

Jaarverslag 2023

DG Rekrutering &
Ontwikkeling

Inhoudstafel

Inhoudstafel	2
1. Werkenvoor.be	4
Algemeen overzicht	4
Procedures en vacatures	5
Kandidaten en laureaten	5
Doorlooptijden	7
Fastlane	8
Talent Exchange / Special Federal Forces / Crisisreserve	8
Loopbaanbegeleiding	9
Certificering van de klant	12
Certificatietrajecten voor autonoom selecteren	12
Certificatie Taal & Bewaking	13
Taalcertificatie	13
Certificatie bewaking	13
Management selecties	14
Employer Branding (Werkenvoor.be)	16
2. Leren en ontwikkelen	17
Klassikaal leren & webinars	17
Gerealiseerde sessies	17
Inschrijvingen voor de gerealiseerde sessies	20
Aanwezigheidspercentage	21
Profiel unieke personen	22
Online leren - eCampus	23
Leeroplossingen	23
Unieke bezoekers e-Campus	26

3. Transformatie en begeleiding van organisaties	28
Coachingsactiviteiten (Lumen)	28
Leiderschapsontwikkeling	31
In Vivo	33
Activiteiten gericht naar klantenorganisaties	34
NIDO	38
4. HR-architectuur	41
Workforce Planning	41
Klachten	42
5. Empreva	43
6. Besluit	44

1. Werkenvoor.be

Algemeen overzicht

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Publicatie	Bijkomen de proef
Aantal afgesloten procedures	1.156	1.566	1.407	1.864	2.063	2.002	1.167	835
Aantal vacatures	5.415	7.612	6.019	7.342	9.933	9.814	7.293	2.521
Aantal sollicitanten	87.463	93.584	102.432	104.231	123.690	137.306	120.624	16.682
Aantal gescreende kandidaten	46.153	47.226	54.874	62.837	69.968	80.043	68.289	11.754
Aantal geslaagde kandidaten	8.455	9.212	16.359	18.012	19.723	29.042	26.042	3.000
Slaagpercenta ge	18%	20%	30%	29%	28%	36%	38%	26%
Aanwezigheid percentage	53%	51%	54%	61%	57%	58%	57%	70%
DLT Klant	120	109	138	105	96	93	115	62
Gemiddeld # dagen	93	84	105	71	78	76	95	46
Mediaan % binnen norm	71%	74%	56%	69%	77%	79%	86%	70%
DLT Kandidaat	51	52	65	44	44	45	55	32
Dagen gemiddeld	44	41	41	31	35	34	45	21
Mediaan % binnen norm	78%	80%	68%	84%	87%	87%	89%	86%
Effectiviteit	71% (100%) 40% (200%)	67% (100%) 38% (200%)	70% (100%) 41% (200%)	69% (100%) 40% (200%)	69% (100%) 40% (100%)	73% (100%) 44% (200%)	76% (100%) 52% (200%)	68% (100%) 33% (200%)

Laureaten per vacatures (gemiddeld vs mediaan aantal)	2,13 laureaten mediaan 1	1,93 laureaten mediaan 1	2,57 laureaten mediaan 1	1,93 laureaten mediaan 1	1,87 laureaten mediaan 1	2,33 laureaten mediaan 1,21	2,89 laureaten mediaan 2	1,54 laureaten mediaan 1
Verdeling jury	-%	78%	71%	66%	78%	81%	80%	84%
Sum of Consulted after 1 month	3571	5249	4471	6196	7050	8243	5887	2356
Sum of Accepted after 1 month	2586	3961	3293	4426	5033	6244	4372	1872

Procedures en vacatures

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal afgesloten procedures	954	1.156	1.566	1.407	1.860	2.063	2.002
Aantal vacatures	4.696	5.415	7.612	6.014	7.308	9.933	9.814

2023 consolideert de sterke stijging in het aantal procedures en vacatures van 2022.

Kandidaten en laureaten

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal sollicitanten	89.872	87.463	93.584	102.432	104.163	123.690	137.306

In 2023 zien we in een zeer moeilijke arbeidsmarkt alweer een hoog aantal sollicitanten bij werkenvoor.be. Het aantal sollicitanten blijft jaar na jaar stijgen.

De communicatiecampagnes voor 'werkenvoor.be' hebben hun werk ook in 2023 gedaan om de federale overheid als werkgever steeds meer op de kaart te zetten.

	Interview online	Interview totaal	% Interview online
2020	2.392	21.013	11%
2021	12.096	24.169	50%
2022	9.532	27.794	34,3%
2023	7.250	30.682	23,6%

2023	Screenings-opdrachten - federaal	Screenings-opdrachten - niet-federaal	Bevordering (alle federale departementen)	Bevordering - andere	Managemen t - federaal
Aantal afgesloten procedures	2.002	110	16	551	38
Aantal vacatures	9.814	449	nvt	774	38
Aantal inschrijvingen	137.306	9.449	5.848	10.616	1039
Aantal gescreende kandidaten	80.043	4.677	4.088	7.877	209
Aantal geslaagde kandidaten	29.042	1.261	2.568	1.987	68
Effectiviteit (*)	73% (100%) 44% (200%)	70% (100%) 42% (200%)	nvt	69% (100%) 35% (200%)	79% (100%)
Laureaten per vacature (gemiddeld vs mediaan aantal)	2,33 laureaten mediaan 1,21	2,5 laureaten mediaan 1	nvt	3,05 laureaten mediaan 1	1,79 laureaten mediaan 1

(*) 100% = we hebben minstens 1 laureaat per vacature / 200% = minstens 2 laureaten per vacature

Doorlooptijden

De doorlooptijden voor zowel klant als kandidaat zijn de beste (!) in zes jaar tijd. Een van de mogelijke verklaringen hiervoor is een toenemend gebruik van het alternatief screeningsmodel, waardoor de procedures sneller kunnen verlopen.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Doorlooptijd klant							
• Dagen gemiddeld	128	120	109	138	105	96	93
• Mediaan	104	93	84	105	71	78	76
• %	64%	71%	74%	56%	69%	77%	79%
Doorlooptijd kandidaat							
• Dagen gemiddeld	59	51	52	65	44	44	45
• Mediaan	47	44	41	41	31	35	34
• %	73%	78%	80%	68%	84%	87%	87%

2023	Screenings-opdrachten - federaal	Screenings-opdrachten - niet-federaal	Bevordering (alle federale departementen)	Bevordering - andere	Management - federaal
Doorlooptijd klant (aanvraag - lijst geslaagden):					
• Dagen gemiddeld	93	117		286	158
• Mediaan	76	79	nvt	160	156
• %	79%	48%		50%	-
We geven het percentage mee dat binnen de norm valt.					
Doorlooptijd kandidaat (uiterste inschrijvingsdatum - pv):					
• Dagen gemiddeld	45	50		200	121
• Mediaan	34	34	nvt	82	121
• %	87%	78%		49%	13%
We geven het percentage mee dat binnen de norm valt.					

Fastlane

Fastlane zijn continue selecties zonder einddatum voor de procedures.

Fastlane 2023	
Gemiddelde doorlooptijd kandidaat	27
Doorlooptijd Test afgelegd (geslaagd/niet-geslaagd)	30

- Einddatum in berekening = einddatum voor de kandidaat
- Doorlooptijd Test afgelegd = doorlooptijd kandidaten die tenminste één proef hebben afgelegd na een positieve CV screening/diploma-check

Talent Exchange / Special Federal Forces / Crisisreserve

Een Talent Exchange of Special Federal Forces maakt het mogelijk om tijdelijk en voor een korte periode binnen een andere federale organisatie te gaan werken in een bepaalde functie of voor een bepaald project. Na die periode kan de medewerker met zijn opgedane ervaring terugkeren naar zijn organisatie.

Midden oktober 2023 verscheen de wettelijke tekst in het Belgisch Staatsblad om het mogelijk te maken een vaste crisisreserve aan te leggen met federale ambtenaren die ingezet kunnen worden wanneer de Ministerraad beslist om deze ambtenaren in te zetten om een crisis het hoofd te bieden. Eind 2023 bevat deze pool reeds **113 reservisten**.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Talent Exchange	39	135	160	130	209	157	219
Special Federal Forces	15	9	1	53	12	360	27
Vaste Crisisreserve	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	113

Loopbaanbegeleiding

Loopbaanbegeleiding	2019	2020	2021	2022	2023
Loopbaanbegeleiders Talent Plus netwerk	71	58	67	82	95
Aantal organisaties Talent Plus Netwerk	12	14	16	18	22
Totaal Loopbaanbegeleidingen	111	110	223	230	290
<i>Detail: loopbaanbegeleidingen lang traject</i>	111	102	174	146	196
<i>Detail: loopbaanbegeleidingen kort traject (loopbaangesprekken)</i>	/	8	49	84	94

Elke ambtenaar kan rechtstreeks een loopbaanbegeleiding aanvragen bij het loopbaacentrum of bij zijn/haar Talent Plus organisatie (cijfers hierboven).

In 2023 hebben we nog een aantal loopbaanbegeleiders geïntegreerd in de Talent Plus-pool na hun succesvolle beëindiging van het basisopleidingsprogramma.

Daar waar we in 2022 een minder sterke stijging zagen in het aantal aanvragen ten opzichte van het jaar 2021 (het jaar waar we een verdubbeling zagen van het aantal aanvragen), merken we voor 2023 een aanzienlijke stijging ten opzichte van 2022.

Loopbaanbegeleiding en Heroriëntering

a. Heroriënteringstrajecten

Heroriënteringstrajecten zijn in 2023 (nog steeds) beperkt tot personeelsleden van Talent-on-the-move organisaties. De betrokken ambtenaar kan onder begeleiding oriënterende stages doorlopen in een Talent-on-the-move organisatie. Het is hierbij de bedoeling de competenties te ontwikkelen die nodig zijn voor de gewenste heroriëntering van de loopbaan.

In 2023 werd er gewerkt aan een tekst van KB om heroriënteringstrajecten in 2024 ingang te doen vinden in alle federale organisaties. Bij het schrijven van de tekst voor dit jaarverslag wacht het KB op publicatie in het BS.

b. Competentiebilan

Een competentiebilan is een beschrijvend rapport van iemands ervaring, competenties, motivaties en interesses, gebaseerd op een zelfreflectieoefening van de medewerker, een interview en eventueel één of meerdere testen.

Elke organisatie kan een competentiebilan voor één medewerker of voor een groep van medewerkers aanvragen onder bepaalde voorwaarden indien een nieuwe wending in de loopbaan nodig is.

Een individuele ambtenaar kan rechtstreeks bij het loopbaancentrum een competentiebilan aanvragen in het kader van een formeel re-integratietraject na ziekte om de terugkeer naar de werkplek te faciliteren.

c. Sollicitatietrainingen

Organisaties kunnen beroep doen op het loopbaancentrum om groepen van personeelsleden voor te bereiden op een selectie in het kader van een herpositionering na een herstructurering of een loopbaanevolutie, zoals de bevordering naar een hoger niveau. De begeleiding bestaat uit workshops en optionele individuele coaching. Deze geven aan de deelnemers meer inzicht in hun motivatie, sterke competenties en hoe ze een selectie-interview best voorbereiden.

Heroriëntering	2019	2020	2021	2022	2023
Aangesloten organisaties in het Talent on the Move-netwerk	8	8	10	13	15
Heroriënteringstrajecten	10	5	20	10	15
Competentiebilans	/	5	25	26	81
Deelnemers sollicitatietrainingen	/	/	/	96	47

Talentontwikkeling - Job en teamcrafting

De workshops en selfservice modules blijven een vaste waarde. In 2023 werd het scenario van de workshops Jobcrafting en talent herzien en geïntegreerd omdat beiden elkaar versterken en complementair zijn.

