

# Humanresourcesbeheer bij Fedasil

Het Rekenhof heeft onderzocht of het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers (Fedasil) zijn personeelscyclus voldoende onder controle heeft. Het analyseerde daartoe of de controleomgeving die Fedasil heeft ingevoerd ervoor kan zorgen dat het agentschap zich kan wapenen tegen de risico's eigen aan de personeelscyclus.

Het Rekenhof onderzocht ook in welke mate de processen voor het personeelsbeheer van Fedasil in overeenstemming zijn met de wetgeving, de interne beheersingsnormen en de principes van doelmatigheid en doeltreffendheid. De voornaamste HR-processen werden onderzocht, zoals de programmering van de behoeften, de aanwerving en de selectie, de vastlegging en berekening van de wedden, de beslissingen in verband met de loopbaan.

Het Rekenhof is ook nagegaan welk gevolg werd gegeven aan de aanbevelingen die het in 2009 had geformuleerd in zijn vorige audit over de personeelscyclus van Fedasil.

De hoofdopdracht van Fedasil bestaat uit het organiseren en beheren van de opvang van asielzoekers. Op 31 maart 2022 stelde het agentschap 2.382 werknemers (2.085,13 voltijds equivalenten (VTE)) tewerk, verspreid over het hoofdbestuur, de 34 opvangcentra, het aanmeldcentrum en twee regionale kantoren.

Op 31 augustus 2022 waren er in België sinds het begin van het jaar 22.627 aanvragen voor internationale bescherming ingediend. Voor het volledige jaar 2021 ging het om 25.971 asielaanvragen. De asielprocedure start wanneer iemand een asielaanvraag indient bij de dienst Vreemdelingenzaken. Vanaf dat moment heeft de asielzoeker recht op materiële steun. De toekenning van die steun, de opvang en de begeleiding van de asielzoekers vallen onder de verantwoordelijkheid van Fedasil.

Het humanresourcesbeheer van Fedasil is geëvolueerd sinds 2009. Bepaalde aanbevelingen die het Rekenhof destijds had geformuleerd, worden echter nu pas uitgevoerd.

## Administratieve organisatie en interne beheersing

Fedasil beschikt over een managementplan 2021-2026 waarin een strategische doelstelling is opgenomen die specifiek is gericht op het personeelsbeheer. Dat plan is begin 2022 in werking getreden en bevat zes doelstellingen in verband met human resources. Die HR-doelstellingen worden in een operationeel plan verder uitgewerkt in verschillende projecten. Er zijn echter geen indicatoren vastgelegd om te meten in welke mate die doelstellingen werden gerealiseerd. Volgens Fedasil zouden die tegen eind 2022 moeten zijn gedefinieerd.

Sinds 2009 werkte Fedasil ook aan verschillende projecten op het vlak van risicobeheer en interne beheersing, 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. De interne beheersingsomgeving en -activiteiten werden weliswaar ontwikkeld, maar dekken niet alle risico's af. Van die risico's werd overigens ook geen grondige analyse gemaakt. Afgezien van een risicoanalyse die werd

uitgevoerd voor het managementplan 2021-2026 voerde Fedasil geen recurrente analyse uit die specifiek gericht is op de HR-processen. Het Rekenhof stelt ook vast dat duidelijke richtlijnen ontbreken, dat er dubbele controles gebeuren die de werking van Fedasil verzwaren en dat de boordtabellen enkel de materies in verband met het welzijn op het werk afdekken.

Wat de organisatiestructuur betreft, is er nog steeds geen exhaustieve en formele verdeling van de HR-taken tussen de centra en het hoofdbestuur, ondanks het feit dat er handleidingen ter beschikking zijn van de HR-verantwoordelijken om de rol van eenieder te definiëren. Het Rekenhof stelde vast dat de informatie in die handleidingen niet actueel is en dat niet alle HR-verantwoordelijken ervan op de hoogte zijn. Daardoor kan het gebeuren dat de aanwervingen op een andere manier worden behandeld naargelang van het centrum. Bovendien gebeuren in het kader van bepaalde internebeheersingsactiviteiten soms dubbele verificaties, door het betrokken centrum én door het hoofdbestuur, zonder dat er echte instructies noch coördinatie zijn. Daardoor is niet gegarandeerd dat de risico's onder controle zijn.

