

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.