

PERSBERICHT

4 februari 2025

Verslag aan het federale parlement: Humanresourcesbeheer bij Fedasil - opvolging 2024 van de aanbevelingen



In zijn verslag aan het federale parlement maakt het Rekenhof een balans op van de toepassing van de 22 aanbevelingen uit zijn audit van oktober 2022. Het analyseerde daarin de voornaamste HR-processen van het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers en volgde ook de aanbevelingen op die het daarover in een audit van 2009 had geformuleerd. In 2022 beval het Rekenhof Fedasil onder andere aan om specifiek voor HR een risicoanalyse te ontwikkelen, om zijn beheersprocessen beter onder controle te houden en ze in overeenstemming te brengen met de wetgeving en de internebeheersingsnormen. Bij de opvolging op 3 december 2024 zijn 8 aanbevelingen uit 2022 uitgevoerd, 10 zijn in uitvoering en aan 4 aanbevelingen is geen gevolg gegeven. Ondanks de nog te leveren inspanningen zijn de administratieve organisatie en de interne beheersing van Fedasil verbeterd dankzij beheersprocessen en -instrumenten (risicoanalyse, operationeel plan, samenwerking tussen diensten...).

In zijn audit van 2022 stelde het Rekenhof vast dat Fedasil nog geen optimaal humanresourcesbeheer had. In een operationeel plan werkte Fedasil de HR-doelstellingen uit in projecten, maar zonder indicatoren om de realisatie ervan te meten. De interne beheersing dekte bovendien niet alle risico's af. Fedasil had in 2022 de HR-taken ook nog steeds niet formeel en exhaustief verdeeld tussen de centra en het hoofdbestuur. Er was verder geen regelgeving van toepassing voor de erkenning van geldelijke anciënniteit, verworven in de privésector of als zelfstandige. Het werd aan de selectiejury's overgelaten om die anciënniteit te valoriseren, wat kon leiden tot ongelijke behandeling.

Iets meer dan twee jaar later is het Rekenhof van oordeel dat van zijn 22 aanbevelingen uit 2022 er 8 zijn uitgevoerd. Het gaat onder meer om reglementaire wijzigingen waardoor het personeel van Fedasil gelijk kan worden behandeld: de afwijking van de diplomavorwaarde bij knelpuntberoepen, en het meenemen van anciënniteit bij de loonberekening. Dat aanbevelingen niet of slechts ten dele zijn uitgevoerd wijt Fedasil onder meer aan het gebrek aan middelen en personeel en aan het feit dat het verschillende dringende zaken moest beheren.

Fedasil toont echter aan dat het de aanbevelingen van 2022 wil volgen en verwerkte ze allemaal in zijn operationeel meerjarenplan. Het agentschap en de bevoegde ministers moeten dus de nodige menselijke en financiële middelen vrijmaken om ze uit te voeren.

De administratieve organisatie en de interne beheersing van Fedasil gaan erop vooruit dankzij de geleidelijke invoering van beheersprocessen en -tools (risicoanalyse, operationeel plan, samenwerking tussen diensten...). Fedasil moet echter nog drie zaken aanpakken:

1. de analyse van de specifieke risico's voor de processen van het personeelsbeheer afwerken: daarin moet het een evaluatie maken van de kwetsbaarheid voor risico's en preciseren hoe het die risico's gaat beperken;
2. alle processen van de personeelscyclus formaliseren zodat ze eenvormig kunnen worden toegepast, alle personeelsleden gelijk behandeld kunnen worden en de personeelscyclus en de interne beheersing ervan efficiënter kunnen verlopen; het moet er ook de nodige middelen aan besteden;
3. de prioriteiten en de benodigde (menselijke en financiële) middelen bepalen om de doelstellingen van het operationeel HR-plan te halen, de indicatoren voor de opvolging van het plan vastleggen en een passende opvolgingstool ontwikkelen.

Het Rekenhof stelt eveneens vast dat Fedasil initiatieven heeft genomen om de wettigheid, de doelmatigheid en de doeltreffendheid van zijn HR-processen te verbeteren. De reglementaire wijzigingen om de in de privésector verworven anciënniteit te valoriseren en om voor knelpuntberoepen te kunnen afwijken van de diplomavooraarde zijn in november 2024 aangenomen. Daardoor kan de gelijke behandeling van het personeel beter gegarandeerd worden. De koninklijke besluiten van Fedasil verwijzen nu naar de KB's met richtlijnen voor de geldelijke anciënniteit voor het federale personeel.

Fedasil onderstreept in zijn antwoord op het ontwerp van opvolging van het Rekenhof dat de 22 aanbevelingen relevant blijven voor de professionalisering van zijn HR-beleid. Het directiecomité zal erover waken dat de HR-dienst een modern loopbaanbeleid kan ontwikkelen, de personeelsplanning dynamischer kan maken en een performante selectie van de personeelsleden kan organiseren. Fedasil geeft wel aan dat het de uitvoering van die prioriteiten over verschillende jaren wil spreiden.

Informatie voor de pers

Het Rekenhof controleert de openbare financiën van de federale Staat, de gemeenschappen, de gewesten en de provincies. Het draagt bij tot de verbetering van het overheidsbeheer door nuttige en betrouwbare informatie die voortvloeit uit een tegensprekelijk onderzoek, toe te zenden aan de parlementaire vergaderingen, aan de beheerders en aan de gecontroleerde diensten. Als collaterale instelling van het parlement werkt het Rekenhof onafhankelijk ten opzichte van de overheden die het controleert.

Het opvolgingsverslag *Humanresourcesbeheer bij Fedasil: opvolging 2024 van de aanbevelingen* werd bezorgd aan het federale parlement. Het verslag en dit persbericht zijn beschikbaar op www.rekenhof.be.