



Vlaams
Parlement

ingediend op **1325** (2017-2018) – Nr. 1
27 oktober 2017 (2017-2018)

Beleidsbrief

Bestuurszaken
2017-2018

ingediend door viceminister-president Liesbeth Homans

Inhoudsopgave

Lijst met afkortingen	4
I Managementsamenvatting	6
II Inleiding	8
III STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN	9
1 Functioneren volgens een holdingstructuur	9
1.1 Managementondersteuning	9
1.2 Organisatieontwikkeling.....	10
1.3 Professionalisering van de HR-functie	11
1.4 Naar een duurzame en efficiënte dienstverlening voor facility en vastgoed	12
2 Vlaanderen Radicaal Digitaal.....	25
2.1 Een bindend overkoepelend Vlaams Informatie- en ICT-beleid	25
2.2 Een sterk Agentschap Informatie Vlaanderen voor een grote digitale sprong voorwaarts	27
2.3 Een virtueel digitaal loket voor digitale transacties met de Vlaamse overheid..	28
2.4 Een overkoepelende en interbestuurlijke aanpak rond gegevensverkeer en informatiebeheer	29
2.5 Volledige openheid en transparantie als logisch gevolg van een sterk informatiemanagement	31
2.6 Naar een efficiënte, effectieve en kwalitatieve ICT-ondersteuning voor een digitale overheid	32
2.7 End-to-end e-procurement: een volledig digitaal proces	34
3 Een modern HR-beleid	35
3.1 Personeelsbewegingen stimuleren	35
3.2 Inzetbaarheid stimuleren	37
3.3 Loopbaan- en beloningsbeleid optimaliseren.....	38
3.4 Arbeidsorganisatie innoveren	40
3.5 Leiderschap versterken	41
3.6 Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden	42
3.7 De kracht van diversiteit benutten	43
4 Dienstverlening in functie van de maatschappelijke opdrachten.....	45
4.1 Betere resultaten met minder maar meer doelgerichte inzet van personeel en middelen	45
4.2 Een professionele, eenvoudige en transparante organisatie	46
4.3 Neutrale en integere dienstverlening	47

IV	BIJLAGE REGELGEVINGSAGENDA.....	48
V	BIJLAGE BEGROTING	57
VI	BIJLAGE OPVOLGING ARRESTEN GRONDWETTELIJK HOF EN HOF VAN JUSTITIE	60
VII	BIJLAGE OPVOLGINGSRESOLUTIES EN MOTIES VLAAMS PARLEMENT	60
VIII	BIJLAGE OPVOLGING AANBEVELINGEN REKENHOF.....	61

LIJST MET AFKORTINGEN

AGION	Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
CIC	Centrale Invorderingscel
CO2	Koolstofdioxide
ENIP	Europees Netwerk voor Integriteitsprofessionals
EVC	Elders verworven competenties
GDI	Geografische Data Infrastructuur
GDPR	General Data Protection Regulation
GIBO	Gespecialiseerde individuele beroepsopleiding
GIPOD	Generiek Informatieplatform Openbaar Domein
GRB	Grootschalig Referentie Bestand
HNW	Het Nieuwe Werken
HR	Human Resources
ICT	Informatie en Communicatie Technologie
IT	Informatietechnologie
INSPIRE	Infrastructure for spatial information in the European Community
ISO	International Standardisation Organisation
IOT	Internet of Things
KLIP	Kabel en Leiding Informatie Portaal
kWh	Kilowattuur
kWp	Kilowattpiek
LNE	Leefmilieu, natuur en energie
MAGDA	Maximale gegevensdeling tussen administraties en agentschappen
MOD	Management Ondersteunende Dienst
MOVI	Netwerk voor management in de Vlaamse overheid
OSLO ²	Open Standaarden voor Linkende Organisaties
OVAM	Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij
PTOW	Plaats- en tijdonafhankelijk werken
PV-installatie	Fotovoltaïsche-installatie
RWO	Ruimtelijke ordening, woonbeleid en onroerend erfgoed
SBV	Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing
SDG	Sustainable Development Goals
TCO	Total Cost of Ownership
VAC	Vlaams Administratief Centrum
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

VEB	Vlaams Energie Bedrijf
VITO	Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
VLABEL	Vlaamse Belastingdienst
VLM	Vlaamse Landmaatschappij
VPS	Vlaams Personeelsstatuut
VRD	Vlaanderen Radicaal Digitaal
VTE	Voltijds Equivalent

I MANAGEMENTSAMENVATTING

1. Functioneren volgens een holdingstructuur

De gemeenschappelijke dienstverlening met betrekking tot de personeelsadministratie en talentprocessen werd in 2017 verder uitgerold, met nieuwe aansluitingen, optimalisatie van de dienstverlening en een performantere kern HR-module binnen het e-HRM-systeem Vlimpers. Na de aansluiting van tien entiteiten bij het Dienstencentrum Personeelsadministratie op 1 januari 2018 zal mijn administratie komend jaar ook de aansluiting van VDAB realiseren en die van Kind en Gezin voorbereiden. Ik laat mijn administratie nieuwe HR-modules ontwikkelen ter ondersteuning van de zachte HR-processen, en vraag verder in te zetten op een performantere HR-dienstverlening zodat de klantenentiteiten zich kunnen richten op hun kerntaken.

Op vlak van facilitaire ondersteuning moet nog van één Management Ondersteunende Dienst (MOD) het facilitaire luik naar de gemeenschappelijke dienstencentra worden overgedragen. Ik blijf inzetten op het efficiënter maken van de facilitaire dienstverlening zoals de vlootwerking van de Vlaamse overheid. Ik zal starten met het gebruik van IOT¹-technologie om bouwprojecten en facilitaire dienstverlening, zoals bijvoorbeeld schoonmaakplanningen, te optimaliseren.

Nu het witboek 'open en wendbare overheid' goedgekeurd is, maakt mijn administratie, samen met deze van de minister-president, werk van de projecten die hierin zijn opgenomen. In 2018 rond ik de voorbereiding van het bestuursdecreet af dat wat mijn bevoegdheden betreft een integratie nastreeft van onder andere de decreten bestuurlijk beleid, deugdelijk bestuur en het klachtendecreet. Deze integratie moet onder meer leiden tot uniformere toepassingsgebieden en een verhoogde coherentie.

Ik zette al grote stappen voorwaarts op vlak van de invoering van een vernieuwd HR-model binnen de Vlaamse overheid en wil dat mijn administratie haar verbindende functie (inclusief de organisatie van netwerking) blijft opnemen. Dit doe ik onder andere door hen bijkomende initiatieven te laten nemen rond klantenbeheer en professionalisering van de HR-functies. Ik laat hen ook een instrument ontwikkelen dat de HR-werking binnen de entiteiten binnen een onderbouwd beleidskader stroomlijnt.

2. Vlaanderen Radicaal Digitaal

Met de oprichting van het stuurorgaan Vlaams Informatie- en ICT-beleid heb ik een belangrijke stap gezet naar een coherente en overkoepelende governance inzake Informatie en ICT. Dit stuurorgaan, met decretale omkadering, moet nu de verdere voorbereiding van de strategische krijtlijnen van het Vlaamse informatie- en ICT-beleid ter harte nemen en de realisatie van dat beleid bewaken. Centraal daarbij zijn de evolutie richting een informatiegedreven Vlaamse overheid en maximale online dienstverleningsmogelijkheden in 2020.

Ondersteunend aan deze ambities is het programma Vlaanderen Radicaal Digitaal (VRD) dat aan het begin van deze legislatuur op de rails werd gezet en door mij wordt gecoördineerd. In 2017 werd binnen het kader van dit programma de derde

¹ Internet of Things: een voorgestelde ontwikkeling van het internet waarbij alledaagse voorwerpen zijn verbonden met het netwerk en gegevens kunnen uitwisselen.

verdeling van het hefboombudget door de Vlaamse Regering beslist om 10 miljoen euro te verdelen onder de drie bestaande sporen: het burgerspoor waarbij de ontwikkeling van een burgerloket, dat functioneert als een virtuele assistent, centraal staat; het ondernemersspoor of de bouw van een ondernemingsloket; en het organisatiespoor waarin de optimalisatie van subsidieprocessen centraal staat. Voor elk van deze sporen worden realisaties voorzien in 2018 waarbij het Agentschap Informatie Vlaanderen instaat voor de gecoördineerde opvolging van de projecten.