Talentontwikkeling, job en team crafting	2019	2020	2021	2022	2023
Deelnames selfservice "kiezen voor talent"	132	287	76	57	81
Deelnemers workshops "kiezen voor talent"	124	53	56	31	28
Deelnemers workshops "talent en jobcrafting"	/	/	/	/	14
Op maat begeleiding-organisaties talent	7	2	2	1	2
Deelnemers selfservice "Jobcrafting"	/	66	102	73	58
Deelnemers workshop "Jobcrafting"	/	29	25	65	41

Teams workshop "teamcrafting"	2	2	2	2	2
Op maat begeleiding – organisaties job en team crafting	5	2	4	3	3

Workshops "neem je loopbaan in handen"

Na een pilootproject bij FOD BOSA werden deze workshops in de standaardcatalogus gezet voor verschillende doelpublieken vanaf de tweede helft 2022. De deelnemers krijgen zicht op de trends in de maatschappij die maken dat loopbanen niet meer statisch verlopen. Ze leren hoe ze met veranderingen in hun loopbaan positief kunnen omgaan en hoe ze hun loopbaan zelf kunnen sturen. Leidinggevendenden leren hoe ze hun medewerkers hierin kunnen ondersteunen. Deze workshops zijn gebaseerd op het wetenschappelijk onderzoek van de Universiteit van Antwerpen i.s.m. een spinn-off van deze universiteit die de intellectuele eigendomsrechten heeft op deze workshop die in 2023 een doorstart kent.

Neem je loopbaan in handen	2022	2023
Workshop specifiek voor niveau's C en D	21	11
Workshop voor leidinggevendenden	15	60
Workshop voor alle niveau's	28	49

Certificering van de klant

84% van de federale selecties gebeurt door de klant die hiervoor gecertificeerde personeelsleden heeft:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Klant	592	851	1278	1095	1503	1674	1675
Werkenvoor.be	365	305	288	312	361	389	327
Totaal	957	1156	1566	1407	1864	2063	2002
% opgenomen door de klant	62%	74%	82%	78%	81%	81%	84%

Certificatietrajecten voor autonoom selecteren

Inschrijvingen Traject	2019	2020	2021	2022	2023
Autonomie "A-Z"	77	53	75 (10 gestopt en 1 on hold)	63	68
Autonomie "Interview"	47	93 (7 gestopt)	56 (6 gestopt)	54	77
Autonomie "Administratief"	23	42 (28 + 14 FR 'Admin Epi' traject okt 2020)	23 (4 gestopt)	42	47

Certificatie Taal & Bewaking

Taalcertificatie

Aantal taalcertificaten uitgereikt per jaar:

	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal kandidaten ingeschreven voor een taalprocedure	23.307	17.427	21.150	24.609	23.762
Aantal kandidaten gescreend tijdens een taalprocedure	21.934	13.636	21.957	24.824	23.853
Aantal unieke kandidaten	14.903	9.086	14.575	16.270	15.742
Aantal taalcertificaten uitgereikt	6.978	4.281	6.022	7.347	6.859

?

Certificatie bewaking

	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal ingeschreven kandidaten voor examen 'Recht'	4.803	3.377	4.330	4.625	5.036
Aantal ingeschreven kandidaten voor PTO*	2.769	2.210	2.986	2.427	1.491
Totaal aantal PTO en Recht	7.572	5.587	7.316	7.052	6.527

*PTO: psychotechnisch onderzoek

Management selecties

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal afgesloten procedures	23	29	18	45	38	38
Aantal vacatures	23	29	18	45	38	38
Aantal inschrijvingen	484	456	381	649	465	1039
Aantal geslaagden kandidaten	44	43	45	79	48	68

De cijfers in de tabel hieronder tonen aan dat het afgelopen jaar een stijging vast te stellen is in het aantal vrouwen in top management posities; de grootste stijging is zelfs op te merken op het hoogste niveau, dat van de mandaatfuncties (N).

	Verdeling man/vrouw oktober 2020		Verdeling man/vrouw februari 2022		Verdeling man/vrouw januari 2023		Verdeling man/vrouw januari 2024	
	M	V	M	V	M	V	M	V
N	10	4	20	11	20	10	16	14
N-1	48	15	73	29	70	28	74	30
N-2	15	5	15	8	18	11	17	11

Managementsselecties afgerond jaar-to-date - 38 selecties

	Totaal	% Man	% Vrouw	% X
Inschrijvingen	1039	59%	41%	0%
Afwijzingen (dev buffer + cv-screening + pc-test)	712	58%	42%	0%
Afwijzingspercentage	69%	68%	70%	0%
Aanwezigen (mondelijke proef)	209	64%	36%	0%
Geslaagden	68	65%	35%	0%

Slaagpercentage	33%	33%	32%	0
------------------------	-----	-----	-----	---

Verdeling naar geslacht commissieleden:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal topselecties	19	31	29	18	45	38	38
Aantal juryleden	137	223	211	122	325	281	264
% vrouw	49%	47%	52%	39%	52%	58%	58%
% topselecties waarbij de commissie minstens 33% vrouwen bevatte	89%	84%	90%	67%	98%	100%	97%

Employer Branding (Werkenvoor.be)

Enkele kerncijfers:

- Bereik van de campagnes:
 - Gemiddeld 439.541 bezoekers per maand (excl bezoeken online dossier, gebaseerd op 7 maanden)
 - Totaal aantal volgers LinkedIn: 41.764 (29/11/23)
- Deelname jobbeurzen en events 2023: 35
- Aantal partnerorganisaties: 22

Sinds de lancering van de nieuwe website en het merk in maart 2023 zien we een duidelijke stijging van het aantal volgers op LinkedIn.



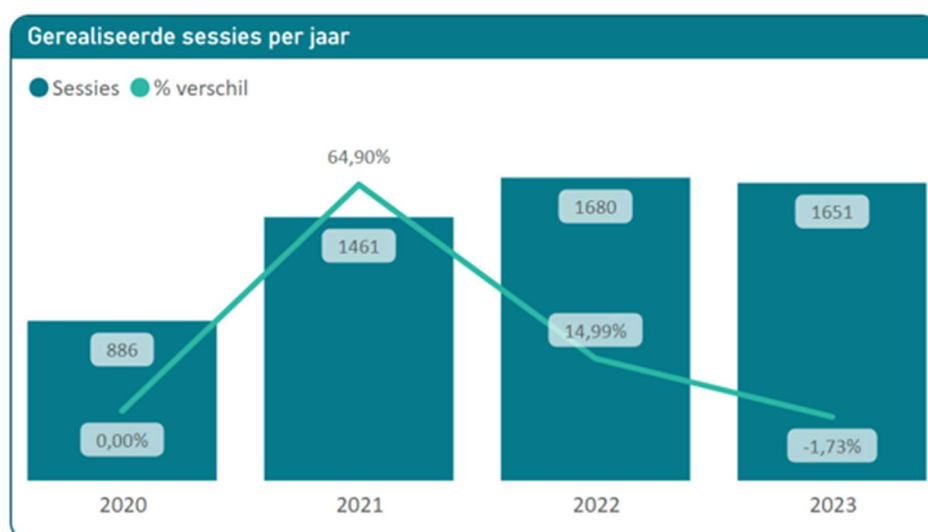
2. Leren en ontwikkelen

Klassikaal leren & webinars

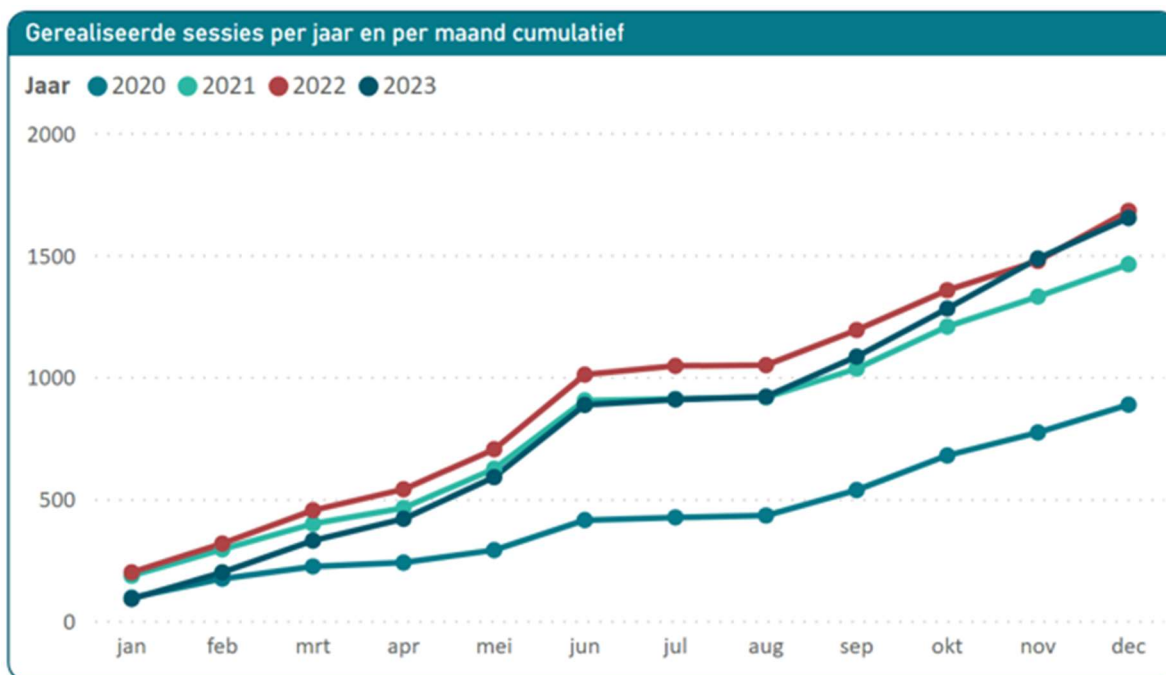
	Sessies	Inschrijvingen	Unieke personen	Opleidings-datum [*]	Opleidings-dagen [*]	Aanwezigheids-percentage
2019	1.178	13.450	7.795	4.055	2.732,5	79,48%
2020	885	9.627	5.766	2.713	1.603,5	76,78%
2021	1.458	16.430	8.076	6.736	3.799	79,30%
2022	1.649	20.870	10.241	8.051	4.672,5	71,48%
2023	1.651	22.082	10.419	6.290	3.905,5	72,86%

(*) Het aantal opleidingsdatums is het aantal verschillende dagen waarop de sessies zijn doorgegaan. Het aantal opleidingsdagen wordt als volgt berekend: wanneer de sessie per periode (voor- of namiddag) 4u of minder duurt, wordt deze als een halve dag geteld, in het andere geval als 1 volledige dag.

