

Beoordeling aanpak organisatiebeheersing en opvolging aanbevelingen Lokaal bestuur Halle

Rapport | Auditopdracht 2306002-OB | 27.06.2023

INHOUDSOPGAVE

Leeswijzer van auditrapporten	3
1 Situering	4
2 Auditdoelstelling	4
3 Samenvatting	5
4 Managementreactie	7
5 Auditbevindingen	8
6 Legende	12
7 Auditaanpak	13
8 Verzendlijst auditrapport	14

LEESWIJZER VAN AUDITRAPPORTEN



Audit Vlaanderen is een partner voor de lokale besturen.



Een audit is een onafhankelijke, objectieve, systematische evaluatie (van het systeem van organisatiebeheersing), waarover gerapporteerd wordt.



Een audit is een momentopname.

In een auditrapport zijn de positieve en verbeterpunten weergegeven die op het moment dat de audit plaatsvond zijn vastgesteld. Een audit geeft meestal geen informatie over de evolutie van de organisatie.



Een audit is een middel om de organisatie te ondersteunen in het verbeteren van haar werking.

Na een audit gaat de organisatie aan de slag met de aanbevelingen. De rapporteringen over de opvolging van de aanbevelingen geven weer hoe de organisatie met aanbevelingen uit audits aan de slag is gegaan. Om al deze redenen is het dan ook niet opportuun om zomaar auditrapporten als benchmarkgegevens te hanteren. Elke organisatie is immers uniek en permanent in beweging.



Individuele passages mogen niet worden gelezen los van de context uit het rapport.

Bij een audit is de context essentieel. Bij de opvolging van aanbevelingen is bovendien ook de context van het initiële auditrapport belangrijk. Het is niet correct om individuele passages uit een rapport onder de aandacht te brengen, los van de context van het rapport. Dit kan immers zorgen voor verkeerde interpretaties. Een auditrapport dient in zijn volledigheid te worden gelezen.



Persoonsgegevens of veiligheidsinformatie worden, conform de wetgeving, niet vermeld.



Een audit doet geen uitspraken over het functioneren van individuele medewerkers, maar over de werking van de organisatie.

Een audit focust op het systeem van organisatiebeheersing. De verbetering van de werking van de organisatie staat centraal. Het functioneren van individuele medewerkers is nooit de focus van een reguliere audit.



Een audit doet geen uitspraken over beleidskeuzes.

Het is de verantwoordelijkheid van het politieke niveau om inhoudelijke beleidskeuzes te maken en hierover verantwoording af te leggen. Een audit evalueert de efficiënte, effectieve, kwaliteitsvolle en integere aanpak van de processen die dat beleid tot stand brengen of uitvoeren.



Een audit helpt een organisatie om risico's in kaart te brengen en te beheersen.

De algemeen directeur is verantwoordelijk voor de uitbouw van een degelijke organisatiebeheersing maar eraan werken is een taak van alle medewerkers. Een audit evalueert de beheersing van risico's en benoemt gemiste opportuniteiten of potentiële knelpunten. Organisaties die zich bewust zijn van hun risico's kunnen gerichte stappen ondernemen om deze te beheersen.

1 SITUERING

In het kader van de thema-audit Gezinszorg bij Lokaal bestuur Halle beoordeelde Audit Vlaanderen naast de evaluatie van de beheersing van de risico's gelinkt aan het specifieke thema ook enkele elementen van de ruimere organisatiebeheersing. Tevens volgden we de status op van de aanbevelingen die Audit Vlaanderen formuleerde in de laatste vijf jaar. De rapportering van de bevindingen over die elementen vindt u terug in dit voorliggende rapport. Voor de thema-specifieke vaststellingen van de thema-audit verwijzen we u naar het aparte rapport daaromtrent.

