

# HR-audit bij de wetenschappelijke instellingen van de FOD Volksgezondheid: Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV) en Centrum voor Onderzoek in Diergeneeskunde en Agrochemie (CODA)

Het Rekenhof heeft het personeelsbeleid en de personeelsadministratie onderzocht bij het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV) en het Centrum voor Onderzoek in Diergeneeskunde en Agrochemie (CODA), de twee wetenschappelijke instellingen die afhangen van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu (FOD VVVL).

Zowel binnen het WIV als binnen het CODA bestaan naast elkaar een staatsdienst, die afhangt van de FOD Volksgezondheid, en een eigen rechtspersoon, die onder meer onderzoeken voor derden uitvoert. In theorie hebben deze beide structuren een afzonderlijke functie, maar in de praktijk zijn ze sterk verweven.

Het Rekenhof heeft herhaaldelijk vastgesteld dat de tweeledige structuur problemen veroorzaakt in de dagelijkse werking. Deze audit heeft dat nogmaals bevestigd. Het personeelsbeleid wordt voornamelijk ingegeven door pragmatische bekommernissen voor de vlotte werking van de instelling. Daarbij wordt de regelgeving ruim geïnterpreteerd en zelfs miskend.

Zo gebeurden aanwervingen via de rechtspersoon om de budgettaire of organisatorische beperkingen van een aanwerving via de staatsdienst op te vangen of te omzeilen, of om permanente organieke functies in te vullen die eigenlijk thuishoorden binnen de staatsdienst en bijgevolg statutair hadden moeten worden ingevuld. Daarnaast werden kunstgrepen toegepast om personeelsleden de voordelen die ze bij de rechtspersoon hadden opgebouwd, te laten behouden als ze vervolgens statutair werden aangeworven.

Momenteel plant de regering de oprichting van één nieuwe wetenschappelijke instelling, Sciensano, die de bevoegdheden van de staatsdiensten en rechtspersonen van het WIV en het CODA zou overnemen. Dat zou voor een aantal van deze problemen een oplossing kunnen bieden.

De ontwerpregeling van de nieuwe instelling bepaalt dat het bestaande overheidspersoneel zou worden overgenomen en wijzigt hun bezoldigings- en evaluatieregeling niet. De problemen die het Rekenhof op dat vlak heeft vastgesteld blijven dus bestaan.

Nieuwe aanwervingen zouden uitsluitend op contractuele basis verlopen. Voor de verloning wordt de bestaande regeling overgenomen. Daardoor blijft het principe behouden dat de nieuwe instelling dezelfde weddeschalen moet blijven toepassen als de Staat bij gelijkaardige functies.

De audit heeft aangetoond dat de procedure die de rechtspersonen momenteel volgen voor de aanwerving van contractueel personeel onvoldoende strikte voorwaarden bevat voor de bekendmaking van vacatures en onvoldoende aandacht besteedt aan de motiverings-, verantwoordings- en informatieplicht. Noch voor de preselectie, noch voor de uiteindelijke selectie bestaan afdoende regels. Daardoor is het vaak onduidelijk waarom een kandidaat wordt verkozen boven een andere. Bij opeenvolgende contracten werden de arbeidsvoorwaarden en/of de functie-inhoud soms veranderd zonder nieuwe selectieprocedure, zodat de gelijke toegang tot overheidsbetrekkingen in het gedrang kwam. Het gebrek aan transparantie wordt versterkt door het ontbreken van consequent gearchiveerde selectiedossiers.

De dossiercontrole heeft verder aangetoond dat de rechtspersonen de verplichting om voor hun contractueel personeel dezelfde weddeschalen toe te passen als de Staat bij gelijkaardige functies, ruim interpreteren, en dat ze niet altijd de correcte weddeschalen hanteren.

Het Rekenhof besluit dat het initiatief om één overkoepelende wetenschappelijke instelling op te richten, zonder twijfel mogelijkheden schept om te komen tot een beter beheer. Het merkt echter op dat het terechte streven naar een maximale efficiëntie er niet toe mag leiden dat de grenzen van de "openbare dienst" worden opgezocht. Het pleit er dan ook voor dat bij de uitbouw van de nieuwe instelling de nodige aandacht gaat naar de principes van deugdelijk openbaar bestuur. Het formuleert daarom aan zowel de wetgever als aan de instelling concrete aanbevelingen die voornamelijk zijn gericht op het uitwerken van een kader voor open, transparante en objectieve administratieve loopbaanbeslissingen (selectie, werving, loopbaanevolutie, bevorderingen...). Tot slot wijst het nogmaals op de verplichting om bij de vaststelling van wedde en anciënniteit de regels toe te passen die gelden bij de Staat voor gelijkaardige functies.

## INHOUD

### Hoofdstuk 1

Inleiding	5
1.1 Context	5
1.2 Tweeledig statuut	5
1.3 Personeel	6
1.4 Auditthema en onderzoeksvragen	9
1.5 Auditmethode	9
1.6 Procedure	10

### Hoofdstuk 2

Relatie tussen de FOD VVVL en de wetenschappelijke instellingen inzake personeelszaken	11
2.1 Service Level Agreement	11
2.2 Personeelsplan	12
2.3 Terbeschikkingstellingen	13

### Hoofdstuk 3

Personeelsbeheer van de staatsdiensten	14
3.1 Selecties en aanwervingen	14
3.1.1 Reglementering	14
3.1.2 Vaststellingen	14
3.2 Vaststelling van de bezoldiging	15
3.2.1 Reglementering	15
3.2.2 Vaststellingen	15
3.3 Evaluatie	16
3.4 Vzw Smals	17

### Hoofdstuk 4

Personeelsbeheer van de rechtspersonen	18
4.1 Rechtspositie van het personeel	18
4.2 Toepassingsveld voor contractuele tewerkstelling door de rechtspersoon	18
4.3 Selecties en aanwervingen	20

4.3.1	Doorlichting van de procedure	20
4.3.2	Toepassing van de procedure	21
<b>4.4</b>	<b>Vaststellen van de bezoldiging</b>	<b>21</b>
4.4.1	Reglementering	21
4.4.2	Vaststellingen	22
<b>4.5</b>	<b>Loopbaanbeslissingen</b>	<b>22</b>
<b>4.6</b>	<b>Bursalen</b>	<b>23</b>
<b>Hoofdstuk 5</b>		
<b>Conclusies en aanbevelingen</b>		<b>25</b>
<b>5.1</b>	<b>Conclusies</b>	<b>25</b>
<b>5.2</b>	<b>Aanbevelingen</b>	<b>26</b>
<b>5.3</b>	<b>Overzicht van de aanbevelingen</b>	<b>27</b>

## HOOFDSTUK 1

# Inleiding

### 1.1 Context

Het Rekenhof heeft het personeelsbeleid en de personeelsadministratie onderzocht bij het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV) en het Centrum voor Onderzoek in Diergeneeskunde en Agrochemie (CODA), de twee federale wetenschappelijke instellingen die ressorteren onder de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu (FOD VVVL)<sup>1</sup>.

Het WIV ondersteunt het gezondheidsbeleid door wetenschappelijk onderzoek, expertadvies en dienstverlening. Het is ontstaan uit de fusie in 2003 van het Instituut voor Hygiëne en Epidemiologie (IHE) en het Pasteurinstituut van Brabant. In 2008 kreeg het zijn huidige structuur met vier wetenschappelijke operationele directies<sup>2</sup>, diensten van de algemeen directeur, ondersteunende diensten<sup>3</sup>, beheersorganen<sup>4</sup> en adviesorganen.

Het CODA draagt bij tot een pro-actief beleid op het gebied van veilige voedselproductie, diergezondheid en volksgezondheid door wetenschappelijk onderzoek, expertadvies en dienstverlening. Het is ontstaan uit de fusie in 1997 van het Nationaal Instituut voor Diergeneeskundig Onderzoek (NIDO) en het Instituut voor Scheikundig Onderzoek (ISO). Het is opgebouwd uit vier wetenschappelijke operationele directies<sup>5</sup> en vier steundiensten<sup>6</sup>. Daarnaast zijn er nog de diensten van de directie en de beleidsorganen<sup>7</sup>.

### 1.2 Tweeledig statuut

Het WIV en het CODA hebben een tweeledig statuut:

1. Als federale wetenschappelijke instelling maken ze deel uit van de Staat (de FOD VVVL). Als zodanig beschikken ze niet over afzonderlijke rechtspersoonlijkheid. Hun organisatie en werking worden geregeld door het koninklijk besluit van 20 april 1965 tot vaststelling van het organiek statuut van de federale wetenschappelijke instellingen. Ze worden gefinancierd door de kredieten van de FOD VVVL in de algemene uitgavenbegroting van de federale overheid<sup>8</sup>. Voor 2016 was een initieel krediet ingeschreven van 15,78 miljoen euro voor het WIV en 6,67 miljoen euro voor het CODA. Deze kredieten moeten worden gebruikt voor de basistaken en de opdrachten die de

---

<sup>1</sup> Koninklijk besluit van 30 oktober 1996 tot aanwijzing van de federale wetenschappelijke instellingen.

<sup>2</sup> (1) Overdraagbare en Besmettelijke Ziekten (2) Voeding, Geneesmiddelen en Consumentenveiligheid, (3) Volksgezondheid en Surveillance en (4) Expertise, Dienstverlening en Klantenrelaties.

