



Rekenhof



Humanresourcesbeheer bij vier federale wetenschappelijke instellingen

Koninklijke Bibliotheek van België, Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België, Koninklijk Museum voor Midden-Afrika, Koninklijke Sterrenwacht van België



Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers
Brussel, mei 2023



Rekenhof

Humanresourcesbeheer bij vier federale wetenschappelijke instellingen

Koninklijke Bibliotheek van België, Koninklijke Musea
voor Schone Kunsten van België, Koninklijk Museum voor Midden-Afrika,
Koninklijke Sterrenwacht van België



Verslag goedgekeurd in de algemene vergadering van het Rekenhof van 3 mei 2023

Humanresourcesbeheer bij vier federale wetenschappelijke instellingen

(KBR, KMSKB, KMMA, KSB)

Het Rekenhof heeft het personeelsbeleid en de personeelsadministratie onderzocht bij vier federale wetenschappelijke instellingen (FWI's): de Koninklijke Bibliotheek van België (KBR), de Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België (KMSKB), het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika (KMMA) en de Koninklijke Sterrenwacht van België (KSB). Deze instellingen hangen administratief af van de POD Wetenschapsbeleid (Belspo), waarmee ze samen het federaal departement Wetenschapsbeleid vormen, en vallen onder het toezicht van de staatssecretaris voor Relance en Strategische Investeringen, belast met Wetenschapsbeleid, toegevoegd aan de minister van Economie en Werk.

De audit ging na hoe de HR-regelgeving en de normen op het vlak van interne beheersing van humanresourcesprocessen werden toegepast.

Belspo in zijn huidige vorm werd opgericht bij koninklijk besluit van 12 december 2002. Het regeerakkoord van 9 oktober 2014 voorzag in een hervorming van het federaal departement Wetenschapsbeleid, met de afschaffing van Belspo en een verzelfstandiging van de FWI's. Dit leidde ertoe dat een groot aantal leidinggevende functies, zowel bij Belspo als bij de FWI's niet (meer) of alleen ad interim werd ingevuld. Er ontstond ook stuurloosheid op strategisch vlak.

Eind 2018 werd duidelijk dat de hervorming, waartoe voornamelijk in 2017 pogingen werden ondernomen, niet zou kunnen worden gerealiseerd. Vanaf eind 2020 werd een nieuwe start genomen met de opmaak van een nieuw strategisch plan 2022-2024 waarbij Belspo blijft bestaan.

Pas sinds februari 2022 is de voorzitter van het directiecomité van Belspo definitief aangesteld. In maart 2023 kondigde de staatssecretaris aan dat vijf van de zeven algemeen directeurs van de FWI's werden aangesteld. Het strategisch plan moet nu verder worden uitgewerkt in strategische en operationele acties voor elke FWI. Ook het organogram van het federaal departement Wetenschapsbeleid moet worden bijgewerkt met de algemeen directeurs, operationeel directeurs en directeurs ondersteunende diensten van de FWI's.

De herziening van het koninklijk besluit van 1 februari 2000 tot vaststelling van de organieke voorschriften voor het beheer van de FWI's was al aan de gang in 2020, maar zou pas in werking treden nadat alle algemeen directeurs van de FWI's waren aangesteld. Ook de bepalingen over het statuut van het wetenschappelijke en het leidinggevende personeel van de FWI's waren intussen al aan herziening toe. Tot nu toe zijn er echter nog geen wijzigingen in de reglementaire teksten over de FWI's aangebracht. Het is niet duidelijk hoe ver het staat met deze reglementaire herzieningen, welke richting ze uitgaan en of ze impact zullen hebben op de verdere aanstelling van leidinggevende mandaatfuncties.

Het Rekenhof stelde vast dat vooral bij de KSB en de KBR de HR-dienst onderbemand was zodat niet alle elementaire taken kunnen worden uitgevoerd zonder bijkomende hulp. Een strategische personeelsplanning en een onderbouwde werklastmeting moeten ervoor zorgen dat de HR-diensten permanent voldoende bemand zijn.

Wat de personeelsaanwervingen betreft, stelde het Rekenhof vast dat de KMSKB en de KSB geen informatie over de personeelsplanning en de aanpassingen ervan publiceren op hun intranet.

De FWI's moeten de norm van 3 % jongeren in hun personeelsbestand respecteren. Zodra die norm is bereikt, mogen geen startbaanovereenkomsten meer gesloten worden. Voorts kunnen ze enkel contractuele personeelsleden aanwerven als er een uitzonderingsgrond is op het principe van de statutaire aanwerving. Ze doen dat echter ook vaak als er geen uitzonderingsgrond is en verwijzen daarvoor doorgaans naar de lange selectieprocedures via het DG Rekrutering en Ontwikkeling (R&O) van de FOD BOSA. De minister van Ambtenarenzaken heeft recent echter maatregelen genomen om de selectie- en aanwervingsprocedures te versnellen, waaronder de invoering van de doorlopende selectie. Deze selectievorm zou bijvoorbeeld gehanteerd kunnen worden voor de bewakingsopdrachten van de musea.

Bij contractuele aanstellingen in een nieuwe functie werd niet altijd het bewijs geleverd dat er een selectieprocedure had plaatsgevonden. Voor een nieuwe functie is een beroep op de mededinging op basis van een functiebeschrijving en een competentieprofiel nochtans vereist.

Het aantal consultants dat gecertificeerd is door het DG R&O van de FOD BOSA moet worden verhoogd, zodat de FWI's zelfstandig selecties kunnen uitvoeren.

De loonadministratie en het personeelsbeheer is sinds juni 2019 in handen van het DG PersoPoint van de FOD BOSA. Belpo en de FWI's geven echter aan dat die dienst niet altijd betrouwbaar functioneert.

Wat de voorafgaande geldelijke anciënniteit betreft, stelt het Rekenhof vast dat de FWI's die soms vaststellen op basis van andere documenten dan dienststaten of attesten van vorige werkgevers, of dat die documenten niet alle noodzakelijke gegevens bevatten om de geldelijke anciënniteit te kunnen bepalen. De KMSKB en het KMMA van hun kant moeten de toekenning van de voorafgaande geldelijke anciënniteit voor contractuele wetenschappers in overeenstemming brengen met de regelgeving.

Aan twee algemeen directeurs van een FWI werd op basis van hun waarnemende functie een directiepremie toegekend voor meer dan drie jaar, terwijl de reglementaire maximumduur één jaar is. De terugvordering van het te veel betaalde bedrag werd door PersoPoint 'on hold' gezet. Volgens PersoPoint zou de minister van Ambtenarenzaken daarvoor een definitieve oplossing uitwerken.

Interne communicatieproblemen binnen de FWI's moeten worden vermeden door een duidelijke besluitvorming en het communiceren van de notulen van de directieraad aan het personeel. Er moet ook meer gestreefd worden naar goed opgeleid personeel. In elke FWI moet, zoals de regelgeving voorschrijft, per taalrol een opleidingsdirecteur met geschiktheidsbrevet worden aangesteld, die opleidingsplannen opstelt en uitvoert voor het volledige personeel, en de stagiairs begeleidt en evalueert. In de opleidingsplannen moeten ook managementvaardigheden voor leidinggevenden aan bod komen.

Onderzoek door Belspo, in samenwerking met een consultant, gaf aan dat er nood is aan een betere juridische ondersteuning van de FWI's. De FWI's geven zelf aan dat zij willen beschikken over een jurist. De juridische ondersteuning door Belspo kan dan eventueel worden afgebouwd.

Slechts bij één FWI bestaat er sinds 2015 één functie van vertrouwenspersoon integriteit. Nochtans moet elke FWI reglementair beschikken over een Nederlandstalige én een Franstalige vertrouwenspersoon integriteit. De FOD BOSA moet daartoe de nodige selectieprocedures organiseren.

De HR-diensten van de FWI's moeten de 'deontologische code voor assessoren' laten dateren en ondertekenen door de voorzitter en alle leden van de selectiejury voordat een selectieprocedure wordt opgestart. Ook het pv van de selectie moet door alle juryleden worden ondertekend.

In enkele personeelsdossiers van de KBR, de KMSKB en de KSB ontbraken tot slot administratieve documenten (selectiedocumenten, arbeidscontracten, dienststaten vorige werkgevers, besluiten) die een impact hebben op de administratieve en geldelijke loopbaan van het betrokken personeelslid.

Hoofdstuk 1

Inleiding	9
1.1 Context	9
1.2 Personeel, personeelsbudget en -regelgeving	11
1.3 Onderzoeksthema en onderzoeksvragen	12
1.4 Onderzoeksmethode	13
1.5 Onderzoekverloop	14

Hoofdstuk 2

Organisatiestructuur van het departement Wetenschapsbeleid: Belspo en de FWI's	15
2.1 Organogram van het departement Wetenschapsbeleid	15
2.2 Beheersorganen	15
2.3 Leidinggevende functies binnen de FWI's	16
2.4 Niet-gerealiseerde hervorming en aanpassing strategische planning	19

Hoofdstuk 3

HR-beheer van de FWI's	22
3.1 Personeelsbestand	22
3.2 Personeelsbezetting van de HR-diensten	23
3.3 Toetreding tot PersoPoint (FOD BOSa)	24
3.4 Ondersteuning door Belspo en de FOD BOSa	24
3.4.1 Ondersteuning door Belspo	24
3.4.2 Ondersteuning door de FOD BOSa	25
3.4.3 Evaluatie van de ondersteuning door de HR-diensten	25

Hoofdstuk 4

Auditbevindingen	27
4.1 Aanwerving van personeel	27
4.1.1 Personeelsplanning	27
4.1.2 Selecties en aanwervingen	28
4.1.3 Bevindingen met betrekking tot aanwervingen	30
4.2 Vaststelling en betaling van de bezoldiging	33
4.2.1 Monitoring van de loopbaangegevens en de bezoldiging met het oog op de instap in de nieuwe loonmotor (PersoPay)	33
4.2.2 Impact van de masterdata op de bezoldiging	34
4.2.3 Impact van de werktijd op de bezoldiging	34
4.2.4 Impact van de evaluatie op de bezoldiging	35
4.2.5 Bevindingen met betrekking tot de weddevaststelling	36
4.2.6 Bevindingen met betrekking tot toelagen, vergoedingen en premies	37
4.3 Elementen van interne beheersing	38
4.3.2 HR-procedures	38
4.3.3 Vorming van het personeel	39
4.3.4 Juridische ondersteuning van de FWI's	39
4.3.5 Integriteitsbeleid en deontologisch kader	40
4.3.6 Beheer van de personeelsdossiers	41

Hoofdstuk 5

Conclusies en aanbevelingen

42

5.1 Conclusies

42

5.2 Aanbevelingen

44

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Context

Het Rekenhof heeft het personeelsbeleid en de personeelsadministratie onderzocht bij enkele federale wetenschappelijke instellingen (FWI's).

Tien FWI's ressorteren onder de staatssecretaris voor Relance en Strategische Investeringen, belast met Wetenschapsbeleid, toegevoegd aan de minister van Economie en Werk¹. Ze zijn gegroepeerd in vier polen op basis van verwante opdrachten binnen een beleidsdomein:

Pool 'Ruimte'

- Koninklijk Meteorologisch Instituut van België (KMI)
- Koninklijk Belgisch Instituut voor Ruimte-aëronomie (BIRA)
- Koninklijke Sterrenwacht van België (KSB)

Pool 'Natuur'

- Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen (KBIN)
- Koninklijk Museum voor Midden-Afrika (KMMA)

Pool 'Kunst'

- Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis (KMKG)
- Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium (KIK)
- Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België (KMSKB)

Pool 'Documentatie'

- Rijksarchief in België (RA)
- Koninklijke Bibliotheek van België (KBR)

De regelgeving omschrijft de opdrachten van de FWI's als volgt: *“De federale wetenschappelijke instellingen vervullen in hun geheel of gedeeltelijk opdrachten inzake wetenschappelijk onderzoek, wetenschappelijke expertise, experimentele ontwikkeling, bewaring en valorisatie van hun patrimonium of dienstverlening aan derden en dat meer in het bijzonder ten bate van de Belgische onderzoeksgemeenschap in haar geheel. Zij vervullen ook dienstverlenende taken die aan die opdrachten zijn verbonden.”*² De specifieke opdrachten en taken van de tien FWI's worden beschreven in de koninklijke besluiten betreffende hun oprichting en/of opdracht.

De FWI's hebben het statuut van administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie (ADBA) en hebben daardoor een grote inhoudelijke en sinds 2018 ook boekhoudkundige autonomie. Administratief hangen ze af van de programmatorische federale overheidsdienst (POD)

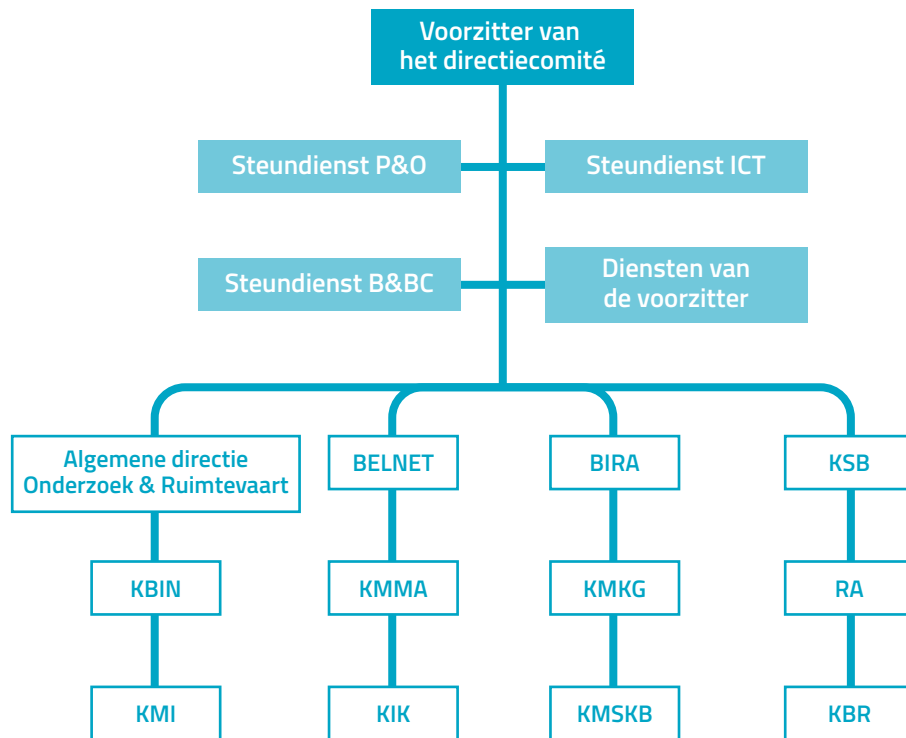
¹ Naast deze tien instellingen zijn er nog wetenschappelijke instellingen die afhangen van een andere minister, zoals het *War Heritage Institute* (Defensie), Sciensano (Volksgezondheid) ...

² Koninklijk besluit van 20 april 1965 tot vaststelling van het organiek statuut van de federale wetenschappelijke instellingen, artikel 1.

Wetenschapsbeleid (hierna: Belspo)³, die onder meer zorgt voor “de ondersteuning van de FWI’s bij hun administratief, financieel en materieel beheer en de coördinatie en valorisatie van hun onderzoeksactiviteiten en van hun wetenschappelijke openbare dienstverlening”⁴.

Vereenvoudigd kan het organogram van het departement Wetenschapsbeleid als volgt worden weergegeven:

Figuur 1 – Organogram departement Wetenschapsbeleid (Belspo en de FWI’s)



Bron: Rekenhof

Het organiek statuut en de organieke beheersvoorschriften van de FWI’s worden respectievelijk geregeld door:

- het koninklijk besluit van 20 april 1965 tot vaststelling van het organiek statuut van de federale wetenschappelijke instellingen;
- het koninklijk besluit van 1 februari 2000 tot vaststelling van de organieke voorschriften voor het financieel en materieel beheer van de wetenschappelijke instellingen van de Staat, die ressorteren onder de minister tot wiens bevoegdheid het Wetenschapsbeleid behoort, als staatsdiensten met afzonderlijk beheer.