2 AUDITDOELSTELLING

Audit Vlaanderen beoordeelt in principe bij elke audit de maturiteit van de aanpak van organisatiebeheersing. Hierbij wordt nagegaan of:

- de raden een degelijk kader goedkeurden;
Een degelijk kader omvat minimaal (1) een verwijzing naar het gehanteerde model (2) de periodiciteit en werkwijze waarmee de eigen werking evalueert en (3) de wijze waarop de algemeen directeur jaarlijks over organisatiebeheersing zal rapporteren aan de raden;
- het management het goedgekeurde kader integraal toepast;
- de algemeen directeur jaarlijks tijdig een degelijk rapport over organisatiebeheersing voorlegt aan de raden;
Een dergelijk rapport omvat minimaal (1) een beschrijving van de gekozen aanpak organisatiebeheersing (2) een terugblik op het afgelopen jaar en een algemeen beeld van de stand van zaken en (3) een vooruitblik op de lopende en toekomstige projecten;
- de organisatie een actueel zicht heeft op de belangrijkste risico's die het bereiken van de doelstellingen kunnen belemmeren, deze op een systematische wijze identificeert en evalueert (bv. door een kwalitatieve zelfevaluatie) en vertaalt naar een helder en goed opgevolgd verbeteractieplan dat erop is gericht om maatregelen te nemen om de vastgestelde risico's te beperken;
- het goedgekeurde kader periodiek op systematische wijze wordt geëvalueerd en bijgestuurd.

Signalen zoals aanbevelingen uit audits worden best geïntegreerd in het actieplan (of de actieplannen) ter verbetering van de organisatiebeheersing. Ook voor de aanpak daarvan is een goede opvolging nodig. De manier waarop het bestuur de acties opvolgt om de aanbevelingen te realiseren (het systeem voor de opvolging van aanbevelingen), alsook de mate waarin aanbevelingen uit voorgaande audits opgenomen en gerealiseerd zijn (de status van de aanbevelingen), zijn belangrijk onderdelen van de organisatiebeheersing van een lokaal bestuur. Het gaat immers over aanbevelingen omtrent risico's die onvoldoende beheerst zijn.

3 SAMENVATTING

3.1 AANPAK ORGANISATIEBEHEERSING

Het normenkader hieromtrent is opgenomen onder rubriek 5.1.1.

Het lokaal bestuur heeft een gedefinieerde aanpak van organisatiebeheersing die verankerd is in de organisatie.

Lokaal bestuur Halle dacht goed na over hun aanpak van organisatiebeheersing, waarbij de doelstellingen en daaraan gekoppelde acties geïntegreerd zijn in het meerjarenplan. Dit zorgt ook voor een gestructureerde monitoring die maandelijks geactualiseerd wordt.

Het kader van organisatiebeheersing past het lokaal bestuur ook toe zoals beschreven. De organisatie voerde in 2019 een eerste zelfevaluatie uit op basis van de leidraad en herhaalde dit in 2022. Tussentijds bekijkt men ieder jaar 2 thema's van de leidraad in detail en hieruit kunnen extra acties vloeien. De rapportering naar de raden gebeurde de voorbije 3 jaar tijdig via een jaarverslag, met hierin de status van de uitgevoerde acties per thema van de leidraad. De rapportering bevat ook een toelichting over het doel van organisatiebeheersing, de rollen en verantwoordelijkheden en de aanpak.

Globale maturiteit van de aanpak van organisatiebeheersing	gedefinieerd systeem (3)	
---	---------------------------------	---

Deze inschatting is een weergave van de mate waarin het lokaal bestuur gestructureerd aan organisatiebeheersing werkt. Dit is geen beoordeling van de sterkte van de organisatiebeheersing zelf.