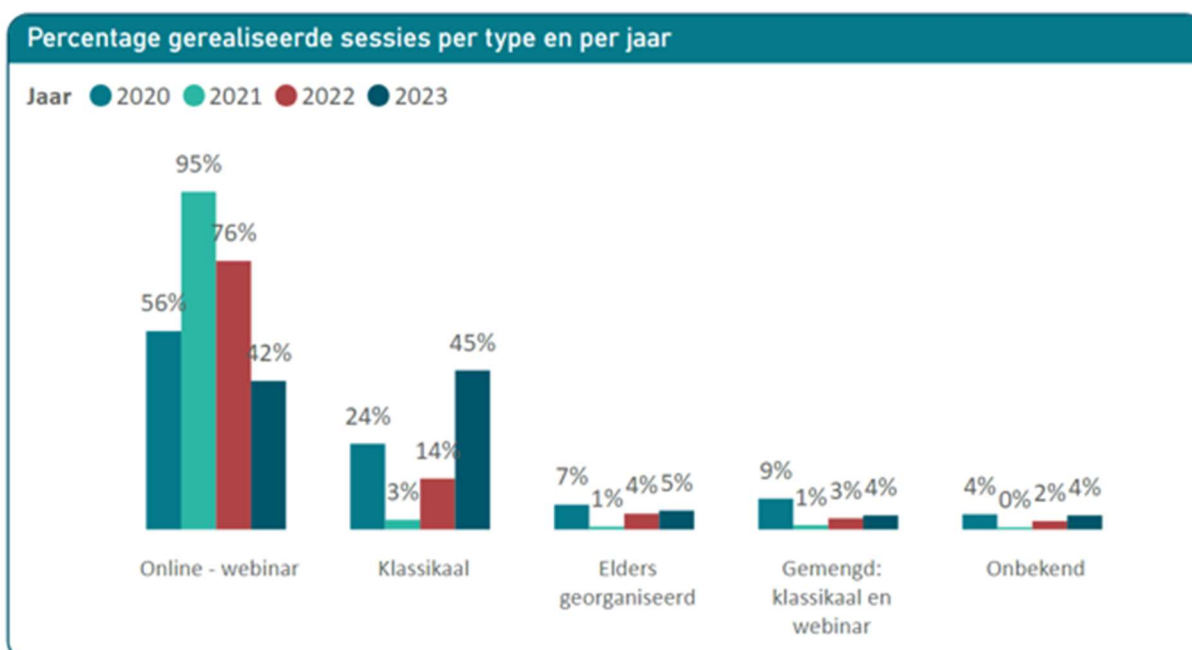
Gerealiseerde sessies



Het aantal gerealiseerde sessies blijft hoog t.o.v. 2020-21, maar kende een lichte daling van 1,73% t.o.v. 2022.



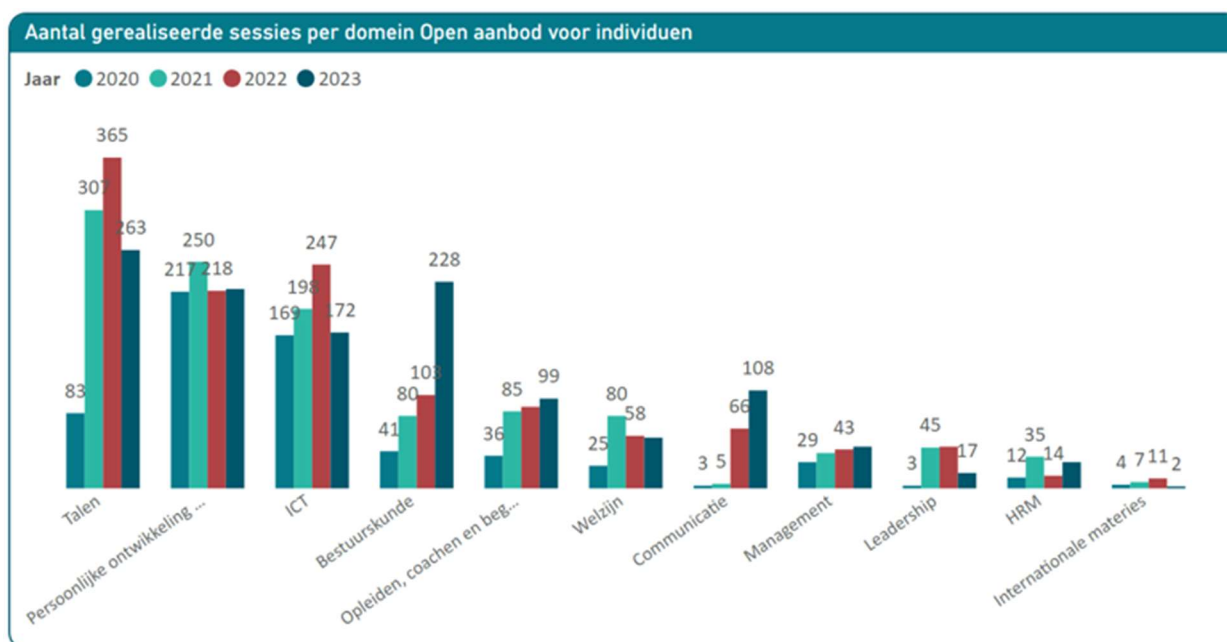
Het aanbod was in 2023 nog **diverser** dan in de voorgaande jaren: **420 verschillende unieke leeroplossingen**, tegenover 376 in 2022 en 322 in 2021.



De organisatievorm 'klassikaal' wint weer aan terrein; in 2023 werden 45% van de sessies klassikaal aangeboden t.o.v. 42% 'online-webinar'.

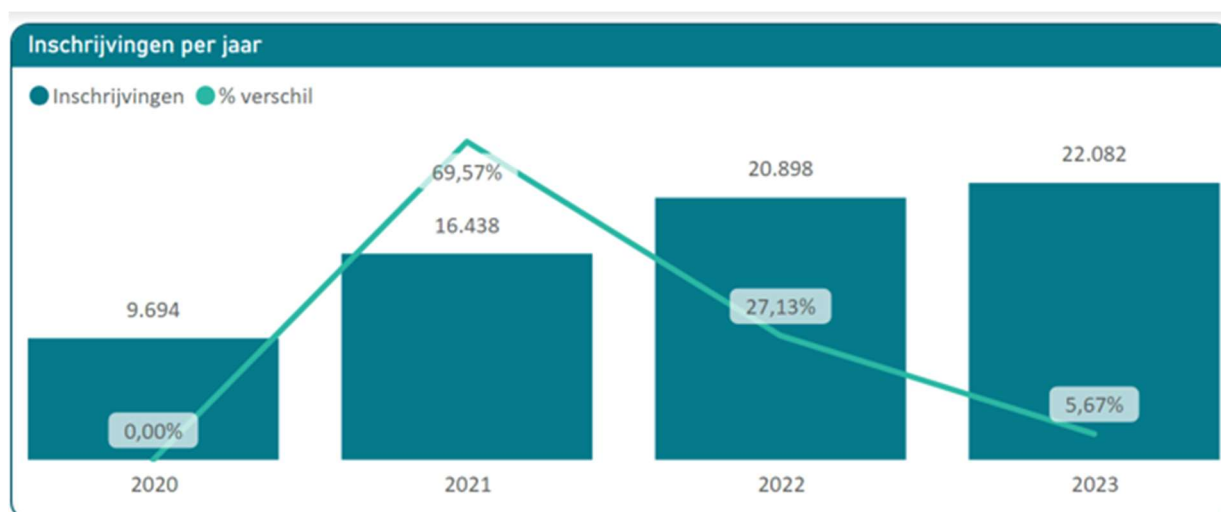
Gerealiseerde sessies per type aanbod	2019	2020	2021	2022	2023
Aanbod voor organisaties	264	259	254	302	338
Events	4	3	46	69	42
Aanbod voor individuen	893	622	1.131	1.261	1.240
Trajecten	17	1	27	17	31
Totaal aanbod	1.178	885	1.458	1.649	1.651

In het open aanbod voor individuen zijn de top 3 domeinen qua aantal sessies in 2023 Talen, Bestuurskunde, en Persoonlijke ontwikkeling en Loopbaanontwikkeling.



De sterke stijging bij de opleidingen die 'Bestuurskunde' omvatten, kan grotendeels verklaard worden door de sessies die in 2023 bijkomend georganiseerd werden ter voorbereiding van het Belgisch voorzitterschap van de EU in 2024.

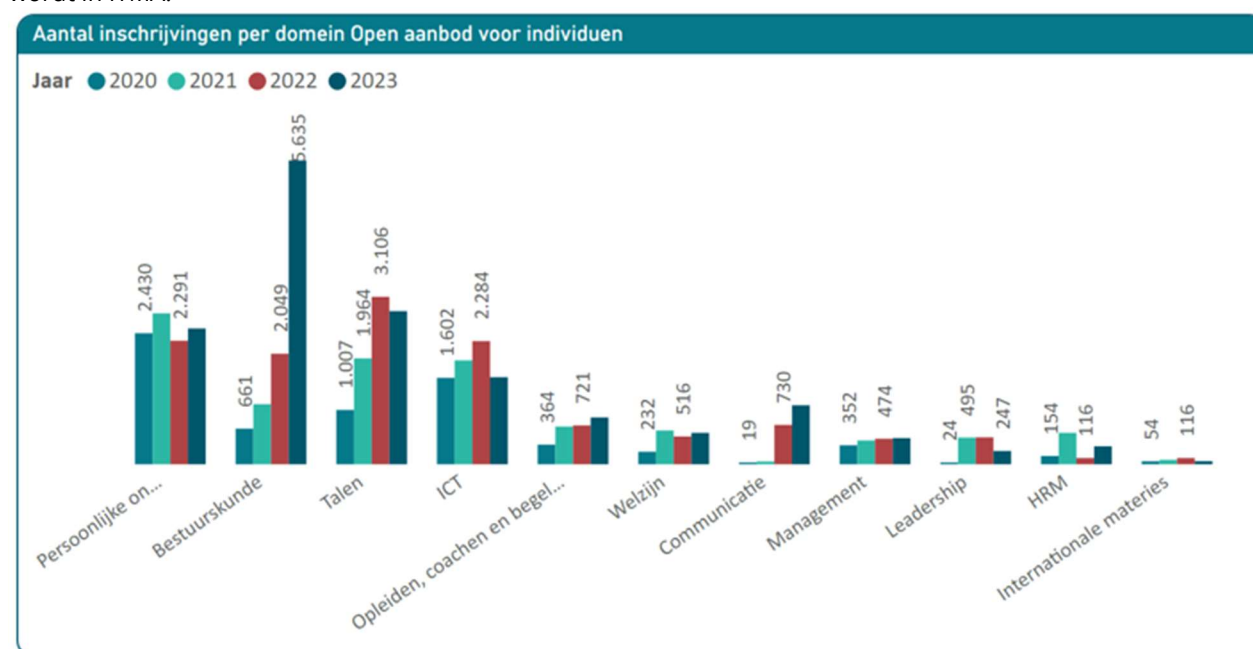
Inschrijvingen voor de gerealiseerde sessies



Ten opzichte van 2022 zien we een stijging van 5,67% wat betreft het aantal inschrijvingen.

Inschrijvingen per type aanbod	2019	2020	2021	2022	2023
Aanbod voor organisaties	3.047	2.671	2.246	3.780	3.344
Events	311	109	3.110 *	4.001	2.142
Aanbod voor individuen	9.924	6.833	10.779	12.886	16.279
Trajecten	168	14	295	203	317

(*) Het aantal inschrijvingen voor events is sinds 2021 sterk gestegen omdat dit sindsdien verplicht geregistreerd wordt in ITMA.