<sup>3</sup> Financiën en beheerscontrole, Personeel en Organisatie, ICT en Juridische Aangelegenheden.

<sup>4</sup> De Directieraad, de Beheerscommissie van de Rechtspersoonlijkheid, de Wetenschappelijke raad en de Jury.

<sup>5</sup> (1) Interacties en Bewaking, (2) Virale ziekten, (3) Bacteriële ziekten en (4) Chemische Veiligheid van de Voedselketen

<sup>6</sup> Financiën, HRM, ICT en Infrastructuur.

<sup>7</sup> De Directieraad, de Wetenschappelijke raad, de Raad van Bestuur van de Rechtspersoonlijkheid en de Jury.

<sup>8</sup> Programma's 25.56.3 Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV) en 25.56.4 Centrum voor Onderzoek in Diergeneeskunde en Agrochemie (CODA).

overheid aan de beide instellingen in hun hoedanigheid van staatsdienst heeft toegekend.

2. Om de instellingen de mogelijkheid te bieden aan onderzoeksprojecten deel te nemen, werd hen op basis van de wet van 27 juni 1930<sup>9</sup> rechtspersoonlijkheid toegekend voor het beheer van hun eigen vermogen. Dit eigen vermogen wordt gevormd door vergoedingen die ze ontvangen voor de uitvoering van diensten voor derden (externe financiering), opbrengsten uit verkoop van producten of drukwerk en ontvangsten van toelagen, legaten, beurzen of prijzen (eigen middelen). Het wordt beheerd door een commissie, voorgezeten door de directeur van de instelling.

Het eigen vermogen van de beide instellingen wordt hoofdzakelijk gevormd door opbrengsten uit analyses en onderzoeken voor rekening van derden. In 2015 realiseerde de rechtspersoon van het WIV een omzet van 27,39 miljoen euro en die van het CODA een omzet van 8,68 miljoen euro.

Uit deze cijfers blijkt het aanzienlijke belang van de rechtspersoon in het tweeledige statuut, vooral bij het WIV. Deze situatie is voor een groot deel het gevolg van opeenvolgende hervormingen, waarbij kerntaken van de staatsdienst werden overgedragen aan de gemeenschappen of aan nieuwe instellingen<sup>10</sup>, die ze op hun beurt opnieuw aanbesteedden bij de rechtspersonen.

Het Rekenhof heeft in het verleden herhaaldelijk opgemerkt dat noch in de dagelijkse werking van de instellingen, noch in de financiële rapportering een duidelijke uitsplitsing kon worden gemaakt tussen de activiteiten van de staatsdienst en die van de rechtspersoon. Het heeft daarom steeds aanbevolen de staatsdiensten los te koppelen van de FOD VVVL en te integreren in een rechtspersoon om zo verzelfstandigde instellingen met een eigen transparante financiering te creëren<sup>11</sup>. Artikel 190 van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen ging hierop in en vormde het WIV (destijds nog IHE) om tot een openbare instelling van categorie A. Die bepaling werd echter niet uitgevoerd. Momenteel wordt gewerkt aan de oprichting van een nieuwe wetenschappelijke instelling die de bevoegdheden van de staatsdiensten en rechtspersonen van het WIV en het CODA zal overnemen<sup>12</sup>. Het nieuw uitgewerkte reglementair kader gaat uit van één statuut voor één sui generis instelling van publiek recht – Sciensano – die bevoegd zou worden voor alle medische en veterinaire aspecten van de volksgezondheid.

### 1.3 Personeel

Het WIV en het CODA kunnen als staatsdienst rijkspersoneel aanwerven als statutair ambtenaar of als contractueel personeelslid. Daarnaast kunnen de beide rechtspersonen

---

<sup>9</sup> Wet van 27 juni 1930 waarbij de rechtspersoonlijkheid wordt verleend aan de wetenschappelijke en kunstinstellingen welke van het Ministerie van Kunsten en Wetenschappen afhangen. De bevoegdheden van de rechtspersonen op personeelsvlak worden verder geregeld door artikel 15 van het koninklijk besluit van 14 oktober 1987 waarbij de rechtspersoonlijkheid aan het WIV voor het beheer van zijn eigen vermogen wordt verleend en artikel 9 van het koninklijk besluit van 12 november 1997 tot vaststelling van de werkingsmodaliteiten van de rechtspersoonlijkheid van het CODA.

<sup>10</sup> Zoals het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV) of het Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten (FAGG).

<sup>11</sup> Rekenhof, *150<sup>e</sup> Boek*, volume I, p. 238-244; *151<sup>e</sup> Boek*, volume I, p. 183-185; *163<sup>e</sup> Boek*, volume I, p. 275-277 en *165<sup>e</sup> Boek*, p. 337-346.

<sup>12</sup> Nota van 19 juli 2016 van de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid en van de minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's, Landbouw en Maatschappelijke integratie aan de Ministerraad.

contractueel personeel aanwerven. Dat laatste kan worden aangeworven met eigen middelen van de rechtspersoon om de eigen werking te ondersteunen, ofwel voor rekening van derden, om de analyse- en onderzoekscontracten uit te voeren die met deze derden worden gesloten<sup>13</sup>.

Tabel 1 – Personeelsbestand WIV en CODA op 1 januari 2016

	Staat		Rechtspersoon
	Statutair	Contractueel	Contractueel
WIV	159	63	300
CODA	67	31	93

Bron: WIV - CODA

Tabel 2 – Personeelsuitgaven WIV en CODA (in euro)

	Staat	Rechtspersoon
WIV	11.216.000	18.829.024
CODA	5.092.000	6.084.005

Bron: Initiële begroting FOD VVVL 2016 en rekeningen 2015

Uit deze cijfers blijkt - vooral bij het WIV - het overwicht van de rechtspersoon in het tweeledige statuut. De kostprijs van de (contractuele) tewerkstelling door de rechtspersoon van het WIV bedraagt bijna het dubbel van de personeelskosten ten laste van de begroting van de FOD VVVL.

Door het sui generis statuut van Sciensano, zoals dat momenteel voorligt, zou de contractuele tewerkstelling nog toenemen. Sciensano zou immers geen staatsdienst meer zijn en zou nog enkel personeel in dienst kunnen nemen met een arbeidsovereenkomst. De huidige personeelsleden van de staatsdienst (statutairen en contractuelen) zouden door de Staat ter beschikking worden gesteld van Sciensano in een uitdovingsscenario.

De rechtspositie van het statutair en contractueel personeel van de staatsdiensten WIV en CODA wordt geregeld door verscheidene besluiten:

1. Wetenschappelijk personeel

- Koninklijk besluit van 25 februari 2008 tot vaststelling van het statuut van het wetenschappelijk personeel van de federale wetenschappelijke instellingen;
- Koninklijk besluit van 25 februari 2008 tot vaststelling van het geldelijk statuut van het wetenschappelijk personeel van de federale wetenschappelijke instellingen;

<sup>13</sup> Onder meer met Europese en Belgische onderzoeksfondsen, de gemeenschappen, het RIZIV, het FAVV en het FAGG.

- Koninklijk besluit van 2 juni 2010 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen als wetenschappelijk personeel in de federale wetenschappelijke instellingen;
- Koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten. Dit koninklijk besluit is van toepassing op het federaal administratief openbaar ambt. Dit zijn de diensten vermeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, waaronder “*de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen*”. Het is dus ook van toepassing op het WIV en het CODA, als diensten die afhangen van de FOD VVVL.

## 2. Administratief en technisch personeel

- Koninklijk besluit van 30 april 1999 tot vaststelling van het statuut van het administratief en technisch personeel van de wetenschappelijke instellingen van de Staat. Dit besluit stemt quasi volledig overeen met het statuut van het Rijkspersoneel. Op geldelijk vlak is de algemene bezoldigingsregeling van het Rijkspersoneel van toepassing;
- Koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten.

## 3. Management, staf- en leidinggevend personeel

- Koninklijk besluit van 13 april 2008 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management-, staf- en leidinggevende functies in de federale wetenschappelijke instellingen. De managementfunctie is die van algemeen directeur, de staffunctie is die van directeur van de ondersteunende dienst en de leidinggevende functies zijn die van operationeel directeur.

Op het contractueel personeel is verder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die het algemeen kader voor de contractuele tewerkstelling vormt, van toepassing.

Voor het contractueel personeel van de rechtspersonen blijft de reglementering, naast bovengenoemde wet van 3 juli 1978, beperkt tot de bepaling dat voor de vaststelling van de wedde van de contractuelen dezelfde weddeschalen moeten worden toegepast als door de Staat bij gelijkaardige functies<sup>14</sup>.

In de voorliggende Sciensano-regeling zou deze bepaling behouden blijven. De overweging hierachter is dat het sui generis karakter van Sciensano niet bedoeld is om andere weddeschalen toe te passen dan deze die gebruikelijk zijn in de publieke sector.

---

<sup>14</sup> Artikel 15 van het koninklijk besluit van 14 oktober 1987 waarbij de rechtspersoonlijkheid aan het WIV voor het beheer van zijn eigen vermogen wordt verleend en artikel 9 van het koninklijk besluit van 12 november 1997 tot vaststelling van de werkingsmodaliteiten van de rechtspersoonlijkheid van het CODA.