Dit koninklijk besluit zou momenteel worden herwerkt maar de herwerking zou pas in werking treden nadat een nieuwe voorzitter van het directiecomité van Belspo en nieuwe algemeen directeurs officieel in functie getreden zijn.

³ Belspo bestaat uit de voorzitter van het directiecomité en zijn diensten, de algemene directie Onderzoek en Ruimtevaart, die de opdracht van Belspo uitvoert, drie steundiensten en (de ADBA) BELNET, het Belgische onderzoeksnetwerk voor het hoger onderwijs, onderzoekscentra en overheidsdiensten.

⁴ De opdracht van Belspo is in het koninklijk besluit van 12 december 2002 houdende oprichting van de Programmatorische Federale Overheidsdienst Wetenschapsbeleid als volgt vastgelegd: “de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het federale wetenschapsbeleid, in opdracht van de Regering en ter ondersteuning van de bevoegdheden van de federale overheid”.

Elke FWI wordt bestuurd door een beheerscommissie en een ordonnateur, dit is de algemeen directeur van de FWI. Hun bevoegdheden werden sinds 1 januari 2018 uitgebreid⁵.

1.2 Personeel, personeelsbudget en -regelgeving

Op 31 december 2021 werkten bij de tien FWI's 2094 personeelsleden (VTE). Sinds eind 2011 was dat aantal gedaald van 2168 tot 2045 eind 2019; sindsdien is er opnieuw een toename met 49 VTE tot 2094 VTE eind 2021.

Er is statutair en contractueel wetenschappelijk personeel, statutair en contractueel administratief en technisch personeel, en daarnaast ook studenten en (eventueel) vrijwilligers⁶. Sommige instellingen hebben ook doctoraatsstudenten en wetenschappelijke stagiairs in dienst.

Het aandeel contractuele tewerkstelling bij de FWI's ligt hoog: het steeg de laatste tien jaar van 58 % tot 62,9 %. In het federaal administratief openbaar ambt⁷ (waar de tien FWI's 3,5 % van uitmaken) ligt dat aandeel maar op 18,4 %⁸.

Het personeelsbudget van de FWI's ten laste van de federale overheid bedraagt ongeveer 125,3 miljoen euro⁹.

5 Op 1 januari 2018 is de wet van 22 mei 2003 houdende de begroting en de comptabiliteit van de federale Staat voor de FWI's in werking getreden. De personeelskredieten voor de FWI's in de begroting van Belspo werden overgeheveld naar de dotaties van de FWI's. De beheerscommissie en de ordonnateur van elke FWI zijn nu bevoegd voor de volledige eigen personeelsveloppe.

6 Het gaat om vrijwilligers, beheerd door vzw's die door de FWI erkend zijn met toepassing van het koninklijk besluit van 13 maart 2008 tot uitvoering van artikel 423 van de programmawet van 24 december 2002. Zowel de KBR als de KMSKB werken met vrijwilligers.

7 Bedoeld zijn de organisaties vermeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993. Dit zijn de FOD's en POD's en de instellingen die ervan afhankelijk zijn (zoals de FWI's), het ministerie van Defensie, de meeste federale instellingen van openbaar nut, de openbare instellingen van sociale zekerheid en de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie.

8 Dit aandeel daalde in de laatste tien jaar nog van 22,1 % tot 18,4 %. Bron: Infocenter.

9 Initiële begroting 2022 van de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie – sectie o. Sectie o van de begroting omvat het personeel gefinancierd door de dotatie en sectie 1 het personeel gefinancierd door de eigen middelen. De secties 2 en 3 omvatten het personeel dat wordt aangeworven voor wetenschappelijke projecten met diverse externe financiering. De grote meerderheid van deze personeelsleden heeft een wetenschappelijk profiel.

De volgende regelgeving is van toepassing op het personeel van de FWI's:

Funcities	Regelgeving
Management-, staf- en leidinggevende functies	<ul style="list-style-type: none"> Koninklijk besluit van 13 april 2008 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management-, staf- en leidinggevende functies in de federale wetenschappelijke instellingen
Wetenschappelijk personeel	<ul style="list-style-type: none"> 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 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
Administratief en technisch personeel	<ul style="list-style-type: none"> Koninklijk besluit van 30 april 1999 tot vaststelling van het statuut van het administratief en technisch personeel van de wetenschappelijke instellingen van de Staat Koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten Koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van het personeel van het federaal openbaar ambt

1.3 Onderzoeksthema en onderzoeksvragen

Het Rekenhof heeft het personeelsbeleid en de personeelsadministratie onderzocht bij vier FWI's: de KBR, de KMSKB, het KMMA en de KSB, die elk behoren tot een verschillende pool.

De audit ging de toepassing na van de HR-regelgeving en van de normen op het vlak van interne beheersing van humanresourcesprocessen. Het Rekenhof onderzocht in welke mate deze FWI's de personeelscyclus beheersen: het ging na of die instellingen over een degelijke organisatie en interne beheersing beschikken om zich in te dekken tegen risico's op inefficiëntie en inbreuken op de regelgeving, de beginselen van behoorlijk bestuur of de deontologische code (zie [punt 4.3.5](#)).

De volgende personeelsprocessen werden doorgelicht:

- de personeelsplanning en de aanwerving van personeel (zie [punt 4.1](#));
- de opvolging van de prestaties (inclusief evaluatie en vorming) en de vaststelling en betaling van de bezoldiging (weden, toelagen en vergoedingen) (zie [punt 4.2](#));
- de loopbaanbeslissingen (bevorderingen, toekenning van hogere functies en mandaatfuncties, mobiliteit en overplaatsingen, terbeschikkingstellingen en overgang van contractueel naar vastbenoemd personeel¹⁰) (zie [punt 4.2.6](#)).

¹⁰ Contractuele personeelsleden kunnen vastbenoemd worden als ze slagen in een statutair examen georganiseerd door een federale organisatie (in samenwerking met het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA (Selor). Wat mobiliteit en overplaatsingen, terbeschikkingstellingen en overgang van contractueel naar vastbenoemd personeel betreft, stelde het Rekenhof geen bijzondere problemen vast. Die punten komen daarom verderop niet meer aan bod.

De personeelsbeslissingen werden bovendien getoetst aan de opmerkingen en aanbevelingen uit een vorige HR-audit van het Rekenhof bij vier andere FWI's¹¹. Aan de meeste opmerkingen uit die audit is intussen tegemoetgekomen.

Tot slot bekeek het Rekenhof het personeelsbeleid in het ruimere kader van de hervormingsplannen van het departement Wetenschapsbeleid, zoals opgenomen in de regeerakkoorden van 2014 en 2020, en maakte van die plannen een stand van zaken op (zie [hoofdstuk 2](#)).

1.4 Onderzoeksmethode

Na een analyse van de personeelsregelgeving had een inleidend gesprek plaats met de stafdirecteur P&O van Belspo, bij wie ook algemene documentatie werd opgevraagd (voor alle FWI's en specifiek voor de vier geauditeerden, zoals personeelslijsten, personeelsplannen, selectieprocedures). Ook de notulen van het directiecomité van de POD en van de beheerscommissies van de FWI's (laatste drie jaar) werden onderzocht.

Vervolgens gebeurde een controle ter plaatse bij de vier FWI's. In elke instelling lichtte het Rekenhof de audit toe in een kick-offvergadering en vroeg het verdere specifieke documentatie op. Er werd bij elk van de vier FWI's een interview gehouden over de personeelscyclus op basis van een uitgebreide, vooraf voorgelegde vragenlijst. Telkens werden de notulen van de directieraad van de laatste drie jaren doorgenomen en werden detailtesten op personeels-, aanwervings- en bevorderingsdossiers uitgevoerd, waarvan de bevindingen voor commentaar werden voorgelegd aan de HR-dienst.

Het verslag van de bevindingen werd voor commentaar aan de HR-verantwoordelijken van Belspo, de KBR, de KMSKB, het KMMA en de KSB gezonden. Met die commentaar werd in dit ontwerpverslag rekening gehouden.

¹¹ In deze audit werden het KMI, het KBIN, de KMKG en het RA onderzocht. Rekenhof, "Humanresourcesbeheer bij federale wetenschappelijke instellingen", *169° Boek, Volume I – Commentaar*, Brussel, december 2012, p. 472-480, www.rekenhof.be.

1.5 Onderzoekverloop

18 augustus 2021	Aankondiging van de audit bij de staatssecretaris voor Relance en Strategische Investerings, belast met Wetenschapsbeleid, de voorzitter van het directiecomité a.i. van Belpo en de algemeen directeurs van de KBR, de KMSKB, het KMMA en de KSB
Oktober 2021–juli 2022	Uitvoering van de audit
25 januari 2023	Verzending van het ontwerpverslag aan de staatssecretaris voor Relance en Strategische Investerings, belast met Wetenschapsbeleid, de voorzitter van het directiecomité van Belpo en de algemeen directeurs van de KBR, de KMSKB, het KMMA en de KSB
3 tot 10 maart 2023	Ontvangst van e-mails met de antwoorden van de vier geauditeerde instellingen De bevoegde staatssecretaris en de voorzitter van Belpo hebben niet gereageerd op het ontwerpverslag

Hoofdstuk 2

Organisatiestructuur van het departement Wetenschapsbeleid: Belspo en de FWI's

2.1 Organogram van het departement Wetenschapsbeleid

In dit hoofdstuk gaat het Rekenhof in op de hervormingsplannen van het departement Wetenschapsbeleid zoals die waren opgenomen in de regeerakkoorden van 2014 en 2020, en maakte het daarvan een stand van zaken op ([punt 2.4](#)), met onder meer aandacht voor de niet-ingevulde leidinggevende functie ([punt 2.3](#)).

Een illustratie van de onzekerheid die de aanslepende hervormingsplannen veroorzaken is te vinden in de organisatiestructuur en het organogram op [de website van Belspo](#). Daarin worden de FWI's aangeduid als tien afzonderlijke algemene directies van Belspo, naast de algemene directie Onderzoek en Toepassingen. Belspo geeft nochtans zelf aan dat het juridisch-technisch niet correct is de FWI's als algemene directies van de POD te beschouwen, aangezien ze een eigen *sui generis* statuut hebben als FWI (zie [punt 1.1](#)). In het nieuwe strategisch plan 2022-2024, dat eveneens op de website van Belspo staat, staat in het organogram alleen 'Onderzoek en Ruimtevaart' aangeduid als algemene directie, de FWI's niet meer.

Zoals Belspo zelf aangeeft, kunnen de FWI's niet beschouwd worden als algemene directies van Belspo. De organisatiestructuur en het organogram op de website van Belspo moeten dan ook worden aangepast.

2.2 Beheersorganen

Belspo wordt geleid door een directiecomité. Tussen april 2015 en december 2021 was er geen voorzitter van het directiecomité aangesteld, of functioneerde het onder leiding van een voorzitter ad interim. Pas begin 2022 is er een nieuwe voorzitter benoemd¹².

De FWI's hebben elk een beheerscommissie die belast is met het financieel en materieel beheer. De beheerscommissies van de FWI's die tot dezelfde pool behoren (zie [punt 1.1](#)) hebben dezelfde samenstelling¹³. De vergaderingen worden per pool georganiseerd, waarbij in de agenda een onderscheid wordt gemaakt tussen een algemeen gedeelte (gezamenlijke agendapunten voor alle instellingen van de pool) en een gedeelte per FWI.

¹² Koninklijk besluit van 14 januari 2022 tot benoeming van de heer Arnaud Vajda tot voorzitter van het directiecomité van de POD Wetenschapsbeleid (met ingang van 1 februari 2022).

¹³ Tot de stemgerechtigde leden van de beheerscommissie behoren de hoofden van de instellingen die tot dezelfde pool behoren, twee personeelsleden van de POD Wetenschapsbeleid onder wie ten minste een ambtenaar-generaal, en vier leden die geen deel uitmaken of uitgemaakt hebben van het personeel van de instellingen noch van de POD. Één van de twee personeelsleden van de POD wordt als voorzitter aangewezen.

Naast een beheerscommissie heeft elke FWI ook een directieraad. Die wordt voorgezeten door de algemeen directeur en bestaat verder uit operationele directeurs en de directeur ondersteunende diensten (zie [punt 2.3](#)). De directieraad staat de algemeen directeur bij in het dagelijks beheer van de instelling. De tien algemeen directeurs zetelen als volwaardig en stemgerechtigd lid in het directiecomité van Belspo.

In elke FWI is er naast de directieraad nog een wetenschappelijke raad, een jury en een aankoopcommissie. De jury selecteert, bevordert en evalueert de leden van het wetenschappelijk personeel.

2.3 Leidinggevende functies binnen de FWI's

Niet-ingevulde directiefuncties

De FWI's hebben een algemene directie, operationele directies en een ondersteunende dienst. De organogrammen van de FWI's worden vastgelegd door de bevoegde minister op voorstel van de algemeen directeur, na een met redenen omkleed advies van de wetenschappelijke raad¹⁴. De aanduiding en de uitoefening van de management-, staf- en leidinggevende functies in de FWI's wordt geregeld door het koninklijk besluit van 13 april 2008.

Zes functies van algemeen directeur waren niet ingevuld, de betrokken FWI's functioneerden al lange tijd onder leiding van een waarnemend directeur. Voor de definitieve aanstellingen werd gewacht op de aanstelling van een nieuwe voorzitter van het directiecomité. In het Belgisch Staatsblad van 6 mei 2022 werden uiteindelijk zeven vacatures van algemeen directeur gepubliceerd¹⁵. Op 13 maart 2023 kondigde de staatssecretaris voor Relance en Strategische Investeringen, belast met Wetenschapsbeleid aan dat vijf algemeen directeurs werden aangesteld, met name voor de KBR, het KMI, het KIK, het KBIN en het KMMA. De selectieprocedures voor het KMKG en het BIRA waren nog aan de gang.

Ook een groot aantal functies van operationeel directeur of directeur ondersteunende diensten is niet ingevuld. Alleen de KMSKB hebben sinds 1 mei 2021 een volledig ingevuld organogram. Voor de andere FWI's is de situatie als volgt:

¹⁴ Artikel 4bis van het koninklijk besluit van 20 april 1965 tot vaststelling van het organiek statuut van de federale wetenschappelijke instellingen.

¹⁵ Het gaat om vacatures voor de KBR, het BIRA, het KMI, het KIK, het KBIN en het KMKG, waarvoor er een waarnemend algemeen directeur is en voor het KMMA, waarvoor de algemeen directeur (al enige tijd) pensioengerechtigd is. Vooraf werden, zoals de regelgeving voorschrijft, nieuwe functiebeschrijvingen opgemaakt en na advies van de wetenschappelijke jury werden de functies gewogen door het wegingscomité van de FOD BOSA.

Tabel 1 – Niet-ingevulde directiefuncties bij de tien FWI's

	Operationeel directeur niet ingevuld	Ondersteunend directeur niet ingevuld	Algemeen directeur niet ingevuld
KBIN	2/4		
KBR	1/2		
RA	3/4		
KMMA	1/2*	1/1	
KSB, BIRA, KIK en KMI	4/4	1/1	1/4
KMKG	2/2	1/1	1/1

* De aangestelde operationeel directeur is echter ter beschikking gesteld aan het KMKG als waarnemend algemeen directeur.