3.2 OPVOLGING VAN EERDER GEFORMULEERDE AANBEVELINGEN

Lokaal bestuur Halle heeft een goede aanpak om signalen zoals aanbevelingen uit eerdere audits van Audit Vlaanderen op te nemen, de acties daaromtrent op te volgen en tot verbetering te kunnen komen. Tijdens deze audit werden alle drie geformuleerde aanbevelingen uit het rapport van de thema-audit 'Gemeentelijke premies, subsidies en toelagen' van Audit Vlaanderen opgevolgd (Auditopdracht 1806 022 opgeleverd op 8/11/2018).

AUDIT VLAANDEREN

Deze opvolging toont volgend beeld:

Status aanbevelingen	Aantal/percentage resultaten opvolging aanbevelingen laatste 5 jaar
Gerealiseerd	3
Lopend	0
Ontwerp	0
Nog geen acties uitgevoerd	0
Risico geaccepteerd door het lokaal bestuur	0
Nog niet opgevolgd door Audit Vlaanderen	0
Niet meer van toepassing	0
Totaal	3
Huidige realisatiegraad (gerealiseerd / totaal opgevolgd en nog van toepassing)	100 %
Actief aan gewerkt ((gerealiseerd + lopend) / totaal opgevolgd en nog van toepassing)	100 %
Niet opgenomen (niets uitgevoerd + risico acceptatie) / opgevolgd en nog van toepassing)	0 %

De managementreactie die de geauditeerde formuleerde naar aanleiding van de auditbevindingen, vindt u terug in het volgende hoofdstuk.

4 MANAGEMENTREACTIE

De stad kan zich vinden in de bevindingen van het audit-rapport. De stad zet sterk in op organisatiebeheersing en zoals het rapport aangeeft worden aanbevelingen ter zake ook opgenomen en werden tools zoals het beleidscollege in het leven geroepen om een korte opvolging en bijsturing van acties mogelijk te maken.

Er werd gekozen om de meerjarenplanning gelijktijdig te ontwikkelen met het organisatiebeheersingssysteem zodat ze elkaar kunnen aanvullen en versterken. Door de PDCA-cyclus van beide rapporten in elkaar te schuiven krijgen we een meer geïntegreerde aanpak voor de opvolging voor BBC en organisatiebeheersing.

Via de rapporteringssoftware is er transparantie, duidelijkheid en opvolging. Het is een samenwerkingstool voor het opvolgen van acties en projecten. Het maakt inzichtelijk op welke manier acties ook bijdragen aan organisatiebeheersing. Het bespreken van de acties zorgt tevens voor een gedeeld begrip en richting.

Het algemeen beheer en de opvolging van het organisatiebeheersingssysteem worden gecentraliseerd bij de sector strategie & coördinatie, maar medewerkers worden via focusgroepen en workshops betrokken bij organisatiebeheersing. Dit ervaren we als een meerwaarde voor de gedragenheid en ontwikkeling van onze organisatie.

Het huidige organisatiebeheersingssysteem bestaat sinds 2019. Een grondige algemene evaluatie van de huidige aanpak zal uitgevoerd worden in 2025

5 AUDITBEVINDINGEN

5.1 EVALUATIE AANPAK ORGANISATIEBEHEERSING

5.1.1 Voorwaarden voor een beheerst systeem

Een goede organisatiebeheersing draagt bij tot een sterk, doelgericht en nabij bestuur dat het vertrouwen van de burgers krijgt.

Om te verzekeren dat lokale besturen een aantal minimale randvoorwaarden implementeren om gestructureerd aan organisatiebeheersing te kunnen werken, legt het Decreet Lokaal Bestuur in de artikels 217 t.e.m. 220 sinds 2014 enkele verplichtingen vast omtrent organisatiebeheersing:

- de algemeen directeur legt in een kader het organisatiebeheersingssysteem vast (na overleg met het managementteam).
- beide raden moeten het kader voor het organisatiebeheersingssysteem goedkeuren.
- de algemeen directeur moet jaarlijks – uiterlijk voor 30 juni – rapporteren over de organisatiebeheersing aan het college, het vast bureau en beide raden.