## 1.4 Auditthema en onderzoeksvragen

Het Rekenhof heeft het personeelsbeleid en de personeelsadministratie van het WIV en het CODA onderzocht. Het ging na of de regelgeving en de internecontrole-normen werden gerespecteerd op het vlak van:

- de vastlegging van de personeelsbehoeften en de werving van personeel;
- de opvolging van de prestaties en de vaststelling van de bezoldiging;
- de budgettaire aanrekening en de financiële verwerking van de personeelsuitgaven;
- de loopbaanbeslissingen.

Om na te gaan in welke mate het WIV en het CODA de personeelscyclus beheersen, werden de personeelsbeslissingen getoetst aan het regelgevende kader (zie punt 1.3) en aan de beginselen van behoorlijk bestuur. De volgende aspecten kwamen daarbij aan bod:

- respect voor het principe van de statutaire tewerkstelling;
- respect voor het principe van de gelijke toegang tot het openbaar ambt en de toepassing van correcte selectieprocedures: open, objectief en met voldoende mededinging;
- correcte vaststelling van de wedden, toelagen en vergoedingen;
- evaluatiebeleid;
- beleid inzake loopbaanbeslissingen (o.a. bevorderingen, detacheringen, hogere functies).

Omdat voor het gedeelte staatsdienst het personeel ten laste valt van de FOD VVVL, gaat het Rekenhof eerst in op de samenwerking tussen de FOD en de beide instellingen op het vlak van personeelszaken (hoofdstuk 2). Daarna komt het personeelsbeleid van de staatsdiensten (hoofdstuk 3) en van de rechtspersonen (hoofdstuk 4) afzonderlijk aan bod. Met het oog op de evolutie waarbij elk nieuw personeelslid in de op te richten fusie-instelling contractueel zou worden aangeworven en het staatspersoneel zou uitdoven, werd bijzondere aandacht besteed aan de processen voor het contractueel personeel van de rechtspersonen.

## 1.5 Auditmethode

Voor de algemene werkings- en internecontroleaspecten heeft het Rekenhof de HRM-diensten van de FOD VVVL, het WIV en het CODA geïnterviewd en de verslagen van de directieraden, de raad van bestuur van de rechtspersoonlijkheid van het CODA en de beheerscommissie van de rechtspersoonlijkheid van het WIV (hierna allebei 'beheerscommissies' genoemd) onderzocht.

Vervolgens werd een steekproef van personeels- en evaluatiedossiers onderzocht. De dossiers werden geselecteerd op basis van personeelslijsten, opgenomen in de personeelsplannen 2015 voor de staatsgedeeltes en in de budgetramingen 2015 voor de rechtspersonen, en op basis van lijsten met de aanwervingen sinds 2008. Bij het WIV werden 79 personeelsdossiers onderzocht, waarvan 43 van personeelsleden van de staatsdienst en 36 van personeelsleden van de rechtspersoon. Bij het CODA werden 43 personeelsdossiers onderzocht, waarvan 36 van de staatsdienst en 7 van de rechtspersoon.

Voor het staatspersoneel werden de bezoldigingsgegevens van 2015, die de Centrale Dienst voor Vaste Uitgaven (CDVU)<sup>35</sup> bezorgde, gebruikt.

## 1.6 Procedure

20 januari 2016	Aankondiging van de audit bij de minister van Sociale zaken en Volksgezondheid, de minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's, Landbouw en Maatschappelijke Integratie, de voorzitter a.i. van het directiecomité van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu en de algemeen directeurs van het WIV en het CODA
Februari tot november 2016	Uitvoering van de audit en redactie van het voorontwerp van verslag
14 december 2016	Verzending van het voorontwerp van verslag naar de waarnemend voorzitter van het directiecomité van de FOD VVVL, de waarnemend algemeen directeur van het WIV en de algemeen directeur van het CODA
14 januari 2017	Antwoord van het WIV en het CODA. Met hun reacties werd rekening gehouden in het ontwerpverslag.
15 februari 2017	Antwoord van de FOD VVVL. De FOD VVVL reageerde na herinnering laattijdig. Die reactie gaf geen aanleiding tot bijkomende wijzigingen aan het ontwerpverslag.
8 maart 2017	Verzending van het ontwerpverslag naar de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid en naar de minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's, Landbouw en Maatschappelijke Integratie, resp. toezichhoudend ministers van het WIV en het CODA.
6 april 2017	De toezichhoudend minister van CODA antwoordde dat hij geen opmerkingen had bij het ontwerpverslag.  De toezichhoudend minister van het WIV heeft niet op het ontwerpverslag geantwoord.

---

<sup>35</sup> Dit is de dienst bij de FOD Financiën die tot 31 december 2015 de lonen van het merendeel van het overheidspersoneel berekende en uitbetaalde.

## HOOFDSTUK 2

# Relatie tussen de FOD VVVL en de wetenschappelijke instellingen inzake personeelszaken

### 2.1 Service Level Agreement

Sinds 2011 wordt het humanresourcesbeheer (HRM) van het staatspersoneel van het WIV en het CODA in belangrijke mate bepaald door een *Service Level Agreement* (SLA) tussen de FOD VVVL en beide wetenschappelijke instellingen. Het SLA biedt de HRM-diensten van de instellingen meer autonomie voor het personeelsbeheer van de staatsdienst. Tot 2011 nam de stafdienst Personeel & Organisatie van de FOD VVVL deze taak vrijwel integraal voor zijn rekening. Sinds het SLA zorgt de stafdienst alleen nog voor de reglementaire ondersteuning, de betalingen, de arbeidsvoorwaarden en de (organisatie-)ontwikkeling<sup>16</sup>. Voor de andere processen heeft de FOD de kennis en het proces zelf overgedragen aan de instellingen<sup>17</sup>.

Het SLA heeft voornamelijk tot doel de HRM-processen te definiëren waarvoor de stafdienst P&O van de FOD en de HRM-diensten van het WIV en het CODA nog moeten samenwerken. Het legt ook de praktische kant van die samenwerking vast. Voor de personeelsdossiers wordt bepaald dat de stafdienst P&O van de FOD de originele (papieren) dossiers creëert en bijhoudt en dat de HRM-diensten van het WIV en het CODA de e-dossiers samenstellen. Die diensten moeten wel alle documenten over de processen waarvoor zij bevoegd zijn, scannen en de originele documenten bezorgen aan de stafdienst, die ze toevoegt aan de papieren personeelsdossiers<sup>18</sup>.

Tijdens de audit kwamen meerdere tekortkomingen in de samenstelling van deze fysieke personeelsdossiers aan het licht. Sinds 2011 ontbreken in de papieren dossiers bij de stafdienst P&O in toenemende mate essentiële documenten: selecties, evaluaties, arbeidsovereenkomsten, weddefiches en dienststaten. De medewerkers van de stafdienst P&O bevestigen dat zij de ontvangen documenten steeds toevoegen, zonder evenwel er op toe te zien dat de HRM-diensten van de wetenschappelijke instellingen hen wel degelijk alle essentiële documenten bezorgen. Het Rekenhof stelt vast dat de stafdienst P&O hierdoor zijn opdracht van interne controle van de personeelsdossiers van de wetenschappelijke instellingen (o.m. met het oog op een correcte betaling) niet op een degelijke manier kan

---

<sup>16</sup> De aspecten verlof, ziekte, arbeidsongevallen, loopbaanonderbreking, deeltijdse arbeid en competentiepremies.

<sup>17</sup> In hoofdzaak processen die verband houden met de indiensttredingen en uitdiensttredingen. Voor de meeste van die processen stelde de FOD VVVL kwaliteitshandboeken op, die hij ter beschikking stelt van het WIV-CODA.

<sup>18</sup> Punt 7.2.3. van de SLA.

uitvoeren. Bovendien bemoeilijkt de verspreide archivering de efficiënte uitvoering van specifieke administratieve verplichtingen, zoals de Capelo-aangifte<sup>19</sup>.

Anderzijds stelde het Rekenhof vast dat de HRM-diensten van het WIV en het CODA de personeelsdossiers nog niet integraal elektronisch bijhouden. Bij de dossiercontrole bevonden bepaalde stukken zich nu eens in het papieren dossier, dan weer in het elektronisch dossier.

De wetenschappelijke instellingen bevestigen dat er problemen zijn gerezen met de archivering van de dossiers zoals voorgeschreven door de SLA. Die wijze van archiveren kwam in de praktijk niet tegemoet aan de noden van de organisaties. Bij de overdracht van originele stukken naar de stafdienst P&O van de FOD gingen zelfs documenten verloren. Daarom werd een gemeenschappelijk digitaal platform gecreëerd en worden belangrijke documenten nu op drie locaties gearchiveerd: e-dossiers, papieren dossiers bij WIV/CODA en papieren dossiers bij de FOD VVVL.

Het Rekenhof beveelt aan het personeelsbeheer en de archivering van de personeelsdossiers te centraliseren, zoals wordt voorgesteld in de nieuwe regeling voor de fusie-instelling.

## 2.2 Personeelsplan

Volgens het organiek statuut van de federale wetenschappelijke instellingen is de algemeen directeur van de federale wetenschappelijke instelling, met de steun van de directeur van de ondersteuningsdienst, bevoegd voor het beheer van zijn personeel. Nochtans is er maar één globale enveloppe voor de FOD VVVL (in strikte zin<sup>20</sup>) en het staatsaandeel van het CODA en het WIV. In principe is er ook maar één personeelsplan voor deze enveloppe. Vooral wegens het specifieke karakter van het HR-beheer van de wetenschappelijke instellingen, zijn sinds 2015 in onderling overleg afgescheiden enveloppes gecreëerd voor de wetenschappelijke instellingen. Die beschikken sindsdien over een eigen 'virtuele' enveloppe. Ze kunnen dan ook zelf een personeelsplan opmaken en zo inschatten wat de budgettaire marge voor het lopende jaar en de twee daaropvolgende jaren is en welke aanwervingen en bevorderingen mogelijk zijn.