Bron: *Organogrammen van de FWI, zoals meegedeeld door Belspo*

De HR-diensten van de FWI's geven aan dat Belspo vanaf 2017 de aanstelling van nieuwe directeurs afraaide wegens de hervormingsplannen voor Belspo en de FWI's en de mogelijke herziening van de organogrammen van de FWI's (zie [punt 2.4](#) hierna). Belspo verkoos te wachten tot de functies van algemeen directeur definitief zouden zijn ingevuld, vooraleer een selectieprocedure voor operationeel directeurs op te starten. De zeer lange duur van dergelijke selectieprocedures – tot twee jaar – is een bijkomende reden waarom de FWI's niet geneigd waren tot de aanstelling van operationeel directeurs. Bovendien geven de FWI's aan dat de gestage afname van de personeelskredieten van 2015 tot 2018 ertoe bijdroeg dat ze geen haast maakten met de aanstelling van nieuwe directeurs¹⁶.

Nieuwe wetenschappelijke functies vanaf 2012

Sinds 2012 kunnen wetenschappelijke personeelsleden bij mandaat worden aangesteld in de nieuwe functies 'hoofd van een wetenschappelijke dienst' en 'hoofd van een wetenschappelijk programma'¹⁷. De titularissen van dergelijke functies vallen onder het gezag van de algemeen directeur of van de betrokken operationeel directeur. Ze worden voor maximum zes jaar aangesteld en krijgen tijdens het mandaat een premie¹⁸. Zo werden vanaf 2014 in het KMMA twaalf titularissen aangesteld en (voornamelijk) vanaf 2015 in de KSB zes titularissen, telkens na de openstelling van vacatures en een selectie van kandidaten¹⁹. Aangezien de mandaten van rechtswege aflopen, zijn ze in theorie geëindigd op 31 december 2019 (KMMA) of 31 december 2020 (KSB). Nochtans

¹⁶ In de notificaties bij de initiële begroting 2015 heeft de ministerraad van 15 oktober 2014 beslist een lineaire besparing op de personeelskredieten toe te passen van 4 % in 2015 en van telkens 2 % van 2016 tot 2019. Uit het antwoord van de minister van Ambtenarenzaken op een parlementaire vraag blijkt dat van 2018 tot 2020 de personeelskredieten van de tien FWI's opnieuw stegen (van 123,2 miljoen euro naar 124,8 miljoen euro). *Parl. St. Kamer*, 31 maart 2021, [QRVA55 045](#), p. 200 (vr. nr. 122 S. Goethals).

¹⁷ Invoeging van een hoofdstuk Vbis – de artikelen 47/1 tot 47/9 – in het koninklijk besluit van 25 februari 2008 tot vaststelling van het statuut van het wetenschappelijk personeel van de federale wetenschappelijke instellingen door het koninklijk besluit van 12 juni 2012. Volgens het Verslag aan de Koning bij het koninklijk besluit van 12 juni 2012 komt de regering daarmee een eerdere verbintenis na om een 'tussenliggende' leidinggevende functie te creëren. De vroegere leidinggevende functies van departementshoofd en afdelingshoofd werden immers vervangen door één functie van operationeel directeur. De opname van de titularissen van die functies in de directie-organen werd niet opportuun geacht. Zij werden daarom ingepast in het statuut en niet in het koninklijk besluit van 13 april 2008 over de leidinggevende functies.

¹⁸ De premie bedraagt 5.000 of 8.000 euro per jaar, naargelang van het gewicht van de te leiden dienst of het te beheren programma.

¹⁹ De KBR en de KMSKB stelden niemand aan in dergelijke functies.

zijn de meeste betrokkenen ze verder blijven uitoefenen, met toekenning van de premie. Voor die functies werden ook geen nieuwe vacatures opengesteld.

Belspo merkt hierbij op dat het niet aangewezen was de uitoefening van die functies te beëindigen en nieuwe vacatures uit te schrijven, in eerste instantie wegens de coronacrisis die 'extreme standvastigheid van bestuur' vereiste. Bovendien werd al enige tijd een hervorming van de wetenschappelijke mandaten in het vooruitzicht gesteld, inbegrepen de mandaten voor hoofd van een wetenschappelijke dienst of een wetenschappelijk programma (zie daarover [punt 2.4](#) hierna). Nieuwe vacatures en mandaten leken gezien de aangekondigde hervorming dan ook niet aangewezen.

De regelgeving bepaalt ook dat een wetenschappelijk diensthoofd of programmahoofd de directieraad elk jaar een activiteitenverslag bezorgt, dat de raad vervolgens analyseert. Het Rekenhof vond in de notulen van de directieraden geen aanwijzingen dat dergelijke analyses plaatsvonden. Volgens Belspo worden die activiteitenverslagen wel degelijk opgemaakt en geanalyseerd door de raad. Ze komen echter alleen op de agenda van de directieraad op vraag van een directielid bij problemen.

Omdat de operationeel directeurs en de directeur ondersteunende diensten van rechtswege deel uitmaken van de directieraad van de FWI's en veel van deze mandaten niet ingevuld zijn, werden bij koninklijk besluit departementshoofden of afdelingshoofden ad interim aangesteld om de directieraden aan te vullen²⁰. Bij de KSB zijn dat de personen die als hoofd van een wetenschappelijke dienst of van een wetenschappelijk programma werden aangesteld, bij het KMMA is dat deels het geval. Daarbij stelde het Rekenhof ook vast dat het aantal aanstellingen ad interim niet noodzakelijk gelijk is aan het aantal niet ingevulde functies uit het organogram (soms meer, soms minder). Aangezien de personen die de directieraden aanvullen reglementair alleen wetenschappers kunnen zijn, is het niet mogelijk in de directieraad een vervanger aan te wijzen voor een niet ingevulde functie van directeur ondersteunende diensten. In het KMMA worden daarom de vervangers voor deze directeur telkens uitgenodigd om deel te nemen aan de directieraad, zonder stemrecht.

Het KMMA stelt verder dat het in 2008 vastgelegde reglementair leidinggevend kader om budgettaire redenen niet werd gerealiseerd. De facto werd, door de aanstellingen van wetenschappelijke dienst- en programmahoofden en de ad interim aanstellingen van departementshoofden en afdelingshoofden, in grote lijnen vastgehouden aan het systeem van voor 2008.

Het Rekenhof dringt erop aan het statuut van het wetenschappelijk personeel te actualiseren, zoals al lange tijd in het vooruitzicht is gesteld, inclusief een hervorming van de wetenschappelijke mandaten.

²⁰ Dit gebeurt op basis van artikel 21 van het koninklijk besluit van 25 februari 2008 tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 april 1965 (overgangsbepaling). Wetenschappelijke personeelsleden van de klasse SW₂ worden tot waarnemend afdelingshoofd aangesteld en die van de klasse SW₃ of SW₄ tot waarnemend departementshoofd. Ze krijgen telkens een mandaat van maximaal twee jaar om in de directieraad te zetelen.

2.4 Niet-gerealiseerde hervorming en aanpassing strategische planning

Niet-gerealiseerde hervorming

In het regeerakkoord van 9 oktober 2014 was een globale heroriëntering van de werking en structuur van het departement Wetenschapsbeleid opgenomen. De FWI's zouden verzelfstandigd worden en Belspo afgeschaft²¹. Belspo zou elders als algemene directie worden geïntegreerd.

De ministerraad van 25 november 2016 bevestigde de afschaffing van Belspo en besliste tot de integratie ervan in een algemene directie van de FOD Economie²². Anderzijds moesten de FWI's verzelfstandigd worden. De beslissing om Belspo af te schaffen werd in het voorjaar 2017 verder uitgevoerd in werkgroepen, maar hun voorstellen werden door het politieke niveau niet meer opgenomen. Ook voor de verzelfstandiging van de FWI's brachten de algemeen directeurs meerdere voorstellen aan²³, evenwel zonder gevolg. Overigens hebben de tijdsduur nodig om een hervorming door te voeren, en de vele regeringsswissels²⁴ binnen Wetenschapsbeleid nog geen enkele hervormingspoging van het beleidsdomein doen slagen.

Door de geplande afschaffing van Belspo is op de laatste bestuursovereenkomst 2016-2018 geen vervolg gekomen. Vanaf 2019 ontbraken dan ook duidelijk gedefinieerde en uitgewerkte strategische en operationele doelstellingen en een aflijning daarvan tussen die voor de POD en de FWI's²⁵. Bovendien was niet meer duidelijk wat de ondersteunende en coördinerende rol van de POD ten aanzien van de FWI's precies inhield.

In december 2018 ging de federale regering in lopende zaken, zodat de hervorming niet kon worden uitgevoerd.

In zijn beleidsnota van 2 november 2020 bevestigde de nieuwe staatssecretaris voor Relance en Strategische Investerings, belast met Wetenschapsbeleid, dat voormelde hervormingspogingen mislukt waren. Het was nodig een echte visie te ontwikkelen voor het departement en te reflecteren over de structuur, architectuur en prioritaire acties. De banden tussen de centrale administratie en de FWI's moesten herbekeken worden. Het resultaat daarvan kon het best in een bestuursovereenkomst worden gegoten.

Vanaf 2021 werkten alle actoren binnen het departement Wetenschapsbeleid effectief een nieuwe bestuursovereenkomst 2022-2024 uit, waarvan in september 2021 een voorlopige versie klaar was²⁶. De KBR werkte in het najaar 2021 op basis van deze voorlopige bestuursovereenkomst een actieplan 2022-2024 uit met de benodigde personeels- en budgettaire middelen en een opvolgingsplan. Aangezien de algemeen directeur van het KMMA in juli 2022 met pensioen zou gaan, werd een dergelijk actieplan daar nog niet opgemaakt. Kennelijk hebben de KMSKB en de KSB evenmin een dergelijk actieplan opgemaakt.

21 Dit paste in een optimalisatie van de federale overheidsstructuur waarbij werd beoogd alle POD's af te schaffen.

22 De POD valt onder de FOD Economie.

23 Een belangrijk document daarbij was een vergelijkende analyse van twaalf verschillende statuten voor de FWI's.

24 In de voorbije tien jaar waren acht verschillende ministers/staatssecretarissen bevoegd voor Wetenschapsbeleid.

25 Alleen de KBR maakte een strategisch actieplan 2019-2021 op, weliswaar zonder opvolgingstool.

26 Die bestuursovereenkomst bevatte enerzijds transversale doelstellingen, opgedeeld in strategische en operationele doelstellingen en anderzijds specifieke doelstellingen per entiteit, eveneens op die manier opgedeeld.

Op 15 oktober 2021 trad ook een nieuw delegatiebesluit in werking²⁷ ter vervanging van een besluit uit 2012. In dat vorige besluit waren aan de voorzitter van Belspo delegaties verleend zowel voor het eigen personeel als voor dat van de FWI's. Grosso modo wordt met het nieuwe delegatiebesluit de voorzitter van de POD bevoegd voor het eigen personeel en de algemeen directeurs van de FWI's voor hun eigen personeel. Vanaf 15 oktober 2021 moeten FWI's personeelszaken alleen nog aan Belspo voorleggen als de tussenkomst van de Inspectie van Financiën of van de bevoegde minister vereist is. De verantwoordelijkheid voor de interne beheersing komt dus bij de FWI's te liggen. Belspo moet in een ondersteunende rol de FWI's alleen nog uitrusten met de nodige competenties, onder andere voor de uitbouw van een verhoogde interne beheersing in een overgangsfase.

Begin 2022 werd een nieuwe voorzitter van Belspo aangesteld. Aangezien hij in eerste instantie verantwoordelijk is voor de uitvoering van de bestuursovereenkomst, vond overleg plaats met de staatssecretaris met het oog op een eventuele amendering van de voorlopige bestuursovereenkomst van september 2021.

Heroriëntering strategische planning

Het systeem van meerjarige bestuursovereenkomsten en jaarlijkse bestuursplannen werd eind 2021 vervangen door een flexibeler systeem van strategische plannen voor de hele legislatuur en jaarlijkse operationele plannen. De bedoeling is de klassieke gezagsverhouding tussen politieke overheid en de federale overheidsdienst te vervangen door een partnership, gebaseerd op onderhandelde en overeengekomen doelstellingen, weliswaar met behoud van het principe van het primaat van de politiek²⁸. Tegelijk is het de bedoeling om de leidinggevenden meer verantwoordelijkheid en zelfstandigheid te bieden bij het beheer van de overheidsdiensten.

Met toepassing daarvan ondertekenden de voorzitter van het directiecomité van Belspo en de staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid op 20 juli 2022 een strategisch plan 2022-2024²⁹. Het bevat de gemeenschappelijke beleidsdoelstellingen van het volledige departement Wetenschapsbeleid, zoals in 2021 voorbereid in de diverse werkgroepen, maar beperkt aangepast om in te spelen op de veranderende prioriteiten van Belspo en het werkelijk beschikbare personeel en budget³⁰. De FWI's zullen zelf een aantal strategische acties voorstellen, die moeten aansluiten bij de prioriteiten in het plan en die bij dit plan zullen worden gevoegd. De uitvoering van het beleid zal elk (kalender)jaar in een operationeel plan van de POD Wetenschapsbeleid gegoten worden. De FWI's zullen jaarlijks hun eigen operationele acties vaststellen, die als bijlagen bij het operationeel plan zullen worden opgenomen.

27 Ministerieel besluit van 18 juni 2021 houdende delegatie van bevoegdheden en handtekening bij de programmatorische federale Overheidsdienst Wetenschapsbeleid en de federale wetenschappelijke instellingen die onder het gezag staan van de Minister tot wiens bevoegdheid het Wetenschapsbeleid behoort (BS 1 juli 2021, inwerkingtreding 15 oktober 2021).

28 Koninklijk besluit van 21 december 2021 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten en het Verslag aan de Koning daarbij.

29 Het werd ook medeondertekend door alle directeurs van de FWI's en vervolgens op de website van Belspo gepubliceerd.

30 Het gaat dus minder ver dan wat in de voorlopige bestuursovereenkomst van september 2021 was opgenomen. Daar waren ook reeds operationele doelstellingen opgenomen, zowel transversale als specifieke.

De voormelde plannen vormen de basis voor de evaluatie van de mandaathouders van Wetenschapsbeleid en zijn ook het vertrekpunt voor het bepalen van zowel collectieve als individuele doelstellingen in de evaluatiecycli van alle medewerkers van Belspo.

Hoofdstuk 3

HR-beheer van de FWI's

In dit hoofdstuk wordt het humanresourcesbeheer van de FWI's beschreven: hoeveel medewerkers werken er bij de FWI's (punt 3.1), bij hun personeelsdiensten (punt 3.2), hoe is de toetreding tot PersoPoint verlopen (punt 3.3) en hoe verloopt de ondersteuning door Belspo en de FOD Bosa (punt 3.4).

3.1 Personeelsbestand

Tabel 2 – Aantal statutaire en contractuele personeelsleden in fysieke eenheden per categorie en niveau op 31 december 2021

	KBR		KMSKB		KMMA		KSB	
	Stat.	Contr.	Stat.	Contr.	Stat.	Contr.	Stat.	Contr.
Mandaten	2	0	3	1	2	0	1	0
Wetenschappers	23	16	13	28	30	76	23	89
A	13	1	6	3	11	7	7	8
B	65	21	15	7	26	7	22	5
C	36	17	12	30	20	12	6	11
D	1	53	6	85	1	28	1	13
Totaal	140	108	55	154	90	130	60	126
Algemeen totaal	248		209		220		186	

Bron: FWI's

De tabel toont aan dat:

- de twee FWI's met de grootste aantallen wetenschappelijke personeelsleden, het KMMA en de KSB, vooral met contractuele wetenschappers werken;
- de KBR de enige instelling is waar het aantal statutaire personeelsleden hoger ligt dan het aantal contractuele;
- de aantallen binnen niveau A klein zijn;
- in alle niveaus het aandeel contractuelen hoog ligt, terwijl statutaire tewerkstelling de norm is; dat wordt bevestigd in tabel 3 hieronder;
- vooral de KMSKB een hoog aantal contractuelen telt van de niveaus C en D, waardoor het aantal contractuelen er bijna drie keer zo hoog is als het aantal statutairen.

