5 De Vlaamse overheid dynamiseert de personeelsplannen

AMBITIE 2029:

- We ontwikkelen een nieuw beleidskader rond personeelsplanning, zodat dit aansluit bij wat een moderne overheid nodig heeft.

ACTIE 1 We werken het nieuwe beleidskader personeelsplanning inhoudelijk uit

- RESULTAAT
- De inhoudelijke principes voor het nieuwe beleidskader personeelsplanning zijn uitgewerkt.
 - Het kader voor het inhuren van consultants is aangescherpt.
 - De eindafrekening van de personeelsbesparingen 2019-2024 is opgeleverd en meegedeeld aan de Vlaamse Regering.

ACTIE 2 We doorlopen en evalueren de procedure om de directe meer- en minderkosten van Expeditie Talent onderling tussen entiteiten te verevenen

- RESULTAAT
- De vereveningsprocedure is een eerste keer doorlopen.
 - De vereveningsprocedure is een eerste keer geëvalueerd.

1.6 De Vlaamse overheid versterkt haar integriteitsbeleid

AMBITIE 2029:

- Er is een duidelijk beleidskader integriteit en AgO ondersteunt de entiteiten met de implementatie hiervan.

ACTIE 1 We verspreiden het beleidskader integriteit en AgO ondersteunt de entiteiten met de implementatie ervan

- RESULTAAT
- Het beleidskader integriteit is goedgekeurd.
 - Er is een gediversifieerd ondersteuningsaanbod beschikbaar op vlak van integriteit:
 - Er is een registratietool ontwikkeld voor het melden en opvolgen van integriteitsinbreuken en deze is beschikbaar voor de entiteiten.
 - Er is een opleidingstraject opgezet.

ACTIE 2 We evalueren de klokkenluidersregeling. Op basis van deze evaluatie bereiden we de eventuele bijsturing van de klokkenluidersregeling voor

- RESULTAAT
- De evaluatie van de klokkenluidersregeling is opgeleverd aan het kabinet Bestuurszaken.
 - De bijsturing van de klokkenluidersregeling op basis van de resultaten uit de evaluatie (inclusief uitvoeringsbesluit) is inhoudelijk voorbereid.

2 DE VLAAMSE OVERHEID IS EEN AANTREKKELIJKE WERKGEVER VOOR TALENT

2.1 De Vlaamse overheid bouwt een flexibel en aantrekkelijk pakket aan arbeidsvoorwaarden uit

AMBITIE 2029:

- Er is een uitgebreid flexibel beloningsplan met een ruim aanbod aan mogelijkheden waaruit personeelsleden kunnen kiezen.
- Het arbeidsvoorwaardenbeleid wordt geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd.

ACTIE 1 We evalueren de arbeidsvoorwaarden en werken waar nodig een voorstel uit

- RESULTAAT
- Eventuele inconsistenties bij de toepassing van Expeditie Talent zijn weggewerkt via een ontwerpbesluit.
 - De evaluatie van de arbeidsvoorwaarden is uitgevoerd.
 - De beleidsindicatoren ter uitvoering van Expeditie Talent zijn gemonitord.

ACTIE 2 We voeren een onderzoek over de mogelijkheden om het beloningsbeleid verder te flexibiliseren

- RESULTAAT
- De resultaten van het onderzoek zijn beschikbaar.

2.2 De Vlaamse overheid voert een modern instroombeleid

AMBITIE 2029:

- We vergroten de toegankelijkheid van onze selectieprocedures via een competentiegericht instroombeleid.

ACTIE 1 We werken een voorstel uit om de Erkennen van Verworven Competentie (EVC)-procedure te hervormen

- RESULTAAT
- Het regelgevend traject om de EVC-procedure te hervormen is opgestart.
 - De implementatie is voorbereid.

ACTIE 2 We bereiden een flexibeler en administratief eenvoudiger systeem voor om de taal te testen

- RESULTAAT
- Het regelgevend traject om de taaltesten binnen de Vlaamse overheid te hervormen is opgestart.
 - De implementatie is voorbereid.

ACTIE 3 We optimaliseren de processen 'Rekrutering en Selectie' en volgen de indicatoren op

- RESULTAAT
- Een analyse rond de processen 'Rekrutering en Selectie' is uitgevoerd.
 - De werking is geoptimaliseerd aan de hand van de resultaten uit de uitgevoerde analyses.
 - De doorgevoerde optimalisaties van de processen 'Rekrutering en Selectie' zijn actief opgevolgd.
 - We streven ernaar dat 80% van de procedures binnen de 80 dagen zijn afgerond.