Voor de opvolging van de enveloppe en het personeelsplan zijn voor bepaalde posten van de personeelsbegroting niettemin regelmatige contacten nodig met de FOD. De HRM-diensten van het WIV en CODA geven aan dat dit in het verleden niet voldoende gebeurde, waardoor zij geen duidelijk en volledig zicht hadden op het beheersmechanisme van de enveloppe. Dat verhinderde hen correcte vooruitzichten te maken en op elke post maximaal te besparen.

WIV en CODA preciseren dat het feit dat de FOD VVVL het personeelskrediet als één budget beheert, in de voorbije jaren een controversie heeft veroorzaakt tussen de FOD en de wetenschappelijke instellingen over de toewijzing van de vrijstelling van

---

<sup>19</sup> Dit is de aangifte door de werkgevers van de overheidssector van loopbaangegevens voor al hun werknemers in dienst op 1 januari 2011 met het oog op het opzetten van een databank die de basis vormt voor het elektronisch personeelsdossier. Hiertoe dienen de wetenschappelijke instellingen eerst de papieren dossiers bij de FOD VVVL op te halen en de gegevens van voor 2011 te integreren met de informatie die bij hen wordt bewaard.

<sup>20</sup> De personeelsenveloppes Duurzame Ontwikkeling, de organieke fondsen en het personeel aangerekend op orderekeningen zijn hier niet inbegrepen.

bedrijfsvoorheffing<sup>21</sup> en van werkgeversbijdragen<sup>22</sup> voor wetenschappers. Deze vrijstellingen houden een besparing in, waarvoor wettelijk is bepaald dat de vrijgekomen budgetten moeten worden geherinvesteerd in het wetenschappelijk onderzoek<sup>23</sup>. Het is voor de wetenschappelijke instellingen nog steeds niet duidelijk hoe de FOD VVVL die vrijgekomen budgetten behandelt en eventueel herinvesteert.

De algemene directeurs gaven in het verleden, onder meer naar aanleiding van het voormelde gebrek aan budgettaire transparantie en naar aanleiding van de op te richten fusie-instelling, te kennen een voorkeur te hebben voor enveloppes en personeelsplannen die van die van de FOD VVVL zijn gescheiden. Het Rekenhof is van oordeel dat deze scheiding de transparantie zeker ten goede zou komen en beveelt aan deze door te voeren.

### 2.3 Terbeschikkingstellingen

Uit de controle van de betalingsgegevens bleek dat twee WIV-personeelsleden ter beschikking werden gesteld van de FOD VVVL terwijl hun bezoldigingen ten laste blijven van het WIV. Deze werkwijze is strijdig met het specialiteitsbeginsel van de begroting.

---

<sup>21</sup> De vrijstelling van bedrijfsvoorheffing, bedoeld in artikel 275/3, §1, 2<sup>de</sup> lid van het WIB92.

<sup>22</sup> De vrijstelling van werkgeversbijdragen, bedoeld in artikel 184 tot 189 van de wet van 29 april 1996 houdende sociale bepalingen.

<sup>23</sup> Artikel 275<sup>3</sup>, §1, 2<sup>de</sup> lid WIB 92.

## HOOFDSTUK 3

# Personeelsbeheer van de staatsdiensten

## 3.1 Selecties en aanwervingen

### 3.1.1 Reglementering

De selecties van het statutair administratief en technisch staatspersoneel worden uitgevoerd door Selor. Sinds 1 januari 2013 geldt dat ook voor het contractueel administratief en technisch staatspersoneel. Voorheen konden de overheidsdiensten, met het akkoord van Selor, zelf selectietesten organiseren als ze iemand bij arbeidsovereenkomst in dienst wilden nemen<sup>24</sup>.

Ook de selectie van de managementfunctie en de staffunctie wordt gedeeltelijk door Selor uitgevoerd.

Bij de selecties van de leidinggevende functie van operationeel directeur en van het wetenschappelijk personeel treedt Selor niet op. De statutaire wetenschappers worden geselecteerd op basis van het oordeel van een jury met interne en externe leden<sup>25</sup>. De contractuele wetenschappers vallen strikt genomen onder het koninklijk besluit dat de tussenkomst van Selor oplegt voor alle staatsaanwervingen via arbeidsovereenkomst<sup>26</sup>, maar in de praktijk is dit besluit niet toepasbaar omdat Selor niet over voldoende expertise beschikt om de specifieke competenties van de wetenschappelijke kandidaten te toetsen en te vergelijken. Op de ministerraad van 25 april 2014 werd een koninklijk besluit aangekondigd waarbij contractuele wetenschappers zouden worden geselecteerd door een commissie van minstens drie leden binnen elke federale wetenschappelijke instelling. Het besluit is er niet gekomen, maar voor het WIV en het CODA zal deze lacune wellicht verdwijnen bij fusie tot Sciensano. Volgens de voorliggende teksten zou het wetenschappelijk personeel worden geselecteerd door een jury opgericht door de raad van bestuur.

### 3.1.2 Vaststellingen

Beide wetenschappelijke instellingen hebben een uitgeschreven procedure voor de aanwerving van hun statutair en contractueel personeel.

De dossiercontrole toonde in de eerste plaats aan dat niet systematisch aparte selectiedossiers worden gearhiveerd. Op de vraag van het Rekenhof om bepaalde selectiedossiers te raadplegen, werden enkel stukken uit de personeelsdossiers voorgelegd.

---

<sup>24</sup> Wijziging van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten door het wijzigend koninklijk besluit van 26 november 2012 (inwerkingtreding 1 januari 2013).

<sup>25</sup> Artikelen 9 tot 15 van het koninklijk besluit van 25 februari 2008 tot vaststelling van het statuut van het wetenschappelijk personeel van de federale wetenschappelijke instellingen.

<sup>26</sup> Koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten.

Het Rekenhof beveelt aan dat voor elke selectie een apart dossier wordt aangelegd met alle nodige verantwoordingsstukken. Dit selectiedossier moet ofwel in het personeelsdossier worden bewaard ofwel moet het personeelsdossier een uitdrukkelijke verwijzing naar het selectiedossier bevatten.

Uit het onderzoek bleek verder dat een betere interne controle nodig is om de objectiviteit en gelijke toegang tot overheidsbetrekkingen te waarborgen en dat meer aandacht moet worden besteed aan de motivering.

In een aantal dossiers werd vastgesteld dat bij de aanwerving van contractuelen de verplichte selectieprocedure via Selor niet werd toegepast<sup>27</sup>. In sommige daarvan waren de betrokken personeelsleden initieel aangeworven op basis van arbeidsovereenkomsten die destijds waren vrijgesteld van de selectieprocedure via Selor (zoals vervangingsovereenkomsten, startbaanovereenkomsten, kortlopende overeenkomsten van maximum drie maanden en overeenkomsten voor schoonmaakpersoneel). Bij het daaropvolgende contract werd evenwel de procedure via Selor niet toegepast.

Hoewel voor contractuele wetenschappers geen selectie via een jury of Selor is opgelegd, moet de arbeidsmarkt toch worden geraadpleegd om het gelijkheidsbeginsel te kunnen respecteren. Het herhaald afsluiten van arbeidsovereenkomsten met al – bij de rechtspersoon – in dienst zijnde wetenschappers wegens “*het dringend karakter en de complexiteit van de functie*” kan als reden niet worden aanvaard.

Verder werden de aanwervingsvoorwaarden soms niet gerespecteerd. Schoonmaakpersoneel werd na verloop van tijd overgeplaatst naar administratieve functies zonder dat een nieuwe selectie werd georganiseerd.

## 3.2 Vaststelling van de bezoldiging

### 3.2.1 Reglementering

Voor de vaststelling van de bezoldiging moeten de staatsdiensten de regelgeving toepassen inzake weddeschalen, valorisatie van “werkelijke diensten” en berekening van de geldelijke anciënniteit, toelagen en vergoedingen.

De geldelijke anciënniteitsregeling van het administratief en technisch personeel van de wetenschappelijke instellingen steunt op de regeling voor het rijkspersoneel. Die van het wetenschappelijk personeel werd vastgelegd in het koninklijk besluit van 25 februari 2008 (geldelijk statuut, zie punt 1.3). Hun anciënniteit bestaat enerzijds uit de diensten verricht bij een openbaar bestuur en anderzijds uit de door de jury erkende wetenschappelijke anciënniteit. Sinds het koninklijk besluit van 25 februari 2008 kan die wetenschappelijke anciënniteit bestaan uit wetenschappelijke ervaring bij een EU-overheidsinstantie of bij een privé-instelling voor zover er voorafgaande wetenschappelijke ervaring werd vereist bij de werving.

### 3.2.2 Vaststellingen

Het Rekenhof stelde vast dat in de gecontroleerde (elektronische of papieren) personeelsdossiers dikwijls geactualiseerde weddefiches met een volledig loopbaanoverzicht

---

<sup>27</sup> Weliswaar konden de aanwervende diensten tot 31 december 2012 met het akkoord van Selor de test zelf organiseren, maar dit gebeurde evenmin.

ontbraken, net als dienststaten en attesten waarmee kan worden nagegaan of de geldelijke anciënniteit eenduidig, coherent en volledig werd vastgesteld. Anciënniteit die enkel gebaseerd is op inlichtingenfiches, het CV of arbeidscontracten kan in de regel niet in aanmerking worden genomen.