Naast deze VRD-hefboomprojecten investeer ik verder in drie cruciale basisplatformen die de ruggengraat vormen van digitale en telefonische frontoffice, namelijk 'Vlaanderen.be', het Contactcenter of '1700' en het stelsel van webcomponenten. Door verder in deze platformen te investeren, breng ik de informatie en diensten vanuit het perspectief van de burger bij elkaar en maak ik werk van een geïntegreerde overheidservaring.

In de backoffice van de Vlaamse overheid versterk ik het MAGDA²-platform. Steeds meer processen binnen de Vlaamse en lokale overheden maken gebruik van dit platform, dat uitgroeit tot de centrale draaischijf of kruispunt voor gestandaardiseerde gegevensuitwisseling van en naar authentieke gegevensbronnen en dienstenintegratie. Administratieve toepassingen kunnen hier gebruik van maken zodat burgers en ondernemingen niet telkens hun gegevens bij de overheid kenbaar moeten maken.

3. Een modern HR-beleid

In 2018 maak ik alvast op een onderbouwde manier verder werk van een proactief en modulair wervingsbeleid, duurzame inzetbaarheid, welzijn en flexibele tewerkstellingsmogelijkheden. Een belangrijke uitdaging in 2018 is de vertaling van de blauwdruk voor een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid naar concrete voorstellen voor implementatie en regelgeving. Ook de verdere harmonisering van de arbeidsvoorwaarden van ambtenaren en contractuelen blijft in 2018 op de agenda staan. Zo zal ik onder meer de nodige voorbereidingen treffen voor de invoering van de tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden bij de diensten van de Vlaamse overheid.

In 2018 realiseer ik een nieuwe aanpak van personeelsplanning en laat ik inzetten op een betere ondersteuning van het leiderschap binnen de Vlaamse administratie. Tot slot blijf ik de diversiteit van het personeelsbestand nastreven door zowel de focus op het bevorderen van de instroom uit kansengroepen, als de ondersteuning van entiteiten bij hun beleid ten aanzien van hun divers personeelsbestand.

4. Dienstverlening in functie van de maatschappelijke opdrachten

De Vlaamse overheid doorloopt een intern rationalisatietraject volgens de vooropgestelde planning. De daling van het aantal personeelsleden en de fusies van entiteiten tonen aan dat de beoogde efficiëntiewinsten haalbaar zijn en de ingeslagen weg zinvol is. Intussen zet ik ook in op de vlotte overdracht van personeelsleden uit andere bestuurslagen, zoals in het kader van de staatshervorming. Naast mijn sterke aandacht voor efficiëntie en performantie, hecht ik ook veel belang aan een integere dienstverlening. Ik zal in 2018 werk maken van een actualisatie van de deontologische code.

II INLEIDING

Het uitgangspunt van mijn beleid is dat elke burger een klantvriendelijke, efficiënte, heldere en maximaal digitale dienstverlening verlangt. Deze gedachte staat centraal in de voorliggende beleidsbrief en het vierde jaar van mijn regeerperiode.

Een professionele interne werking is cruciaal om de gewenste hoge kwaliteit van de dienstverlening t.a.v. de burgers te garanderen. Ik wil dit bereiken via de oprichting van ondersteunende gemeenschappelijke dienstencentra op het vlak van HR, ICT, financiën en facilities. Ik zette de voorbije jaren al belangrijke stappen in de implementatie hiervan en zet dit ook nu verder. Door bepaalde ondersteunende diensten af te nemen van deze centra kunnen entiteiten zich meer richten op hun kerntaken en zich volop op de maatschappij richten.

Op het vlak van HR moet de Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever blijven. Dit kan alleen als er aandacht is voor de inzetbaarheid van medewerkers, met inbegrip van welzijn. Om een bredere inzetbaarheid van het personeelsbestand te realiseren, werk ik in 2018 via een geïntegreerde aanpak met verschillende sporen, onder andere: het nieuwe loopbaan- en beloningsbeleid, de aligering van de arbeidsvoorwaarden met onder andere de tweede pensioenpijler voor contractuelen, en een efficiëntere aanpak van in-, door- en uitstroom. Op vlak van welzijn voorzie ik een preventief ondersteuningsaanbod en laat ik de projecten uit het lopende actieplan stress- en burn-out duurzaam inbedden in de werking. De diversiteit van het personeelsbestand wordt bevorderd via de specifieke acties als uitvoering van het meerjarig Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020.

Het programma Vlaanderen Radicaal Digitaal blijft het komende jaar de hefboom voor een doorgedreven vereenvoudiging, slimme digitalisering en de evolutie naar een informatiegedreven overheid. Een voorbeeld is het hefboomproject 'burgerloket' waarbij wordt gestreefd naar geïntegreerde en burgergerichte online dienstverlening met informatie op maat van elke burger. Daarnaast blijf ik inzetten op de uitbouw van MAGDA². Dit strategische gegevensdelingsplatform groeit verder uit tot het data- en informatiekruispunt van de Vlaamse overheidsdiensten en moet de administratieve lasten verder drastisch doen dalen.

Een professionele hedendaagse organisatie functioneert tot slot ook duurzaam. Ik engageer mij om bij de bouwprojecten van de volgende jaren, naast het inzetten op het verminderen van het energieverbruik en de CO₂-verlaging ook rekening te houden met de principes van circulair bouwen. Ook onze mobiliteitsverplaatsingen spelen een rol inzake duurzaamheid. Het komende jaar blijf ik streven naar een afgeslankte vloot, een daling van het aantal verreden kilometers en ecologisch verantwoord rijgedrag.

III STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

1 Functioneren volgens een holdingstructuur

1.1 Managementondersteuning

Stand van zaken

In 2017 heb ik belangrijke stappen gezet op het vlak van de clustering van HR-activiteiten bij de gemeenschappelijke dienstverleners.

Ten eerste sloten in januari 2017 zes nieuwe klanten, met in totaal ongeveer 2000 personeelsdossiers, zich aan bij het Dienstencentrum Personeelsadministratie. Het totaal aantal klanten van dat dienstencentrum bedraagt nu ongeveer 12.000 personeelsdossiers van 42 klantentiteiten.

Ten tweede werd het Dienstencentrum Talent opgericht, dat geïntegreerde dienstverlening aanbiedt rond alle talentprocessen (rekrutering en selectie, mobiliteit, re-integratie en vorming) in de Vlaamse overheid. Vijf entiteiten traden toe tot deze dienstverlening.

Ten derde zette ik in op het performanter maken van de aangeboden gemeenschappelijke dienstverlening. Om de efficiëntiewinsten die ik beoog met deze gemeenschappelijke HR-dienstverlening te borgen, liet ik een nieuwe strategie rond in-, door- en uitstroom ontwikkelen die in 2018 zal leiden tot een andere manier van selecteren, met vooruitstrevende selectiemethoden. Een optimalisatietraject van de dienstverlening personeelsadministratie startte op, met als doelstelling kwalitatievere, meer geïntegreerde administratieve HR-processen in de Vlaamse overheid.

Een vernieuwd gemeenschappelijk IT-systeem moet deze bovenstaande ambities faciliteren. De realisatie daarvan, ingebed binnen het programma PersoneelPunt zit op schema: de technische upgrade van de Kern-HR Vlimpers is succesvol afgerond en de implementatie van de nieuwe loonmotor haalt de vooropgestelde timing. Mijn administratie zette ook verdere stappen op het vlak van de integratie van bestaande systemen voor boekhouding en personeelsadministratie.

Met betrekking tot de gemeenschappelijke facilitaire dienstverlening integreerden alle MOD's succesvol in het gemeenschappelijk dienstencentrum, met uitzondering van 1 MOD, die weldra ook inkantelt. Hiermee realiseerde ik een aanzienlijke personeelsbesparing. Dat was mogelijk door de vereenvoudiging van procedures, de vervanging van diverse systemen door één systeem en de specialisatie van personeelsleden. Ik zorg er op die manier voor dat er met minder personeel toch een kwaliteitsvolle facilitaire dienstverlening wordt aangeboden.