- We streven ernaar dat de invullingsgraad van de vacatures 90% is.

ACTIE 4 We ondersteunen entiteiten om het werkgeversverhaal van de Vlaamse overheid te laten leven

- RESULTAAT**
- Er is een stappenplan, inclusief communicatie-advies en sjablonen, beschikbaar om het werkgeversverhaal van de Vlaamse overheid door te vertalen in entiteitscommunicaties.
 - Gerichte campagnes en acties om de Vlaamse overheid als aantrekkelijk werkgever op de kaart te zetten zijn uitgevoerd.
 - De sociale media kanalen (Instagram, LinkedIn) ter versterking van de carrièrewebste werken voor Vlaanderen zijn uitgebouwd.

ACTIE 5 We verkennen mogelijke incentives om werkgevers te stimuleren om personen met een handicap of chronische ziekte aan te werven

- RESULTAAT**
- De mogelijke maatregelen zijn in kaart gebracht.
 - De doorstroommogelijkheden van personeelsleden werkzaam in een voorbehouden betrekking zijn geëvalueerd.

2.3 De Vlaamse overheid voert een inclusief personeelsbeleid

AMBITIE 2029:

- We bouwen verder aan een inclusieve werkcultuur door drempels voor kansengroepen weg te nemen.

ACTIE 1 We brengen de drempels over inclusie in kaart en doen voorstellen om inclusie te bevorderen

- RESULTAAT**
- Het pilootproject 'inclusietraject' is uitgevoerd en geëvalueerd.
 - Er zijn initiatieven genomen om inclusie en diversiteit te integreren in beleidsvoorstellen en dienstverlening van AgO.
 - Diversiteit en inclusie zijn op de agenda van HR-netwerken en relevante managementorganen geplaatst.

ACTIE 2 We stellen een strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan op

- RESULTAAT**
- Een wetenschappelijk onderzoek rond het gebruik van kencijfers en beleidsindicatoren binnen de Vlaamse overheid is opgeleverd.
 - Belanghebbenden zijn geconsulteerd bij de opmaak van het plan.
 - Het strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan met o.a. geactualiseerde streefcijfers is tijdig opgemaakt.

3 DE VLAAMSE OVERHEID INVESTEERT IN DE GROEI VAN HAAR PERSONEELSLEDEN

3.1 De Vlaamse overheid voert een duurzaam loopbaanbeleid

AMBITIE 2029:

- We maken horizontale en verticale loopbaanmogelijkheden bij de Vlaamse overheid meer zichtbaar voor de personeelsleden van de Vlaamse Overheid.

ACTIE 1 We zetten in op loopbaanontwikkeling door personeelsleden en HR-professionelen inzichten te geven in functie van grotere inzetbaarheid voor huidige en toekomstige jobs (overheidsbreed loopbaandenken)

- RESULTAAT
- De processen en data zijn geanalyseerd.
 - De mogelijkheden die bijdragen aan de verhoogde mobiliteit en loopbaanontwikkeling van personeelsleden zijn onderzocht.
 - De analyse is vertaald in concrete gebruikersverhalen (personeelslid, leidinggevende, HR-professionelen).
 - Een concreet actieplan is opgeleverd op basis van de analyses.

ACTIE 2 We bevorderen doorstroommogelijkheden

- RESULTAAT
- Een kader over de aanpak van overheidsbreed werkplekleren (o.a.. stages, mentorschap, jobrotatie) is opgemaakt.

3.2 De Vlaamse overheid ontplooit zich tot een lerende organisatie

AMBITIE 2029:

- We stimuleren de leercultuur binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid.
- We evalueren en sturen presentatiemanagement van het topkader bij.

ACTIE 1 We zetten verder in op een centraal ontwikkelaanbod en een mix van leervormen. Hierbij houden we rekening met de ambities van de Vlaamse overheid en de behoeften van de entiteiten

- RESULTAAT
- Een gedragen voorstel is opgesteld over de inrichting van het centraal leeraanbod op vlak van thema's, doelgroepen en leervormen.