Bovendien kan uit de dossiers van de wetenschappelijke personeelsleden vaak niet worden achterhaald welke perioden de jury als wetenschappelijke anciënniteit heeft erkend. Ook kan ervaring van een lager niveau dan master/universiteit niet als wetenschappelijke anciënniteit worden meegerekend.

Ook bij de controle van toelagen en vergoedingen werd een aantal overtredingen van de regelgeving vastgesteld. Zo wordt sinds januari 2015 aan een wetenschapper een premie voor hoofd van een wetenschappelijke dienst betaald hoewel deze functie niet meer wordt uitgeoefend sinds juni 2015. Bovendien wordt de toelage al die tijd volledig uitbetaald, terwijl betrokkene slechts deeltijds werkt. Nog in twee andere dossiers worden mandaten van diensthoofd verder uitgeoefend, hoewel niet meer voldaan is aan de aanstellingsvoorwaarden. In een dossier schakelde de betrokken mandaathouder (tijdelijk) over op een lager tewerkstellingsregime, waardoor het mandaat volgens het statuut (artikel 47/8 van het administratief statuut) van ambtswege had moeten worden beëindigd. Ook hier werd de toelage gedurende de deeltijdse periode integraal uitbetaald. In een ander dossier wordt het mandaat verder uitgeoefend hoewel de mandaattermijn van één jaar al drie jaar verlopen is.

Tot slot stelde het Rekenhof vast dat een competentiepremie ten onrechte retroactief werd toegekend tot vóór de datum van inschrijving voor een gecertificeerde opleiding.

Alle onterecht uitbetaalde bedragen moeten worden teruggevorderd.

### 3.3 Evaluatie

Het WIV en het CODA evalueren het niet-wetenschappelijk personeel van de staatsdienst op basis van de reglementering die geldt voor het federaal openbaar ambt (koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt).

Het Rekenhof stelde vast dat het WIV en het CODA er niet in slagen deze regelgeving na te leven, wat betreft de persoon die als evaluator moet optreden.

Enerzijds kan een personeelslid van de staatsdienst niet worden geëvalueerd door een personeelslid van de rechtspersoon. In de praktijk vindt het evaluatiegesprek daarom plaats in aanwezigheid van de functionele chef<sup>28</sup>, die een personeelslid van de rechtspersoon kan zijn en die alle voorbereidingen van de evaluatie voor zijn rekening neemt, samen met de hiërarchische meerdere van de staatsdienst, om aan de formele vereiste te voldoen.

Anderzijds kan een personeelslid enkel worden geëvalueerd door een evaluator van dezelfde taalrol of door een wettelijk tweetalige<sup>29</sup>. Als de functionele chef tot de andere taalrol behoort en niet wettelijk tweetalig is, moet hij zich bij de evaluatie laten bijstaan door een wettelijk tweetalige. Het probleem op het vlak van de taalwetgeving doet zich vooral voor bij het

<sup>28</sup> Dit is de persoon die een rechtstreekse gezagsrelatie heeft ten aanzien van de geëvalueerde bij het dagelijkse uitoefenen van zijn ambt.

<sup>29</sup> Om 'wettelijk tweetalig' te zijn moet men slagen in een taalexamen artikel 7 of 12, georganiseerd door Selor.



CODA, waar slechts twee wettelijk tweetaligen zijn. Volgens het CODA hebben meerdere personen zich willen inschrijven voor de taalexamens, maar waren de examens volgeboekt. Het CODA lost het probleem voor een deel op door een beroep te doen op wettelijk tweetaligen van het WIV of van de FOD VVVL. Het grote tekort aan wettelijk tweetaligen bij het CODA kan op termijn echter ook de bevordering naar de hogere niveaus belemmeren (niveaus SW<sub>3</sub>, SW<sub>4</sub> en de leidinggevende functies van operationeel directeur).

### 3.4 Vzw Smals

Voor zijn IT-taken doet het WIV een beroep op drie personeelsleden die de vzw Smals ter beschikking stelt. Deze terbeschikkingstellingen worden juridisch geregeld in artikel 17bis van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid. Volgens dat artikel kunnen bepaalde overheidsadministraties zich verenigen in een vzw en personeel van die vereniging via terbeschikkingstelling bij hen tewerkstellen om informaticataken uit te voeren.

Het Rekenhof stelt echter vast dat de personeelsleden die vanuit de vzw Smals ter beschikking worden gesteld van het WIV in de praktijk zowel voor de staatsdienst als voor de rechtspersoon werken. Nochtans is enkel de staatsdienst WIV lid van de vzw Smals en de rechtspersoon niet. De inzet van Smals-gedetacheerden in de rechtspersoon is bijgevolg strijdig met het algemeen verbod op detacheringen vastgelegd in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Het Rekenhof dringt erop aan dat deze situatie wordt rechtgezet bij de toekomstige fusie-instelling.

## HOOFDSTUK 4

# Personeelsbeheer van de rechtspersonen

## 4.1 Rechtspositie van het personeel

De besluiten die de werking van de rechtspersonen regelen<sup>30</sup>, gaan niet in detail in op de rechtspositie van de contractuele personeelsleden van de rechtspersoon. Artikel 9 verwijst voor het CODA naar de toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, terwijl artikel 15 voor het WIV enkel bepaalt dat het personeel wordt aangeworven “*op contract*”. Daarnaast bevatten de besluiten een voor beide instellingen gelijkaardige bepaling voor de weddetoekenning. Voor het WIV bepaalt artikel 15 dat “*...in verband met de wedde, dezelfde weddeschalen worden toegepast als door de Staat bij gelijkaardige functies*”. Voor het CODA luidt artikel 9 dat “*... de commissie de voorwaarden van de betrekkingen (bepaalt), met inachtneming van de weddeschalen door de Staat voor soortgelijke betrekkingen toegekend*”.

Bij gebrek aan een verdere reglementaire omkadering, schakelen de beheerscommissies van het WIV en het CODA het personeel van de rechtspersoon met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur gelijk met het statutaire personeel. Die gelijkschakeling geldt zowel voor het permanent personeel gefinancierd door het eigen vermogen als voor het personeel met externe financiering op langlopende arbeidsovereenkomsten, binnen de perken van de beslissingen van de beheerscommissie of binnen de perken van wat met de contractanten werd bepaald. Enkel voor het extern gefinancierde personeel met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur voor uitvoering van kortlopende arbeidsovereenkomsten geldt de gelijkschakeling niet, wat logisch is.

## 4.2 Toepassingsveld voor contractuele tewerkstelling door de rechtspersoon

De reglementaire mogelijkheid voor de rechtspersonen om contractueel personeel in dienst te nemen, is dubbel. Enerzijds kunnen de beheerscommissies van de rechtspersonen het personeel in dienst nemen dat nodig is voor het “uitvoeren van taken welke toevertrouwd worden aan het Instituut” (WIV) of “voor het beheer van het vermogen” (CODA), hierna *permanent personeel gefinancierd door het eigen vermogen* genoemd. Anderzijds nemen zij het personeel in dienst dat nodig is “voor de uitvoering of de voortzetting van werken voor derden” (WIV) of “voor de uitvoering van de contracten afgesloten met de overheidsdiensten of met particulieren, natuurlijke of rechtspersonen” (CODA), hierna *personeel met externe financiering* genoemd.

Tijdens de audit werd echter vastgesteld dat niet alle aanwervingen binnen dit kader passen.

---

<sup>30</sup> Het koninklijk besluit van 14 oktober 1987 waarbij de rechtspersoonlijkheid aan het WIV voor het beheer van zijn eigen vermogen wordt verleend en het koninklijk besluit van 12 november 1997 tot vaststelling van de werkingsmodaliteiten van de rechtspersoonlijkheid van het CODA.

Eenzijds hebben de rechtspersonen personeelsleden in dienst genomen, louter om de budgettaire of organisatorische beperkingen van een aanwerving bij de staatsdienst op te vangen of te omzeilen. Zo aanvaardt de beheerscommissie van het CODA dat tijdelijke aanwervingen op het eigen vermogen gebeuren om geselecteerd personeel zo snel mogelijk aan het werk te zetten in afwachting van een benoeming bij de staatsdienst, waarvoor de procedures lang zijn en waar het risico wordt gelopen goede kandidaten te verliezen<sup>31</sup>. Bij de bespreking van de begroting 2015 van de rechtspersoon werd ermee ingestemd een reserve aan te leggen om kandidaten die in een statutair aanwervingsproces zitten, maar die ingevolge de vermindering van de personeelsenveloppe van de staatsdienst, voorlopig niet statutair in dienst zullen kunnen worden genomen, alsnog contractueel in dienst te nemen<sup>32</sup>.

Ook bij het WIV vervult de rechtspersoon geregeld de functie van back-up als de middelen van de staatsdienst ontoereikend zijn. Wegens het lopende vervangingsverbod voor staatspersoneel uit besparingsoverwegingen stemde de beheerscommissie ermee in een medewerker van de dienst Kwaliteit van de staatsdienst te vervangen door een contractueel ten laste van de rechtspersoon omdat het hier gaat om een kritische functie<sup>33</sup>. Ook de vervanging van twee directiesecretarissen van operationele directies van de staatsdienst door twee contractuelen ten laste van de rechtspersoon werd goedgekeurd, als de aanwervingen niet mogelijk zouden blijken op het federaal budget<sup>34</sup>.