Gestructureerd werken aan organisatiebeheersing op niveau van de hele organisatie vormt een belangrijke basis voor de aanpak van organisatiebeheersing. Het helpt de organisatie om:

- de **risico's** die het bereiken van de organisatiedoelstellingen kunnen belemmeren te identificeren en te evalueren;
- **beheersmaatregelen** te treffen om deze risico's te beperken;
- transparant te rapporteren over de actuele organisatiebeheersing en de evoluties daaromtrent.

Praktijkervaringen en afstemming tussen diverse partners (bv. VVSG, Audit Vlaanderen) legden ondertussen de basis voor een [meer concrete uitwerking van de decretale bepalingen](#). Om de maturiteit van de aanpak van organisatiebeheersing te beoordelen, gaat Audit Vlaanderen daarom na of:

- de **raden een degelijk kader goedkeuren**.

Een degelijk kader omvat minimaal (1) een verwijzing naar het gehanteerde model (2) de periodiciteit en werkwijze waarmee de eigen werking evalueert en (3) de wijze waarop de algemeen directeur jaarlijks over organisatiebeheersing zal rapporteren aan de raden;

- het goedgekeurde **kader ook integraal toegepast** wordt;
- de algemeen directeur **jaarlijks tijdig een degelijk rapport** over organisatiebeheersing voorlegt aan de raden.

Een dergelijk rapport omvat minimaal (1) een beschrijving van de gekozen aanpak organisatiebeheersing (2) een terugblik op het afgelopen jaar en een algemeen beeld van de stand van zaken en (3) een vooruitblik op de lopende en toekomstige projecten. Inspiratie voor een degelijke rapportering is onder meer beschikbaar in [een nota](#);

- de organisatie een actueel zicht heeft op **risico's** die het bereiken van de doelstellingen kunnen belemmeren, deze op een systematische wijze **identificeert en evalueert** (bv. door een kwalitatieve zelfevaluatie) en vertaalt naar een **helder verbeteractieplan** dat erop is gericht om maatregelen te nemen om de vastgestelde risico's te beperken;
- het **goedgekeurde kader periodiek op systematische wijze wordt geëvalueerd** en bijgestuurd (bv. om rekening te houden met evoluties en in functie van de werklast voor en maturiteit van de organisatie).

5.1.2 Beoordeling

Op 25 juni 2019 keurden de OCMW- en gemeenteraden het kader voor organisatiebeheersing goed dat is opgemaakt voor de geïntegreerde organisatie. In het kader wordt het belang van organisatiebeheersing, het gevolgde model (de leidraad), de aanpak van organisatiebeheersing met zelfevaluaties en de link met het meerjarenplan duidelijk uitgelegd. De periodiciteit waarmee het lokaal bestuur wil stilstaan bij de eigen werking en hoe de algemeen directeur hierover jaarlijks zal rapporteren, is opgenomen in het kader en gebeurde de voorbije 3 jaar tijdig en uniform. De rapportering organisatiebeheersing bevestigde de impliciete keuze om elke legislatuur ook een volledige zelfevaluatie uit te voeren.

Jaarlijks moet de algemeen directeur een rapport over organisatiebeheersing voorleggen aan de gemeenteraad en de OCMW-raad na goedkeuring door het college/vast bureau. De voorbije 3 jaar gebeurde dit tijdig en steeds in juni.

Het rapport bevat volgende elementen:

- uitleg over het organisatiebeheersysteem
- rollen en verantwoordelijkheden
- per thema van de leidraad de status van de acties (in uitvoering, gerealiseerd, afgerond), start- en einddatum van de verbeteracties en de verantwoordelijke dienst

Via halle.beleidsportaal.be heeft iedereen toegang tot deze gegevens (volledig openbaar), wat voor een grote mate van transparantie zorgt.

Intern zijn nog meer details beschikbaar in de rapporteringssoftware.