ACTIE 2 We besteden speciale aandacht aan het versterken van digitale vaardigheden, in samenwerking met Digitaal Vlaanderen

- RESULTAAT
- Een voorstel over een leeraanbod rond digitale vaardigheden is uitgewerkt in samenwerking met Digitaal Vlaanderen. Het huidige aanbod rond Digiwijzer is hierin geïntegreerd.

ACTIE 3 We analyseren de mogelijkheid om een scholingsbeding in te voeren

- RESULTAAT
- Een analyse van de mogelijke toepassing van een scholingsbeding voor opleidingen in de Vlaamse overheid is opgeleverd.

ACTIE 4 We sturen de huidige evaluatiemethodiek voor topkader bij binnen de krijtlijnen uitgetekend door de Vlaamse Regering

- RESULTAAT
- De evaluatiemethodiek voor topambtenaren is bijgestuurd.

ACTIE 5 We breiden het ontwikkelaanbod uit voor top- en middenkader met aandacht voor de evenredige participatie van de deelnemers

- RESULTAAT
- Een aanlooptraject voor personeelsleden die willen doorstromen naar de functie van afdelingshoofd is ontwikkeld en beschikbaar. We hebben hierbij aandacht voor een evenredige participatie van de deelnemers (bijvoorbeeld vrouwen).
 - Een modulair aanbod voor top- en middenkader is ontwikkeld en beschikbaar.

- De evenredige participatie van mannen en vrouwen aan het aanlooptraject en het modulair aanbod is gemonitord.

3.3 De Vlaamse overheid werkt aan het welzijn van haar personeelsleden

AMBITIE 2029:

- We versterken de entiteiten in het maken en het uitvoeren van hun welzijnsbeleid.

ACTIE 1 We ondersteunen de entiteiten bij de implementatie van de tool re-integratie

RESULTAAT - De tool re-integratie is opgeleverd en succesvol in gebruik.
 - Een rapportering aan het HOC over het aantal re-integratietrajecten is opgemaakt.

ACTIE 2 We analyseren verder de hervorming van het medisch pensioen en onderzoeken hoe dit geïmplementeerd wordt binnen de Vlaamse overheid

RESULTAAT - De analyse over de hervorming van het medisch pensioen is afgerond.

ACTIE 3 We versterken de rol van AgO in de opvolging en ondersteuning van entiteiten m.b.t. agressiebeleid

RESULTAAT - Er is een plan van aanpak voor de implementatie van een centraal register feiten door derden.
 - Een afsprakenkader met rollen en verantwoordelijkheden in het kader van agressiebeleid is opgesteld.

4 HET AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL ONTZORGT HAAR KLANTEN

4.1 AgO maakt een prioriteit van efficiëntere dienstverlening en administratieve vereenvoudiging

AMBITIE 2029:

- We verlagen de administratieve lasten in de hele HR-keten.
- We zorgen voor een datagedreven dienstverlening en beleidsvoering.

ACTIE 1 We voeren de dienstverlening van AgO kwaliteitsvol, efficiënt en klantgericht uit en we monitoren en realiseren de doelstellingen op dit vlak

- RESULTAAT
- Er zijn initiatieven genomen om de streefdoelen rond kwaliteit, efficiëntie en klantgerichtheid van de dienstverlening te behalen.
 - De indicatoren uit het KPI-dashboard zijn besproken op het directieteam en het Voorzitterscollege.
 - De bespreking op het directieteam en het Voorzitterscollege heeft tot verbeterinitiatieven geleid.

ACTIE 2 We nemen digitaliseringsinitiatieven om onze dienstverlening te optimaliseren

- RESULTAAT
- De tool voor weddebudgetrapportering 2.0 is beschikbaar.
 - Nieuwe functionaliteiten van de selfservices zijn geïntroduceerd in Vlimpers.
 - De rapportering over rekrutering en selectie (R&S) is geïntegreerd in het Cognos selfservice dashboard.
 - De eerste data-uitwisseling via API's heeft plaatsgevonden.
 - De upgrade van PeopleTools en de migratie naar Confidential Compute is uitgevoerd.
 - De laatste optimalisaties in de loonmotor zijn doorgevoerd waaronder het controledashboard voor Dienstencentrum Personeelsadministratie (DCPA) en de elektronische aangifte sociaal risico.
 - De verplichte upgrade van de loonmotor naar de hogere versie SAP S/4HANA is uitgevoerd.
 - De rapporteringsdefinities voor rekrutering en selectie (R&S), loonkosten, VTO-kosten en re-integratie zijn opgesteld.
 - Er is een acceptatieomgeving opgezet voor het AgO-datawarehouse.