Anderzijds nemen de rechtspersonen ook personeelsleden in dienst voor cruciale beheersfuncties waarvan het werkterrein de gehele instelling bestrijkt. Zo worden de leidinggevende functies “Hoofd van de financiële diensten vakrichting Overheidsbegroting en Overheidsfinanciën”, en “Head of Human resources Management” bij het CODA en de functie van financieel directeur bij het WIV ingevuld door personeelsleden van de rechtspersoon. Daardoor verschuift het zwaartepunt van de administratieve besluitvorming naar de rechtspersonen. Aangezien de rechtspersonen enkel aan het WIV en het CODA zijn toegevoegd om het eigen vermogen te beheren, hebben de voormelde functies geen plaats in het organogram van de rechtspersoon. Het gaat hier om permanente, organieke functies die tot nader order behoren tot de staatsdienst en die overeenkomstig de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken ook statutair moeten worden ingevuld.

Ten slotte heeft de rechtspersoon van het WIV ook een wetenschappelijk medewerker (werkleider) in dienst genomen om het oncologiecollege van de FOD VVVL wetenschappelijk te ondersteunen. De medewerker oefent zijn permanente adviserende functie uit vanuit de administratieve hoofdzetel van de FOD VVVL als hoofd van de cel “Kwaliteit en patiëntveiligheid” binnen het directoraat-generaal Gezondheidszorg. Het Rekenhof meent dat hier sprake is van een administratieve functie bij de FOD VVVL waarvoor geen beroep kan worden gedaan op de rechtspersoon van het WIV.

---

<sup>31</sup> Beheerscommissie 4 juni 2010.

<sup>32</sup> Beheerscommissie 28 oktober 2014. De beslissing houdt in dat “des budgets ont été prévus temporairement sur la PJ, et dès que le budget se libère à l’État, on opérera un transfert d’enveloppe de la PJ vers l’État”.

<sup>33</sup> Beheerscommissie 16 juli 2014.

<sup>34</sup> Beheerscommissie 23 oktober 2014.

## 4.3 Selecties en aanwervingen

### 4.3.1 Doorlichting van de procedure

De wetenschappelijke instellingen beschikken over een grote autonomie voor het selecteren en in dienst nemen van de contractuele personeelsleden van de rechtspersoon. Zij moeten geen rekening houden met beperkende contractuele wervingsgronden, de personeelsenveloppe die de minister beheert of de selectieregels die gelden voor de staatscontractuelen. Voor de werving van administratief en technisch personeel hoeven ze geen beroep te doen op Selor-reserves.

De instellingen hanteren wel eigen procedureregels om de selecties voor het personeel van de rechtspersoon in goede banen te leiden. Die omvatten, naast de stroomlijning van het administratief proces, ook maatregelen die direct of indirect betrekking hebben op de kwaliteit van de selecties en op de gelijke toegang tot overheidsbetrekkingen, zoals:

- de publicatie van vacatures;
- het opstellen van een functiebeschrijving en functieprofiel;
- de betrokkenheid van meerdere personen in het preselectieproces;
- het afnemen van interviews door een (beperkte) selectiecommissie, minstens samengesteld uit de verantwoordelijke van de directie/dienst/eenheid en een afgevaardigde van de HRM-dienst;
- de mogelijkheid om een beroep te doen op externe selectiebureaus;
- de mogelijkheid om bijkomende tests (waaronder assessments) af te nemen.

De mogelijkheden om een selectiebureau in te schakelen en bijkomende tests af te nemen worden ook regelmatig in de praktijk toegepast.

Hoewel de procedures ongetwijfeld de kwaliteit van de selecties ten goede komen, meent het Rekenhof dat een aantal elementen verder kan worden uitgewerkt.

Met het oog op de gelijke toegang tot overheidsbetrekkingen is het in de eerste plaats aangewezen de vacatures een ruimere bekendheid te geven. Het Rekenhof stelde vast dat de bekendmaking in bepaalde gevallen wordt beperkt tot een kennisgeving in de eigen instelling. Daardoor is er een groter risico op vacatures “op maat”.

Om de objectiviteit van het interview te garanderen, meent het Rekenhof dat de selectiecommissie minimaal uit drie in plaats van twee leden moet bestaan. Daardoor verkleint het risico dat een eventueel subjectief oordeel van één lid doorweegt in de beslissing.

Het Rekenhof heeft verder vastgesteld dat de aanwervingsprocedure onvoldoende ingaat op de motiverings- en verantwoordingsplicht. Noch voor de (eventuele) preselectie, noch voor de uiteindelijke selectie zijn er op dit vlak duidelijke regels. Daardoor kan uit de dossiers zelden worden opgemaakt waarom een kandidaat boven (een) andere(n) wordt verkozen. Die werkwijze vloeit deels voort uit het feit dat de rechtspersoon niet binnen een klassieke overheidscontext werkt en minder affiniteit met publiekrechtelijke verantwoordelijkheden heeft, en deels uit de hoge werklast die met de vele aanwervingen gepaard gaat. Het Rekenhof wijst er niettemin op dat de rechtspersoon deel uitmaakt van de overheid, daardoor de beginselen van behoorlijk bestuur moet naleven en de toewijzing van een arbeidsovereenkomst dus afdoende schriftelijk moet motiveren. Dat de rechtspersoon bij een contractuele aanwerving vergelijkbare arbeidsvoorwaarden aanbiedt als voor statutaire werknemers, vormt een bijkomend argument voor een sluitende motivering. De procedure

moet dan ook worden aangevuld met regels over de motiveringsplicht die garanderen dat elke beslissing wordt gedragen door motieven die in rechte en in feite aanvaardbaar zijn en die blijken uit de beslissing zelf of uit het administratief dossier. Als een beroep wordt gedaan op externe selectiebureaus, moet in de opdracht worden vastgelegd dat het bureau zijn advies uitdrukkelijk moet motiveren en verantwoorden.

Bovendien moet de kennisgeving van de beslissingen aan alle kandidaten (gekozene en niet-gekozenen) worden geregeld (informatieplicht).

#### **4.3.2 Toepassing van de procedure**

De effectieve uitvoering van de procedure werd getoetst in de personeelsdossiers.

Zoals bij de aanwervingen voor de staatsdienst, worden ook bij aanwervingen voor de rechtspersoon nauwelijks aparte selectiedossiers gearhiveerd. Ook hier werden op de vraag van het Rekenhof de selectiedossiers te raadplegen, enkel dossierstukken uit de personeelsdossiers voorgelegd.

Het onderzoek wees uit dat bij de selecties de regels niet steeds werden gevolgd.

Zo bleek in een selectiedossier voor een administratief medewerker (niveau C) dat de kandidaat niet beschikte over het vereiste opleidingsniveau (secundair onderwijs). Ook een kandidaat met een bachelordiploma die niet voldeed aan de diplomavereiste werd in dienst genomen voor een functie in niveau A met weddeschaal A22.

In het dossier voor de aanstelling van een financieel expert voor de ondersteuning van de fusie werd vastgesteld dat er geen personeelsselectie werd georganiseerd. De aanbestedingsprocedure voor die consultancy-opdracht werd afgebroken en de consultant die de rechtspersoon op het oog had, werd rechtstreeks via een arbeidsovereenkomst in dienst genomen. Om deze consultant een verloning te bieden die gelijkwaardig was aan deze die aanvankelijk via de consultancy-opdracht werd voorgesteld, werd betrokkene direct ingeschaald in de klasse A5, die geen wervingsklasse is.

Verder kregen binnen de rechtspersonen sommige personeelsleden opeenvolgende arbeidsovereenkomsten die qua voorwaarden en/of functie-inhoud afweken van de oorspronkelijke overeenkomst, zonder een nieuwe selectieprocedure.

Wat de motivering van de selecties betreft, heeft het Rekenhof vastgesteld dat niet altijd selectieverslagen worden opgemaakt. De selectieverslagen zijn niet in alle gevallen ondertekend of gedateerd. Ze vermelden veelal niet de namen van alle kandidaten. Indien een inhoudelijke motivering wordt gegeven, is deze meestal oppervlakkig. Er worden geen verslagen gemaakt van de interviews en geregeld ontbreken verantwoordingsstukken van bijkomende proeven/assessments of de adviezen van externe selectiebureaus (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, Actiris...). De bewijzen van kennisgeving van al dan niet slagen ontbreken.

### **4.4 Vaststellen van de bezoldiging**

#### **4.4.1 Reglementering**

Zoals hierboven beschreven, moeten de rechtspersonen voor hun contractueel personeel dezelfde weddeschalen toepassen als de Staat bij gelijkaardige functies. Ze zijn gebonden

door zowel de hoogte van de weddeschalen als de regels voor de geldelijke anciënniteit en de toelagen en vergoedingen die gelden voor het staatspersoneel.

#### 4.4.2 Vaststellingen

De dossiercontrole heeft aangetoond dat de rechtspersonen de verplichting om voor hun contractueel personeel dezelfde weddeschalen toe te passen als de Staat bij gelijkaardige functies, soepel interpreteren en toepassen.