Tabel 3 – Evolutie van de contractuele tewerkstelling 2011-2021 (in VTE*)

	31/12/2011	31/12/2021
KBR	42%	45%
KMSKB	58%	73%
KMMA	66%	59%
KSB	51%	68%

* De aantallen in VTE en niet in fysieke eenheden verklaren de minieme variatie ten opzichte van tabel 2.

Bron: Infocenter FOD BOSA

3.2 Personeelsbezetting van de HR-diensten

KBR (248 VTE)

De HR-dienst van de KBR bestaat, na het vertrek van de HR-verantwoordelijke (niveau A) op 1 november 2020, maar uit twee medewerkers: een niveau B (N, statutair, in 80 %-tewerkstelling) die als HR-verantwoordelijke functioneert en een niveau D (F, contractueel, 80 %). Op 15 maart 2022 werd een vacature voor een HR-deskundige (F, niveau B) gepubliceerd. Enkele taken, zoals de opvolging van stagiairs en vrijwilligers worden uitgevoerd door het secretariaat. Er werd ook een adviseur gedetacheerd vanuit Belspo voor ondersteuning van het beleid.

KMSKB (209 VTE)

De HR-dienst van de KMSKB telt drie voltijdse medewerkers: een statutaire HR-verantwoordelijke niveau A (N) en twee statutaire dossierbeheerders niveau B (1N + 1F).

KMMA (220 VTE)

De HR-dienst van het KMMA bestaat uit zes medewerkers: een HR-verantwoordelijke (N, statutair A, 50 %), een attaché (F, statutair A, 50 %), 2 administratief deskundigen (N, statutair B, 100 %), een administratief assistent (F, contractueel C, 50 %) en een administratief en onthaalmedewerker (N, contractueel D, 100 %)³¹.

KSB (186 VTE)

In de HR-dienst van de KSB is de verantwoordelijke (voltijds niveau A) al lange tijd afwezig. Deze audit werd daarom begeleid door de algemeen directeur. Verder telt de dienst drie medewerkers: een administratief deskundige (F, statutair B, 100 %), een administratief assistent (N, statutair C, 50 %) en een administratief medewerker (N, contractueel D, 100 %). Een administratief medewerker van een wetenschappelijke dienst ondersteunt het dossierbeheer en het onthaal van nieuwe medewerkers. Ook de jurist en de algemeen directeur helpen in beperkte mate mee.

Conclusie

De HR-diensten bij de KSB en de KBR kunnen niet alle elementaire taken uitvoeren zonder hulp van andere personeelsleden. Bij de KSB bleek er, naast de algemeen directeur, niemand beschikbaar om de HR-audit van het Rekenhof te begeleiden. Bij de KBR was dit wel het geval, maar de

³¹ In mei 2023 zullen de HR-verantwoordelijke en de administratief assistent de HR-dienst verlaten.

HR-dienst gaf aan dat, gelet op de omvang van het personeelsbestand en het omvangrijke takenpakket, zeker drie voltijdse medewerkers nodig zijn. Een bijkomende medewerker vormt volgens de KBR geen overbodige luxe: zo kan onder meer aandacht worden besteed aan welzijnsbeleid, interne beheersingsactiviteiten, strategisch HR-beleid, nieuwe projecten van de FOD BOSA enz. Het KMMA en de KMSKB geven aan dat hun bezetting het niet mogelijk maakt beleidstaken uit te voeren. Bij gebrek aan een onderbouwde werklastmeting heeft het Rekenhof dit niet verder kunnen onderzoeken (zie [punt 4.1.1](#)).

Bij de KSB maakt het HR-personeel deel uit van het directiesecretariaat. Zodra bij de KSB een HR-verantwoordelijke is aangesteld, is het aangewezen een autonome HR-dienst te installeren, los van het directiesecretariaat.

3.3 Toetreding tot PersoPoint (FOD BOSA)

De vier geauditeerde FWI's zijn op 1 juni 2019 toegetreden tot het personeelsbeheer van PersoPoint³². Sindsdien verloopt dat personeelsbeheer via de toepassing SCOPE en het dossierbeheer via het ticketsysteem SAGO. Bij het KMMA en de KMSKB zijn bovendien de self-servicemodules en het afwezigheidsbeheer operationeel sinds 1 januari 2020. De integratie van vier FWI's in de nieuwe loonmotor (PersoPay) was gepland op 1 oktober 2022, maar was op die datum alleen gerealiseerd voor de KBR. Voor de andere drie FWI's is de instap uitgesteld tot 1 januari 2023.

Bij toetreding tot PersoPoint hebben de besturen de keuze tussen het ter beschikking stellen van eigen personeel aan de werking van PersoPoint of een budgettaire compensatie waarmee PersoPoint zelf kan instaan voor de personeelsbehoeften. De vier FWI's stellen geen personeelsleden ter beschikking en betalen allemaal een budgettaire compensatie.

3.4 Ondersteuning door Belspo en de FOD BOSA

3.4.1 Ondersteuning door Belspo

Belspo ondersteunt de FWI's structureel en op aanvraag. De monitoring van de budgetten en de opvolging van het personeelsplan verloopt structureel, juridische bijstand of begeleiding bij bepaalde procedures wordt verleend op aanvraag. Zo kunnen de FWI's een beroep doen op de juridische dienst van Belspo voor specifieke vragen over een bepaald HR-aspect.

Belspo stelde in december 2021 via zijn e-HR een procescatalogus ter beschikking van de HR-diensten van de FWI's (zie verder [punt 4.3.2](#)). Het ondersteunt de personeelsprocessen ook met methodologie, documenten/templates en presentaties en ondersteunt de opvolging van het project PersoPoint en wetenschappelijke projecten.

Belspo zorgt voor de technische documenten voor de opmaak van het personeelsplan en volgt het budget en het personeelsbestand op. Het bereidt ook de dossiers voor die aan de Inspectie van Financiën worden voorgelegd. Bij aanwervingen worden de selecties die via het directoraat-

³² Het directoraat-generaal PersoPoint van de FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA) beheert de personeels- en loonadministratie van haar klantorganisaties en van de FOD Beleid en Ondersteuning. PersoPoint biedt ook dienstverlening in juridisch advies en rapportering.

generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA (DG R&O; voorheen Selor)³³ moeten verlopen grotendeels door Belspo en het DG R&O afgehandeld. Belspo organiseert ook selecties voor alle FWI's en stelt hen DG R&O-gecertificeerden³⁴ ter beschikking om de selectieprocedures te begeleiden.

Daarnaast controleert Belspo ook maandelijks de uitbetaalde lonen. Ten slotte organiseert Belspo een HR-netwerk waaraan medewerkers van de HR-diensten van de FWI's kunnen deelnemen.

3.4.2 Ondersteuning door de FOD BOSA

De FWI's hebben al hun personeelsdossiers overgedragen aan PersoPoint, dat ze nu volledig elektronisch beheert. Het registreert de werktijd, verlopen en afwezigheden, het maakt de contracten op en stelt de wedde, toelagen en vergoedingen vast en betaalt die uit. De HR-diensten van de FWI's doen indien nodig een beroep op juridisch advies van PersoPoint; samen hebben ze ook nieuwe HR-procedures aangemaakt.

De FOD BOSA ondersteunt daarnaast Symfonie, het nieuwe evaluatiesysteem voor alle federale ambtenaren dat sinds 2022 van kracht is, o.m. via opleidingen, en biedt op zijn website heel wat informatie aan over regelgeving, procedures enz.

Het DG R&O organiseert in samenwerking met Belspo selectieprocedures voor niet-wetenschappelijk personeel en bevorderingsprocedures voor overgang naar de niveaus A, B of C voor één FWI of voor alle FWI's samen. Het verleent ook certificeringen voor het uitvoeren van een selectieprocedure.

De FOD BOSA stelt bovendien netwerken open voor de HR-directeurs en -medewerkers van Belspo en de FWI's waarin specifieke HR-onderwerpen worden uitgediept.

3.4.3 Evaluatie van de ondersteuning door de HR-diensten

De HR-diensten van de FWI's geven aan dat er recent opnieuw sprake is van meer 'centralisatie' vanuit Belspo. Dat controleert veelvuldig: zo ervaren zij het *Single Point of Contact* dat Belspo voor sommige kwesties aanwijst, als bevoogdend terwijl ze bepaalde zaken liever zelf in handen willen nemen. Het Rekenhof wijst er wel op dat het recent ondertekende strategisch plan (juli 2022) bepaalt dat de FWI's jaarlijks hun eigen strategische en operationele acties zullen kunnen vaststellen, waardoor ze toch een ruime mate van autonomie hebben.

³³ De benamingen 'Selor' en 'de afgevaardigd bestuurder van Selor' werden door het koninklijk besluit van 12 mei 2022 houdende diverse wijzigingen inzake de selectie van het Rijkspersoneel uit de regelgeving verwijderd en vervangen door het directoraat-generaal (en de directeur-generaal) Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA.

³⁴ Dit zijn medewerkers die een specifiek certificaat hebben behaald bij het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA om selectieprocedures te organiseren of te begeleiden. Er zijn twee grote trajecten: het certificeringstraject Consultant A tot Z is voor organisaties die de rekrutering en selectie helemaal in eigen handen willen nemen. Het certificeringstraject Interviewvoorzitter is voor organisaties die een deel van het rekruteringsproces zelf willen organiseren. Na dit traject kan de deelnemer selectiegesprekken organiseren. De andere fases van het rekruteringsproces moeten dan wel nog georganiseerd worden door een gecertificeerd consultant bij het DG R&O of bij de eigen organisatie.

Volgens de HR-diensten van de FWI's geeft Belspo zijn juridische adviezen vrij laat en zijn ze vaak algemeen en niet aangepast aan de individuele dossiers van de FWI's. Ze vragen dan ook betere juridische ondersteuning door Belspo, onder meer op vlak van het statutair personeel (waarvan de dossiers tot juni 2019 door Belspo werden beheerd) en de nieuwe projecten van de FOD BOSA.

Ze signaleren dat Belspo en het DG R&O te weinig medewerkers hebben om alle gevraagde selecties te organiseren. De HR-diensten werken daarom met prioriteitenlijsten om de grootste noden in te vullen. De selectieprocedures voor administratief/technisch personeel duren bovendien lang.

De meningen over de ondersteuning en dienstverlening door het DG R&O zijn verdeeld: het KMMA geeft aan dat de individuele dossierbeheerder bij het DG R&O selecties ondersteunt en begeleidt, terwijl volgens de KSB de ondersteuning zich louter richt op administratief beheer.

Van de tien FWI's hebben maar vier één gecertificeerde consultant om een selectieprocedure uit te voeren: het RA (module A tot Z³⁵), de KBR (module interviewvoorzitter³⁶), het KMI (module A tot Z) en de KSB (module interviewvoorzitter). Het DG R&O weigert doorgaans aanvragen van de FWI's om dergelijke consultants te krijgen. Aanvragen van grotere entiteiten (FOD's en POD's) krijgen voorrang, mee omdat het DG R&O van oordeel is dat de FWI's te weinig selecties organiseren om daartoe certificaties te verkrijgen. Zo nodig kan Belspo evenwel één van zijn zes gecertificeerden ter beschikking stellen.

De bestaande ondersteuning door Belspo is voornamelijk gegroeid vanuit de praktijk. Daartoe zet Belspo een deel van de eigen personeelsmiddelen in voor de FWI's. Belspo geeft zelf aan niet goed te weten welke richting zijn ondersteuning en dienstverlening in de toekomst moet uitgaan. In het rapport van een recent uitgevoerde *spending review*³⁷ stelt de werkgroep in dit verband dat er een samenwerkingskader ontbreekt waarin de rollen en verantwoordelijkheden, evenals de inhoud van de ondersteuning door Belspo duidelijk zijn vastgelegd (*service agreement*).

³⁵ Zie voetnoot 34 voor meer uitleg.

³⁶ Idem.

³⁷ De ministerraad van 10 november 2021 besliste, op voorstel van de staatssecretaris voor Begroting, dat er in het begrotingsjaar 2022 voor de POD Wetenschapsbeleid een *spending review* zou worden uitgevoerd om (o.m.) de efficiëntiewinsten in de organisatie van de ondersteunende diensten van Belspo en de FWI's te onderzoeken. Het definitieve rapport moest worden opgeleverd tegen 30 juni 2022. In het rapport formuleert de gemengde werkgroep (met vertegenwoordigers van de FOD BOSA, Belspo, de FWI's, de Inspectie van Financiën, de Regie der Gebouwen, de FOD Financiën en BELNET) een algemene aanbeveling (efficiëntiewinsten op lange termijn) en een aantal voorstellen, waaronder drie voorstellen in het domein HR (efficiëntiewinsten op korte of middellange termijn).

Hoofdstuk 4

Auditbevindingen

4.1 Aanwerving van personeel

4.1.1 Personeelsplanning

Opmaak personeelsplan

De FWI's maken alleen een personeelsplan op voor de secties 0 en 1 van hun begroting, dit is respectievelijk voor de acties op de dotatie en de eigen middelen³⁸. Ze doen dat op vraag van de beleidscel voor twee jaar.

De personeelsplannen worden opgemaakt en goedgekeurd in overeenstemming met de regelgeving. Eerst worden de personeelsbehoeften vastgelegd door een bevraging van de diensthoofden. Op basis van de doelstellingen van de bestuursovereenkomst/het actieplan en de budgettaire mogelijkheden worden prioritaire acties bepaald. De directieraad legt vervolgens het personeelsplan vast. Het wordt tot slot goedgekeurd door de beheerscommissie, de Inspectie van Financiën en de bevoegde staatssecretaris.

Het personeelsplan is opgedeeld in structurele en niet-structurele acties³⁹, met daarvoor telkens de nodige ingrepen op de sectie 0 en de sectie 1. Bij elke actie wordt het type vermeld: statutaire aanwerving, contractuele aanwerving of bevordering. De structurele en niet-structurele secties zijn verder opgedeeld in enerzijds geannuleerde en behouden acties uit het vorige personeelsplan en anderzijds de gewijzigde acties uit het vorige personeelsplan en nieuwe acties. Vervolgens wordt voor elke gewijzigde of nieuwe actie de behoefte gemotiveerd. De bijlagen bevatten onder meer de jobstudenten, de EM-CHARGE (berekening om met het personeelsplan binnen de budgettaire marges te blijven) en de EM-PLAN (de kosten van de acties per categorie).

Personeelsbehoeften kunnen het best worden vastgesteld door een werklasmeting uit te voeren. De FWI's doen dat bij gebrek aan HR-middelen en expertise niet. Alleen het KMMA heeft als voorbereiding op de heropening van het museum een werklasmeting uitgevoerd voor de bewaking, die gebruikt wordt als leidraad voor de planning van de bewaking.

Het Rekenhof stelt vast dat bij contractuele aanwervingen in het personeelsplan geregeld ofwel geen motivering wordt gegeven van de keuze voor een contractuele functie, ofwel een uitzonderingsgrond wordt vermeld die niet kan worden ingeroepen voor de betreffende functie.

³⁸ Voor de secties 2 en 3 worden de behoeften bepaald door de wetenschappers die de wetenschappelijke onderzoeksprojecten leiden. Gelet op de grote volatiliteit van de projectfinanciering hoeft daarvoor geen personeelsplan te worden opgemaakt.

³⁹ Respectievelijk acties met een impact van meer dan één jaar en acties met een impact van één jaar of minder.

Opvolging en aanpassing

Belspo bewaakt door middel van een opvolgingstabel de opmaak en uitvoering van de personeelsplannen, budgetten en het personeelsbestand. De opvolgingstabel wordt gedeeld met de HR-diensten van de FWI's, de Inspectie van Financiën en de beleidscel van de staatssecretaris.