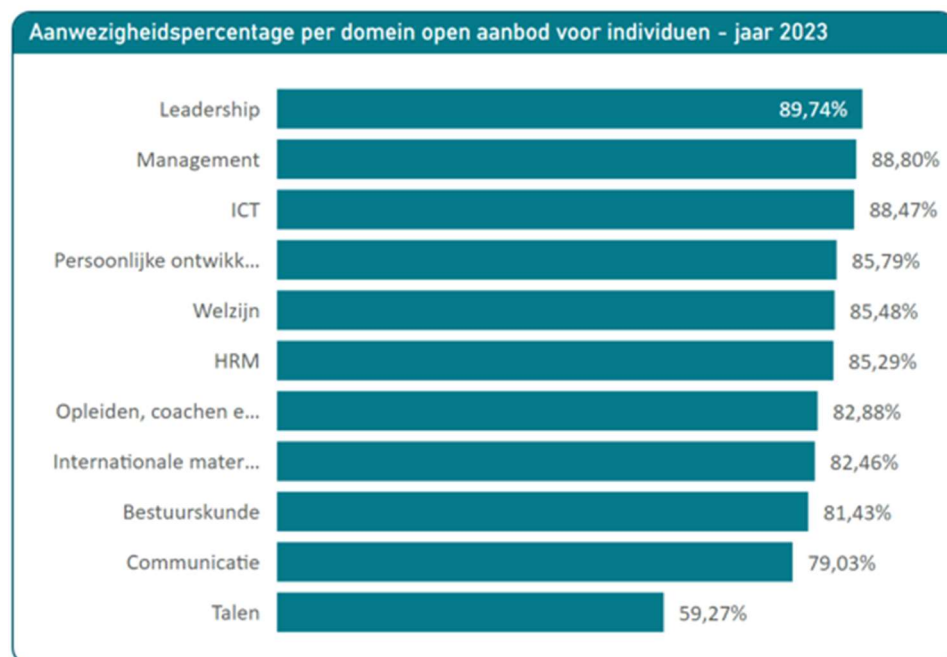


Het aantal inschrijvingen voor het aanbod voor individuen ligt met **16.279 inschrijvingen** opvallend hoger dan de vorige jaren. Ook hier ligt een belangrijk deel van de verklaring bij de opleidingen ter voorbereiding van het Belgisch voorzitterschap van de EU in 2024.

Aanwezigheidspercentage

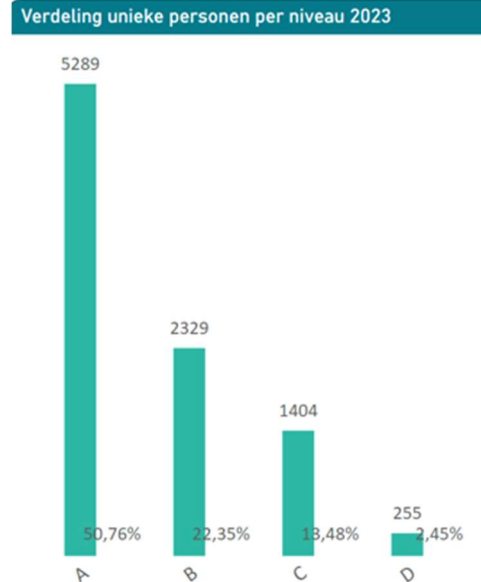
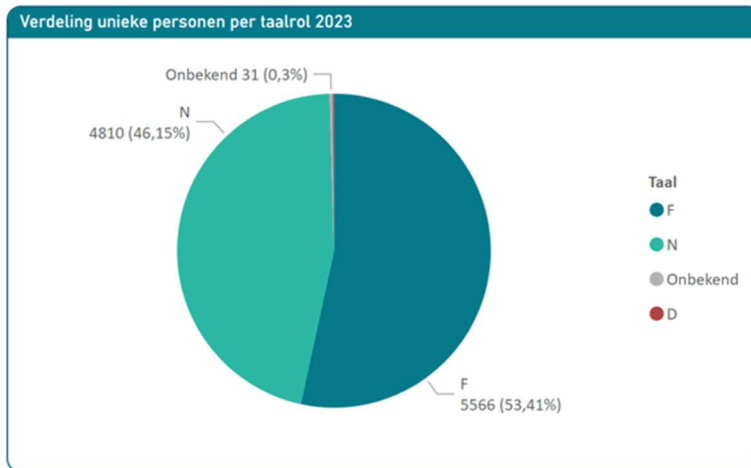
Aanwezigheidspercentage per type aanbod	2019	2020	2021	2022	2023
Aanbod voor organisaties	90,14%	87,42%	89,43%	86,45%	87,51%
Events	93,87%	94,50%	97,81%	94%	78,51%
Aanbod voor individuen	78,33%	75,40%	78,20%	69,19%	71,36%
Trajecten	93,40%		79,83%	82,69%	78,21%

Het laagste aanwezigheidspercentage merken we nog steeds op binnen het domein Talen. Het lagere percentage is vermoedelijk te verklaren door de langere duur van de opleiding en de grotere spreiding van de sessiedagen.

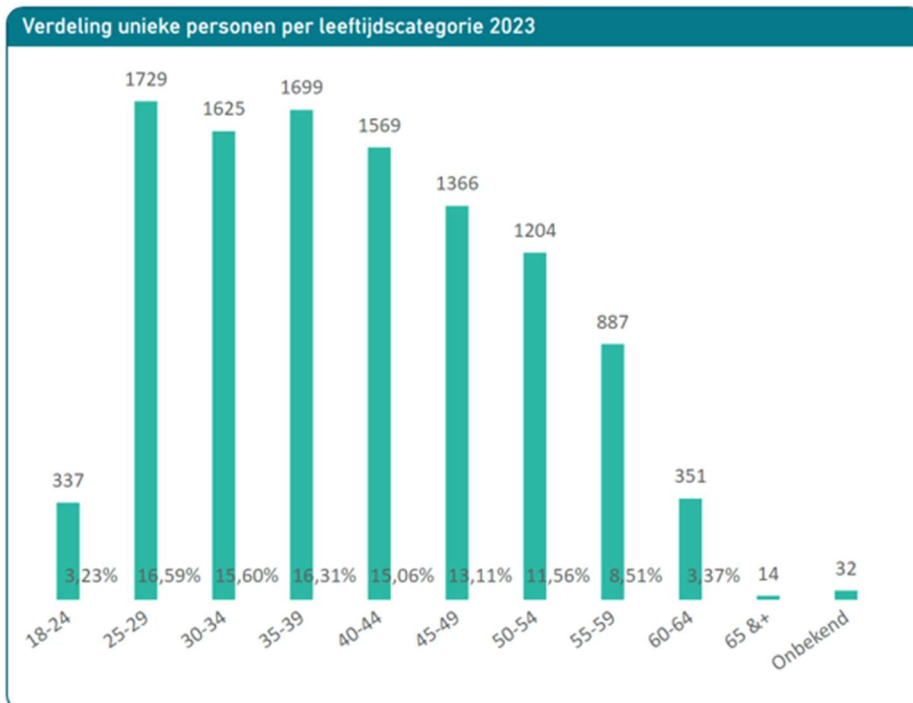


Profiel unieke personen

We zien net iets meer Franstalige deelnemers aan de BOSA-opleidingen dan Nederlandstalige deelnemers. **63%** van de unieke personen was een **vrouw**. **50,76%** van de unieke personen



bekleedt een functie van **niveau A**.

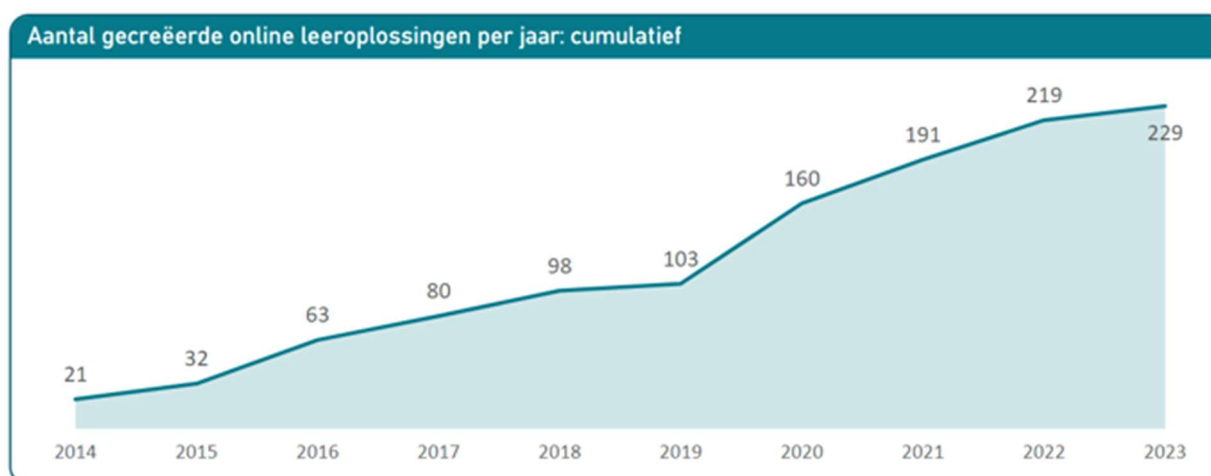


Online leren – eCampus

	Deelnames	% verschil	Unieke bezoekers	% verschil	Gem. # deelnames / persoon
2019	11.450		6.297		1,82
2020	32.281	179%	10.880	72%	2,97
2021	22.276	-30%	9.462	-12%	2,35
2022	27.405	23,02%	12.563	32,77%	2,18
2023	29.121	7,10%	13.869	10,44%	2,10

Leeroplossingen

Totaal aantal zichtbare en toegankelijke leeroplossingen in de e-Campus op 31/12/2023

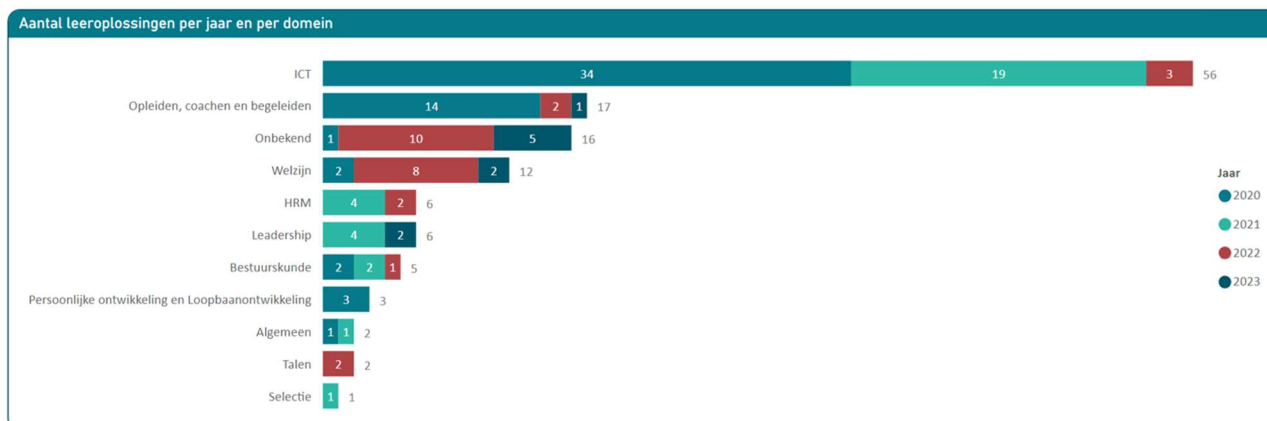


Op 31/12/2023 stonden er **310 online leeroplossingen** op de e-Campus (al dan niet zichtbaar / toegankelijk) tov 289 op 31/12/2022.