De sector 'strategie en coördinatie' staat in voor het beheer en de opvolging van alle acties en voor het uitvoeren van zelfevaluaties, organiseren van focusgroepen en workshops. Voor iedere actie is er ook een verantwoordelijke die deze acties opvolgt en maandelijks de status actualiseert. Acties die aandacht verdienen (omdat ze een mijlpaal bereiken of belangrijk geacht worden) kunnen worden geagendeerd door de leden van het 'beleidscollege' om daar te bespreken. Het beleidscollege komt maandelijks samen en bestaat uit het college van burgemeester en schepenen en de leden van het managementteam. Hierdoor wordt ook het politieke niveau sterk betrokken bij de opvolging van de doelstellingen uit het meerjarenplan, waarin deze over organisatiebeheersing zijn geïntegreerd. De maandelijkse actualisatie van de acties, zorgt dat dit ook in de organisatie leeft en er actief met aan de slag wordt gegaan.

Het lokaal bestuur houdt zicht op haar actuele risico's door een regelmatige zelfevaluatie. In 2019 gebeurde een eerste zelfevaluatie van alle 10 thema's van de leidraad, op basis waarvan er een planning werd opgemaakt van de aan te pakken risico's. Jaarlijks bekijkt men 2 thema's meer in detail, door middel van een schriftelijke bevraging en focusgroep. De resultaten kunnen leiden tot bijkomende acties.

In 2022 volgde een tweede algemene zelfevaluatie van alle 10 thema's van de leidraad en ook in 2025 zullen alle thema's nogmaals aan bod komen. In 2022 heeft men ervoor gekozen om een ruimere groep dan enkel het college en het managementteam te bevragen. Grote nieuwe acties kunnen, via een aanpassing aan het meerjarenplan, verder worden opgevolgd. Ook de aanbevelingen uit eerdere audits maken deel uit van doelstellingen uit het meerjarenplan en worden zo opgevolgd.

Er gebeurt ook een continue evaluatie en bijsturing van de werking van het. Sinds 2019 is er nog geen grondige algemene evaluatie van de huidige aanpak van organisatiebeheersing uitgevoerd.

5.2 OPVOLGING VAN EERDER GEFORMULEERDE AANBEVELINGEN

5.2.1 Beoordeling systeem voor de opvolging van aanbevelingen en actieplannen

Lokaal bestuur Halle heeft een goede aanpak om signalen zoals aanbevelingen uit eerdere audits van Audit Vlaanderen op te nemen, de acties daaromtrent op te volgen en tot verbetering te kunnen komen.

De aanbevelingen zijn als actie opgenomen in het meerjarenplan en worden hierdoor regelmatig opgevolgd.

5.2.2 Beoordeling realisatiegraad van de opgevolgde aanbevelingen

Het overzicht van de realisatiegraad van de opgevolgde aanbevelingen is opgenomen in de samenvatting van dit rapport.

Audit Vlaanderen leverde op 8.11.2018 het auditrapport op over de gemeentelijke premies, subsidies en toelagen bij lokaal bestuur Halle (auditopdracht: 1806 022). Dit rapport bevatte 3 aanbevelingen, waarvoor het management een streefdatum, een verantwoordelijke en een actie plan heeft bepaald. Deze aanbevelingen zouden voor 2022 gerealiseerd zijn. Op het moment van de audit waren alle aanbeveling volledig gerealiseerd.

De bevindingen per opgevolgde aanbeveling worden hier bondig weergegeven:

Audit: 1806 022 - TA Gemeentelijke premies, subsidies en toelagen bij lokaal bestuur Halle

Aanbeveling 1:

De stad maakt in functie van de integratie stad-OCMW een nieuw kader op voor organisatiebeheersing en legt dit ter goedkeuring voor aan de raad. Dit kader bepaalt minstens:

- Welk model de organisatie wil hanteren om aan haar organisatiebeheersing te werken (bv. Leidraad Organiseatiebeheersing, VVSG-model);
- Met welke periodiciteit en hoe de stad stil wil staan bij haar eigen werking (via periodieke zelfevaluatie, een doorlichting door een externe partij, enz.);
- Hoe en wanneer de algemeen directeur minstens jaarlijks rapporteert aan het college en de raad over de mate waarin de risico's beheerst zijn.