In geval van dringende noden of ongeplande vertrekken worden de personeelsplannen aangepast. Aangezien de laatste personeelsplannen voor twee jaren werden opgemaakt⁴⁰, zijn er bij alle FWI's meerdere aanpassingen geweest. Daarbij worden aanwervingen en bevorderingen toegevoegd, maar worden ook contractuele aanwervingen omgezet in statutaire of omgekeerd. Bepaalde personeelsuitgaven worden soms op een andere sectie aangerekend. De instanties die het personeelsplan opmaken, zorgen ook voor de aanpassingen eraan. Die worden goedgekeurd door de directieraad, de Inspectie van Financiën en de beheerscommissie. Die laatste bezorgt dan, zoals reglementair voorgeschreven, een jaarrapport van alle nieuwe acties aan de bevoegde staatssecretaris. Gelet op mogelijke aanpassingen moeten de HR-diensten in elke vergadering van de beheerscommissie een vorderingsplan van uitvoering van het personeelsplan voorleggen.

Interne communicatie

De KBR en het KMMA verstrekken aan het voltallige personeel via het intranet informatie over het personeelsplan en de aanpassingen. De KMSKB hangen ad valvas⁴¹ het pv op van de zittingen van het basisoverlegcomité, waarin informatie verstrekt wordt over de stand van zaken van de uitvoering van het personeelsplan. De KSB verstrekt aan het personeel geen informatie over het personeelsplan.

4.1.2 Selecties en aanwervingen

Voor selecties die moeten worden aangerekend op sectie 0 of 1 van de begroting moet vooraf een actie (lijn) opgenomen zijn in het personeelsplan, behalve voor wervingen voor minder dan een jaar.

Alle statutaire en contractuele selecties van niveau A, B, C en D verlopen via het DG R&O, met uitzondering van de selecties voor een startbaanovereenkomst en voor jobstudenten. Statutaire wetenschappelijke personeelsleden worden geselecteerd door de jury voor werving en bevordering; contractuele wetenschappelijke personeelsleden, net zoals de startbanen en de jobstudenten, via een interne selectieprocedure. Volgens de reglementering⁴² moeten de selecties van contractuelen en bijgevolg ook van contractuele wetenschappers sinds 1 januari 2013 ook via het DG R&O verlopen, maar volgens de FWI's beschikt het selectieorgaan daartoe niet over de nodige expertise noch over voldoende HR-middelen.

Maandelijks wordt het taalkader van de FWI's gemonitord. Elke actie in uitvoering van het personeelsplan (aanwerving of bevordering) wordt voorgelegd aan de Inspectie van Financiën. Voor selecties die het DG R&O maar in één taalrol organiseert (onder de klasse A3) moet sinds 15 oktober 2021 het rapport over het taalkader voor de betrokken maand worden voorgelegd aan de Inspectie van Financiën. Die gaat na of het taalkader zoveel mogelijk in balans gebracht wordt.

⁴⁰ Voor 2022 werd gevraagd opnieuw een éénjarig personeelsplan op te maken.

⁴¹ Aangezien een aantal personeelsleden niet over een pc beschikt.

⁴² Koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten.

Selecties via het DG R&O

De FWI's geven aan dat de selecties die via het DG R&O verlopen, veel tijd in beslag nemen. Daardoor vallen soms kandidaten af tijdens de procedure, terwijl er zich voor bepaalde functies sowieso weinig kandidaten aandienen. De selecties zijn, zeker voor de laagste niveaus, niet altijd aangepast aan de functie⁴³. Daardoor levert een aantal selecties weinig of geen geslaagden op, waardoor de investering niet opweegt tegen het resultaat. Dat geldt in het bijzonder voor bewakers, technische profielen (ICT), onderhoudspersoneel en bepaalde wetenschappelijke profielen. De instellingen proberen dit op te lossen door de vacatures via zoveel mogelijk kanalen te verspreiden, door zich als een aantrekkelijke werkgever te profileren, door zelf selecties te blijven organiseren en door zo veel mogelijk deel te nemen aan selecties die Belpo voor alle FWI's organiseert. Het tekort aan bewakers en onderhoudspersoneel wordt deels opgelost door aanwerving via een overheidsopdracht (externe leveranciers van diensten)⁴⁴, via een startbaanovereenkomst of door inzet van jobstudenten. Voor ICT-personeel worden bepaalde opdrachten uitbesteed aan Smals of E-gov.

De lange duur van de procedures, de al dan niet tijdelijk ontbrekende HR-middelen in de FWI's en structurele HR-tekorten bij het DG R&O en bij Belpo leiden tot vertragingen bij selectie- en bevorderingsprocedures. Daardoor worden heel wat acties die opgenomen waren in vorige personeelsplannen overgedragen naar het volgende personeelsplan.

Startbaanovereenkomsten en jobstudenten

Aangezien voor startbaanovereenkomsten voor -26-jarigen geen selectietest door het DG R&O vereist is, maken de instellingen graag gebruik van deze mogelijkheid. Ze rapporteren daar jaarlijks over aan de FOD BOSA. Hierover werd recent een verduidelijkende omzendbrief gepubliceerd⁴⁵. De FWI's moeten minstens 3 % jongeren van minder dan 26 jaar in hun personeelsbezetting hebben⁴⁶. Wordt dit percentage niet bereikt, dan kan dit aangevuld worden met startbaanovereenkomsten. De omzendbrief vermeldt dat 3 % geen maximum is, maar beveelt aan geen bijkomende startbaanovereenkomsten te sluiten zodra dit percentage wordt bereikt. Hierop kijkt de Inspectie van Financiën steeds strenger toe.

De FWI's doen ook in grote mate een beroep op jobstudenten. Die worden evenmin aangeworven via het DG R&O. Na een behoeftebevraging aan de diensthoofden geven de directieraad en de Inspectie van Financiën jaarlijks hun akkoord over het contingent jobstudenten en de inzet ervan, hetzij (voornamelijk) tijdens de zomervakantie, hetzij tijdens het jaar. De FWI's nemen ze in dienst ten laste van begrotingssectie o (dotatie) en zetten ze vooral in voor hulp in de leeszaal, bewaking, onthaal, frontoffice en onderhoud.

De instellingen beschikken ook over vrijwilligers en/of over personeel dat bij de FWI's werkt via de eraan verbonden erkende vzw's.

⁴³ Bijvoorbeeld computergestuurde testen voor bewakings- en onderhoudsfuncties.

⁴⁴ In het voormelde rapport van de *spending review* voor Belpo stelt de werkgroep voor, wat de beveiliging en bewaking van de musea betreft, slechts voor uitzonderlijke behoeften of noodzakelijke vervangingen van afwezig personeel een beroep te doen op dienstverleningscontracten en, in overleg met de FOD BOSA, een aangepast aanwervingsproces uit te werken om de permanente instroom van bewakingspersoneel voor de musea te garanderen.

⁴⁵ Omzendbrief nr. 696 van 3 juni 2021 – Startbaanovereenkomst verduidelijking van het kader en aanbevelingen, BS 8 juni 2021.

⁴⁶ Ten opzichte van het aantal VTE, aanwezig in de organisatie op het einde van het tweede kwartaal van het vorige kalenderjaar.

Doctoraatsstudenten

Bij het KMMA en de KSB werken ook een aantal doctoraatsstudenten die met hun wetenschappelijk onderzoek bijdragen aan de opdrachten van de FWI's en vanuit diverse bronnen worden gefinancierd. Zo telde het KMMA in 2020 72 doctoraatsstudenten, waarvoor minstens één wetenschapper van het KMMA optrad als co-supervisor (naast de supervisor, aangesteld door de universiteit). Vier daarvan werden vanuit het KMMA gefinancierd met een doctoraatsbeurs (doctoraatsbursalen). De KSB maakt geen gebruik van het bursaalstatuut.

In het personeelsdossier van de doctoraatsbursalen is een 'reglement voor de doctoraatsbeurzen, uitgereikt door het KMMA' terug te vinden. De bursalen ondertekenen een beursovereenkomst, maar dit is geen arbeidsovereenkomst. Eén van de voorwaarden voor belastingvrijstelling van doctoraatsbeurzen die universiteiten en FWI's met eigen middelen financieren, is dat de doctoraatsbursaal zich uitsluitend met onderzoek, buiten een arbeidsovereenkomst, mag bezighouden. Hij of zij mag geen prestaties verrichten in opdracht van de universiteit of FWI⁴⁷ en ook niet gelijktijdig met die werkzaamheden elders bijkomende activiteiten uitoefenen die verband houden met zijn uitgeoefende onderzoekstaken. Het beursbedrag komt overeen met het netto-salaris van een wetenschappelijk assistent zonder anciënniteit in de weddeschaal SW10. De bursalen hebben na twee jaar geen recht op de hogere weddeschaal SW11, in tegenstelling tot de wetenschappelijke personeelsleden.

Op basis van de middelen die beschikbaar zijn vanuit de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing, initieerde de KSB een eigen programma voor doctoraatsstudenten. Daartoe doet hij een jaarlijkse oproep, waaruit een breed samengestelde jury de beste drie projecten selecteert.

Dankzij de diverse onderzoeksprogramma's kunnen de FWI's potentiële toekomstige medewerkers aantrekken. De doctoraatsprojecten vormen een structurele samenwerking tussen de academische wereld en de FWI's, want de begeleiding van doctoraatsstudenten is steeds in handen van een promotor aan een Belgische universiteit en een of meer (co-)promotoren binnen de FWI's.

Daarnaast nemen het KMMA en de KSB graag wetenschappelijke stagiairs in hun rangen op. Zij worden begeleid door een expliciet aangewezen persoon bij enerzijds de externe partner en anderzijds de wetenschappelijke dienst binnen de FWI's, waar ze hun stage uitvoeren. Het KMMA heeft stagiairs op humaniora-, bachelor- en masterniveau. De voordelen van dergelijke stagiairs voor de FWI's zijn vergelijkbaar met die van doctoraatsstudenten.

4.1.3 Bevindingen met betrekking tot aanwervingen

Statutaire tewerkstelling is de norm⁴⁸. Medewerkers kunnen alleen onder het stelsel van een arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen als een van de reglementair bepaalde uitzonderingsgronden op statutaire tewerkstelling kan worden ingeroepen⁴⁹, namelijk:

- om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen; het betreft ofwel in de tijd beperkte acties ofwel een buitengewone toename van het werk;

⁴⁷ Met uitzondering van de begeleiding en het toezicht van praktijkwerken van studenten van de tweede cyclus, beperkt tot 4 uren per week.

⁴⁸ Wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, artikel 3.

⁴⁹ Wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, artikel 4, § 1.

- om personeelsleden te vervangen bij afwezigheid, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt;
- om bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;
- om taken uit te voeren die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen, beide relevant voor de uit te voeren taken.

Onder 'bijkomende of specifieke opdrachten' wordt voor de FWI's onder meer verstaan de opdrachten die kunnen worden toevertrouwd aan schoonmaak- en restaurantpersoneel, aan personeel dat wordt ingezet voor de bewaking van de musea en aan personeel dat werkt aan onderzoeksprogramma's of acties in verband met wetenschappelijk onderzoek of wetenschappelijke dienstverlening⁵⁰.

Aanwervingen voor onderzoeksprogramma's

Statutaire wetenschappers werken niet op onderzoeksprogramma's. Daarvoor worden bijgevolg contractuele wetenschappers aangeworven; dat verklaart meteen het grote aantal contractuele wetenschappers in de FWI's. Het Rekenhof stelt vast dat de voorbij tien jaar heel weinig wetenschappelijke personeelsleden statutair in dienst werden genomen: elf bij het KMMA, negen bij de KBR en twee bij de KMSKB. De FWI's schrijven dit deels toe aan de steeds beperktere budgettaire middelen.

Het Rekenhof stelt echter vast dat de vier FWI's deze regelgeving – die van openbare orde is – te ruim toepassen. Ze nemen ook medewerkers contractueel in dienst als ze geen echte uitzonderingsgrond kunnen aanvoeren. Ze verantwoorden dat doorgaans door de lange duur van de selectieprocedure bij het DG R&O voor een statutaire aanwerving. Als een FWI toch een functie statutair wil invullen of iemand wil statutariseren, motiveert ze dat doorgaans door te wijzen op het risico van vroegtijdig vertrek van de medewerker wegens de relatief lage bezoldiging.

De vier FWI's uiten duidelijk de behoefte om zowel statutaire als contractuele functies sneller te kunnen invullen door kortere aanwervingsprocedures. Het Rekenhof wijst er echter op dat de minister van Ambtenarenzaken met het koninklijk besluit van 16 december 2021⁵¹ een eerste stap zette in het hervormen van de selecties bij de federale overheid, met het doel aanwervingen eenvoudiger en sneller te laten verlopen. Er wordt een afwijking van de diplomavorwaarde voor knelpuntberoepen toegestaan⁵², de mogelijkheid om de publicatietermijn te beperken tot zeven dagen wordt uitgebreid, de vrijstellingen worden onder bepaalde voorwaarden uitgebreid en het vereiste aantal punten om voor een proef te slagen wordt verlaagd van 60 % naar 50 %. Volgens de minister van Ambtenarenzaken hebben deze maatregelen er al in 2022 toe geleid dat de selectieprocedures sneller konden worden georganiseerd. Er werd ook een toename vastgesteld van georganiseerde selecties voor knelpuntberoepen, waar een afwijking van diplomavorwaarden

⁵⁰ Koninklijk besluit van 1 februari 1993 tot bepaling van de bijkomende of specifieke opdrachten in de federale overheidsdiensten, de programmatorische overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen, alsook in sommige instellingen van openbaar nut, artikel 1, 1^o, 4^o en 25^o.

⁵¹ Koninklijk besluit van 16 december 2021 houdende diverse maatregelen inzake selectie, mobiliteit, taalcertificering en gelijke loopbaan in het federaal administratief openbaar ambt (BS 1 februari 2022).

⁵² Het DG R&O stelt jaarlijks per taalrol een lijst vast met knelpuntberoepen (functies waarvoor in het verleden selecties werden georganiseerd die niet genoeg kandidaten hebben aangetrokken en dus niet genoeg geslaagden hebben opgeleverd), op basis van objectieve gegevens van overheidsinstanties (VDAB, FOREM ...) en een analyse van het wetenschappelijk adviescomité (opgericht door hetzelfde besluit, waarbij naam en samenstelling van de voormalige adviescommissie voor selectie werden gewijzigd).

werd ingevoerd. Dit gaat voor 80 % om selecties voor ICT-profielen of technische profielen in het algemeen⁵³.

Vervolgens voerde het koninklijk besluit van 12 mei 2022⁵⁴ een nieuwe selectievorm in naast de vergelijkende selectie, met name de doorlopende selectie. Dit is een selectie op basis van een functiebeschrijving en een competentieprofiel voor kritische functies⁵⁵ en 'hoogvolumefuncties'⁵⁶. Het DG R&O legt de lijst van de kritische functies en van de hoogvolumefuncties vast.

In het herwerkte maar nog niet gepubliceerde koninklijk besluit van 1 februari 2000 (zie [punt 1.1](#)) zou de installatie van een selectiecomité opgenomen zijn voor de aanwerving van technische en administratieve contractuele profielen.

Inroepen van uitzonderingsgronden

De FWI's roepen de uitzonderingsgronden 'bijkomende en specifieke opdrachten', 'bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau' en 'voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften' te pas, maar evenzeer te onpas in. Zo sluiten de KBR en de KMSKB op basis van laatstgenoemde uitzonderingsgrond opeenvolgende contracten van bepaalde duur die een totale periode van resp. twee of zelfs drie jaar overschrijden, terwijl het tijdelijke karakter uiteraard in vraag kan worden gesteld. Het opzetten van een tentoonstelling – toch een courant gebeuren bij een museum – blijkt telkens opnieuw een voldoende reden om jobstudenten in te zetten en contractuelen in dienst te nemen wegens 'uitzonderlijke personeelsbehoeften' of 'buitengewone vermeerdering van het werk'. De KMMA vermeldde in het contract van twee contractuele museumgidsen zelfs de uitzonderingsgrond 'aanwerving van schoonmaak- en restaurantpersoneel'.