In de eerste plaats worden niet altijd de aangewezen weddeschalen toegepast. Hierboven werd al gewezen op de onterechte inschaling van de financieel fusie-expert in klasse A5. Daarnaast werd de gekozen kandidaat voor een betrekking van directiesecretaresse bij de aanwerving in een hogere graad ingeschaald (NA21) dan die aangekondigd in het vacaturebericht. Ook de inschaling van een informaticus-statisticus 10C in de wetenschappelijke weddeschaal SW11 en de omzetting van een wetenschappelijke graad naar een administratieve graad A21 zonder enige vorm van selectie zijn niet mogelijk.

Het Rekenhof stelde meermaals vast dat bewijskrachtige dienststaten ontbraken voor het toekennen van geldelijke anciënniteit. Zo kan anciënniteit die louter gebaseerd is op de inlichtingenfiche of het cv niet zonder meer meegerekend worden. Evenmin kan worden onderhandeld over anciënniteit. Zo kan de ervaring opgedaan als laborant niet worden omgerekend naar wetenschappelijke anciënniteit, of kunnen de prestaties als niet-universitair, die voor twee derden in aanmerking moesten worden genomen, evenmin integraal worden meegerekend.

Omgekeerd werd ook vastgesteld dat anciënniteit opgebouwd tijdens contracten met de POD Wetenschapsbeleid en de WIV-rechtspersoon niet werd meegerekend en dat prestaties als niet-universitair, die voor twee derden in aanmerking moeten worden genomen, evenmin werden meegerekend.

### 4.5 Loopbaanbeslissingen

De beheerscommissies van het WIV en van het CODA gaan, zoals in 4.1 uiteengezet, uit van de gelijkenschakeling van het personeel van de rechtspersoon met een contract van onbepaalde duur met het statutair personeel. De controle van de personeelsdossiers heeft aangetoond dat deze gelijkenschakeling soms verregaand is.

Naast de bevorderingen van een “vlakke loopbaan”, die kunnen worden aanvaard binnen een ruime interpretatie van het begrip “gelijke weddeschalen”, worden geregeld ook personeelsleden van de rechtspersonen bevorderd naar hogere graden of zelfs hogere niveaus na beperkte interne procedures<sup>35</sup>. Het Rekenhof is van oordeel dat deze werkwijze bij een overheidsinstelling enkel kan binnen een statutair kader.

Hetzelfde voorbehoud geldt voor de aanstelling van personeelsleden van de rechtspersonen in hogere functies of als wetenschappelijk diensthoofd.

Bovendien kiest het WIV er geregeld voor deze opgebouwde voordelen te behouden wanneer de betrokken contractuele personeelsleden overschakelen naar een statutaire tewerkstelling

---

<sup>35</sup> Terwijl het hier gaat om nieuwe functies die omwille van het beginsel van de gelijke toegang tot overheidsbetrekkingen aan de mededinging moeten worden onderworpen.

bij de staatsdienst. Deze bevoordeling is moeilijk te verantwoorden tegenover andere kandidaten en personeelsleden, en leidt ook tot onregelmatigheden.

Zo werd in één dossier vastgesteld dat een personeelslid, dat destijds als contractueel binnen de rechtspersoon werd bevorderd tot werkleider, ter gelegenheid van de latere statutaire rekrutering bij de staatsdienst onmiddellijk als werkleider werd aangesteld. Een rechtstreekse aanwerving in deze graad was evenwel slechts mogelijk voor de houders van een doctoraatsdiploma, wat hier niet het geval was<sup>36</sup>.

In twee andere dossiers leidde de aanstelling tot diensthoofd binnen de rechtspersoon tot problemen toen de betrokken wetenschappers later statutair in dienst traden bij de staatsdienst. Ze bleven hun functie als diensthoofd namelijk verder uitoefenen tijdens hun (statutaire) proefperiode. Dat strookt niet met de statutaire rechtspositieregeling. Artikel 47/1 van het koninklijk besluit van 25 februari 2008 (statuut) stelt de functies van diensthoofd enkel open voor bevestigde wetenschappers. De betrokkenen hadden tijdens hun statutaire proefperiode bijgevolg geen recht op de diensthoofdpremie. De diensthoofdpremies werden toch betaald, zelfs door de rechtspersoon en dan nog in de vorm van een eenmalige premie vooraf. Het Rekenhof merkt op dat het geenszins de bedoeling kan zijn dat de rechtspersoon een niet-reglementaire premie toekent aan statutaire personeelsleden van de staatsdienst om de geëigende toezichts- en betalingsinstanties te omzeilen.

#### 4.6 Bursalen

Sinds een aantal jaren kennen de rechtspersonen van het WIV en het CODA doctoraatsbeurzen toe aan universiteitsstudenten die onderzoek doen in materies die tot het bevoegdheidsdomein van de instellingen behoren. Jaarlijks gaat het gezamenlijk om meer dan twintig bursalen of bursaalstudenten die een vergoeding ontvangen van ongeveer 1.800 euro (bruto) op maandbasis. De bursalen worden gefinancierd met de onderzoeksgelden uit fiscale en sociale maatregelen voor wetenschappelijk onderzoek of uit contractuele onderzoeksprogramma's. Op arbeidsrechtelijk vlak worden de bursalen niet als werknemer van de rechtspersonen beschouwd. De rechtsverhoudingen tussen de betrokken partijen (rechtspersoon, universiteit en bursaal) worden dan ook niet vastgelegd in een arbeidsovereenkomst, maar in een zogenaamde bursaalovereenkomst. Op het vlak van de sociale zekerheid worden de bursalen wel als werknemers beschouwd. Zo worden zij opgenomen in de DmfA-aangifte<sup>37</sup> en worden de werkgeversbijdragen betaald door de rechtspersoon. Bovendien brengen de instellingen de bursaalstudenten ook budgettair als personeelsleden in rekening: de bursalen zijn opgenomen in de budgetramingen van de rechtspersonen en de vergoedingen aan de bursalen worden aangerekend als personeelskosten.

De selectieprocedure voor doctoraatsbeurzen en bursalen is niet vastgelegd in enige wettelijke of reglementaire tekst. Evenmin zijn er criteria voor de selectie van beurzen of bepalingen die de bekendmaking van de toegekende beurzen voorschrijven. Deze situatie houdt dan ook een risico in voor de objectiviteit van de selecties, niet alleen ten aanzien van kandidaat-bursalen maar ook ten aanzien van de universiteiten. Dat alles is niet zonder

---

<sup>36</sup> Art.18, §3 van het koninklijk besluit van 21 april 1965 tot vaststelling van het statuut van het wetenschappelijk personeel der wetenschappelijke inrichtingen van de Staat.

<sup>37</sup> De DmfA (Déclaration multifonctionnelle-multifonctionele Aangifte) wordt bij de RSZ ingediend en bevat de loon- en arbeidstijdgegevens van alle werknemers die bij een werkgever tewerkgesteld zijn gedurende een bepaald kwartaal.

belang aangezien het aantal doctoraatsdiploma's mee de financiering van de universiteiten bepaalt.

In twee gevallen bleek dat na het verstrijken van de bursaaltermijn het onderzoek werd voortgezet op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur voor het verder afwerken van het proefschrift. In één van die gevallen volgde deze arbeidsovereenkomst op meerder opeenvolgende contracten van bepaalde en erg korte duur ten laste van een contractueel onderzoeksprogramma van de FOD VVVL, waarbij het niet eenvoudig bleek de taken die betrokkene uitvoerde voor het contract, precies te verantwoorden.

Om de nodige objectiviteit en transparantie bij de toekenning van de doctoraatsbeurzen te waarborgen en het risico op oneigenlijk gebruik ervan te beperken, beveelt het Rekenhof aan de toewijzing van de overeenkomsten, de uitvoering ervan en het toezicht erop te reglementeren.



## HOOFDSTUK 5

# Conclusies en aanbevelingen

### 5.1 Conclusies

Het Rekenhof heeft er in het verleden meermaals op gewezen dat de tweeledige structuur van de wetenschappelijke federale instellingen problemen veroorzaakt in de dagelijkse werking. De huidige audit kan die vaststelling enkel bevestigen. Het gaat daarbij om een “dubbele dualiteit”, met name:

- extern: een gedeelde bestuursbevoegdheid tussen de FOD VVVL en de beide instellingen;
- intern: het naast elkaar bestaan binnen elke instelling van een staatsdienst en een rechtspersoon, die in theorie een afzonderlijke functie hebben, maar in de praktijk sterk verweven zijn.

Het Rekenhof stelde daarom eerder al dat het aangewezen zou zijn om de staatsdiensten los te koppelen van de FOD VVVL en te integreren in de rechtspersoon om zo verzelfstandigde instellingen te creëren. Het plan om één nieuwe wetenschappelijke instelling, Sciensano, op te richten, die de bevoegdheden van de staatsdiensten en rechtspersonen van het WIV en het CODA zou overnemen, zou een aantal van deze problemen kunnen oplossen.

Zo zullen de coördinatieproblemen tussen de Stafdienst P&O van de FOD VVVL en de HRM-diensten van het WIV en het CODA verdwijnen, zowel op het vlak van het beheer en opvolging van personeelsplannen en -enveloppes, als op het vlak van het personeelsbeheer. In de vooropgestelde regeling zou de nieuwe instelling immers een afzonderlijk personeelsplan, los van de FOD VVVL, opstellen en zou het volledige personeelsbeheer van het overgebleven staatspersoneel, inclusief de bezoldiging, bij de instelling gecentraliseerd worden. Dat kan de transparantie en de nodige interne controle enkel ten goede komen.