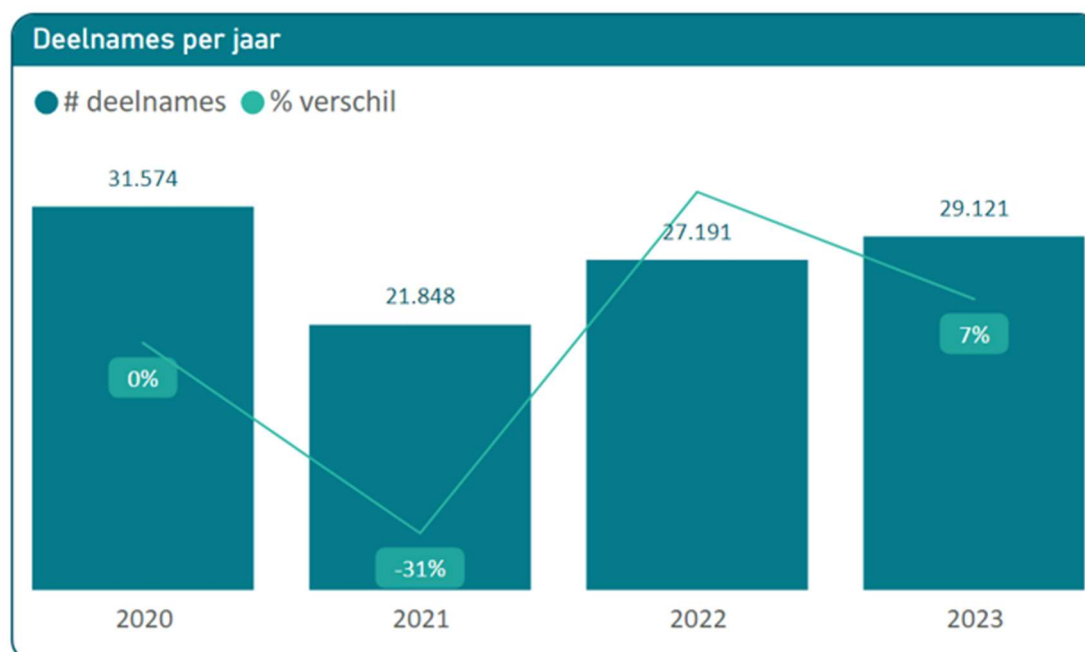
De opmars van de online leeroplossingen zet zich in 2023 verder, hoewel minder steil (+13).

Gecreëerde online leeroplossingen in de laatste jaren

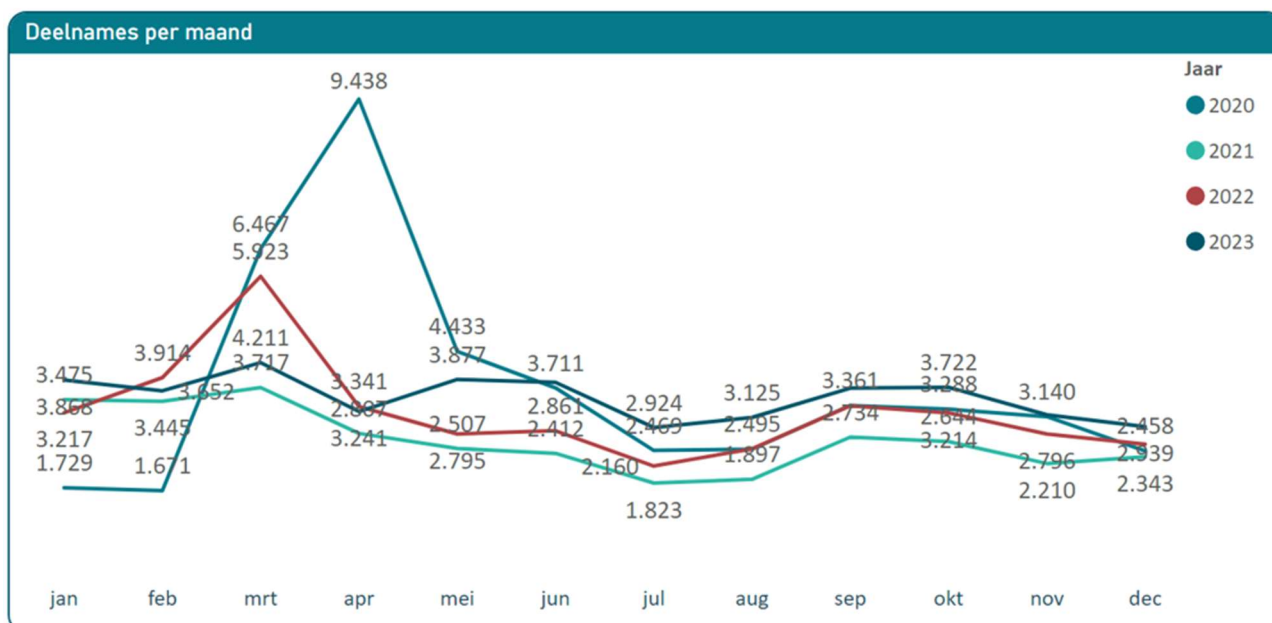
De meeste online leeroplossingen zijn nog steeds voornamelijk leeroplossingen binnen ICT en dit zowel voor opleidingen waarbij licenties worden aangekocht als open opleidingen zonder bijhorende licentie.



Deelnames online leren op de e-Campus



We zijn bijna terug op het niveau van deelnames in 2020, toen er een zeer grote stijging was van online leren op de e-Campus. Grote verschil is dat er nu bijna de helft meer online leeroplossingen aangeboden wordt (229 in 2023 vs. 160 in 2020).

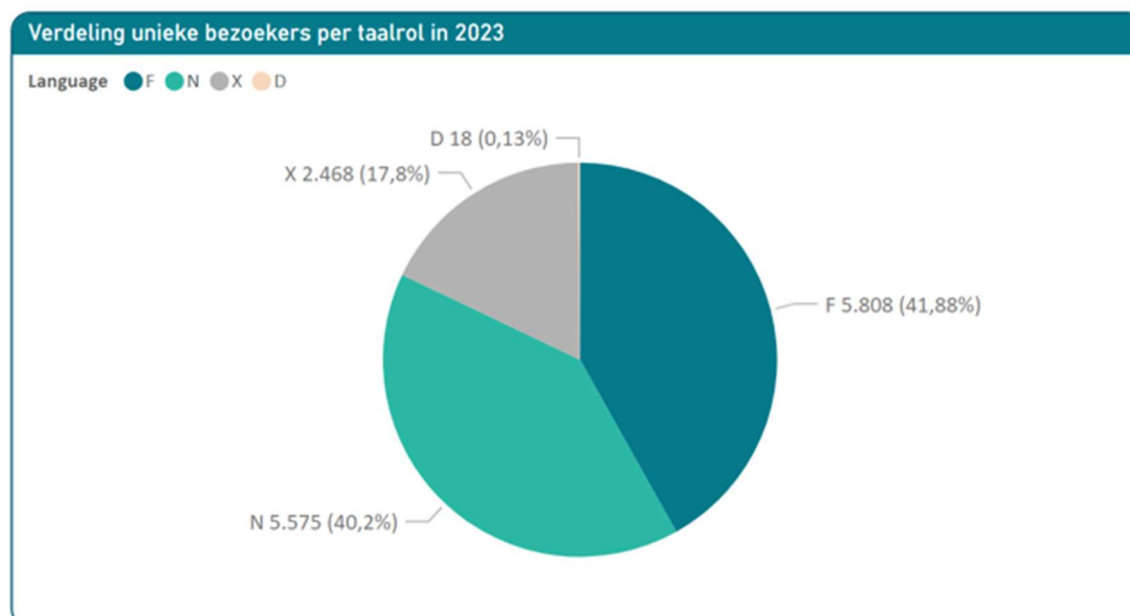
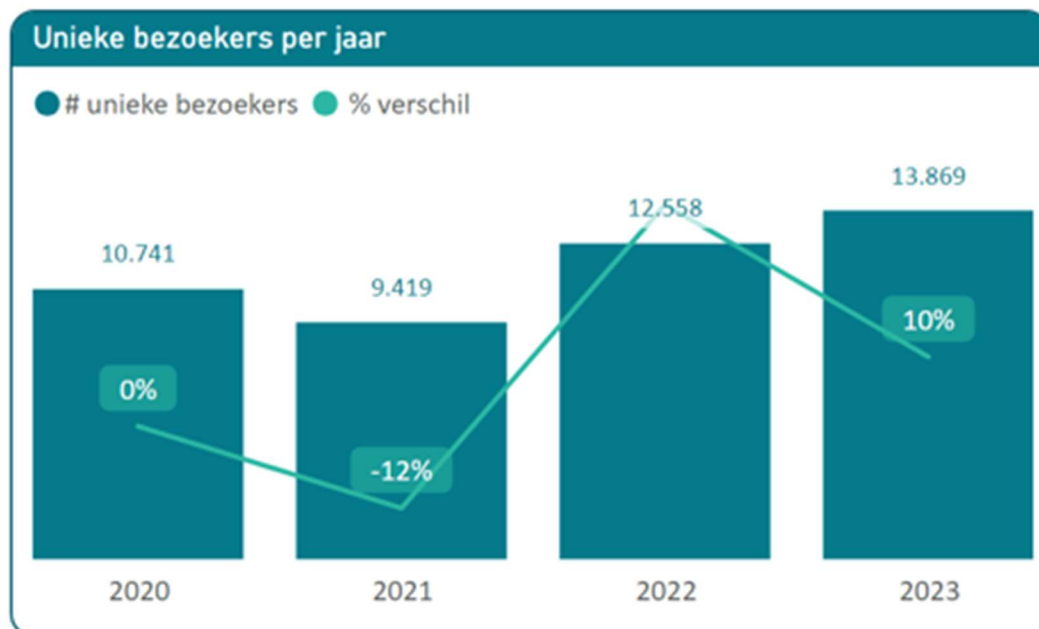


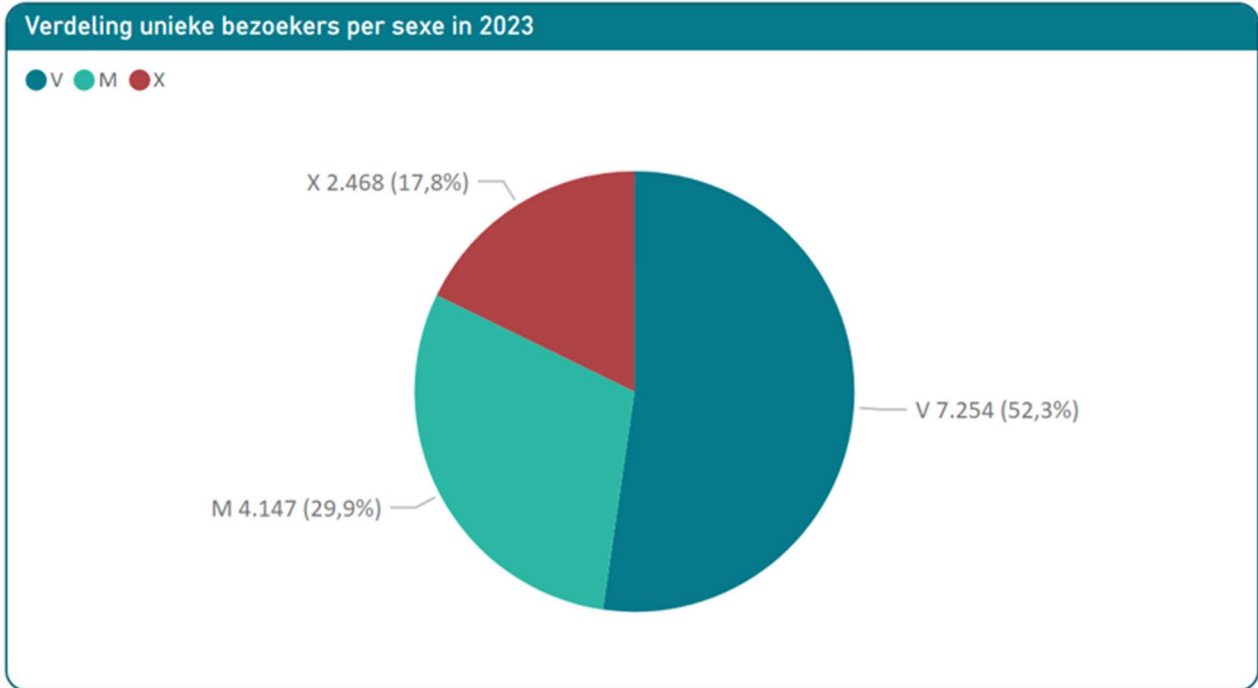
De hoogste aantal deelnames in 2023 zien we voor de domeinen Talen en ICT.