Intenties 2018

In het najaar van 2017 werkt het Agentschap Overheidspersoneel verder aan de voorbereiding van de instap van 10 bijkomende klantentiteiten met 9.700 personeelsdossiers bij het Dienstencentrum Personeelsadministratie en de aanverwante dienstverlening vanaf 1 januari 2018. Twee van deze entiteiten sluiten op hetzelfde moment aan op het Vlimpers-personeelssysteem, namelijk de Vlaamse Landmaatschappij (VLM) en De Vlaamse Waterweg. Intussen zorgt mijn administratie ook voor de inkanteling van ongeveer 380 personeelsleden uit de provincies met dezelfde ingangsdatum, zodat ook zij kunnen rekenen op een performante dienstverlening inzake loonuitbetaling, verlof, enz.

In 2018 zet ik verder in op de clustering van HR-activiteiten bij de gemeenschappelijke dienstverleners. Het Agentschap Overheidspersoneel bereidt de aansluiting voor van VDAB, met een 5000-tal personeelsdossiers, op zowel het Dienstencentrum Personeelsadministratie met de aanverwante dienstverlening als op het Vlimpers personeelssysteem, met ingang van 1 januari 2019. De Vlaamse Waterweg neemt vanaf 1 januari 2018 af van de dienstverlening van de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming.

Ik laat verder zorgen voor uniforme en geoptimaliseerde processen binnen de personeelsadministratie. Ik laat ook een geïntegreerde dienstverlening uitbouwen rond de talentprocessen en een efficiënte en effectieve strategie opleveren voor leren en ontwikkelen. Verder zet ik in op een betere monitoring van de werking van het Dienstencentrum Talent. Deze verschillende optimalisatietrajecten lopen gelijktijdig zodat ze elkaar kunnen versterken en leiden tot de beoogde efficiëntiewinsten.

Het programma PersoneelPunt rol ik verder uit met de implementatie van een aantal verbeteringen in de Kern HR-module van Vlimpers, de aanbesteding en gunning voor de Talent-module en het opmaken van een business analyse voor een nieuwe loonmotor. Mijn administratie stelt het rapporteringsaanbod dat zowel de dienstverlening als het beleid ondersteunt, verder op punt, onder andere door de automatisatie van de weddebudgetrapportering. Dit laat onze leidend ambtenaren beter toe hun budget en personeelsbestand te beheren.

Voor 2018 wens ik dit project te versterken door facilitaire functies die zich niet in de MOD's bevonden op vrijwillige basis te integreren in het dienstencentrum. Dat zal entiteiten toelaten te besparen op hun middelen, dan wel deze in te zetten voor hun kerntaken. Hiertoe werden reeds gesprekken gestart met meerdere entiteiten.

1.2 Organisatieontwikkeling

Stand van zaken

Ik werkte samen met de minister-president aan bestuurlijke vernieuwingen via de uitwerking van een groenboek en witboek bestuur. De Vlaamse Regering keurde op 24 februari 2017 het groenboek - consultatieverslag van belanghebbenden - goed.

De Vlaamse Regering verleende op 7 juli 2017 haar goedkeuring aan het witboek 'open en wendbare overheid' waarmee de Vlaamse Regering haar prioriteiten inzake bestuurlijke vernieuwing op korte en lange termijn bepaalt. Deze tekst spreekt zich ook uit over de vernieuwingen in het Vlaams bestuursdecreet dat 12 bestuurlijke decreten in 1 decreet samenbrengt en dat mee een hefboom vormt om tot een slanke, wendbare en efficiënte overheid te komen.

Mijn administratie ondersteunde in 2017 verder ook entiteiten om met de waarden aan de slag te gaan, onder andere met het netwerk voor waardenambassadeurs en met instrumenten als het waardenspel en een draaiboek voor facilitatoren.

Intenties 2018

De Vlaamse Regering engageert zich met het witboek om de voorstellen verder uit te werken in een implementatieplan. Dit plan vertaalt de acties uit het witboek op een projectmatige manier. Mijn administratie trekt een aantal projecten (zoals vernieuwing van het loopbaan- en beloningsbeleid, integriteit en motivatie, kwaliteit en dienstverlening in evaluatie en werving) die focussen op oplossingsgericht samenwerken als een netwerkorganisatie. Deze zijn terug te

vinden in de intenties van deze beleidsbrief. De vernieuwingsvoorstellen op korte termijn die in regelgeving omgezet worden, worden samen met de integratieoefening van onder meer de decreten bestuurlijk beleid, deugdelijk bestuur en klachtendecreet wat mijn bevoegdheden betreft opgenomen in het ontwerp van bestuursdecreet. Zo laat ik bijvoorbeeld de generieke klachtenprocedure klant- en oplossingsgericht maken door onder meer een mogelijkheid te voorzien voor de burger om deel te nemen aan bemiddeling waarbij de klachtvoorziening als bemiddelaar optreedt. Ik verwijs voor het volledig overzicht naar de beleidsbrief Algemeen Regeringsbeleid van de minister-president, die deze oefening coördineert.

1.3 Professionalisering van de HR-functie

Stand van zaken

De Vlaamse administratie moet nog een aantal stappen zetten om te komen tot de performante HR-netwerking die het HR model voor ogen heeft. Ze moet niet enkel inzetten op een clustering van de dienstverlening maar zal ook meer cijfermatige gegevens en gerichte analyses aanbieden om entiteiten te helpen de juiste keuzes te maken bij de organisatie van hun interne werking.

Bovenstaande evoluties laten toe dat de HR-functies in de entiteiten zich verder kunnen concentreren op hun kerntaken en de samenwerking binnen het HR-netwerkmodel. Om de professionalisering van de HR-functies in de entiteiten verder te ondersteunen, ontwikkelde mijn administratie leerkaarten die een mix van leervormen (opleiding, informatie, netwerkleren,...) aanbieden en zette ze in op samenwerking via de organisatie van periodieke netwerkmomenten. Het Agentschap Overheidspersoneel organiseerde verder een gemeenschappelijke selectie voor HR-business partner en HR-generalist, om deze selectie op een efficiëntere manier aan te pakken.

Intenties 2018

In 2018 blijf ik verder focussen op twee centrale assen rond de HR-functies binnen de Vlaamse overheid, namelijk verbinding (met onder andere uitwisseling van goede praktijken) en professionalisering van de actoren. De verbondenheid van de HR-functies versterkt immers de werking van het HR-netwerkmodel van de Vlaamse overheid en voorkomt dat entiteiten zelf het warm water telkens opnieuw moeten uitvinden.

Om voldoende rekening te houden met de eigenheid van de verschillende entiteiten, wil ik de vinger aan de pols houden. Hiervoor laat ik het Agentschap Overheidspersoneel verder bouwen aan een klantenrelatiebeheer. Dit klantenbeheer zet in op zowel het menselijke contact met de HR-klant in de entiteiten als op een digitale ondersteuning.

Daarnaast blijft mijn administratie focussen op de professionalisering van en netwerking bij de HR-functies van de Vlaamse overheid. Ze bouwt instrumenten als leerkaarten en netwerken uit en onderzoekt hoe ze de netwerking nog meer kunnen versterken door middel van een elektronisch samenwerkingsplatform dat zal toelaten de HR-standpunten van de entiteiten vlot te capteren.

Ik laat mijn administratie vanuit het HR-beleidskader (zie hoofdstuk 3) een instrument ontwikkelen dat er zowel voor zorgt dat entiteiten de HR-beleidsplanning afstemmen op het HR-beleid van de Vlaamse overheid als dat het HR-beleid van de Vlaamse overheid aansluit bij de realiteit op de werkvloer. Dit

instrument, het HR-kompas, moet bovendien een wisselwerking tussen de praktische HR-dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel en de entiteitsaanpak bevorderen om zo bijkomende efficiëntiewinsten te realiseren.

Om te beschikken over een krachtig raadgevend orgaan voor het HR-beleid, richt ik het Strategisch HR-platform op, als raadgevend orgaan voor het HR-beleid van de Vlaamse overheid, waarin zowel expertise uit de publieke als private sector wordt ingezet ten voordele van de werking van de Vlaamse overheid.

