


## PERSBERICHT

18 november 2022

### Verslag aan het federale parlement: Humanresourcesbeheer bij Fedasil



**Het Rekenhof heeft onderzocht of het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers (Fedasil) zijn personeelscyclus voldoende in de hand heeft om het hoofd te kunnen bieden aan de risico's eigen aan het humanresourcesbeheer. In zijn verslag analyseert het Rekenhof de voornaamste HR-processen en gaat het na welk gevolg werd gegeven aan de aanbevelingen die het in een voorgaande audit van 2009 had geformuleerd. Het Rekenhof beveelt Fedasil onder andere aan een risicoanalyse te ontwikkelen die specifiek is gericht op HR, het gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur te beperken tot situaties die dat rechtvaardigen en de personeelsleden principieel een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan te bieden.**

Het humanresourcesbeheer van Fedasil is geëvolueerd sinds 2009. Bepaalde aanbevelingen die het Rekenhof destijds had geformuleerd, worden echter nu nog maar uitgevoerd. Zo beschikt Fedasil over een managementplan 2021-2026 waarin een strategische doelstelling is opgenomen die gericht is op het personeelsbeheer. Dat plan is begin 2022 in werking getreden en bevat zes doelstellingen voor de human resources. Een operationeel plan werkt de HR-doelstellingen verder uit in verschillende projecten. Fedasil heeft echter nog geen indicatoren vastgelegd om te kunnen meten in hoeverre de doelstellingen werden gerealiseerd.

Sinds 2009 werden bij Fedasil verschillende projecten opgestart zoals de formalisering van de processen, de informatisering van de HR-gegevens, de redactie van procedurehandleidingen en het uitwerken van boordtabellen voor de HR-materies. Niet alle risico's zijn echter afgedekt. Er werd bijvoorbeeld geen grondige en recurrente analyse uitgevoerd specifiek voor de HR-processen, behalve dan de analyse die aan de basis ligt van het managementplan 2021-2026. Fedasil beschikt overigens niet over voldoende ontwikkelde boordtabellen.

Het Rekenhof stelde vast dat de informatie in de handleidingen niet actueel is en dat niet alle HR-verantwoordelijken van de centra op de hoogte zijn van het bestaan ervan. Dat kan ertoe leiden dat aanwervingen op een verschillende manier worden behandeld naargelang van het centrum. Bovendien gebeurt bij sommige internebeheersingsactiviteiten een dubbele verificatie, door het betrokken centrum en door het hoofdbestuur, zonder dat er echte instructies noch coördinatie zijn. Er is dus geen garantie dat de risico's onder controle zijn.

Naar aanleiding van de goedkeuring van het managementplan 2021-2026 heeft het directiecomité in mei 2022 een nieuw personeelsplan voor 2022 gevalideerd. Daarin wordt de bepaling van de behoeften objectiever en flexibeler benaderd zodat beter kan worden ingespeeld op de fluctuerende werklast.

Veel aanwervingen van Fedasil gebeuren via arbeidsovereenkomsten van een bepaalde duur van zes maanden of van onbepaalde duur met ontbindende voorwaarde. Zo is momenteel meer dan de helft van het personeel van Fedasil aangeworven via dat soort onzekere arbeidsovereenkomsten. Doordat massaal een beroep wordt gedaan op arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur zorgt ervoor dat Fedasil vaak nieuwe aanwervingen moet doen, wat een aanzienlijke werklast me zich meebrengt (bij het Klein Kasteeltje vinden wekelijks aanwervingsprocedures plaats, soms vier dagen per week). De onzekerheid die inherent is aan dergelijke arbeidsovereenkomsten doet ook afbreuk aan de aantrekkelijkheid van Fedasil als werkgever en zet een rem op de aanwerving en het aanhouden van bepaalde specifieke profielen (IT, medisch, enz.).

Fedasil legt de weddeschalen van zijn personeelsleden correct vast en berekent ook de geldelijke anciënniteit correct. Er is echter geen enkele regelgeving van toepassing op het agentschap voor de erkenning van de anciënniteit. Bovendien is er geen enkele richtlijn om de geldelijke anciënniteit die werd verworven in de privésector of als zelfstandige te valoriseren. De selectiejury's mogen die erkenning vrij bepalen, wat kan leiden tot ongelijke behandeling.

Hoewel Fedasil zijn medewerkers evalueert, is het agentschap momenteel onderhevig aan geen enkele regelgeving in verband met de evaluatie van zijn personeel. De evaluaties hebben bijgevolg geen invloed op de loopbaan van de personeelsleden.

Het Rekenhof heeft ook vastgesteld dat twee posten van mandataris vacant zijn, waaronder die van directeur van de directie Operationele Diensten sinds meer dan anderhalf jaar. Daarbij komt ook nog eens het recente ontslag van de directeur-generaal, die het Agentschap op 30 september 2022 heeft verlaten.

Het Rekenhof heeft in zijn verslag 22 aanbevelingen geformuleerd om de wettelijkheid en de doeltreffendheid van het humanresourcesbeheer van Fedasil te verbeteren en tegemoet te komen aan de vaststellingen. De staatssecretaris voor Asiel en Migratie sluit zich aan bij die vaststellingen en aanbevelingen.

#### **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 verslag 'Humanresourcesbeheer bij Fedasil' werd aan het federale parlement bezorgd. Het verslag, de samenvatting en dit persbericht zijn beschikbaar op [www.rekenhof.be](http://www.rekenhof.be).