Aantal deelnames per domein	2020	2021	2022	2023
Algemeen	6	389	289	101
Bestuurskunde	2.234	2.133	2.169	1.829
Communicatie	229	145	109	99
HRM	5.003	4.195	8.048	7.215
ICT	4.731	4.018	3.783	4.009
Leadership	10	152	1.158	665
Management	1.184	925	777	861
Opleiden, coachen en begeleiden	10.616	3.591	2.492	2.154
Persoonlijke ontw. en Loopbaanontwikkeling	4.314	3.288	2.633	2.250
Selectie	633	692	606	513
Talen	2.326	2.017	2.978	5.087
Welzijn	475	561	974	1.116

Unieke bezoekers e-Campus

De stijgende trend blijft zich doorzetten in 2023 met een stijging van 10% van het aantal unieke bezoekers t.o.v. 2022.





3. Transformatie en begeleiding van organisaties

Coachingsactiviteiten (Lumen)

Beheren en coördineren van aanvragen voor individuele coaching en groepscoachings

Sinds de lancering van Lumen in 2018 is het aantal aanvragen blijven groeien. In 2023 was er opnieuw een aanzienlijke stijging, met 371 ingediende aanvragen; een stijging van 21% ten opzichte van 2022.

Kerncijfers Coaching TOTAAL	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal individuele coachings door Lumen	66	85	161	207	259 (*)(**)
Aantal aanvragen voor groeps- of teamcoachings via Lumen	91	84	86	100	112 (***)

(*) 104 individuele coachings hebben betrekking op een stress- en burnoutbegeleiding (zie volgende tabel)

(**) 21 aanvragen werden begeleid door of voor een topmanager (zie volgende tabel)

(***) 9 strategische aanvragen voor groeps-/teambegeleiding (strategisch=aanwezigheid van minstens 1 DG)

Kerncijfers Coaching DETAIL	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal coachings m.b.t. 'stress & burn-out'	1	5	58	86	104
Aantal coachings door of voor een topmanager	nvt	2	10	13	21
Aantal aanvragen voor strategische begeleidingen in groep	nvt	nvt	nvt	nvt	13

Coördinatie ‘Netwerk Lumen’ voor de Lumen coaches

Deze 371 aanvragen werden in 2023 behandeld door 131 Lumencoaches van 29 federale organisaties, waaronder FOD BOSA. Samen vormen deze coaches een netwerk dat elke dag aan professionaliteit en kwaliteit wint om zinvol en impactvol te kunnen reageren op aanvragen. Om aan de groeiende vraag te voldoen, hebben we ons netwerk van coaches uitgebreid met 52 nieuwe aanwervingen in 2023. Zij zullen coachingstrainingen volgen voordat ze met hun praktijk beginnen.

Kerncijfers Coaches	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal LUMEN coaches	135	141	153	155	205
Aantal aangesloten federale organisaties binnen Lumen netwerk	20	26	28	29	29
Aantal unieke coachings *	63	70	96	110	131

* 1 persoon heeft ten minste 1 begeleiding gevolgd gedurende het jaar

Van de 205 leden van het Lumen-netwerk zijn er 131 actieve coaches, 22 tijdelijk niet beschikbaar en 52 in opleiding.

Elke federale organisatie in het netwerk heeft één of twee Lumen SPOC's. De klantenrelaties worden op twee niveaus opgevolgd:

- Elk jaar worden er bilaterale vergaderingen georganiseerd met de SPOC('s) van elke betrokken organisatie;
- Er worden twee focusgroepbijeenkomsten georganiseerd, in Q2 en Q4. Deze bijeenkomsten stellen ons in staat om naar de behoeften te luisteren, de SPOC's te informeren en samen beslissingen te nemen. Co-creatie speelt zo een centrale rol.

Om het netwerk te laten groeien en contact te houden met alle coaches zijn er verschillende bijeenkomsten georganiseerd:

- 3 bijeenkomsten over coaching-gerelateerde thema's. Deze bijeenkomsten worden georganiseerd door externe sprekers/experts en collega's van het Lumen-team. In 2023 bestond het Lumen netwerk 5 jaar en dit werd gevierd tijdens het evenement in juni, waar internationaal gerenommeerde sprekers het woord namen en de eerste gecertificeerde coaches werden gekroond;
- 2 informatiesessies over de rol van coach en hoe het netwerk werkt;
- 5 themagroepen om de expertise op bepaalde gebieden te vergroten:
 - Themagroep stress & burn-out coaching: momenteel zijn 43 coaches opgeleid in stress & burn-out coaching;

- Lokale ondersteuningsgroep, opgericht in 2023 om ondersteuningsscenario's en ervaringen te delen;
- Groep topmanagers-coaches, bestaande uit 17 federale topmanagers die de rol van coach op zich nemen.
- Themagroep Ludocoaching, die bijvoorbeeld tools heeft ontwikkeld voor teams die in hybride modus werken.
- Themagroep Conflictverheldering om conflictsituaties binnen een team te verduidelijken behandelde in 2023 7 verzoeken met de Klärungshilfe-methode.

Het netwerk wil ook openstaan voor anderen:

- EMCC (European Mentoring and Coaching Council): er zijn bijeenkomsten georganiseerd zodat EMCC-coaches ideeën kunnen uitwisselen met Lumen-coaches.
- ICF (International Coaching Federation): de maandelijkse communicatie van Lumen bevat ICF-activiteiten voor coaches, waarvoor Lumen-coaches zich kunnen aanmelden.
- Er zijn ook bruggen gebouwd met andere partners zoals Infrabel en de Vlaamse Overheid.

Opleiding en continue ontwikkeling van de coaches

Coach zijn vereist een basisopleiding, maar ook een continue ontwikkeling van zijn competenties.

In 2023 werden 6 opleidingsgroepen georganiseerd in het Nederlands voor individuele coachings:

- Basis: 3 groepen
- Niv 1: 2 groepen
- Niv 2: 1 groep

In 2023 werden 3 opleidingsgroepen georganiseerd in het Nederlands voor groepscoaching

- 1 opleiding tot groepscoaching, niveau 1, in het Nederlands.
- 1 opleiding tot groepscoaching, niveau 2, in het Nederlands.
- 1 opleiding tot groepscoaching, niveau 2, in het Frans.

Daarnaast werden 15 supervisiesessies en 10 inter-supervisiesessies georganiseerd.

In 2023 werd het certificeringsproces opgestart. 17 coaches werden al gecertificeerd.

Vernieuwing raamcontract Lumen

In 2022 werd begonnen met de voorbereidende werkzaamheden voor de gedeeltelijke vernieuwing van het gemeenschappelijk contract voor opleidingsactiviteiten in coaching, externe coaching en outplacement (beheerd door het loopbaancentrum).

Leiderschapsontwikkeling

In aansluiting met de Federale Visie op Leiderschap werden verschillende opleidingen en ontwikkelingstrajecten in leiderschap georganiseerd. Tegelijk kregen in 2023 14 organisaties begeleiding bij de vertaling van de Visie op Leiderschap naar de eigen organisatie.

Leiderschapstrajecten

Leiderschapstrajecten	2019	2020	2021	2022	2023
Ontwikkelingstrajecten leidinggevenden	94	/	172	145	(verder-zetting)
Individuele coachings op vraag (in uren)	197	87	108	150,5	188
Follow-up intervisies op vraag	135	14	125	154	128

Het leiderschapstraject van 12 dagen voor alle leidinggevenden binnen de federale overheid dat in 2022 gestart werd door 145 deelnemers werd in 2023 verdergezet. Er kwam een halve dag bij de opleiding bij, verzorgd door het team Welzijn van FOD BOSA, om het aspect “mentaal welzijn op het werk” extra kracht bij te zetten.

In 2023 werd een nieuwe overheidsopdracht toegewezen zodat in het voorjaar van 2024 met een totaal herzien leiderschapstraject gestart wordt.

Andere leiderschapsopleidingen

Naast de leiderschapstrajecten werden in 2023 ook andere opleidingen rond leiderschap georganiseerd.

Leiderschapsopleidingen	2023
Ontwikkel je leiderschap en laat je team groeien (4d)	146
(Bege)Leid je team doorheen veranderingen (2d)	110
E-learning: leiding geven al dan niet op afstand	527
E-learning: Leiderschap ontdekken (Nieuw)	51

GoLD

Eind 2022 werd een nieuw public Governance & Leadership-traject (GoLD) gestart. Het traject heeft als doel potentiële toekomstige topmanagers of strategische ondersteuners in te wijden in de laatste academische tendensen en deze te toetsen aan de praktijk in het domein van public governance en leiderschap. In juni 2023 rondde de eerste tweetalige groep van deelnemers het traject af. In maart en september startte opnieuw een groep van telkens 22 deelnemers.

In Vivo

In **2023** is er een lichte terugval in alledrie de domeinen van In Vivo - **leiderschap, coaching & begeleiding en welzijn** - naar een totaal van **253 deelnemers**, hoewel dit aantal nog steeds hoger ligt dan de jaren 2019-21. Deze lichte terugval is te wijten aan de niet-vervanging halverwege 2023 van een collega die op pensioen ging. Het team is hierdoor teruggevallen van 3 op 2 begeleiders en moest noodgedwongen het aantal trajecten verminderen.

In totaal zijn er **1740 begeleidingsdagen** (aantal dagen dat 1 deelnemer wordt begeleid). De 8 verschillende In Vivo trajecten omvatten tussen 4 en 15 begeleidingsdagen, met een gemiddelde trajectduur van 7 dagen ($1740/253 = 6,88$) met gemiddeld 12 deelnemers. Dit aanbod wordt gepresteerd door slechts 2,5 interne VTE's waar dat nog 3 VTE's waren in 2022.

Jaarlijkse worden 4 herbronningsmomenten alsook 1 inspiratiedag (dit jaar rond het thema duurzaamheid; 100 personen namen deel) aangeboden voor het netwerk van ondertussen **meer dan 2000 alumni**.

In Vivo trajecten	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal aantal deelnemers	231	222	248	317	253
Vitruvius Mindful Leadership (12 d)	40	37	23	25	22
Mindful leadership culture development op maat van organisaties (8 dagen)	20: Defensie	/	/	12:Niger 17: RSVZ 18: FPD	15: Fedasil 6: WHI
Subtotaal leadership	60	37	23	62	43
Vitruvius Mindful begeleiden (15 d)	6	6	8	9	16
Mindful peercoaching (7 dagen)	30	35	44	33	22
Mindful mediation (5 dagen)	45	17	47	44	33
Subtotaal coaching & begeleiding	81	58	99	86	71
Mindfulness traject (4 dagen)	116	109	91	136	108
Mindful op weg naar je pensioen (4d)	/	12	22	33	15
Mindful duurzaamheid en CSR (4)					16
Subtotaal welzijn	116	121	121	169	139
Alumni In Vivo herbronning (1-4 d)	175	52	177	179	155

Activiteiten gericht naar klantenorganisaties

	2021	2022	2023
Aantal trajecten en adviezen « transformatie/change »	9	11 (+5)	16 + 2
Aantal ondersteuningstrajecten « Federale waarden »	-	7	2
Aantal trajecten « Een duurzame federale overheid »	-	7	7
Aantal afgenomen enquêtes	15	17	20
Aantal strategische klantontmoetingen in kader van CSM*	-	7	23

(*) Customer Success Management

Transformatietrajecten

Begonnen of voortgezet met federale organisaties in 2023 :

- 10 trajecten change management (reorganisatie, structuur en werking - advies en ondersteuning)
- 6 trajecten “ Toegankelijke Overheid / Duidelijke taal - User Centric Text Writing “ (consultancy - waarvan 2 trajecten met BOSA) + 2 deskundige adviezen waarvan 1 advies voor BOSA

Programma "Federale Waarden"

In 2023 wordt de implementatie van de federale waarden, zoals herzien en gevalideerd door de 3 Colleges van Voorzitters, voortgezet via het programma "Federale waarden".