1.4 Naar een duurzame en efficiënte dienstverlening voor facility en vastgoed

1.4.1 Duurzaam en actief beheren van gebouwenpark

Stand van zaken

In mijn streven naar een duurzame en kostefficiënte huisvesting van de ambtenaren in de Brusselse kantoorgebouwen opende ik officieel op 20 september 2017 het Herman Teirlinckgebouw. Het gebouw is het grootste passiefgebouw van België. Tot begin 2018 worden stelselmatig diverse diensten in het gebouw ondergebracht. Het gebouw voorziet in totaal 2.600 werkplekken.

Het Hendrik Consciencegebouw werd verder stap voor stap gerenoveerd. De gelijkvloerse verdieping en een toren zijn conform de planning vernieuwd. AGION is nu ook in het Hendrik Consciencegebouw gehuisvest waardoor alle onderwijsadministraties nu zijn ondergebracht op dezelfde locatie.

In 2017 heb ik de procedure opgestart voor het "Kantoor 2023". Vanaf 2023 zal de Vlaamse overheid het Ellipsgebouw, het Ferrarisgebouw en het Arenbergebouw verlaten. De Vlaamse overheid is dan ook op zoek naar nieuwe huisvesting voor de betrokken personeelsleden. Ik ambieer één of twee duurzame energieneutrale gebouwen. Bovendien dient in het ontwerp en de bouw rekening gehouden te worden met circulaire principes teneinde de herbruikbaarheid van producten en grondstoffen te maximaliseren en waardevernietiging te minimaliseren². Ook hecht ik veel belang dat het gebouw maximaal toegankelijk is³. De toekomstige bewoners van het kantoor 2023 worden, zoals bij de ontwikkeling van het Herman Teirlinckgebouw, betrokken bij de uitwerking van de inrichting van het nieuwe gebouw zodanig dat er een goede aansluiting is tussen de huisvesting en de cultuur en werkwijze van de inhuizende entiteiten.

In uitvoering van de studie over het in kaart brengen van het beheer van vastgoed binnen de grootste vastgoedportefeuilles van de Vlaamse overheid heb ik in 2017 een nieuwe omzendbrief⁴ domeinbeheer goedgekeurd. Eén van de belangrijke wijzigingen is dat te vervreemden gebouwen gedurende een minimumtermijn van één maand eerst op de interne vastgoedmarkt worden aangeboden, alvorens het op de publieke vastgoedmarkt aan te bieden. Hierdoor wil ik de interne overdracht van vastgoed stimuleren en vermijden dat instanties van de Vlaamse overheid met

² Met deze doelstelling wordt invulling gegeven aan de voorbeeldrol die de Vlaamse overheid volgens "Visienota 2050, een langetermijnstrategie voor Vlaanderen" moet opnemen: zie 3.2.1. "De transitie naar een circulaire economie doorzetten".

³ Toegankelijkheidslabel A++

⁴ Deze omzendbrief (VR 2017/42) bepaalt de procedures voor het wijzigen van de bestemming van een onroerend goed in eigendom van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest of om een dergelijk onroerend goed aan zijn bestemming te onttrekken met het oog op (externe) vervreemding.

de markt in concurrentie zouden moeten treden voor bepaalde onroerende goederen.

Om de gebruiksvriendelijkheid van de vastgoedwijzer te verhogen, heb ik de Vastgoedwijzer voortaan uit 3 delen opgebouwd: gronden, gebouwen en energie. De informatie is beschikbaar per entiteit van de Vlaamse overheid en overkoepelend voor de gehele Vlaamse overheid. Het rapport wordt jaarlijks geactualiseerd in samenwerking met VLABEL.

Het Terra-project⁵ (Patrimonium- en energiedatabank) werd in 2017 verder ontwikkeld. De eerste aandacht ging uit naar het structureren van de databank en het invoeren van de energiegegevens door het Vlaams Energiebedrijf. In de volgende fases zal de Vastgoedbank overgezet worden naar de patrimonium- en energiedatabank. Door de koppeling van de databanken zal het energieverbruik van publieke gebouwen in Vlaanderen beter en efficiënter in kaart worden gebracht. Ook wordt zo een dubbele bevraging van de netbeheerders voor energieverbruiken vermeden. Het kanaal voor de energiegegevens wordt het Vlaams Energiebedrijf, het kanaal voor de vastgoedgegevens van de gebouwen van de Vlaamse overheid is Het Facilitair Bedrijf. Dit is eenduidiger voor zowel de beleidscoördinatie als voor de klanten.

Ik heb ook verder werk gemaakt in het vinden van nieuwe of verbeterde huisvesting voor personeelsleden. Zo werd onder andere voor het Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht een nieuwe locatie gevonden vlakbij het Centraal station te Brussel.

Ik vind het belangrijk om rekening te houden met het welzijn van de werknemers in gebouwen die onder mijn beheer vallen. Een beter welzijn kan de productiviteit op het werk aanzienlijk verbeteren. Om dit in kaart brengen liet ik Het Facilitair Bedrijf de Leesman Werkplek belevingsbevraging organiseren. De vragenlijst richtte zich op vier hoofdonderdelen: de activiteiten, de fysieke voorzieningen, de facilitaire diensten en de mobiliteit van medewerkers binnen de werkplek. De resultaten van de bevraging toonde sterke verschillen. Daarom werd diepgaander op zoek gegaan naar de achterliggende oorzaken en feitelijke ervaringen en situaties. Dit gebeurde onder meer door het meten van de werkplekbezetting en de luchtkwaliteit op de werkvloer. Met alle resultaten stelde Het Facilitair Bedrijf een remediërend actieplan op om optimalisaties aan te pakken in bestaande gebouwen enerzijds en anderzijds om deze toekomstgericht te gebruiken in het nieuwe kantoorproject 2023.

Op basis van de aanbevelingen uit een toegankelijkheidsscreening van de gebouwen in beheer van Het Facilitair Bedrijf stelde ik een actieplan op om de blootgelegde knelpunten stelselmatig op te lossen. Hiermee geef ik invulling aan het Gelijkekansenbeleid van de Vlaamse overheid (horizontale bevoegdheid). Twee gebouwen (het Herman Teirlinckgebouw en het Anna Bijnsgebouw te Antwerpen) zullen in 2017 een toegankelijkheidslabel halen. Voor nieuwe projecten, zoals kantoor 2023, worden systematisch de eisen van het toegankelijkheidslabel toegepast om tot integraal toegankelijke Vlaamse overheidsgebouwen te komen.

⁵ In het Terra-project wordt de Vastgoedbank van Het Facilitair Bedrijf gekoppeld met de energiedatabank van het VEB.

Naast maximale toegankelijkheid hecht ik ook veel belang aan duurzaamheid. Zo liet ik in 2017 het duurzaamheidsinstrument GRO⁶ lanceren. Dit instrument wordt nu stelselmatig toegepast op alle nieuwe bouw- en renovatieprojecten zoals bijvoorbeeld de Plantentuin Meise, Destelheide, het inkomgebouw voor kasteel Gaasbeek en een 15tal andere projecten. De circulaire principes zijn een belangrijk onderdeel van het duurzaamheidsinstrument GRO. GRO werd op verschillende fora zoals het vastgoedforum, het Centrum Duurzaam Bouwen en het Netwerk Architecten Vlaanderen voorgesteld. Er is interesse uit andere openbare instellingen om GRO voor hun projecten toe te passen. De nieuwe huisvesting kantoor 2023 zal ook beoordeeld en gerealiseerd worden aan de hand van de GRO.

Klimaat en energiebeheer zijn belangrijk. In dat verband liet ik, in het kader van het actieplan klimaat⁷ en het behalen van het ISO50001 certificaat, alle energetische acties voor gebouwen in beheer van Het Facilitair Bedrijf bundelen via de registratiemodule voor het ISO50001-certificaat, alsook in de Vastgoedbank.

Het ISO50001 certificaat voor energiebeheer, van toepassing op 10 hoofdgebouwen, is behaald op 6 februari 2017. Dit is een belangrijke, en unieke mijlpaal in het energiebeleid van de Vlaamse overheid, die de gestructureerde aanpak van energiezorg nog meer verankert.