Het Rekenhof stelde ook vast dat een nieuw contract een andere uitzonderingsgrond vermeldde dan de voorgaande contracten met dezelfde contractuele personeelsleden, zonder enige verklaring.

Dat de FWI's de regelgeving niet toepassen blijkt ook uit het feit dat ze bij de aanpassing van een personeelsplan acties met statutaire betrekkingen soms omzetten in contractuele acties of omgekeerd. Of een personeelslid statutair of contractueel wordt aangesteld, mag niet louter een keuze zijn van de FWI's maar wordt bepaald door de criteria uit de regelgeving.

De Inspectie van Financiën is recent strenger geworden in zijn adviezen over aanvragen voor indienstneming van contractuelen van onbepaalde duur, maar ook van eerste tewerkstellingscontracten (startbanen), eveneens vanuit de optiek dat statutaire aanwerving de regel is.

Het Rekenhof wijst ook op artikel 10bis van de wet op de arbeidsovereenkomsten. Dat bepaalt dat met eenzelfde personeelslid maximum vier overeenkomsten voor een bepaalde tijd kunnen worden gesloten, waarvan de duur telkens niet minder dan drie maanden mag bedragen en de totale duur niet meer dan twee jaar. In de praktijk leidt dat er doorgaans toe dat een federale entiteit twee contracten van een jaar toekent, waarop dan een contract van onbepaalde duur volgt.

⁵³ *Parl. St. Kamer*, 9 september 2022, [QRVA 55091](#), antwoord van de minister van Ambtenarenzaken op de schriftelijke vraag nr. 504 van volksvertegenwoordiger Vincent Scourneau van 2 augustus 2022.

⁵⁴ Koninklijk besluit van 12 mei 2022 houdende diverse wijzigingen inzake de selectie van het Rijkspersoneel (*BS* 12 oktober 2022).

⁵⁵ Een kritische functie is een functie waarvoor weinig kandidaten zich inschrijven en waarvoor de noden van een of meer federale diensten niet ingevuld raken ondanks geregelde vacatures.

⁵⁶ Een hoogvolumefunctie is een functie waaraan een bepaalde federale dienst een doorlopende behoefte heeft die nooit volledig ingevuld raakt ondanks het hoge aantal selecties, kandidaten en geslaagden.

Het Rekenhof stelt echter vast dat de FWI's voor extern gefinancierde onderzoeksprojecten veelal meerdere opeenvolgende contracten van bepaalde duur toekennen, die de maximumtermijn van twee jaar ruimschoots overschrijden en die voor eenzelfde personeelslid betrekking kunnen hebben op uiteenlopende functies. Bovendien tonen ze geen bewijzen van georganiseerde selecties, zodat de toegang tot deze functies voor externen onmogelijk is. Gelet op het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt, moet om een nieuwe functie toe te kennen, een beroep op de mededinging worden gedaan. Dat moet gebeuren op basis van een functiebeschrijving en een competentieprofiel.

4.2 Vaststelling en betaling van de bezoldiging

4.2.1 Monitoring van de loopbaangegevens en de bezoldiging met het oog op de instap in de nieuwe loonmotor (PersoPay)

In mei 2019 werden alle dossiergegevens van de medewerkers van het departement Wetenschapsbeleid bezorgd aan PersoPoint. Sinds 1 juni 2019 beheert PersoPoint alle dossiers elektronisch via de toepassing Scope. Bij de overdracht werden de gegevens gecontroleerd op kwaliteit. Zo moest de datum van de ziekte-anciënniteit voor heel wat statutaire medewerkers worden aangepast en bleken er nog oude weddeschalen (van voor de Copernicushervorming) te worden toegepast.

Met het oog op de overstap van de huidige loonmotor SLR4 naar een nieuwe loonmotor PersoPay⁵⁷ bleek het noodzakelijk voor elke medewerker de geïmporteerde gegevens in Scope te toetsen aan de betalingsgegevens in SLR4. Daartoe was een systematische kwaliteitscontrole van de personeelsdossiers nodig. Als de gegevens in SLR4 en in Scope van elkaar afweken, moest een correctie worden doorgevoerd. Het uiteindelijke doel was om de nieuwe loonmotor uitsluitend te laten werken op basis van gevalideerde gegevens. Belpo bezorgde de HR-diensten van de FWI's een maandelijkse monitoringtool voor de wedden, gebaseerd op een opgave van de wijzigingen ten opzichte van de vorige maand; de HR-diensten kunnen zo de juistheid van de nieuwe maandwedde nagaan, rechtzettingen vragen aan PersoPoint en nagaan of PersoPoint de gevraagde rechtzettingen ook correct uitvoerde.

Bij de kwaliteitscontrole werden heel wat fouten vastgesteld in de betaling van de bezoldiging. Het ging in de meeste gevallen om onterechte betalingen die moesten worden rechtgezet. In eerste instantie bekeek een juridische werkgroep bij PersoPoint of Belpo deze betalingen ten laste kon nemen. Na een interventie van de Inspectie van Financiën en van PersoPoint zelf op 1 juni 2021 (zie verder) werd toch beslist terug te vorderen bij de medewerkers in kwestie. De FWI's schreven hen aan, met opgave van de stand van hun dossier en de beroepsmogelijkheden. Vervolgens stuurde PersoPoint de terugvorderingsbrief. De FWI's kennen de inhoud van de terugvorderingsbrief van PersoPoint echter niet en ze krijgen geen feedback over de effectief geïnde bedragen.

Vóór de overdracht van de dossiergegevens heeft PersoPoint geen protocol ondertekend dat het project op punt stelt. Evenmin is een *Service Level Agreement* (SLA) voor de behandeling van die gegevens ondertekend. Er is bijgevolg nooit vastgelegd wat de verantwoordelijkheden zijn van PersoPoint, welke gegevens PersoPoint ter beschikking moet stellen van de HR-diensten zodat zij kunnen monitoren, hoe PersoPoint de overeenstemming garandeert tussen de bezoldigings- en de dossiergegevens enz.

⁵⁷ De dossiergegevens in Scope moeten worden verbonden met de nieuwe loonmotor PersoPay.

De HR-diensten krijgen van PersoPoint geen inzage in de aanvragen die hun medewerkers doen via de applicatie SAGO. PersoPoint heeft dit steeds geweigerd om privacyredenen; het belet daarvoor dat de HR-diensten de aanvragen van hun medewerkers mee kunnen opvolgen.

Door de aanhoudende problemen met de dienstverlening van PersoPoint en het installeren van een boekhoudinterface en prikklokinterface moest de instap in PersoPay steeds worden uitgesteld. Die was gepland op 1 oktober 2022. Alleen de KBR is op die datum in PersoPay ingestapt. Voor de KMSKB, het KMMA en de KSB is de instap verlegd naar 1 januari 2023.

Momenteel controleren zowel Belpo als de diensten HR of boekhouding van de FWI's maandelijks het bedrag en de aanrekening ('imputatie') van de wedden, toelagen en vergoedingen, na de uitbetaling. Anomalieën worden opgespoord door vergelijkingen met de vorige maanden en vervolgens onderzocht.

Toelagen en vergoedingen (taalpremie, fietsvergoeding, directiepremie, wachttoelage, overuren...) worden toegekend onder de voorwaarden van PersoPoint en op basis van een document waaruit blijkt dat voldaan is aan die voorwaarden, doorgaans met goedkeuring van de algemeen directeur of de dienstverantwoordelijke.

Onkostenvergoedingen worden toegekend op basis van werkelijk gemaakte kosten. Alleen voor buitenlandse zendingen kan een forfaitaire vergoeding per dag toegekend worden.

Bij het KMMA ontvangen de vrijwilligers (in totaal 46) een forfaitaire vergoeding van maximum 34 euro per dag en 1000 euro per jaar. De KSB vergoedt zijn vrijwilligers niet.

4.2.2 Impact van de masterdata op de bezoldiging

Sinds de instap in PersoPoint is PersoPoint verantwoordelijk voor de zgn. masterdata (persoons- en loopbaangegevens) en de invloed ervan op de bezoldiging.

De KMSKB licht toe dat de HR-dienst op basis van rapporten en/of programma's bepaalde masterdata kan consulteren. Ook kan er ad hoc info worden opgevraagd. Het KMMA verduidelijkt dat het de masterdata van de personeelsleden bijhoudt en bijwerkt door regelmatige controles via een uitgebreide personeelslijst die het opvraagt via de onlinetoepassing SCOPE en tickets aan te maken in de toepassing SAGO wanneer het fouten vaststelt. Bij de voorbereiding voor de overstap naar PersoPay werden vergelijkingen gemaakt tussen SLR4 en PersoPay, waarbij enkele fouten werden aangetoond en rechtgezet. Momenteel heeft het KMMA geen weet van mogelijke nieuwe fouten.

4.2.3 Impact van de werktijd op de bezoldiging

Bij de KBR wordt de werktijd, inclusief overuren en afwezigheden, geregistreerd via een prikklok. Die is echter niet compatibel met de systemen van PersoPoint. De HR-dienst geeft aan dat hij afwezigheden die een impact hebben op het loon, doorgeeft aan PersoPoint en ze tot dusver controleert op basis van de prikklokgegevens. Tijdens de audit gaf de KBR te kennen dat de prikklok zou worden afgeschaft bij de volledige overstap naar PersoPoint⁵⁸, maar vandaag wenst de KBR toch nog de nodige tijd te nemen om te analyseren wat de beste oplossing is, vooraleer te beslissen om de prikklok al dan niet af te schaffen.

⁵⁸ Een andere mogelijkheid vormde de deelname aan een aanbesteding, georganiseerd door de FOD Financiën, voor het installeren van een prikklok die wel compatibel zou zijn met de toepassingen van PersoPoint.

Bij de KMSKB is de registratie van de werktijd nog niet geautomatiseerd. Bij binnen- en buitengaan moet een aanwezigheidslijst getekend worden. Er is badgecontrole mogelijk en controle op de sleutelkast, want de sleutels moeten in het gebouw blijven. Overuren, nachtprestaties en zondagsprestaties worden geregistreerd door het personeelslid en gecontroleerd door de dienstverantwoordelijke, die elke maand een overzicht aan de HR-dienst stuurt. Dit proces houdt een belangrijk risico op fouten in en leidt ook tot vertraging van de werktijdregistratie. De HR-dienst controleert de lonen wel maandelijks op discrepanties. Sinds de instap in PersoPoint begin 2020 is de KMSKB vragende partij om deze procedure te automatiseren, maar dat bleek vooralsnog niet mogelijk. De KMSKB maakt gebruik van de toepassing SCOPE van PersoPoint voor afwezigheden (verloven, ziekte, telewerk ...).

Het KMMA maakt voor de afwezigheden eveneens gebruik van de toepassing SCOPE van PersoPoint. Overuren worden aangegeven via een applicatie binnen het museum (*my intranet*). De gegevens worden maandelijks via een Excelbestand doorgegeven aan PersoPoint, waar een dossierbeheerder ze manueel per personeelslid invoert in SCOPE. Prestaties in het weekend worden door de dienstverantwoordelijke opgevolgd en doorgegeven aan de HR-dienst. De correcte betaling van de wedden op basis van de geleverde prestaties is de verantwoordelijkheid van PersoPoint. Aangezien het proces een aantal manuele handelingen bevat, controleert de HR-dienst dit regelmatig en dat bewijst zijn nut.

Bij de KSB wordt de werktijd via een prikklok geregistreerd en de aan- en afwezigheden via het systeem Primetime. De KSB gaat ervan uit dat dat door de opgelegde overstap naar PersoPoint zal moeten veranderen, omdat de systemen niet compatibel zijn.

De vier FWI's stellen dat de regeling van de werktijd opgenomen is in hun arbeidsreglement en dat daarrond verder geen communicatie wordt gevoerd naar het personeel. Het KMMA biedt op het intranet een FAQ over PersoPoint aan.

4.2.4 Impact van de evaluatie op de bezoldiging

In 2022 is Symfonie, een nieuw evaluatiesysteem voor het federaal administratief openbaar ambt, in werking getreden. Belspo gaf daarover uitleg in het HR-netwerk en stelde de nodige documenten ter beschikking. De FWI's gaven de info door aan hun personeelsleden en organiseerden infosessies voor de leidinggevenden.

Bij de geauditeerde FWI's worden alle personeelsleden geëvalueerd op hun prestaties, behalve contractuelen met een contract van maximum zes maanden en contractuele wetenschappers.

Bij de KBR worden naar aanleiding van de evaluaties de functiebeschrijvingen zo nodig geactualiseerd. Via de link tussen de evaluatietoepassing Crescendo⁵⁹ en PersoPoint zou de impact van de evaluaties op de bezoldiging automatisch moeten verlopen. Na elke evaluatieperiode stuurt de HR-dienst een rapport van Crescendo door naar PersoPoint ter nazicht. Een intranetrubriek biedt de nodige uitleg over de evaluaties en verwijzingen naar de website van de FOD BOSA.

⁵⁹ Crescendo is een applicatie die de FOD BOSA aan de federale organisaties ter beschikking stelt om de evaluatie elektronisch te beheren. Het bevat de evaluatiedocumenten, de competentieprofielen en de functiebeschrijvingen van de geëvalueerden.

De KMSKB stelt dat er voor alle functies een functiebeschrijving voorhanden is. Die worden up-to-date gehouden door samenwerking met de dienst Functiecartografie van de FOD BOSA. De HR-dienst moderniseert de functiebeschrijvingen zo nodig naar aanleiding van selectieprocedures. De impact van de evaluaties op de weddevaststelling is de verantwoordelijkheid van PersoPoint. De HR-dienst controleert dat wel, omdat hij het systeem van PersoPoint niet geheel betrouwbaar vindt, en zo nodig verbetert hij zijn procedures. Het intranet biedt een rubriek over evaluaties, en leidinggevend en ontvangen automatische mails ter herinnering aan de timing en deadlines. Zij krijgen ook jaarlijks kwalitatieve feedback met tips om de te behalen doelstellingen nog beter te formuleren.

Bij het KMMA volgt de HR-dienst de evaluaties op en stuurt zo nodig herinneringen. Over het algemeen wordt de timing gerespecteerd. Wat de impact van de evaluaties op de weddevaststelling betreft, houdt de HR-dienst een lijst bij die op regelmatige basis wordt gecontroleerd. Daarvoor wordt de applicatie Crescendo gebruikt.

4.2.5 Bevindingen met betrekking tot de weddevaststelling

Geldelijke anciënniteit bij deeltijdse prestaties van contractuele wetenschappers

De regelgeving bepaalt dat de aanneembare diensten die statutaire personeelsleden deeltijds gepresteerd hebben, vanaf 1 januari 2000 in aanmerking komen voor de toekenning van de tussentijdse verhogingen naar rato van de werkelijk verrichte prestaties⁶⁰. Ook contractuele personeelsleden die hun ambt met onvolledige prestaties uitoefenen, verkrijgen tussentijdse verhogingen in de weddeschalen onder dezelfde voorwaarden als statutairen, dus eveneens vanaf 1 januari 2000 naar rato van de werkelijk verrichte prestaties⁶¹.

De KMSKB laat de prestaties van deeltijdse contractuele wetenschappers echter meetellen voor 100 % zodra ze 50 % of meer werken en anders voor 50 %. Die praktijk is niet in overeenstemming met de voormelde regelgeving. De KMSKB kondigde aan dat de HR-dienst de regelgeving op dit punt voortaan correct zal toepassen.

Bij het KMMA wordt de geldelijke anciënniteit van deeltijdse contractuele wetenschappers voor 100 % gevaloriseerd. De instelling geeft te kennen daarmee de omzendbrief nr.592 betreffende de geldelijke anciënniteit van de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt toe te passen, maar deze omzendbrief is niet van toepassing op wetenschappelijke personeelsleden. De werkwijze van de instelling is bijgevolg niet in overeenstemming met de regelgeving.