R&O werd door de Colleges en het kabinet van de minister voor Ambtenarenzaken belast met de sensibilisering voor de federale waarden, de integratie ervan in de HR-processen en de concretisering ervan. R&O heeft zich in 2023 hiervoor toegelegd op de ontwikkeling van transversaal materiaal voor de federale organisaties, met als doel een zo breed mogelijk publiek te bereiken, zowel intern als extern. De Federale Waarden werden ook geïntegreerd in de eerste HR-processen, die beschouwd worden als de sleutel voor een succesvolle integratie, en in verschillende HR-initiatieven.

1. Transversale ondersteuning (alle klanten):

- Opleiding: ontwikkeling van een e-learningmodule
- HR-processen: implementatie van de federale waarden in de volgende HR-processen en -activiteiten: competentiemodel, onthaal van nieuwe werknemers, diversiteit en inclusie, welzijn op het werk, leiderschap, enz.
- Ontwikkeling van communicatiemiddelen (website gebaseerd op de federale waarden, brochure, powerpoint, affiches)
- De waarden onder de aandacht brengen in een Employer Branding-campagne
- Samen met de leden van het netwerk van directeuren P&O: integratie op strategisch niveau in de besprekingen over de HR-prioriteiten voor de komende jaren

2. Individuele implementatie :

- Ondersteuning bij 2 organisaties als onderdeel van het implementatieproces
- Uitgebreid advies aan verschillende andere organisaties om hen te helpen met de praktische implementatie

Programma "Een duurzame federale administratie"

Sinds eind 2021 wil de Ministerraad dat de federale besturen concrete initiatieven nemen op het vlak van "Maatschappelijke Verantwoordelijkheid", onder de coördinatie van de FOD BOSA. Een financiering over 3 jaar werd voorzien. Minister De Sutter vertrouwde de coördinatie van deze initiatieven toe aan R&O. Voor het tweede jaar op rij heeft R&O de federale besturen verder ondersteund bij de implementatie van "Maatschappelijk verantwoord ondernemen" en bij de voortzetting van de initiatieven van het programma "Een duurzame federale overheid".

Er werden **drie soorten steun** verleend aan de federale organisaties:

1. Transversale steun (alle klanten) :

In overleg met de verschillende stakeholders werkte R&O een ontwerphandvest voor een duurzame federale administratie uit en legde dit voor aan de 3 Colleges. Dit charter, gebaseerd op de Environmental, Social, (Corporate) Governance-pijlers, omvat gezamenlijke verbintenissen om acties uit te voeren met het oog op de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties. Deze engagementen hebben betrekking op de interne werking van de federale organisaties: ze zijn gemeenschappelijk voor de hele federale administratie, die ze solidair zal uitvoeren. Het is de bedoeling dat zoveel mogelijk federale organisaties het Handvest vrijwillig ondertekenen in 2024.

2. Individuele ondersteuning :

- Individuele trajecten (3 klanten boden zich vrijwillig aan) om federale organisaties te ondersteunen bij het opstellen van een individueel luik bij het Charter, een soort "road map". Dit deel beschrijft de concrete acties die de organisatie wil ondernemen om de verbintenissen van het Handvest na te komen, op haar eigen niveau en rekening houdend met haar specifieke missies en context, en de middelen waarover ze beschikt.
- Individuele trajecten (3 klanten boden zich vrijwillig aan) om federale organisaties te ondersteunen bij het opstellen van een "materialiteitsanalyse". Het doel van deze analyse is om een concrete hiërarchie op te stellen van de uitdagingen van de

duurzame ontwikkelingsstrategie voor de organisatie, in relatie tot de prioriteiten in termen van haar missie en de verwachtingen van haar verschillende stakeholders.

Deze verschillende vormen van ondersteuning hebben R&O in staat gesteld om een structureel ondersteuningsvoorstel voor de toekomst op te stellen voor federale besturen die Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in hun bestuur willen implementeren.

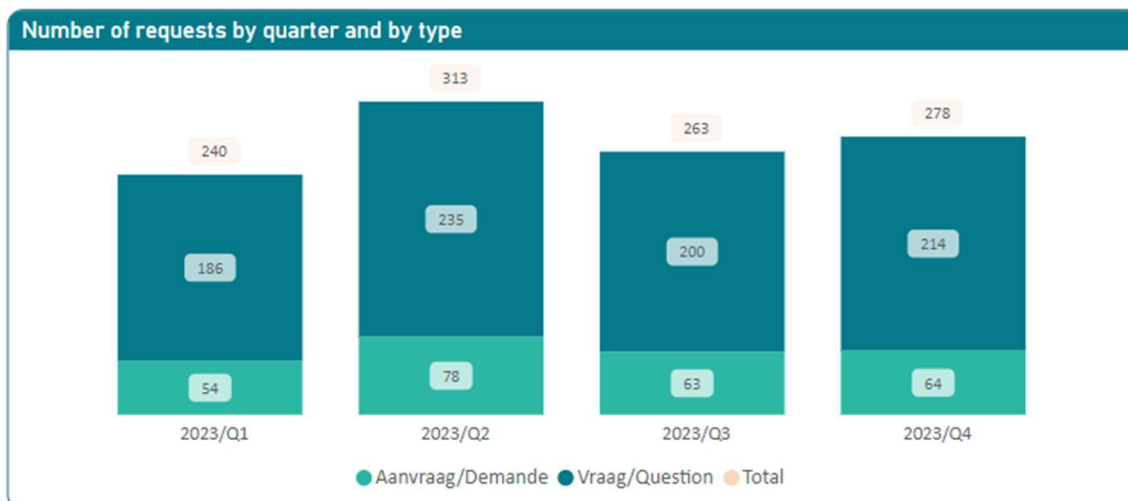
Enquêtes

- 10 tevredenheidsenquêtes van het personeel
 - 2 federale enquêtes, over de feedbackcultuur en het nieuwe competentiemodel van de federale overheid
 - 1 klanttevredenheidsonderzoek over de interne dienstverlening bij de FOD Sociale Zekerheid
 - 1 specifieke bevraging, ter ondersteuning van de opmaak van een nieuw vormingsplan voor het IVGM
- 6 enquêtes ter ondersteuning van activiteiten of projecten van BOSA-entiteiten (DG V&D, DG Persopoint, DG R&O, ...)

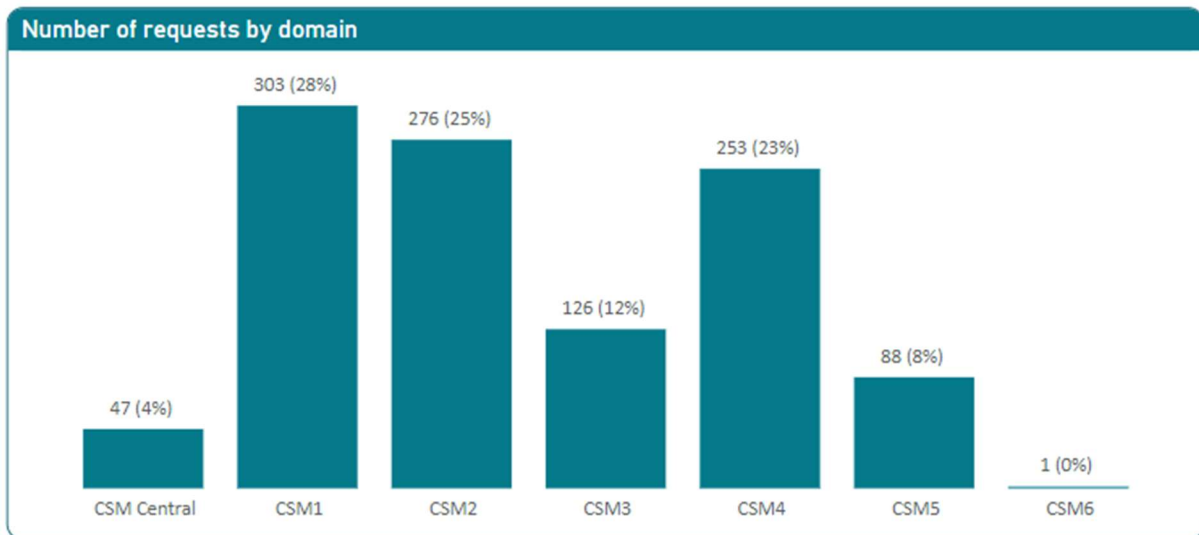
Strategische ontmoetingen Customer Success Management met de DG R&O klanten

Het Customer Success Management van DG R&O kwam in 2022 van de grond. Naast de door FOD BOSA geïnitieerde vergaderingen van het beheerscomité, heeft DG R&O 23 ontmoetingen met federale klanten gehad : 10 FOD's + 1 POD + 5 OISZ + 7 ION.

Ook het nieuwe beheersysteem om specifieke vragen (Question) en aanvragen (Mission) van de klant te capteren zag in 2022 het levenslicht.



Voor dit beheersysteem wordt ondertussen ook samengewerkt met DG PersoPoint, zodat de klantorganisaties voor al hun personeelsgerelateerde (aan)vragen gebruik kunnen maken van eenzelfde kanaal, B2B Questions & Missions.



CSM_ID	CSM_Domaine
CSM Central	CSM Central
CSM1	Rekrutering, selectie en certificering en oriëntering - Recrutement, sélection, certification et orientation
CSM2	Opleiding & ontwikkeling - Apprentissage et développement
CSM3	Transformatie en begeleiding van organisaties - Transformation et accompagnement des organisations
CSM4	HR Beleid en regelgeving - Politique RH et législation
CSM5	Welzijn en preventie - Bien-être et prévention
CSM6	PersoPoint - PersoPoint

Andere initiatieven en bijdragen

In 2023 bleef het TRANSFO Team de volgende netwerken ondersteunen of eraan bijdragen:

- Het netwerk van P&O Directeurs
- 'Toegankelijkheid - Duidelijke Taal in de Federale Overheden' (Heerlijk Helder, Taalunie, Wablieft, Easy Brussels, eWBS, enz.)
- EUPAN :
 - Deelname als Belgische delegatie aan de 2 "Working Level" vergaderingen van het EUPAN netwerk. Stockholm, maart 2023 en Madrid, september 2023.
 - Deelname aan de Madrid Summer School van het EUPAN netwerk rond het thema "Open Overheid".
- Bijdrage aan het beheer en de werking van de R&O Community en haar evenementen.

NIDO

Eerste federale innovatie award

Begin 2023 lanceerde Nido de campagne van de eerste federale innovatie award. Dit initiatief situeert zich in de activiteiten van het lab om innovatieve inspanningen binnen federale overheid zichtbaar te maken en te erkennen. 48 innovatie-initiatieven werden ingediend door 23 overheidsdiensten. Een onafhankelijke jury selecteerde 10 innovatie-initiatieven voor een pitchronde. Ze nomineerden vervolgens 5 initiatieven en maakten een rapport op met de bevindingen van de jury m.b.t. de oogst. In een volgende fase werden de federale ambtenaren uitgenodigd om te stemmen op hun favoriet initiatief. Organisaties werden gestimuleerd met de **prijs van de curieuzeneuzen** om de verschillende genomineerde cases te verkennen. Daarnaast voerden genomineerden zelf campagne om hun genomineerd initiatief zichtbaarheid te geven en stemmen binnen te halen. Dit gaf volgende **winnaars**:

- 1^e prijs voor Tech Forces against drugs van de FOD Financiën
- 2^e prijs voor Born In Belgium Professionals van het RIZIV
- 3^e prijs voor Seamless ticketing van de NMBS

MyDIA van de RSZ en XR Labs van Federale Politie en Defensie strandden op een verdienstelijke 4^e en 5^e plaats.