Zo werkt de stad aan een degelijke beheersing van haar risico's en is ze transparant over haar functioneren. Ze legt hiermee de basis voor een effectieve, efficiënte, kwaliteitsvolle en integere organisatie.

Streefdatum	Status van het bestuur	Status Audit Vlaanderen	Nieuwe streefdatum
31/12/2021	gerealiseerd	gerealiseerd	nvt

Vaststelling: Op 25 juni 2019 keurden de gemeente- en OCMW raden van het lokaal bestuur Halle een nieuw gemeenschappelijk kader van organisatiebeheersing goed. Zie hiervoor ook 5.1, evaluatie aanpak organisatiebeheersing.

Aanbeveling 2:

De stad evalueert haar subsidies regelmatig en gaat na of ze nog binnen de algemene doelstellingen passen, of de vooropgestelde effecten worden bereikt en op welke wijze subsidies, indien deze hiervoor het juiste middel zijn, het best worden ingezet. Waar nodig, biedt de organisatie hiervoor een duidelijk ondersteunend kader voor de betrokken diensten. Dit bevordert de efficiënte en effectieve besteding van de financiële middelen.

Streefdatum	Status van het bestuur	Status Audit Vlaanderen	Nieuwe streefdatum
31/12/2021	gerealiseerd	gerealiseerd	nvt

Vaststelling: Lokaal bestuur Halle is in 2019 aan de slag gegaan met de geformuleerde aanbevelingen. Er is een proceskader opgemaakt voor subsidies en toelagen dat zowel richtlijnen als te gebruiken sjablonen bevat. Een belangrijke regel in het kader is dat toelagen dienen te worden aangewend om de doelstellingen van het meerjarenplan te realiseren. De organisatie nam in het meerjarenplan ook twee acties op omtrent een evaluatie van de aanwezige subsidiereglementen en het ontwikkelen van een afsprakenkader waarin onder andere de subsidiereglementen zijn opgenomen. Deze acties kregen binnen de organisatie de status gerealiseerd.

Aanbeveling 3:

De stad Halle werkt een aanpak uit waarbij:

- de beslissing tot het aangaan van een subsidieovereenkomst met één bepaalde partner op voldoende wijze wordt gemotiveerd en wordt voorafgegaan door een marktverkenning en het opvragen van juridisch advies;
- een accurate juridische basis verzekerd wordt voor de nominatieve subsidies die de facto als reglementen worden behandeld;
- bij de toekenning van (nominatieve) subsidies systematisch nagegaan wordt of deze niet strijdig zijn met de regelgeving rond overheidsopdrachten en de wet rond subsidies.






Op deze wijze worden alle subsidies rechtsgeldig uitgekeerd, zonder strijdig te zijn met de wetgeving rond overheidsopdrachten en worden potentiële begunstigen op gelijke wijze behandeld.

Streefdatum	Status van het bestuur	Status Audit Vlaanderen	Nieuwe streefdatum
31/12/2019	gerealiseerd	gerealiseerd	nvt

Vaststelling: Lokaal bestuur Halle koos voor een gezamenlijke aanpak van aanbevelingen twee en drie. Het opgemaakte proceskader vermeld bij de eerdere vaststelling is ook de voornaamste tool voor de realisatie van de derde aanbeveling. Het proceskader, dat het college van burgemeester en schepenen goedkeurde op 13 december 2019, bevat voldoende elementen om ook deze aanbeveling als gerealiseerd te beschouwen. Het kader bevat een duidelijk stroomschema wanneer welke subsidie mogelijk is, welke regelgeving van toepassing is en welke sjablonen kunnen gebruikt worden/beschikbaar zijn hiervoor. Wat nominatieve subsidies betreft is het duidelijk opgenomen dat dit zoveel mogelijk te vermijden valt. Indien ze enkel via een nominatieve subsidie mogelijk zijn moet ze in het meerjarenplan staan. De organisatie beschikt nu ook over een up to date overzicht van al de toegekende subsidies. Hieruit blijkt dat het aantal nominatieve subsidies zwaar zijn teruggeschroefd.