Ook is de voorbereiding voor de energiemasterplannen⁸ opgestart. In 2017 worden de eerste architectenbureaus aangeduid voor deze totaaloplossingen. Ook zal Het Facilitair Bedrijf een eerste grootschalige opdracht voor zonnepanelen van ongeveer 350 kWp gunnen waardoor de Vlaamse overheid hier een voorbeeldrol in opneemt. In 2017 wordt eveneens het raamcontract voor PV-installaties gelanceerd en gegund.

Door op energiebesparende maatregelen in te zetten, heeft Het Facilitair Bedrijf ongeveer 500.000 euro minder energiekosten op jaarbasis. Dit overschot blijft ik inzetten op bijkomende energiebesparingen.

Om invulling te geven aan het Klimaatactieplan mobiliteit⁹ ben ik in 2017 gestart met het uitrollen van infrastructuur voor elektrisch laden in de grote overheidsgebouwen, zodat de doelstellingen zoals vastgelegd in het actieplan Clean Power for Transport en hernomen in de vernieuwde omzendbrief Dienstvoertuigen (cf. infra) gefaciliteerd worden. Elke entiteit is voor zichzelf verantwoordelijk voor het behalen van deze doelstellingen, Het Facilitair Bedrijf zorgt voor ondersteuning daarbij. Het proefbestek (waarde 450.000 euro) wordt in 2017 uitgerold, waarbij de minimale ambitie 100 laadpunten is. Het proefbestek laat toe om de nodige ervaring op te doen en tegelijk een proactief beleid te voeren rond laadinfrastructuur. De laadobjecten en het ondersteunend beheerplatform zijn

⁶ GRO: tool ontwikkeld door Het Facilitair Bedrijf die er voor zorgt ervoor dat alle aspecten van een bouwproject beoordeeld worden op het vlak van duurzaamheid (water, energie, materialen, omgeving). Vanuit de circulaire gedachte wordt de volledige levenscyclus van een gebouw in rekening genomen.

⁷ Nota aan de Vlaamse Regering betreffende de klimaatimpact van de Vlaamse overheid, goedgekeurd op 15 juli 2016; voorziet een reductie van 40% van de CO₂-emissies ten gevolge van het energieverbruik in gebouwen en een reductie van 27% van het primair energieverbruik in gebouwen.

⁸ Totaalaanpak voor gebouwen die meer structurele en diverse veranderingen moeten ondergaan om de klimaatdoelstellingen te kunnen halen.

⁹ De Vlaamse overheid zet in eerste instantie (2016-2020) in op de globale reductie met 40% van de CO₂-emissies die ontstaan bij het brandstofverbruik van de dienstvoertuigen.

opgesteld vanuit IoT-patronen, wat toelaat om informatie te verzamelen over het laadgedrag en de evolutie van de laadbehoeften, die verwerkt kunnen worden voor bijsturing van het mobiliteitsbeleid.

Naast duurzaamheid hecht ik ook belang aan een veilige werkomgeving. In samenwerking met de afdeling Justitiehuisen wordt een algemeen stramien voor beveiliging van justitiehuisen opgesteld dat verder wordt uitgerold in de komende jaren. Dit raamcontract is ook toegepast voor andere camerabewaking, zoals bijvoorbeeld die van het Martelaarsplein.

Het Facilitair Bedrijf groeide verder uit als kenniscentrum en eerste aanspreekpunt voor Het Nieuwe Werken (HNW). De website¹⁰ werd uitgebreid met goede praktijkvoorbeelden en een begeleid aanbod van proeftuinen werd voorzien. Het Nieuwe Werken werd in 2017 geïntroduceerd op diverse locaties (in het Herman Teirlinckgebouw en het Hendrik Consciencegebouw). Het HNW wordt ondersteund door ICT-werkplekdiensten zoals Sharepoint¹¹, 'Unified Communications'¹² en mobiel printen¹³.

Intenties 2018

Begin 2018 worden de kandidaten voor "Kantoor 2023" geselecteerd en ontvangen zij het bestek m.b.t. de tweede fase. Ik voorzie het afronden van de procedure uiterlijk begin 2019.

Ik zet ook verdere stappen in het vinden van nieuwe of verbeterde huisvesting voor personeelsleden. Voor de Justitiehuisen in Brussel, Gent en Turnhout zal ik op zoek gaan naar een nieuwe locatie. De huurovereenkomst van het Vlaams Huis New York loopt af op 31 augustus 2018. Ik zorg dat er een nieuwe overeenkomst komt.

Ik wil nadenken over de uitbouw van een duurzame en toekomstbestendige vastgoedportefeuille die bestand is tegen snelle en soms onvoorspelbare schommelingen in de vraag naar huisvesting. Daarvoor zal op basis van de huidige portefeuille en een beschrijving van ontwikkelingen buiten en binnen de VO die van belang zijn voor het vastgoed dat we beheren, bekeken worden welke strategie we voor de komende vijf jaar zullen volgen. De haalbaarheid van een mini-VAC (klein Vlaams Administratief Centrum) in de centrumsteden en de locaties van afdelingen van de gerechtelijke arrondissementen worden daarbij onderzocht.

Momenteel werk ik aan een decreet betreffende de vervreemding van onroerende domeingoederen. Ik onderzoek ook de haalbaarheid van een vastgoeddecreet waarbij de principes van de omzendbrief domeinbeheer kunnen veralgemeend worden.

¹⁰ In de website voor Het Nieuwe Werken komen verschillende aspecten van HNW aan bod, gelinkt aan de dienstencatalogus interne werking van de Vlaamse overheid. Tevens wordt een uitgebreide portfolio van bouwblokken voorzien voor een moderne werkomgeving (werkplekcatalogus).

¹¹ Sharepoint is een platform voor gedeeld documentenbeheer en ondersteunt PTOW.

¹² Unified Communications biedt één enkele gebruikersvriendelijke omgeving aan voor alle communicatiekanalen.

¹³ Bij mobiel printen kan de gebruiker printen vanaf iedere locatie, op printers dichtbij en ver weg (printer volgt gebruiker). Dit ondersteunt PTOW.

De vastgoeddatabank wordt gemigreerd naar de nieuwe omgeving van Terra met een bijhorende nieuwe invoermodule en rapporteringstools.

De kabinetsgebouwen, gelegen aan het Martelaarsplein 7, 19 en Kreupelenstraat 2, zijn oudere gebouwen met erfgoedwaarde. Deze gebouwen zijn aan een grondige energetische renovatie toe. Ik wil de levensduur van de gebouwen aanzienlijk verlengen door de energetische renovatie te koppelen aan de verbeteringen van de gebouwen op vlak van organisatie en toegankelijkheid. Ik laat een haalbaarheidsstudie opmaken, die de grote lijnen voor de toekomstvisie van de kabinetsgebouwen uitzet (niveau masterplan). De resultaten en krachtlijnen van deze haalbaarheidsstudie zullen als uitgangspunt voor de ontwerpopdracht dienen.

Het Facilitair Bedrijf zal een voortrekkersrol opnemen wat betreft circulair aankopen. Naast kennisverwerving zullen concrete projecten worden opgestart (bv. circulaire koffiebar VAC Leuven) en zal worden samengewerkt met andere actoren in het lerend netwerk Circulair Aankopen¹⁴. De door OVAM ontwikkelde nieuwe tool voor de materiaalprestatie van gebouwen zal in GRO geïntegreerd worden. Ik stel me tot doel om de volgende jaren bij elk bouwproject de principes van circulair bouwen toe te passen en de volledige levenscyclus in beschouwing te nemen.

Ik blijf inzetten op het klimaat. Zo is de verdere uitrol van PV-installaties op de daken van gebouwen van de Vlaamse overheid gepland¹⁵. Hiertoe zullen de nodige afspraken worden gemaakt met de netbeheerders en wordt samengewerkt met meerdere entiteiten. In totaal zal hierdoor 885.500 kWh/jaar aan hernieuwbare energie worden geproduceerd. Ook maak ik verder werk van het realiseren van de acties die ik in het klimaatactieplan beloofde.

Het is mijn ambitie om in 2020 het ISO50001-energiecertificaat voor al de hoofdgebouwen te verrijken met het milieuzorgcertificaat ISO14001¹⁶. Hiertoe zal nauw worden samengewerkt met het departement Omgeving en met de entiteiten die reeds een ISO14001-certificaat hebben behaald.