Het Rekenhof formuleert zes aanbevelingen om te verhelpen aan die vaststellingen. Die hebben als voornaamste doelstellingen het verbeteren van de informatie die het HR-beheer van het agentschap en de centra moet aansturen en het vermijden van elk risico op ongelijke behandeling in het kader van dat beheer. Op basis van die aanbevelingen zou de controleomgeving van Fedasil fundamenteel moeten kunnen worden verbeterd.

### **Wettelijkheid, doelmatigheid en doeltreffendheid van de personeelsprocessen**

Naar aanleiding van de goedkeuring van het managementplan 2021-2026 heeft het directiecomité in mei 2022 een nieuw personeelsplan voor 2022 gevalideerd. Dat plan werd in september ter goedkeuring voorgelegd aan de Inspecteur van Financiën. De behoeften in dat plan worden objectiever en flexibeler bepaald zodat beter kan worden ingespeeld op de fluctuerende werklust.

Veel aanwervingen van Fedasil gebeuren via arbeidsovereenkomsten van een bepaalde duur van zes maanden of via arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur met ontbindende voorwaarde. Momenteel is meer dan de helft van de personeelsleden van Fedasil aangeworven via dergelijke, onzekere arbeidsovereenkomsten. Dat Fedasil massaal een beroep doet op arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur impliceert dat het agentschap vaak nieuwe aanwervingen moet doen, wat een aanzienlijke werklust inhoudt (bij het Klein Kasteeltje vinden elke week en soms vier dagen per week aanwervingsprocedures plaats). De onzekere arbeidsovereenkomsten die Fedasil aanbiedt, zorgen er bovendien voor dat het agentschap niet aantrekkelijk is als werkgever, dat de aanwervingen niet vlotten en dat het niet gemakkelijk is bepaalde specifieke profielen (IT, medisch enz.) aan zich te binden.

Fedasil legt de weddeschalen van zijn personeelsleden correct vast en berekent hun geldelijke anciënniteit correct. Er is echter geen enkele regelgeving van toepassing op het agentschap wat betreft de erkenning van de anciënniteit. Noch is er een richtlijn die de geldelijke anciënniteit die in de privésector of als zelfstandige werd verworven valoriseert. De selectiejury's mogen die erkenning naar eigen goeddunken bepalen, wat kan leiden tot ongelijke behandeling.

Hoewel Fedasil zijn medewerkers evalueert, is het agentschap momenteel aan geen enkele regelgeving in verband met de evaluatie van zijn personeel onderworpen. Die evaluatie heeft dus geen enkele 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 het recente ontslag van de directeur-generaal die het agentschap op 30 september 2022 heeft verlaten.

Tot slot wordt Fedasil elk jaar met een grote uitstroom geconfronteerd, wat leidt tot een hoog personeelsverloop. Door gebrek aan tijd en personeel organiseert het agentschap echter niet systematisch een exitgesprek als een medewerker ontslag neemt. Op die manier beschikt het niet over structurele informatie over de redenen waarom die personeelsleden vertrekken.

Het Rekenhof formuleert zestien aanbevelingen om tegemoet te komen aan die vaststellingen, met als voornaamste doel het HR-beheer doeltreffender maken, onder meer door principieel af te stappen van het systematische gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, maar ook door het reglementaire kader voor de evaluatie en de inaanmerkingneming van de anciënniteit te herzien. Ook het informeren van de HR-verantwoordelijken van de centra kan beter. De aanbevelingen van het Rekenhof zijn ook bedoeld om Fedasil aantrekkelijker te maken als werkgever. De vacante betrekkingen van mandatarissen moeten overigens onvervuld worden ingevuld.

Dit verslag houdt rekening met het antwoord van Fedasil op het ontwerpverslag en met de aanvullende informatie die naar aanleiding daarvan werd verstrekt. De staatssecretaris voor Asiel en Migratie sluit zich aan bij de vaststellingen en aanbevelingen van het Rekenhof.