Het Rekenhof heeft vastgesteld dat de huidige tweeledige structuur meer dan eens aanleiding gaf tot het zoeken naar “pragmatische” oplossingen die in de praktijk tot het gewenste resultaat voor de werking van de instelling zouden leiden. Meermaals werd daarbij de regelgeving zeer ruim geïnterpreteerd of gewoonweg miskend.

Zo gebeurden aanwervingen via de rechtspersoon om de budgettaire of organisatorische beperkingen van een aanwerving via de staatsdienst op te vangen of te omzeilen, of om permanente organieke functies in te vullen die eigenlijk thuishoorden binnen de staatsdienst en bijgevolg statutair hadden moeten worden ingevuld. De oprichting van één nieuwe instelling maakt dergelijke handelwijze overbodig.

Ook de onregelmatigheden bij de selecties van staatspersoneel kunnen verdwijnen. Elk nieuw personeelslid in de fusie-instelling zou immers contractueel worden geworven, waarbij de tussenkomst van Selor uitdrukkelijk zou worden uitgesloten.

Tot slot zullen ook de kunstgrepen om bij de rechtspersoon opgebouwde voordelen te behouden voor personeelsleden die achteraf statutair worden, niet langer nodig zijn.

Daarentegen wijzigt de nieuwe regeling de bezoldigings- en evaluatieregeling voor het overgenomen staatspersoneel niet. De problemen die het Rekenhof heeft vastgesteld met de onterechte toekenning van toelagen en premies en met de persoon die als evaluator kan optreden, blijven dus bestaan.

Hetzelfde geldt voor de vaststellingen in verband met de terbeschikkingstelling van IT-personeelsleden vanuit de vzw Smals bij het WIV.

Omdat de nieuwe instelling enkel nog contractuelen in dienst zal nemen en de bepaling zou blijven bestaan dat ze dezelfde weddeschalen moet toepassen als de Staat bij gelijkaardige functies, blijven ook de volgende vaststellingen bij de rechtspersonen gelden.

De procedure voor de aanwerving van contractueel personeel bevat onvoldoende strikte voorwaarden voor de bekendmaking van vacatures. De ruime mogelijkheid om de bekendmaking te beperken tot een interne kennisgeving in de eigen instelling schept een risico op vacatures “op maat” en op een miskennis van de gelijke toegang tot overheidsbetrekkingen. Daarnaast wordt onvoldoende aandacht besteed aan de motiverings-, verantwoordings- en informatieplicht. Noch voor de preselectie, noch voor de uiteindelijke selectie bestaan daarvoor regels, waardoor het vaak onduidelijk is waarom een kandidaat wordt verkozen boven (een) andere(n). Het ontbreken van gearchiveerde selectiedossiers vergroot dit probleem nog.

Ook het toekennen van opeenvolgende contracten, die qua voorwaarden en/of functie-inhoud afwijken van de oorspronkelijke zonder dat ze het voorwerp zijn van een nieuwe selectieprocedure, gaat in tegen het beginsel van gelijke toegang tot het openbaar ambt.

Voor de bursaalovereenkomsten is de selectieprocedure niet vastgelegd in een wettelijke of reglementaire tekst en bestaan geen selectiecriteria of bepalingen die de bekendmaking van de toegekende beurzen voorschrijven.

De dossiercontrole heeft verder aangetoond dat de rechtspersonen de verplichting om voor hun contractueel personeel dezelfde weddeschalen toe te passen als de Staat bij gelijkaardige functies, ruim interpreteren en toepassen. Ook worden niet altijd de correcte weddeschalen toegepast.

Vaak ontbreken afdoende dienststaten voor het toekennen van anciënniteit. Anciënniteit die enkel gebaseerd is op een verklaring op de inlichtingenfiche of het cv mag niet zonder meer worden meegerekend. Ook het onderhandelen over de anciënniteit is niet aanvaardbaar. Het niet naleven van de anciënniteits- of diplomavorwaarde die in de vacature werd gesteld, miskent de formele wervingsvoorwaarden en schendt bovendien de objectiviteit en de gelijke behandeling van de kandidaten.

Tot slot worden geregeld personeelsleden van de rechtspersonen bevorderd naar hogere graden of zelfs hogere niveaus na beperkte interne procedures, terwijl dat enkel mogelijk is binnen een statutair kader. Hetzelfde geldt voor personeelsleden van de rechtspersonen die in hogere functies of als wetenschappelijk diensthoofd werden aangesteld.

## 5.2 Aanbevelingen

Het initiatief om één overkoepelende wetenschappelijke instelling op te richten, schept zonder twijfel mogelijkheden om te komen tot een beter beheer. Het Rekenhof heeft daar in het verleden trouwens meermaals naar verwezen. Het terechte streven naar een maximale

efficiëntie mag er echter niet toe leiden dat de grenzen van de “openbare dienst” worden opgezocht. Binnen de bevoegdheden van de FOD VVVL vervullen het WIV en het CODA veel taken en opdrachten van groot maatschappelijk belang. Het Rekenhof pleit er dan ook voor dat bij de uitbouw van de nieuwe instelling de nodige aandacht gaat naar de principes van deugdelijk openbaar bestuur. Kernwaarden daarbij zijn openheid en transparantie, objectiviteit, motivering van de bestuurshandelingen, uniforme toepassing van de regelgeving, en een interne controle die de naleving van deze principes garandeert.

De ééngemaakte structuur moet alleszins de nodige kennis van het overheidsstatuut hebben en behouden. De uitdovende regeling voor statutair personeel kan immers nog enkele decennia doorlopen.

Aangezien de nieuwe instelling nog enkel contractueel personeel in dienst zou nemen, zonder de procedures van Selor, beveelt het Rekenhof aan dat de huidige selectieprocedures worden aangevuld met strikte voorwaarden voor de bekendmaking van vacatures, dat voldoende aandacht wordt besteed aan motivering en verantwoording en dat een regeling wordt uitgewerkt voor de archivering van selectiedossiers. Bij opeenvolgende contracten kunnen de arbeidsvoorwaarden en/of functie-inhoud alleen worden veranderd als er een nieuwe selectieprocedure wordt georganiseerd, waarbij de gelijke toegang tot overheidsbetrekkingen wordt gerespecteerd.

Wat de verplichting van de nieuwe instelling betreft om dezelfde weddeschalen toe te passen als de Staat bij gelijkaardige functies, meent het Rekenhof dat de regels voor het bepalen van anciënniteit strikt moeten worden gevolgd. Anciënniteit moet altijd worden toegekend op basis van afdoende bewijskrachtige stukken en er kan niet over worden onderhandeld. Daarenboven moeten steeds de correcte weddeschalen worden toegepast.

Als de nieuwe instelling verder een beroep wenst te doen op IT-personeel van de vzw Smals, beveelt het Rekenhof aan dat ze lid zou worden van de vzw Smals.

Het Rekenhof beveelt ook aan in de nieuwe regeling bepalingen op te nemen over de selectie, toekenning en bekendmaking van bursaalovereenkomsten.

Tot slot wijst het Rekenhof erop dat het (voortaan uitsluitend contractueel) personeel van de nieuwe instelling niet zonder meer aanspraak kan maken op de regelgeving over loopbaanevolutie die van toepassing is op vergelijkbare statutaire personeelsleden. Het beveelt dan ook aan dat de nieuwe regeling duidelijke bepalingen zou bevatten voor het contractuele personeel over loopbaanevolutie en bevorderingsmogelijkheden, zowel op administratief als op geldelijk vlak.

### 5.3 Overzicht van de aanbevelingen

Aanbevelingen		Verwijzing naar het verslag
Aanbevelingen voor de wetgever/regering		
1	Een kader uitwerken voor de centralisatie van het personeelsbeheer bij Sciensano.	2.1
2	Een kader uitwerken voor eigen personeelsplannen bij Sciensano.	2.2
3	Een kader uitwerken voor selectie, toekenning en bekendmaking van bursaalovereenkomsten door Sciensano.	4.6

4	Een kader uitwerken voor loopbaanevolutie en bevorderingsmogelijkheden voor het contractueel personeel van Sciensano.	4.5
Aanbevelingen voor WIV en CODA/ Sciensano		
5	De nodige kennis van het overheidsstatuut in de HR-dienst(en) verzekeren.	3.2 en 3.3
6	Selectieprocedures uitwerken die strikte voorwaarden hanteren voor de bekendmaking van vacatures, de samenstelling van de selectiecommissies en de motivering van wervingsbeslissingen en die ook de archivering van selectiedossiers regelen.	3.1 en 4.3
7	Strikter de verplichting naleven om dezelfde weddeschalen toe te passen als de Staat bij gelijkaardige functies. Dat impliceert zowel het naleven van de regels voor het toekennen van anciënniteit als de regels voor het toepassen van de correcte weddeschalen.	4.4
8	Lid worden van de vzw Smals als een beroep gedaan wordt op IT-personeel dat door deze vzw wordt ter beschikking gesteld.	3.4

Dit verslag is enkel elektronisch beschikbaar en bestaat ook in een Franse versie.

*Ce rapport est disponible uniquement en version électronique et existe également en français.*



**WETTELIJK DEPOT**

D/2017/1128/15

**ADRES**

Rekenhof  
Regentschapsstraat 2  
B-1000 Brussel

**TEL.**

+32 2 551 81 11

**FAX**

+32 2 551 86 22

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