Documenten voor de vaststelling van geldelijke anciënniteit

Vorige diensten worden meermaals meegerekend op basis van andere documenten dan dienststaten of attesten van vorige werkgevers. Werkgeversattesten moeten bovendien alle vermeldingen bevatten waarmee kan worden nagegaan of alle beperkingen bij de berekening van de geldelijke anciënniteit werden gerespecteerd. Zo moet de duur van de prestaties worden vermeld, of ze al dan niet volledig zijn, of ze zonder onderbreking werden uitgeoefend en of de vorige diensten als bijzonder nuttig kunnen worden beschouwd. Ook worden soms kopieën van attesten van vorige

⁶⁰ Artikel 6, § 1 en 3, van het koninklijk besluit van 25 februari 2008 (geldelijk statuut).

⁶¹ Artikel 3, § 1 en 3, van het 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.

werkgevers gebruikt of zelfs brieven waarin een vorige werkgever aankondigt het personeelslid in dienst te zullen nemen. Dergelijke stukken bewijzen vanzelfsprekend niet dat de arbeidsprestaties werden geleverd tot de einddatum. Enkele voorbeelden:

- In een personeelsdossier van de KBR vormden een infofiche bij de indiensttreding en een ontslagbrief bij een vorige werkgever de basis voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit. In een ander dossier werd een tegenstrijdigheid tussen de gegevens in het curriculum vitae en de duur van vorige prestaties vermeld in de startbaanovereenkomst maar gedeeltelijk uitgeklaard door een dienststaat voor een vorige tewerkstelling.
- In enkele dossiers bij de KSB werd de voorgaande geldelijke anciënniteit alleen bewezen door een arbeidsovereenkomst met een begin- en einddatum, zonder verdere (noodzakelijke) details.

4.2.6 Bevindingen met betrekking tot toelagen, vergoedingen en premies

Bij de federale overheid ontvangen mandaathouders ad interim⁶² de bezoldiging die overeenkomt met hun hoofdfunctie, maar hebben ze onder bepaalde voorwaarden recht op een directiepremie⁶³. Het Rekenhof stelt vast dat deze directiepremie binnen Wetenschapsbeleid onterecht werd toegekend en uitbetaald.

De directiepremie werd aan de voorzitter ad interim van het directiecomité van Belpo toegekend voor één maand. Aan vijf algemeen directeurs ad interim van een FWI werd ze toegekend voor één jaar, d.i. de maximumduur, en aan twee andere voor meer dan drie jaar. Aangezien de functies nog niet definitief vacant verklaard waren en de selectieprocedures voor nieuwe algemeen directeurs nog niet ingezet waren⁶⁴, waren de voorwaarden voor de toekenning echter niet vervuld en werden alle directiepremies dus ten onrechte toegekend. Die van de voorzitter werd ondertussen teruggevorderd.

In een communicatie van 1 juni 2021 aan de stafdirecteurs van de FOD's/POD's⁶⁵ stelt PersoPoint dat onterecht betaalde premies altijd moeten worden terugbetaald, maar stelt het ook: *“Enkel de dossiers aangaande de directiepremies van mandaathouders blijven voorlopig on hold. De beleidscel van de minister van Ambtenarenzaken werkt hiervoor een definitieve oplossing uit”*. Bovendien ziet PersoPoint af van terugvordering van premies die gedurende maximum één jaar uitbetaald werden. Voor Wetenschapsbeleid staat dus enkel de terugvordering van de premies van de twee algemeen directeurs die langer dan één jaar werden uitbetaald, on hold.

Het Rekenhof stelde enkele onregelmatigheden vast bij de toekenning en betaling van de directiepremie voor leidinggevendend waarop de personeelsleden van niveau B, C of D onder bepaalde voorwaarden recht hebben:

- Voor één personeelslid bij de KMSKB werd een directietoelage uitbetaald, hoewel hij meer dan dertig opeenvolgende werkdagen afwezig was, wat strijdig is met de regelgeving⁶⁶. De KMSKB stelt dat deze onregelmatigheid in de toekomst voorkomen zal kunnen worden, doordat PersoPay de betaling automatisch stopzet.

⁶² Bij Wetenschapsbeleid zijn er alleen algemeen directeurs ad interim aangesteld, geen operationeel directeurs of directeurs ondersteunende diensten.

⁶³ Op basis van artikel 20, § 4, van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 op de managementfuncties en artikel 20, § 4, van het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 op de staffuncties in de FOD's en POD's.

⁶⁴ Dit is pas gebeurd in mei 2022.

⁶⁵ Na de bijeenkomst van de voormelde juridische werkgroep bij PersoPoint en de interventie van de Inspectie van Financiën.

⁶⁶ Artikel 4, § 1, van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden in het federaal openbaar ambt.

- Voor één personeelslid bij de KBR, dat een team van zes personen aanstuurt, is er geen document waaruit blijkt dat hij daarvoor door de leidend ambtenaar is aangewezen, wat eveneens strijdig is met de regelgeving⁶⁷.
- Een ander personeelslid bij de KBR heeft geen recht meer op de directiepremie. Zoals de juridische dienst van PersoPoint stelde, geldt een overgangsbepaling voor wie op de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 een directiepremie genoot. Het aan het Rekenhof bezorgde document van PersoPoint bevestigt echter niet dat het personeelslid verder recht heeft op de directiepremie. Het geeft enkel een overzicht van de toepasselijke regelgeving. Er wordt niet aangetoond dat het personeelslid nog altijd de vroegere voorwaarden (uit het koninklijk besluit van 25 oktober 2013) vervult⁶⁸. Er kon geen aanwijzingsdocument worden voorgelegd.

4.3 Elementen van interne beheersing

4.3.1 Interne communicatie

Het Rekenhof stelde vast dat er zich in de vier FWI's soms communicatieproblemen voordoen die in meer of mindere mate leiden tot misverstanden en spanningen tussen afdelingen en diensten. In het bijzonder bij de KMSKB bleek dit ook uit notulen van de directieraden.

Het Rekenhof benadrukt daarvoor het belang van een duidelijke besluitvorming binnen de directieraad van de FWI en, zo nodig, een onmiddellijke communicatie van de beslissingen aan het personeel. Daartoe moet de directieraad notulen van goede kwaliteit opmaken en voor elk agendapunt duidelijk vermelden wat wordt beslist en de uitvoering van de beslissingen in volgende vergaderingen opvolgen. De werkwijze van de KSB om bij elk agendapunt, of in een aparte rubriek, de vereiste communicatie aan het personeel te vermelden en deze communicatie ook in volgende vergaderingen op te volgen, is een goede praktijk. Een andere mogelijkheid is de notulen van de directieraad systematisch op het intranet te plaatsen, zoals het KMMA doet. Dat vermijdt communicatieproblemen en verplicht de instelling duidelijk te beslissen en te communiceren.

4.3.2 HR-procedures

Sinds de toetreding tot PersoPoint hebben de FWI's en PersoPoint samen nieuwe HR-procedures aangemaakt, met uitsplitsing van de taken die de HR-dienst bij de FWI uitvoert en degene die de dossierbehandelaar bij PersoPoint uitvoert⁶⁹. Sinds december 2021 stelt Belspo bovendien een procescatalogus ter beschikking van de HR-diensten op e-HR.

Bij de opmaak van de begroting 2022 heeft de stafdienst P&O van Belspo namens het departement Wetenschapsbeleid een fiche opgemaakt om een bijkomend krediet aan te vragen voor de verdere digitalisering van de HR-processen van de FWI's en Belspo. In eerste instantie werd daarvoor alleen aan PersoPoint een bijkomend budget toegekend. Midden 2022 keurde de ministerraad kredieten goed voor de verdere digitalisering van de HR-processen bij de FOD's en POD's die daarvoor een dossier hadden ingediend, waaronder Belspo.

⁶⁷ Artikel 23, 1° van het voormelde besluit.

⁶⁸ Met name ofwel "rechtstreeks een team van minstens tien personeelsleden leiden", ofwel "voor deze dagelijkse leiding aangewezen zijn door de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde, op voordracht van de hiërarchische meerdere".

⁶⁹ Het KMMA beschikte voor alle HR-(deel)processen al over eigen interne procedures. Het actualiseert die momenteel op basis van de nieuwe procedures. De andere drie geauditeerde instellingen beschikten niet over intern uitgewerkte HR-procedures.

4.3.3 Vorming van het personeel

De regelgeving⁷⁰ bepaalt dat de algemeen directeur van elke FWI de opleiding en de stages per taalrol toevertrouwt aan een wetenschappelijk personeelslid of een personeelslid van niveau A. Dit personeelslid wordt aangewezen door de directieraad voor een hernieuwbare periode van vijf jaar, eventueel halftijds⁷¹. Voorafgaand aan zijn aanwijzing moet deze opleidingsdirecteur een geschiktheidsbrevet verkrijgen. De regelgeving bepaalt daartoe de regels.

Het Rekenhof stelde vast dat alleen de KSB een Nederlandstalige en een Franstalige opleidingsdirecteur heeft aangesteld. Beiden beschikken echter niet over het vereiste geschiktheidsbrevet en werden ook niet aangewezen door de directieraad. In de andere FWI's is de functie van opleidingsdirecteur niet ingevuld.

De FWI's ontplooiën dan ook weinig tot geen activiteiten om de voor het personeel noodzakelijke opleidingen in kaart te brengen, te organiseren en op te volgen. Ook de begeleiding en controle van de stagiairs komt door de afwezigheid van een opleidingsdirecteur in het gedrang. Naar aanleiding van een recente audit door de Federale Interne Auditdienst (FIA) van de beheersorganen van de FWI's⁷² nam de KBR in het actieplan dat daaruit voortvloeide, de opmaak van een opleidingsplan op, weliswaar beperkt tot de leidinggevend en het leeszaalpersoneel. Zoals de FIA in zijn audit stelt, acht het Rekenhof het aangewezen dat in dit opleidingsplan (dat bij voorkeur jaarlijks wordt opgemaakt) ook opleidingen voor managementvaardigheden van leidinggevend worden opgenomen.

4.3.4 Juridische ondersteuning van de FWI's

In 2019 organiseerde Belspo in samenwerking met een consultant een strategische oefening om na te gaan in welke mate zijn ondersteuning/dienstverlening aan de FWI's nog beantwoordt aan hun behoeften. De vragen hadden betrekking op de stafdienst P&O van Belspo, de overheidsopdrachten en de juridische ondersteuning. Er waren grosso modo twee conclusies:

- De stafdienst P&O zou duidelijk moeten opgesplitst worden in een afdeling interne HR voor Belspo en een afdeling ondersteuning/dienstverlening aan de FWI's. Dit zou een grondige reorganisatie vergen.
- Gelet op de sterk gereguleerde context waarin de FWI's werken, zou elke FWI moeten beschikken over een eigen interne jurist.

Het Rekenhof heeft vastgesteld dat de geauditeerde FWI's, in overeenstemming met deze conclusies, vragende partij zijn voor een eigen jurist in hun organisatie. Bij de KSB is deze functie al ingevuld en hij wordt daar als onmisbaar geacht. De KMSKB heeft de aanwerving van een jurist opgenomen in zijn personeelsplan.

⁷⁰ Artikel 32 van het koninklijk besluit van 30 april 1999 tot vaststelling van het statuut van het administratief en technisch personeel van de wetenschappelijke instellingen van de staat.

⁷¹ Als de instelling minder dan 150 eenheden administratief en technisch personeel telt.

⁷² De FIA voerde van april 2020 tot februari 2021 een audit uit bij alle FWI's naar het deugdelijk bestuur, waarbij strategische aspecten en de verschillende beheersorganen binnen het departement aan bod kwamen. De FWI's werden geacht een actieplan uit te werken om tegemoet te komen aan de aanbevelingen van de audit. Deze audit had verder geen raakvlakken met de voorliggende audit van het Rekenhof.

Het Rekenhof acht het dan ook aangewezen dat de FWI's die dat wensen over een eigen jurist zouden beschikken, bijvoorbeeld door daarvoor een gezamenlijke selectieprocedure te organiseren. Dit kan dan leiden tot een afbouw van de juridische ondersteuning door Belspo⁷³.

4.3.5 Integriteitsbeleid en deontologisch kader

De regelgeving op het melden van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve overheden schrijft voor dat elke federale dienst per taalrol één of meer vertrouwenspersonen als meldpunt heeft⁷⁴. Met 'federale dienst' worden de FOD's en POD's bedoeld, maar ook de diensten die ervan afhangen, in het geval van de POD Wetenschapsbeleid dus ook de FWI's.

Binnen het federale Wetenschapsbeleid in zijn geheel is sinds 2015 maar één Nederlandstalige vertrouwenspersoon integriteit aangesteld. Die maakt deel uit van het personeel van het KMMA, op basis van een selectieprocedure die toen (voor het laatst) voor Wetenschapsbeleid werd georganiseerd en waarvoor alleen een Nederlandstalige slaagde.

Hoewel personeelsleden die een integriteitsschending willen melden, zich steeds rechtstreeks kunnen wenden tot een centraal meldpunt bij de Federale Ombudsmannen, is de aanwezigheid van vertrouwenspersonen integriteit van de beide taalrollen in elke FWI in principe vereist. Dat wordt verantwoord door de gemakkelijke bereikbaarheid en de lage drempel om deze persoon te contacteren.

Het Rekenhof acht het daarom aangewezen dat de FOD BOSA selectieprocedures organiseert om in elke FWI de reglementair voorgeschreven Nederlandstalige en Franstalige vertrouwenspersoon(en) aan te stellen.

In verband met de deontologische code voor het federaal administratief openbaar ambt, stelde het Rekenhof vast dat alleen de KBR de goede praktijk hanteert om bij elke selectieprocedure binnen de organisatie⁷⁵, het document 'deontologische code voor assessoren' van het DG R&O te laten dateren en ondertekenen door de voorzitter en alle leden van de jury voordat zij hun functie aanvaarden. Daarmee verbinden ze zich ertoe objectief en neutraal te zijn, alle informatie uit de selectieprocedure geheim te houden, de competentiegerichte methodologie te respecteren en al wat de onpartijdigheid in het gedrag kan brengen vooraf aan de voorzitter te melden, zoals een bepaalde relatie ten overstaan van een bepaalde kandidaat. Het KMMA heeft zich intussen geëngageerd om deze goede gewoonte ook op te nemen. Het Rekenhof wijst daarbij ook op de hernieuwde aandacht voor het deontologisch kader die de minister van Ambtenarenzaken vraagt in een nieuwe omzendbrief daarover⁷⁶.

73 Het rapport van de werkgroep *spending review* Belspo wil de juridische ondersteuning daarentegen centraliseren bij Belspo. Het voorstel luidt: "De capaciteit bij Belspo in technische expertise, statuut, wet- en regelgeving voor de HR-diensten en de HR-beleidstopics, gericht op het departement Wetenschapsbeleid, centraliseren, garanderen en ontwikkelen."

74 Artikel 3, § 2, van de wet van 15 september 2013 betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden en het koninklijk besluit van 9 oktober 2014 tot uitvoering van dat artikel.

75 Vergelijkende selecties en bijkomende vergelijkende proeven.

76 Omzendbrief nr. 706 van 5 juli 2022 Hernieuwde aandacht voor het deontologisch kader voor federale ambtenaren vangt de omzendbrief nr. 573 van 17 augustus 2007 betreffende het deontologisch kader voor de ambtenaren van het federaal administratief openbaar ambt.

Bovendien wordt in de KMSKB, het KMMA en de KSB het proces-verbaal van de selectie niet altijd ondertekend of alleen door de voorzitter van de jury of de algemeen directeur, en is er niet altijd duidelijkheid over de samenstelling van de jury. Het KMMA en de KMSKB zullen de procedure voor het proces-verbaal van de selectie aanpassen. De HR-dienst zal het laten ondertekenen door alle juryleden.