In 2018 wordt ook ingezet op de verder uitrol van laadinfrastructuur in diverse gebouwen, waarbij de nodige marge wordt voorzien om snel te kunnen ingrijpen. Naast elektrisch laden worden ook andere 'groene brandstoffen' onderzocht.

In 2018 zet ik ook in op IOT en slimme technologieën (sensoren, toestellen) die niet alleen voor de eindgebruiker, maar ook voor de interne werking van Het Facilitair Bedrijf rendabel zijn. Zo laat ik inzetten op gebruik van innovatieve technieken voor verlichting in combinatie met sensortechnologie, en andere technologische oplossingen welke toelaten relevante data te verzamelen. Een proefproject voor verlichting' in VAC Antwerpen wordt opgestart. Indien dit succesvol blijkt te zijn, laat ik dit uitrollen naar het volledige gebouw, alsook naar andere (types van) gebouwen. Ook laat ik onderzoeken in welke gebouwen er nog

¹⁴ Lerend netwerk opgestart in 2017 door OVAM/Circulair Vlaanderen. Het Facilitair Bedrijf is toegetreten tot het netwerk en ondertekende op 8 juni 2017 de engagementsverklaring.

¹⁵ Geselecteerde locaties: VAC Hasselt, VAC Brugge, VAC Gent, VAC Antwerpen, District en Regie Brecht, District en Regie Brecht, District en Regie Vosselaar, District en Regie Leuven, District Gentbrugge.

¹⁶ ISO14001: met behulp van een milieuzorgsysteem volgens de ISO 14001-norm kunnen de milieurisico's van de bedrijfsvoering beheerst en indien mogelijk verminderd worden.

relevante IOT-projecten mogelijk zijn die op korte termijn kunnen worden uitgevoerd. Ik kijk hier vooral naar de problematieken die uit de werkplekbelevingsbevraging Leesman naar boven komen.

Uit de resultaten van de werkplekbelevingsbevraging blijkt dat voor een aantal entiteiten de stap naar een nieuwe en moderne werkomgeving moeilijk blijft en er nog meer moet worden ingezet op een geïntegreerd veranderingstraject bij nieuwe inhuizing- of herinrichtingsprojecten. Ik vraag daarom Het Facilitair Bedrijf hier op in te zetten.

In 2018 wordt extra ingezet op het behoud van het ISO50001-certificaat, door uitvoering van audits en aanpak van de aandachtspunten die hieruit volgen. De bijsturing gebeurt steeds met aandacht voor het traject naar het ISO14001-certificaat.

Om de vastgoedprocessen binnen de Vlaamse overheid verder te optimaliseren zal ik een raamcontract leegstandsbeheer opmaken. Om een betere kennisdeling te realiseren over specifieke vastgoedthema's (vastgoedacademie) zal een eerste bouwsteen 'domeinbeheer' worden gerealiseerd. Dit zal gebeuren in samenwerking met andere entiteiten die behoren tot het vastgoednetwerk.

In uitvoering van de omzendbrief Plaats- en tijdsonafhankelijk werken zal ik Het Nieuwe Werken en optimalisatie van de werkplekken in 2018 verder inregelen, onder andere in het VAC Leuven, VAC Antwerpen en Martelaarsplein. Hierdoor profileert de Vlaamse overheid zich verder als moderne werkgever met aandacht voor een efficiënte werking.

1.4.2. Aanreiken van duurzame mobiliteitsoplossingen

Stand van zaken

Om vanuit mijn bevoegdheid als minister van Bestuurszaken invulling te geven aan de klimaataanpak van de Vlaamse Regering heb ik in 2017 verder uitvoering gegeven aan het Actieplan mobiliteit¹⁷. Diverse initiatieven werden genomen met één hoofddoel, de reductie van 40% van de CO2-emissies gerelateerd aan het brandstofgebruik van dienstvoertuigen¹⁸.

Zo heb ik in 2017 de omzendbrief dienstvoertuigen¹⁹ grondig aangepast. Om het aandeel milieuvriendelijke voertuigen in het wagenpark te verhogen heb ik de gemiddelde ecoscore²⁰ voor het ganse wagenpark van de Vlaamse overheid substantieel verhoogd naar 67. Bij de verwerving van dienstvoertuigen wordt nu

¹⁷ De Vlaamse overheid zet in op de globale reductie met 40% van de CO2-emissies die ontstaan bij het brandstofverbruik van de dienstvoertuigen (2016-2020). Het actieplan biedt een kader om de mobiliteit op drie gebieden te verduurzamen: duurzaam mobiliteitsgedrag, voorkomen van verplaatsingen en vergroenen van het wagenpark.

¹⁸ Onder dienstvoertuigen wordt verstaan: personenwagens, terreinwagens en bestelwagens.

¹⁹ Omzendbrief KB/BZ/2017/4: deze omzendbrief vormt het kader voor de verwerving, de vervreemding, het gebruik en het beheer van dienstvoertuigen, alsook het databeheer en de rapportering hieromtrent. Deze omzendbrief vervangt de omzendbrief BZ 2013/3 van 13 juni 2013.

²⁰ De ecoscore is een milieuscore voor voertuigen (tussen 0 en 100) waarin verschillende schade-effecten verrekend zijn: broeikas effect, luchtkwaliteit en geluidshinder.

ook uitgegaan van de Total Cost of Ownership²¹ (TCO). Dankzij de strengere voorwaarden wordt er radicaal gekozen voor ontdieseling en elektrificatie van het wagenpark²².

Ook liet ik Het Facilitair Bedrijf diverse nieuwe raamcontracten voor milieuvriendelijke voertuigen opstellen.

Een lerend netwerk van wagenparkbeheerder werd opgericht om kennisdeling en samenwerking verder te stimuleren.

Een mobiliteitsprofiel schets werd ontwikkeld die de entiteiten in staat moet stellen strategische keuzes te maken op het vlak van energetisch vlootbeheer. Het raamcontract mobiliteitsconsultancy stelt dan weer de nodige expertise ter beschikking om vervangingsplannen en mobiliteitsbehoefteplannen op te maken en zo het aantal dienstverplaatsingen/verreden kilometers te reduceren. Iedere niet gereden kilometer is immers een vergroening op zich.

Om te anticiperen op de toenemende elektrificatie heb ik een strategisch plaatsingsbeleid voor laadpalen uitgestippeld²³. In 2017 voorzie ik dat in gebouwen in beheer van Het Facilitair Bedrijf minimum 100 oplaadpunten worden geïnstalleerd. Er worden ook laadpunten voorzien voor elektrische fietsen.

Om de fiets als duurzaam vervoermiddel verder te promoten heb ik diverse initiatieven laten nemen. In meerdere gebouwen (Ellips, VAC Antwerpen, VAC Brugge, Ellips, Conscience) werden de fietsfaciliteiten geoptimaliseerd. Ook in het Herman Teirlinckgebouw werd extra aandacht gegeven aan de fietsfaciliteiten²⁴.

In het najaar 2017 startte Het Facilitair Bedrijf met het plaatsen van fietsherstelzuilen in de grote overheidsgebouwen (10 voorzien). Het aantal dienstfietsen werd uitgebreid tot meer dan 200 waaronder 36 elektrische fietsen. Ik stelde een nieuw raamcontact op voor de aankoop van (elektrische) fietsen. Vanaf 2017 kunnen personeelsleden ook gebruik maken van fietsdeelsystemen voor dienstverplaatsingen (o.a. BlueBike, Velo Antwerpen). Een beveiligde fietsstalling werd voorzien in het Station Brussel Noord waar personeelsleden hun eigen fietsen kunnen stallen. Tijdens een fietsontleencampagne (Fiets-eens-naar-je-werk) hadden personeelsleden in Brussel de mogelijkheid om 19 elektrische fietsen te testen voor woon-werkverkeer.

Op 26 september 2017 organiseerde ik een 'eerste dag van de duurzame mobiliteit' voor vlootbeheerders van de Vlaamse overheid en lokale besturen. Een dag met praktische informatie rond de aanpak van duurzame mobiliteit en een mobiliteitsmarkt waar vlootbeheerders de voertuigen die deel uitmaken van de raamcontacten konden testen.