ACTIE 3 We gunnen de implementatie van het nieuwe Casemanagementsysteem (CMS)

- RESULTAAT
- De gunningsprocedure voor de implementatie van een nieuw CMS is afgerond.

ACTIE 4 We voeren een analyse uit doorheen de HR-keten met het oog op mogelijke procesvereenvoudigingen

- RESULTAAT
- De opportuniteiten rond procesoptimalisatie, verdere automatisering van bestaande systemen en dienstverlening door inzet van de nieuwste technologieën (vb. artificiële intelligentie, RPA) en vermindering van regeldruk zijn onderzocht.

ACTIE 5 We verkennen de mogelijkheden om de monitoring van personeelsleden uit kansengroepen accurater te maken op basis van authentieke gegevensbronnen

- RESULTAAT
- Analyses zijn uitgevoerd om de monitoring van personeelsleden uit de kansengroepen te verfijnen.
 - Een mogelijke uitbreiding van de kencijfers en andere beleidsindicatoren is onderzocht.

4.2 AgO bouwt de dienstverlening organisatieontwikkeling uit

AMBITIE 2029:

- Alle bouwstenen van de dienstverlening organisatieontwikkeling en -beheersing worden verder AgO-breed versterkt en over afdelingen heen afgestemd.
- De dienstverlening wordt geïntegreerd aangeboden en er zijn al enkele geslaagde trajecten gerealiseerd.

ACTIE 1 We starten de dienstverlening organisatieontwikkeling op

- RESULTAAT
- AgO heeft minstens 2 entiteiten ondersteund in een traject organisatieontwikkeling.
 - Het netwerk organisatieontwikkeling is georganiseerd.
 - Het netwerk klachtenmanagement is georganiseerd in samenwerking met de Vlaamse Ombudsdienst.

4.3 AgO versterkt de relatie met zijn klanten

AMBITIE 2029:

- We versterken de HRBP's in hun rol als strategische HR-partner.
- We werken in wederzijds partnerschap met de entiteiten.

ACTIE 1 We versterken de HR-functies in hun rol als HR-partner

- RESULTAAT
- De HRBP's zijn in hun rol als strategische HR-partner actief betrokken bij optimaliseringsprojecten.
 - Het opleidingsaanbod van AgO voor HR-profielen is verder uitgebouwd met specifieke aandacht voor de financiële invalshoek (inclusief regelgeving) en de werking van AgO (inclusief soft en hard HR).

ACTIE 2 We gaan actief aan de slag met de feedback van de klanten

- RESULTAAT
- Er is een proces uitgewerkt hoe AgO (intern) op een structurele manier aan de slag gaat met de feedback van de klant.
 - Er is een concreet actieplan uitgewerkt om op korte en lange termijn opvolging te geven aan de feedback vanuit de tevredenheidsbevragingen.
 - We streven naar een klantentevredenheid van 3.8 op 5.

ACTIE 3 We fuseren het Strategisch HR-platform en de Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening en -Systemen in een nieuwe stuurgroep

- RESULTAAT
- De nieuwe stuurgroep is operationeel. De opdracht en doelstelling van deze nieuwe stuurgroep is duidelijk.

5 HET AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL INVESTEERT VERDER IN DE MATURITEIT VAN HAAR PERSONEEL EN ORGANISATIE

5.1 We ondersteunen de organisatie in de continue verbetering van haar dienstverlening

AMBITIE 2029:

- We werken verder aan AgO als een procesorganisatie waarbij alle thema's en subthema's uitgewerkt worden.
- We volgen de KPI's structureel op als organisatie en zetten AgO-breed in op kwaliteitsmanagement.

ACTIE 1 We optimaliseren de monitoring voor onze dienstverlening van AgO

- RESULTAAT
- De architectuur van de indicatoren is in kaart gebracht.
 - De bestaande monitoringprocessen zijn uitgeschreven.
 - Er is AgO-breed gesensibiliseerd over het belang van monitoring van de dienstverlening.
 - De behoefteanalyse voor de exploitatie van dashboards is afgerond.