De **“First Penguin” Award** is, na consulteren van het netwerk van HR managers en innovatiemanagers, toegekend aan Tom Vanneste en zijn team Oeganda van Enabel. Met deze prijs moedigen we ondernemend gedrag aan binnen de overheid.

<https://www.federalinnovationaward.be/firstpenguin#nominees>

NGI sleepte de prijs van de curieuzeneuzen in de wacht. Ze mochten in de herfst naar de vernieuwde campus gaan van Living Tomorrow in Vilvoorde.

[De ceremonie](#) heeft plaatsgevonden op 25/5 in Plein Publiek in Brussel. Ongeveer 120 deelnemers konden de uitreiking fysiek bijwonen en werd ook [live gestreamd](#). De genodigden waren indieners van initiatieven en challenges (innovatoren), hun innovatiesponsors en supporters (Voorzitters en Directeurs) en innovatie managers uit Nido's innovatienetwerk.

Nido heeft ook een oproep gedaan naar challenges die een innovatieve oproep vereisen. Er werden 9 challenges ingediend door 6 verschillende organisaties. Nido heeft 2 challenges voor haar rekening genomen. Thomas More Hogeschool 1. Van deze challenges wordt in de loop van 2024 werk gemaakt.

Alle informatie is nog steeds terug te vinden op de campagne website:

<https://www.federalinnovationaward.be/>

Het besteed budget voor dit initiatief bedroeg 174.761,00 euro voor de campagne en het event.

Inspiratiereis naar Kopenhagen (en Malmö)

De winnende teams van de 1^e federale innovatie award, inclusief de 1^e pinguïn, zijn meegegaan naar Kopenhagen op inspiratiereis.

Niet minder dan 19 inzichten werden opgenomen in een rapport.

ENG <https://www.federalinnovationaward.be/inspiratiereis/lessonslearnedeng>

NL <https://www.federalinnovationaward.be/inspiratiereis/lessonslearned>

FR <https://www.federalinnovationaward.be/fr/voyage-d-innovation/lessonslearned>

Nido heeft €30.500 besteed aan dit initiatief

Challengegerichte aanpak en innovatietrajecten faciliteren

In 2023 heeft Nido **3 challenges** opgestart: Tabula Rasa (interne challenge FOD IBZ/CGVS), Sneller Cocaïne detecteren (FOD Financiën/Douane & Accijnzen) en Loopbaanonderbreking in een vingerknip (RVA)

Nido heeft een intern innovatietraject "Tabula Rasa" begeleid met als doel significant de performantie in dossierbehandeling te verhogen rekening houdend met het welzijn van asielaanvrager en protection officer. De andere challenges zijn te vinden op de site [Gov Buys Innovation](#).

De [challengegerichte aanpak](#) vind verder zijn ingang dankzij de federale innovatie-award (zie hierboven).

Nido mocht haar aanpak op 7 juli tijdens Strategic Public Procurement seminar van EIPA komen voorstellen als goeie praktijk n.a.v. de EPSA award dat het verkreeg in 2021.

Nido's innovatienetwerk

Sinds 2022 heeft Nido haar netwerk versterkt met een cirkel van innovatiemanagers. Zij zijn de motors m.b.t. innovatie in hun respectievelijke overheidsdiensten.

Nido organiseerde 4 ontmoetingen: 9/2 Let's meet at NMBS, 20/4 Let's meet at Innoviris, 20/6 Let's meet at SPW, 12/12 at Nido (Shared ambitions for an innovative public sector). Tijdens deze sessies wordt uitgewisseld over de respectievelijke innovatiestrategieën en hefboomen om te innoveren.

Op dit moment telt de cirkel van innovatiemanagers van Network Innovation een 47 leden, van ongeveer 37 overheidsorganisaties.

Nido organiseerde in 2023 nog steeds inspiratiesessies voor het brede netwerk:

- 21 maart 2023: Chat GPT
- 19 september 2023: "Van visie tot innovatie: ontdek de verhalen achter de awards."

Op dit moment telt Network Innovation een 470 leden, van ongeveer 95 overheidsorganisaties.

Nido gebruikt het Netwerk om haar rol bij OPSI (OESO) uit te voeren door kennis en cases op internationaal niveau in België te delen en goeie praktijken uit België op het internationaal niveau te brengen. Nido vertegenwoordigt België eveneens in verschillende werkgroepen van OPSI m.b.t. hefbomen om te innoveren (procurement), innovatieve skills, mission driven innovation, anticipatory innovation en gedragsinzichten.

Nido als inspirator

Overheidsorganisaties in binnen- en buitenland zoeken Nido meer en meer op als inspirator om hun personeel of management warm te maken over innovatie, het innovatieproces, cases en hoe innovatie op te nemen in hun strategie. Het is een erkenning voor Nido als expertisecentrum.

Enkele voorbeelden:

- Op 10/2 werd Nido uitgenodigd om in het kader van het SIGMA programma bij de OESO te getuigen over haar innovatieve aanpak in de publieke sector.
- Op 22/3 werd Nido uitgenodigd om deel uit te maken van een OESO delegatie om de weg te effenen voor de uitbouw van een innovatielab in Roemenie .
- Op 20/4 ontving Nido de leden van het ADM netwerk om te inspireren over innovatie in de Belgische overheid.
- Nido droeg ook bij aan de European AI week op 31/3 met de sessie “Like innovation, chat GPT is about asking the right questions”.
- Op 12/9 inspireerde Nido op de meet-up over intrapreneurship in de publieke sector in het netwerk van [EntreComp4Transition](#).
- 22/6 en 20/9 ontving Nido Marokkaanse delegaties om te inspireren over innovatiepraktijken en om ervaringen te delen in het kader van het opzetten van een innovatielab.
- Op 17 en 18 oktober faciliteerde Nido op vraag van Enabel Marokko een workshop rond het bundelen van leerinzichten inzake het programma #Etamkeen in Rabat en gaf het een keynote op de slotceremonie.
- Nido zorgde voor de vertaling naar Nederlands en Frans van het [Innovatieplaybook](#) wat de [Verklaring om te innoveren](#) van de OESO landen concreter maakt.

Nido inspireert ook via haar kanalen. Eind 2023 had Nido 2.319 volgers op LinkedIn, het kanaal waar we het meeste op inzetten. Op X (Twitter) had Nido 97 volgers, op Facebook 184.

4. HR-architectuur

Workforce Planning

SEPP - Workforce Planning is verantwoordelijk voor het coördineren van de Monitoring van het risico op overschrijding van de personeelsenvelopes via het Platform SEPP:

	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal federale entiteiten	57	54	54	55	59
Vertegenwoordigd personeelsbestand	52.964 VTE	53.816 VTE	54.263 VTE	55.140 VTE	56.306 VTE
Vertegenwoordigd personeelskrediet	3.440M euro	3.499M euro	3.485M euro	3.828M euro	4.258 M euro
Personeelkrediet effectief uitgegeven	3.274M euro	3.314M euro	3.382M euro	3.684M euro	4.046 M euro

Klachten

Vaststellingen klachtenbeeld

Aantal afgesloten ontvankelijke klachten volgens mate van gegrondheid	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
Gegrond	76	12%	83	10%	75	13%	56	8%
Deels gegrond	7	1%	9	1%	5	1%	9	1%
Ongegrond	563	87%	724	89%	481	86%	655	91%
Totaal	646	100%	816	100%	561	100%	720	100%

De ingediende verzoekschriften

FR	NL	Totaal
6	3	9

De arresten

Gewonnen FR	Gewonnen NL	Verloren FR	Verloren NL	Gewonnen	Verloren
1	3	-	1	4	1

5. Empreva

	2022	2023
Medische consultaties	13 043	14 623
Organisaties waar een analyse beeldschermwerk werd uitgevoerd	2	5
Organisaties waar een risicoanalyse psychosociale aspecten werd uitgevoerd	8	4
Verzoeken tot formele psychosociale interventie met een collectief karakter	5	3
Verzoeken tot formele psychosociale interventie met een individueel karakter	2	22
Verzoeken voor informele psychosociale interventie	100	122

6. Besluit

Als we 2023 voor DG R&O een stempel geven, is het het jaar van de intensifiëring. Het aanbod werd, op vele vlakken, intensiever gebruikt. Dit steeds met duurzaamheid in het achterhoofd, voor een gezond werkende federale overheid.

Wat werkenvoor.be betreft: voor eenzelfde aantal procedures en vacatures als in 2022 werd door 11% meer kandidaten gesolliciteerd (+14 000). Dat hield in dat 14% meer personen gescreend werden (+10 000) en er zelfs een uitzonderlijke 47% meer geslaagde kandidaten waren, 29 042 in totaal. Met behoud van de historisch lage doorlooptijden voor zowel klant als kandidaat, is dit een geslaagde intensifiëring voor werkenvoor.be.

Bij het loopbaancentrum was er een substaniële uitbreiding van het aantal begeleidingen (+25%). Daarnaast werden ook tools als het heroriënteringstraject (+50%) en het competentiebilan (x3 naar 81) intensiever ingezet.

Dat ook de certificatie-trajecten intensifiëren, waarbij in 2023 bijna 200 consultants bij de klanten werden opgeleid (in 2019 waren dat er nog 150), is een garantie dat het gebruik van de R&O-diensten in de toekomst enkel zal toenemen.

Bij leren en ontwikkelen zien we in 2023 een stabiel aantal opleidings sessies t.o.v. 2022, echter met een 6% meer inschrijvingen. Daar zit het diverser aanbod in opleidingen (+12%) voor iets tussen, alsook de uitgebreide deelname aan opleidingen ter voorbereiding van het Belgische voorzitterschap van de EU in 2024.

Opvallend bij de groepsopleidingen is dat er terug meer klassikaal (45%) opleiding gevolgd wordt dan online/webinar (42%). Bij het online-leren (individuele opleiding eCampus) blijft het aantal unieke deelnemers toenemen: 27% meer dan in 2020, hét piekjaar voor online leren.

Kijken we naar de transformatie en begeleiding van klantorganisaties, is ook daar een intensifiëring zichtbaar met 25% meer individuele coachings (Lumen) en veel contactmomenten om het Lumen-netwerk van coaches te laten groeien, ook in kennis en kunde. Het federaal leiderschap wordt nog intensiever ondersteund door trajecten, coachings en opleidingen. De In Vivo-trajecten rond leiderschap, coaching & begeleiding en welzijn blijven focussen op het mindful functioneren als ambtenaar, als leidinggevende, als mens – per definitie een investering in een duurzame federale overheid.

Daarnaast is in 2023 het programma 'Federale waarden' uitgewerkt met o.a. transversaal materiaal voor de federale organisaties om een zo breed mogelijk publiek te bereiken. 'Een duurzame federale administratie' werd in 2023 ook geconcretiseerd door meer "maatschappelijk verantwoord ondernemen" te ondersteunen bij onze klantorganisaties.

Nido heeft een ferme stap vooruit gezet in 2023 met zijn succesvolle eerste federale innovatie-award. Het Nido innovatienetwerk telt ondertussen een 470 leden binnen 95 overheidsorganisaties.

Ook Empreva blijft zich inzetten voor een gezonde, duurzame federale overheid, met in 2023 nog meer medische consultaties (+12% tot 14 623 consultaties) en beduidend meer verzoeken voor formele en informele psychosociale interventies (+37% tot 147 verzoeken).

Na de ommezwaai die 2020 en 2021 (met de Covid-uitbraak) ook inhield voor de werking van DG R&O, zien we dat vele nieuwe en vernieuwde initiatieven van de DG uitgegroeid zijn tot vaste waarden. Er is dan ook een toename in gebruik van de diensten die DG R&O aanbiedt, met de nadruk op een duurzame federale overheid, in overeenstemming met de federale waarden.