²¹ TCO is een indicatieve berekening van de totale kosten van een voertuig. De TCO wordt berekend als een optelsom van verschillende TCO-componenten (onder andere aankoopprijs, restwaarde, verzekering, reparatie, onderhoud, het energie- en/of brandstofverbruik,...).

²² Cf. de doelstellingen van het actieplan clean power for transport (CPT).

²³ Zie ook hoofdstuk 1.4.1 – duurzaam & actief beheer gebouwenpark.

²⁴ Beveiligde fietsstalling van 200 plaatsen, plooi-fietslockers, ruime kleedkamers per geslacht, douches en lockers, droogkamer, 4 laadpunten, fietsherstelzuil, 100 dienstfietsen.

Intenties 2018

Ik blijf streven naar een duurzame en afgeslankte vloot, een daling van het aantal verreden kilometers en ecologisch rijgedrag.

Zo wil ik in 2018 verder inzetten op het transitietraject naar een duurzaam wagenparkbeheer binnen de Vlaamse overheid. Via dit traject wil ik de entiteiten verder ontzorgen zodat ze zich kunnen concentreren op hun kerntaken en toch de doelstellingen zoals vastgelegd in het actieplan Clean Power for Transport en herbevestigd in de gewijzigde omzendbrief Dienstvoertuigen realiseren. Het Facilitair Bedrijf wil de rol opnemen van een gemeenschappelijke dienstverlener zoals dat reeds gebeurd voor andere facilitaire taken in het kader van de end to end dienstverlening.

Er zal worden onderzocht hoe de vlootwerking en de werkprocessen kunnen worden geoptimaliseerd. Er wordt een vlootbeerteam uitgewerkt die aansluit bij de huidige werking van de Vlaamse overheid. Deze bundeling van middelen betekent een grote efficiëntiewinst en een grote stap richting een betrouwbaar gemeenschappelijk vlootbeheer.

Om het wagenpark professioneel en duurzaam te beheren, implementeert Het Facilitair Bedrijf in mijn opdracht eind 2017 een overkoepelende wagenparkbeertool. Dankzij deze toepassing kunnen de dienstwagens van de Vlaamse overheid op een gestandaardiseerde manier beheerd worden en streven we naar een verbetering van de datakwaliteit. Tegen het einde van 2018 wil ik dat 80% van de vloot van de Vlaamse overheid die onder het toepassingsgebied van de omzendbrief 'verwerving, vervreemding en beheer van dienstvoertuigen' valt, beheerd wordt via de nieuwe toepassing.

Het actieplan mobiliteit moet in 2018 een versnelling hoger geschakeld worden. Zo gaan we over naar een adaptief beleid op het vlak van laadinfrastructuur. Het principe 'paal volgt wagen' en 'paal volgt paal' wordt gehanteerd. Op die manier garanderen we voldoende oplaadinfrastructuur. Om de entiteiten te steunen in hun keuze voor lage –of zero-emissievoertuigen zal voor alle entiteiten binnen de scope van het klimaatprogramma een mobiliteitsprofiel schets opgemaakt worden. Het behalen van de doelstellingen blijft echter de verantwoordelijkheid van de individuele entiteiten.

Om personeelsleden te stimuleren tot duurzaam mobiliteitsgedrag zal ik ook een raamcontract afsluiten voor opleidingen rond energiezuinig rijden (ecodriving).

Het gebruik van de fiets voor zowel dienstverplaatsing als woon-werkverkeer zal ik verder stimuleren. Daarom voorzie ik in 2018 een verdere optimalisatie van de fietsinfrastructuur in de gebouwen in beheer bij Het Facilitair Bedrijf. Verder zal ik ook inzetten op sensibiliserende acties om het fietsgebruik te promoten.

Vanuit het klimaatfonds voorzien we in 2018 financiële steun voor het verwerven van zero-emissievoertuigen (elektrische voertuigen), het aanwenden van expertise bij het opmaken van mobiliteitsbehoefteplannen en vervangingsplannen en ecodriving.

1.4.3. Slim omgaan met diensten en materialen

Stand van zaken

Om de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid op vlak van een duurzame, efficiënte en klantgerichte facilitaire dienstverlening in te vullen²⁵, werden diverse initiatieven genomen.

Bij de inrichting en het aanbieden van producten is duurzaamheid een leidmotief. Een contract werd gesloten voor duurzaam verpakkingsmateriaal in de catering. In alle bestekken die worden opgesteld, vraagt Het Facilitair Bedrijf aan de dienstverlener ook duurzaam verpakkingsmateriaal te gebruiken. In de bestekken rond catering wordt ook steeds een eis gesteld rond Fairtrade en bio.

De samenwerking met andere partijen binnen de Vlaamse overheid, die inzetten op duurzame voeding of landbouw (Departement Omgeving, Departement Landbouw & Visserij), werd versterkt door te voorzien in structureel overleg.

Om overtollig meubilair en ander materiaal maximaal duurzaam te kunnen hergebruiken of recyclen liet ik in alle gebouwen onder mijn bevoegdheid dropzones installeren. Bij de inrichting van het nieuwe Herman Teirlinckgebouw en bij de renovatie van het Hendrik Consciencegebouw werd opnieuw met gerecupereerd en refurbished meubilair gewerkt.

Een bestek voor duurzame afvalinzameling werd opgesteld. Dit bestek voorziet extra punten voor inschrijvers met een duurzaam transport, een duurzaam verwerkingsproces en de mogelijkheid tot verstrekking van advies voor een meer duurzame afvalhuishouding. De sluiting is voorzien begin 2018.

Ik heb het concept van koffiebars met succes verder uitgerold in 4 andere grote gebouwen van de Vlaamse overheid. In de nieuwe keukens van het Hendrik Conscience- en Herman Teirlinckgebouw werden, naast het principe van 'freedom of choice'²⁶, zelfscanningkassa's geïnstalleerd die de efficiëntie van de dienstverlening en de beleving van de klant vergroten door het verminderen van de wachtrijen aan de kassa's. De hercertificaties van de smiley-labels²⁷ in een aantal restaurants, die de blijvende inspanningen op het vlak van voedselveiligheid aantonen, zijn een feit.

Ook in de schoonmaak werd verder werk gemaakt van een efficiëntieverbetering door gebruik te maken van aangepaste schoonmaakprogramma's en machines. De schoonmaak in een aantal kleinere gebouwen werd verder uitbesteed, gebaseerd op positieve kostenbatenanalyses. Bij de uitbesteding van schoonmaak wordt bijzondere aandacht besteed aan het vermijden van sociale dumping, door opname van gerichte clausules in de opdrachtdocumenten.

²⁵ Met deze doelstelling wordt invulling gegeven aan de voorbeeldrol die de Vlaamse overheid volgens "Visienota 2050, een langetermijnstrategie voor Vlaanderen" moet opnemen: zie 2.5.2 "Slimme omgang met materialen" en 2.5.5 "Een duurzame voedselketen".

²⁶ Dit wil zeggen dat de klant zelf zijn warme groenten en aardappelen opschept en niet meer bediend wordt door de keukenmedewerker.

²⁷ Het Smiley-label wordt uitgereikt door het Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen (FAVV) en toont aan dat het bedrijf een geloofwaardig systeem van hygiëne, gebaseerd op HACCP, toepast.

Ik wil organisaties ontzorgen door het realiseren van een goede, marktconforme en kostenefficiënte dienstverlening op het vlak van informatie- en archiefbeheer. Door deze ondersteuning worden entiteiten gestimuleerd om hun informatiehuishouding te verbeteren²⁸.

Bij herhuisvestingsprojecten binnen de Vlaamse overheid combineer ik dit met het invoeren van een strakke archiefnorm²⁹ voor alle door Het Facilitair Bedrijf beheerde gebouwen. De beperking van het aantal papieren dossiers zorgt voor aangename kantooromgevingen en bovendien gaan we als overheid bewust om met grondstoffen, middelen en energie.

De dienstverlening van het Depot is hierbij een katalysator en ik stimuleer de entiteiten van de Vlaamse overheid actief om hiervan gebruik te maken.