6 LEGENDE

Maturiteitsinschatting aanpak organisatiebeheersing (OB)

-  **Onbestaand (0)**
Een adequaat kader ontbreekt en de organisatie rapporteert niet systematisch over organisatiebeheersing aan de raden. Ook door analyse onderbouwde verbeteracties zijn niet aanwezig.
-  **Ad-hocbasis (1)**
De organisatie neemt diverse initiatieven op vlak van de aanpak van organisatiebeheersing maar deze zijn nog onvoldoende adequaat (gekaderd, consistente toepassing, kwaliteitsvol).
-  **Gestructureerde aanzet (2)**
De organisatie hanteert een (beperkt) kader en past dit in belangrijke mate toe. De rapportering over organisatiebeheersing is consistent en degelijk.
-  **Gedefinieerd systeem (3)**
De organisatie hanteert een adequaat kader dat overwegend goed wordt toegepast. De rapportering over organisatiebeheersing is al vele jaren degelijk. Het verbeteractieplan is onderbouwd door een actuele en adequate analyse. De aanpak van organisatiebeheersing wordt tussentijds bijgestuurd.
-  **Beheerst systeem (4)**
De organisatie hanteert een adequaat kader, past dit consequent toe en rapporteerde de afgelopen drie jaar op degelijke wijze over organisatiebeheersing aan de raden. Het verbeteractieplan is onderbouwd door een actuele en degelijke analyse. De aanpak van organisatiebeheersing wordt systematisch geëvalueerd en bijgestuurd.

7 AUDITAANPAK

Deze opdracht is uitgevoerd in overeenstemming met de internationale standaarden van het Institute of Internal Auditors (IIA). Elke vijf jaar evalueert een externe instantie of Audit Vlaanderen deze standaarden naleeft.

Audit Vlaanderen verrichtte volgende werkzaamheden:

- Op 30.01.2023 vond de openingsmeeting plaats waarbij deze auditopdracht werd toegelicht.
- In de periode februari – maart voerde het auditteam de auditwerkzaamheden uit.
- Een terugkoppeling over de belangrijkste auditbevindingen en conclusies vond plaats op 30.03.2023.
- Het ontwerprapport werd op 19.05.2023 bezorgd aan de organisatie en met hen besproken op 9.06.2023.
- De managementreactie werd verkregen op 22.06.2023 en toegevoegd aan dit rapport.

Het auditteam dat deze audit uitvoerde:

- Caroline Scheerlick, auditor Audit Vlaanderen
- Karoline Schollaert, auditor Audit Vlaanderen

Supervisie over de opdracht werd waargenomen door:

- Gunter Schryvers, manager-auditor Audit Vlaanderen

8 VERZENDLIJST AUDITRAPPORT

Het rapport wordt verstuurd naar:

De bestemmingen bij Lokaal bestuur Halle

- Jan De Winne
- Bertrand Demiddeleer
- Marc Snoeck

Algemeen Directeur
Voorzitter raad voor maatschappelijk
welzijn en gemeenteraad
Burgemeester

De leden van het [auditcomité van de lokale besturen](#)

De voorzitter van de raden wordt gevraagd om het rapport aan de andere raadsleden te bezorgen.

In het kader van actieve openbaarheid van bestuur plaatst Audit Vlaanderen het auditrapport op haar website, drie maanden nadat het lokaal bestuur het auditrapport definitief ontving.