ACTIE 2 We zetten verder in op AgO als procesorganisatie

- RESULTAAT
- Het actieplan voor de werf AgO als procesorganisatie 2.0 is gevalideerd.
 - Een volledige round-up voor procesidentificatie is uitgevoerd en strategisch getoetst.
 - De minimumvereisten voor procesbeheer zijn vastgelegd.

ACTIE 3 We implementeren het geoptimaliseerde risicoraamwerk binnen AgO

- RESULTAAT
- Risicobeheersing binnen AgO gebeurt volgens het nieuwe afsprakenkader.
 - Projectleiders en proceseigenaars zijn vertrouwd met de geoptimaliseerde methodologie.

ACTIE 4 We zetten in op kennis- en informatiebeheer binnen AgO

- RESULTAAT
- De richtlijnen voor beheer en archivering van projecten zijn verder verfijnd en geïmplementeerd.
 - Een pilootproject met oog op verhoogde inzet en samenwerking op vlak van kennis- en informatiebeheer is opgestart.

ACTIE 5 We werken als een klantgerichte organisatie vanuit een volwaardige communicatie-content marketingstrategie

- RESULTAAT
- De kanalen van het agentschap en de Vlaamse overheid zijn geoptimaliseerd in functie van het doel en de doelgroep.

ACTIE 6 We zetten de werking van het Data Protection Office verder

- RESULTAAT
- We voldoen aan de Europese wetgeving Algemene Verordening Gegevensbescherming inzake privacy.
 - We voldoen aan het VO ICR-raamwerk en de Europese wetgeving NIS2 inzake informatieveiligheid.

5.2 We ondersteunen de organisatie in het beheer en opvolging van mensen en middelen

AMBITIE 2029:

- Elke medewerker heeft de juiste vaardigheden, ervaring en motivatie voor de functie die die vervult zodat die optimaal bijdraagt aan het succes van het team en de organisatie.
- We zorgen ervoor dat personeelsleden de nodige hulpmiddelen en tools ter beschikking hebben om hun werk kwalitatief en effectief uit te voeren.

ACTIE 1 We implementeren de nieuwe regelgeving/dienstverlening n.a.v. Expeditie Talent naar onze interne werking

- RESULTAAT
- Vormingsinitiatieven over de wijzigende procedures, regelgeving en systemen zijn opgezet.

- Een interne leidraad prestatie management is beschikbaar met specifieke aandacht voor een waarderingskader voor personeelsleden in het salarissysteem op basis van evaluatie.

6 OPVOLGING EU-REGELGEVING

In 2025 onderzoekt het Agentschap Overheidspersoneel verder welke Vlaamse omzettings- en/of uitvoeringsmaatregelen vereist zijn ter omzetting van EU-richtlijn 2023/970 over beloningstransparantie voor gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. AgO maakt in dit verband deel uit van een VO-brede ambtelijke werkgroep ('EU-dossierteam') onder coördinatie van de Vlaamse Eurocoördinator Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken (DKBUZA). AgO heeft intern de analyse gemaakt voor wat betreft de diensten van de Vlaamse overheid (dvo) en situeert een eventuele noodzakelijke omzetting vooral op decretaal niveau in de vorm van een aanpassing van het Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie en/of het Gelijkekansendecreet, alsook in een bijkomende rol m.o.o. rapportering voor het VMRI als Vlaams gelijkheidsorgaan. Er is hierover binnen het dossierteam op dit moment echter nog geen consensus bereikt.

Er is ook een inbreukprocedure (dossiernr. 2022/0332) lopende tegen lidstaat België voor het Europees Hof van Justitie van de EU wegens laattijdige omzetting van de work-life balance richtlijn (EU RL 2019/1158). Hierin valt binnenkort (kwestie van weken) een uitspraak te verwachten. Alle overheden – waaronder ook de Vlaamse – hebben de richtlijn inmiddels omgezet.

Voor het overige rapporteert AgO ook maandelijks aan de Vlaamse Eurocoördinator (DKBUZA) over de voortgang van de omzettingsmaatregelen die betrekking hebben op materies die ons aanbelangen en die een impact hebben op de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid (dvo). Deze statusupdate wordt mee opgenomen in een mededeling aan de Vlaamse Regering ('MaMed'), die maandelijks een overzicht geeft van de laatste EU- ontwikkelingen en de omzetting van EU-richtlijnen in de Vlaamse rechtsorde.