4.3.6 Beheer van de personeelsdossiers

Een goed beheer van de personeelsdossiers (digitaal en op papier) is essentieel voor een efficiënte personeelsadministratie.

Het Rekenhof selecteerde bij de vier FWI's 254 dossiers ter controle: 147 personeelsdossiers⁷⁷, 99 aanwervingen⁷⁸ en 8 bevorderingsdossiers⁷⁹. Het ging om papieren dossiers. De dossiers worden elektronisch bijgehouden door PersoPoint. De onderzochte personeelsdossiers, aanwervingen en bevorderingen (vanaf 2018) werden geselecteerd uit de personeelslijsten op 31 december 2021 van de FWI's.

De dossiers, die alle documenten ter staving van de loopbaan en de toegekende wedde en vergoedingen moeten bevatten, waren meestal volledig. In enkele personeelsdossiers bij de KMSKB en de KSB ontbraken administratieve documenten (selectiedocumenten, arbeidscontracten, dienststaten vorige werkgevers, besluiten) die een impact hebben op de administratieve en geldelijke loopbaan van het betrokken personeelslid. In een personeelsdossier bij de KBR werden slechts selectiedocumenten gevonden voor een kortlopend project als technisch assistent (niveau C), terwijl de betrokkene daarna nog als technisch deskundige (niveau B) heeft gewerkt, waarvoor geen selectiedocumenten beschikbaar zijn.

Dit goede resultaat is wellicht mede te danken aan de kwaliteitscontrole van de personeelsdossiers bij de instap in PersoPoint (zie [punt 4.2.1](#)). Overigens gaven de FWI's te kennen dat bij de instap in PersoPay een nieuwe kwaliteitscontrole van de dossiergegevens zou plaatsvinden.

⁷⁷ 34 bij de KBR, 38 bij de KMSKB, 35 bij het KMMA en 40 bij de KSB.

⁷⁸ 21 bij de KBR, 24 bij de KMSKB, 27 bij het KMMA en 27 bij de KSB.

⁷⁹ 6 bij de KBR en 2 bij de KMSKB. Bij het KMMA en de KSB waren er geen bevorderingen geweest.

Hoofdstuk 5

Conclusies en aanbevelingen

5.1 Conclusies

Organieke plaats van de FWI's

Als de tien FWI's niet meer kunnen worden beschouwd als algemene directies van de POD, zoals Belspo aangeeft, omdat ze een sui generis statuut van federale wetenschappelijke instelling hebben, moeten de organisatiestructuur van de POD en het organogram op de website van Belspo op dit punt worden aangepast.

Noodzakelijke verdere invulling van leidinggevende functies

Het federaal wetenschapsbeleid kende een lange moeilijke periode met een instabiel en onvolledig management en afwezigheid van strategie. Sinds een tweetal jaren komt het deze situatie geleidelijk te boven. Intussen werd een voorzitter van Belspo aangesteld en is er het vooruitzicht op definitief aangestelde algemeen directeurs bij de FWI's. Er is ook een strategisch plan voor het departement opgesteld, dat nu verder moet worden geconcretiseerd.

Het Rekenhof dringt erop aan dat na de aanstelling van de algemeen directeurs, zo snel mogelijk de selectieprocedures en aanstellingen van de operationele directeurs en directeurs ondersteunende diensten volgen.

Geplande actualisering van de reglementering over het beheer en het statuut

Het Rekenhof noteert ook dat een herwerking van het koninklijk besluit van 1 februari 2000 tot vaststelling van de organieke voorschriften voor het beheer van de FWI's mag worden verwacht nadat de algemeen directeurs zullen zijn aangesteld. De inhoud daarvan is vooralsnog onbekend. Bovendien wijzen Belspo en de FWI's bij meerdere gelegenheden op de behoefte aan een actualisering van het statuut van het wetenschappelijke personeel en de wetenschappelijke mandaten. Het is niet duidelijk in welke mate hier reeds initiatieven toe werden genomen en in welke richting die gaan.

HR-diensten en personeelsbestand binnen de vier onderzochte FWI's

Bij twee onderzochte FWI's stelt het Rekenhof vast dat de HR-diensten onderbemand zijn, in die mate dat zij elementaire taken niet kunnen uitvoeren. De twee andere FWI's geven aan dat de bezetting van hun HR-dienst het niet mogelijk maakt beleidstaken uit te voeren. Bij gebrek aan een werklustmeting kan dit niet verder worden geanalyseerd. De toenemende stabiliteit aan de top, gepaard met meer langetermijndenken over de inzet van personeel via strategische personeelsplanning, moet mogelijk maken dat alle HR-diensten binnen Belspo permanent voldoende bezet zijn.

Belspo heeft weinig door het DG R&O gecertificeerde consultants om zelfstandig een selectie uit te voeren: zes medewerkers bij Belspo zelf en vier in de tien FWI's. Het lijkt bovendien beter dat deze expertise in de FWI's zelf aanwezig is. Daartoe kunnen de certificaties het best worden toegelend aan de HR-medewerkers van de FWI's zelf.

Het personeelsplan en de aanpassingen eraan worden best het op het intranet geplaatst. Dit gebeurt niet bij de KMSKB en de KSB.

De FWI's moeten de norm van minimum 3 % jongeren in hun personeelsbestand respecteren. Zodra dit percentage is bereikt, is het aangewezen geen startbaanovereenkomsten meer te sluiten.

Contractuele tewerkstelling

De contractuele tewerkstelling in de FWI's ligt zeer hoog (62,9 %) in vergelijking met het federaal administratief openbaar ambt (18,4 %) en is de laatste tien jaar nog toegenomen. De aanwerving in een statutaire dan wel in een contractuele functie is geen kwestie van keuze of voorkeur, maar van toepassing van regelgeving. De FWI's kunnen contractuelen in dienst nemen als de functie voldoet aan de reglementaire uitzonderingsgronden, maar vaak doen ze dat ook als er geen dergelijke uitzonderingsgrond is. Ze verwijzen daarvoor vaak naar de lange selectie- en aanwervingsprocedures via het DG R&O. De minister van Ambtenarenzaken heeft recent echter maatregelen genomen om de aanwervingen in de federale overheid te vereenvoudigen en te versnellen, waardoor de doorlooptijd van de selectieprocedures in 2022 kon worden ingekort. Ook werd een nieuwe selectievorm, de doorlopende selectie, ingevoerd.

Bij de contractuele aanstellingen in een nieuwe functie werd niet altijd het bewijs geleverd dat een selectieprocedure werd georganiseerd. Gelet op de gelijke toegang tot het openbaar ambt, moet voor de toekenning van een nieuwe functie een beroep op de mededinging worden gedaan. Dat moet gebeuren op basis van een functiebeschrijving en een competentieprofiel.

Loonadministratie en personeelsbeheer

De loonadministratie en het personeelsbeheer van de FWI's zijn sinds juni 2019 in handen van het DG PersoPoint van de FOD BOSA. Binnen Belpo en de FWI's wordt geregeld aangegeven dat dit sociaal secretariaat van de federale overheid nog steeds niet voldoende betrouwbaar functioneert. Daarom moeten de HR-diensten van de FWI's zelf de werkzaamheden van PersoPoint en de correcte uitvoering van opdrachten aan PersoPoint controleren. Anomalieën moeten worden rechtgezet en in samenspraak met PersoPoint moeten oplossingen worden gezocht om deze in de toekomst te vermijden.

De regelgeving bepaalt dat de contractuele wetenschappers die hun ambt met onvolledige prestaties uitoefenen, de tussentijdse verhogingen in de weddeschalen vanaf 1 januari 2000 maar verkrijgen naar rato van de werkelijk verrichte prestaties. De toekenning van de geldelijke anciënniteit bij de KMSKB en het KMMA is daarmee niet in overeenstemming.

De FWI's stellen soms de geldelijke anciënniteit vast op basis van andere documenten dan dienststaten en attesten van vorige werkgevers, of die dienststaten en attesten bevatten niet alle noodzakelijke informatie om de geldelijke anciënniteit reglementair te kunnen bepalen.

Voor twee algemeen directeurs ad interim van een FWI werd de directiepremie verbonden aan hun waarnemende functie, toegekend gedurende meer dan drie jaar terwijl de reglementaire maximumduur één jaar is. De terugvordering van het te veel betaalde bedrag, die in principe had moeten plaatsvinden, werd door PersoPoint 'on hold' gezet. Volgens PersoPoint zou de minister van Ambtenarenzaken daarvoor een definitieve oplossing uitwerken.

De KMSKB heeft één personeelslid een directiepremie als leidinggevende uitbetaald, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan. Ook de KBR betaalt onterecht een dergelijke premie aan één personeelslid; die betaling moet worden stopgezet.

Interne communicatie en beheersingsmaatregelen

De notulen van de directieraad van de FWI's moeten per agendapunt de genomen beslissing duidelijk weergeven en de beslissingen moeten zo nodig zo snel mogelijk aan het personeel kenbaar gemaakt worden via een publicatie op het intranet. De interne communicatie over de beslissingen en de uitvoering ervan moeten in de volgende vergaderingen van de directieraad opgevolgd worden.

Er moet ook meer gestreefd worden naar goed opgeleid personeel. Daartoe moeten de FWI's jaarlijkse opleidingsplannen opstellen en uitvoeren die betrekking hebben op het voltallige personeelsbestand en waarbij de opleidingsbehoeften worden geïdentificeerd op basis van de evaluatie van elk personeelslid. Elke FWI moet, zoals de regelgeving voorschrijft, per taalrol een opleidingsdirecteur met een geschiktheidsbrevet aanstellen. Die moet de opleidingsplannen opstellen en uitvoeren en de stagiairs begeleiden en evalueren. In de opleidingsplannen moeten ook managementvaardigheden van leidinggevendenden aan bod komen.

Er is nood aan een betere juridische ondersteuning van de FWI's. Het is daarom aangewezen dat elke FWI over een eigen jurist zou beschikken en dat Belspo daartoe de nodige selectieprocedures voor alle FWI's zou organiseren. Dit kan dan eventueel leiden tot een afbouw van de juridische ondersteuning door Belspo.

De FOD BOSA moet selectieprocedures voor de functie van vertrouwenspersoon integriteit organiseren zodat elke FWI een Nederlandstalige en Franstalige vertrouwenspersoon integriteit kan aanstellen zoals reglementair voorgeschreven. Sinds 2015 bestaat maar één dergelijke functie bij één FWI.

Alleen de KBR hanteert de goede praktijk om het document 'deontologische code voor assessoren' te laten dateren en ondertekenen door de voorzitter en alle leden van de jury van een selectieprocedure, voordat zij hun functie aanvaarden. Daarmee verbinden ze zich ertoe een aantal deontologische regels te respecteren. Bovendien wordt het proces-verbaal van de selectie niet altijd door alle juryleden ondertekend. Ook is er niet altijd een zicht op de samenstelling van de jury.

In enkele personeelsdossiers bij de KMSKB, de KSB en de KBR ontbraken administratieve documenten (selectiedocumenten, arbeidscontracten, dienststaten vorige werkgevers, besluiten) die een impact hebben op de administratieve en geldelijke loopbaan van het betrokken personeelslid.

5.2 Aanbevelingen

Thema	Aanbevelingen	Gericht aan	Zie punt
Organogram	1 Pas de organisatiestructuur en het organogram op de website van Belspo aan voor zover de FWI's niet beschouwd kunnen worden als algemene directies van Belspo.	Belspo + FWI's	2.1
Openstaande vacatures	2 Vul de openstaande functies in van algemeen directeur en vervolgens van operationeel directeur en directeur ondersteunende diensten (onder voorbehoud van een eventuele herziening van de wetenschappelijke mandaten).	Belspo + FWI's	2.3
Actualisering organieke bepalingen en statuut	3 Actualiseer waar nodig het statuut van het wetenschappelijke personeel (o.a. hervorming van de wetenschappelijke mandaten).	Wetgever – regering	2.3
	4 Publiceer het herwerkte koninklijk besluit van 1 februari 2000 tot vaststelling van de organieke voorschriften voor het beheer van de FWI's.	Wetgever – regering	4.1
Strategisch plan	5 Werk het strategisch plan voor het departement verder uit met strategische en operationele acties voor elke FWI.	Belspo + FWI's	2.4
Bezetting HR-diensten	6 Garandeer met behulp van strategische personeelsplanning en op basis van een onderbouwde werklastmeting een permanent voldoende bezetting van de HR-diensten van de FWI's.	Belspo + FWI's	3.1
	7 Streef naar een verhoging van het aantal gecertificeerden om een selectie uit te voeren, bij voorkeur in de FWI's.	Belspo + FWI's	3.3
Aanwerving	8 Publiceer informatie over de personeelsplannen en de aanpassingen ervan op het intranet (KMSKB en KSB).	Belspo + FWI's	4.1.1
	9 Respecteer de norm van 3 % jongeren in de FWI's en monitor dit; werf niet meer aan via startbaanovereenkomsten zodra de norm van 3 % is bereikt.	Belspo + FWI's	4.1.2
	10 Werk alleen contractueel aan als daartoe daadwerkelijk een reglementaire uitzonderingsgrond voorhanden is.	Belspo + FWI's	4.1.3
	11 Organiseer een selectieprocedure voor elke contractuele aanstelling in een nieuwe functie.	Belspo + FWI's	4.1.3

Thema	Aanbevelingen	Gericht aan	Zie punt
Bezoldiging	12 Controleer de werkzaamheden van en de opdrachten aan het DG PersoPoint van de FOD BOSA.	Belspo + FWI's	4.2.1
	13 Breng de toekenning van de voorafgaande geldelijke anciënniteit voor contractuele wetenschappers in overeenstemming met de regelgeving (KMSKB en KMMA).	Belspo + FWI's	4.2.5
	14 Stel de voorafgaande geldelijke anciënniteit vast op basis van dienststaten of attesten van vorige werkgevers die alle noodzakelijke gegevens bevatten.	Belspo + FWI's	4.2.5
	15 Werk een definitieve oplossing uit voor de directiepremies van twee algemeen directeurs ad interim van een FWI.	Wetgever-regering	4.2.6
Personeels-beleid	16 Vermijd interne communicatieproblemen door een duidelijke besluitvorming en communiceer daarover aan het personeel; publiceer de notulen van de directieraad op het intranet.	Belspo + FWI's	4.3.1
	17 Creëer in elke FWI per taalrol de reglementair voorgeschreven functie van opleidingsdirecteur, met geschiktheidsbrevet.	Belspo + FWI's	4.3.3
	18 Stel (bij voorkeur jaarlijkse) opleidingsplannen op voor alle personeelsleden en voer deze uit; bied daarin ook opleidingen aan voor managementvaardigheden van leidinggevend.	Belspo + FWI's	4.3.3
	19 Creëer een functie van jurist in elke FWI en bouw eventueel daarna de juridische ondersteuning door Belspo af.	Belspo + FWI's	4.3.4
	20 Laat selectieprocedures voor de functie van vertrouwenspersoon integriteit organiseren door de FOD BOSA, om in elke FWI voor elke taalrol een vertrouwenspersoon integriteit aan te stellen.	Belspo + FWI's	4.3.5
	21 Zorg ervoor dat een 'deontologische code voor assessoren' voorafgaandelijk wordt gedateerd en ondertekend door alle leden van de jury en laat ook het PV van de selectie door alle juryleden ondertekenen.	Belspo + FWI's	4.3.5
	22 Waak erover dat personeelsdossiers alle documenten bevatten die de loopbaan en de toegekende wedde en vergoedingen staven.	Belspo + FWI's	4.3.6

Dit verslag is enkel elektronisch beschikbaar,
in het Nederlands en het Frans, op www.rekenhof.be.



WETTELIJK DEPOT

D/2023/1128/20

PREPRESS

Centrale drukkerij van de Kamer van Volksvertegenwoordigers

COVERFOTO

Shutterstock

ADRES

Rekenhof
Regentschapsstraat 2
1000 Brussel

TEL.

+32 2 551 81 11

www.rekenhof.be