Tijdens de periode juli 2016 tot juni 2017 werd 4,3 strekkende km in bewaring gegeven, waarvan 2,6 strekkende km in de laatste 6 maand. Voor de uitbreiding van de Depot in Vilvoorde wordt naast een compacte, rationele en veilige opslag van documenten en objecten ook maximaal gestreefd naar duurzaamheid en energie-efficiëntie. In deze Design & Build opdracht wordt de duurzaamheid van het eindresultaat verzekerd via een BREEAM-certificatie³⁰ (kwaliteitsniveau "Good"³¹). In de loop van het voorjaar 2018 zal de eerste fase van de uitbreiding in gebruik worden genomen.

Om sneller en adequater te kunnen inspelen op de behoeften van klanten en het dagelijks gebouwenbeheer en -onderhoud investeer ik in slimme sensoren en toestellen³². Op regelmatige basis wordt het patrimonium doorgelicht en worden de nodige meerjarenonderhoudsplannen opgesteld en bijgewerkt. Simultaan optimaliseer ik ook de interne werking zodat er meer kostenefficiënt kan gewerkt worden.

Om de toepassing van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) kracht bij te zetten³³ zal Het Facilitair Bedrijf hier een voortrekkersrol in opnemen en een SDG champion te worden. Een samenwerkingsovereenkomst met Cifal Flanders³⁴ werd gesloten voor een driejarig trainingstraject.

²⁸ Dit past in het streven naar een digitale en papierarme overheid. Een duurzame en efficiënte overheid waar informatie actief wordt beheerd en tijdig vernietigd.

²⁹ De huidige archiefnorm van max. 5 lm/VTE wordt standaard toegepast bij elke herinrichting in elk gebouw dat Het Facilitair Bedrijf beheert.

³⁰ BREEAM is een duurzaamheidsmeter die verschillende aspecten van het bouwproject beoordeelt: beheer, gezondheid en management, energie, transport, water, materiaalgebruik, afval, landgebruik en ecologie, vervuiling en innovatie.

³¹ Maatregelen die worden voorzien: doorgedreven thermische isolatie en hoge luchtdichtheid, geothermische energie met warmtepomp en betonkernactivering, 80% van de bouwmaterialen heeft een NIBE milieuclassificatie 2b of beter, LED-verlichting en aanwezigheidsdetectie, recuperatie van regenwater.

³² Gebruik van slimme sensoren en toestellen kan leiden tot minder lange wachtrijen in de restaurants, grotere beschikbaarheid van werkplekken, een voldoende gevarieerd seizoensgebonden aanbod van catering, het automatisch melden van gebreken in gebouwen of aan toestellen.

³³ Mededeling aan de Vlaamse Regering in verband met de implementatie van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) in Vlaanderen. De SDG's (Sustainable Development Goals) van de Verenigde naties zijn de doelstellingen die de wereld zich stelt richting 2030 om aan duurzame ontwikkeling te werken.

³⁴ Opleidingscentrum erkend door de Verenigde Naties.

Intenties 2018

In 2018 wil ik in de facilitaire dienstverlening verder inzetten op optimalisering, verduurzaming en verhoging van de klantenbeleving.

Voor catering kies ik bewust voor een inzet op een duurzame catering 2.0 waarbij al de inspanningen die reeds gebeurd zijn en nog gepland zijn op vlak van duurzaamheid, gebundeld worden in een visie die gebaseerd is op een aanbod van een gezonde, gevarieerde en evenwichtige voeding met minder verpakking en minder voedselverliezen. Daarbij wil ik dat de klantenbeleving en de communicatie een prominente plaats krijgen. De klant moet voldoende geïnformeerd zijn om zelf, binnen een ruim aanbod gebaseerd op principes van duurzaamheid, een bewuste keuze te kunnen maken.

Voor de nieuwe keukens in het Herman Teirlinckgebouw en het Hendrik Consciencegebouw zal ook het behalen van het smiley-label nagestreefd worden.

Om de transitie naar een circulaire economie³⁵ door te zetten engageer ik mij om in het VAC Leuven een koffiebar te implementeren die gebaseerd is op de principes van circulaire economie. Naast bouwtechnische aspecten zal ook de facilitaire dienstverlening zelf onderdeel zijn van dit project. Een raamovereenkomst voor circulair meubilair is gepland voor 2018. Daarin dient het mogelijk te zijn afgeschreven meubilair aan te bieden en refurbished meubilair aan te kopen.

Ik wens een nieuw hospitality concept te ontwikkelen voor de dienstverlening rond onthaal in de grote gebouwen van de Vlaamse overheid, waarbij klantvriendelijkheid en technologie hand in hand gaan en de nodige aandacht wordt besteed aan beveiliging. Er worden geautomatiseerde alternatieven ingevoerd voor de ontvangst van pakjes, voor uitgaande post, voor registratie van bezoekers, voor uitlening fietsen en dergelijke, waarbij de intuïtieve toegang voor de interne klant naar deze dienstverlening gemaximaliseerd wordt. Hierbij zal ook de rol van IOT-toepassingen worden onderzocht. Voor de dienstverlening rond estafette en goederenvervoer werd een kosten-batenanalyse uitgevoerd en een bespreking gehouden op het EOC. Een project werd opgestart om in de toekomst meer beroep te doen op bestaande externe dienstverleners, waarbij de niet rendabele interne processen zullen geschrapt worden.

Ook voor schoonmaak wordt ingezet op een duurzame, kwaliteitsvolle, efficiënte dienstverlening door gebruik te maken van de nieuwste technieken op vlak van toestellen (robots), van ICT-toepassingen gebaseerd op IOT-technologie die de schoonmaakplanningen kunnen optimaliseren en door de implementatie van een nieuw kwaliteitscontrolesysteem.

Rond afvalpreventie en selectieve afvalophaling wil ik een ambitieus plan opstarten om in de door mijn administratie uitgebate gebouwen te komen tot een strikte beperking, zelfs tot een nulwaarde, van het restafval. Om te komen tot een 'slimme' afvalophaling zal ook hier gebruik worden gemaakt van IoT-toepassingen als basis voor het meten van de afvalstromen en het opvolgen van het (sorteer)gedrag.

³⁵ In de circulaire economie worden producten en materialen hergebruikt en behouden grondstoffen hun waarde. Dat brengt veel kansen voor ondernemers: meer ketensamenwerking, innovatie, minder grondstoffenverbruik en minder afval.

Het komende jaar vraag ik Het Facilitair Bedrijf om, in samenwerking met Informatie Vlaanderen, blijvend in te zetten op het verder uitbouwen van de gemeenschappelijke dienstverlening op het vlak van informatie- en archiefbeheer. Ik zorg er onder meer voor dat de uitbreiding van het Depot in gebruik wordt genomen en continueer de pilootprojecten op het vlak van digitale archivering.

1.4.4. Verder professionaliseren van de aankoopcentrale

Stand van zaken

Het 'Vlaams plan overheidsopdrachten'³⁶ zorgt voor een strategisch en gecoördineerd beleid inzake overheidsopdrachten binnen de Vlaamse overheid. De entiteiten van de Vlaamse overheid formuleerden een ruim aantal acties ter uitvoering van dit plan. Alle acties worden opgevolgd en de rapportering hierover gebeurt via de website.

In 2017 werden opleidingen voorzien voor de gehele Vlaamse overheid met betrekking tot de nieuwe regelgeving overheidsopdrachten die op 30 juni 2017 in werking trad. 776 personeelsleden volgden deze opleiding. Zowel een basisopleiding als meer verdieping wordt gepland in 2018. Het instrumentarium dat beschikbaar is op de website is ook aangepast aan deze nieuwe regelgeving.

Om het aanbod zo optimaal mogelijk af te stemmen op de functionele behoeften van de klanten bevragen mijn diensten de entiteiten van de Vlaamse overheid bij de opmaak van nieuwe raamcontracten.

Bij het afsluiten van raamcontracten liet ik meer rekening houden met criteria op het vlak van innovatie en duurzaamheid. Hierbij wordt steeds geopteerd om een zo hoog mogelijk duurzaamheidsniveau na te streven, voor zover in overeenstemming met de kosteneffectiviteit, de economische haalbaarheid, de technische geschiktheid en het waarborgen van een voldoende ruime mededinging. In de communicatie rond nieuwe raamovereenkomsten wordt uitdrukkelijk aandacht besteed aan de duurzaamheidsaspecten. Op die manier vervullen de raamcontracten hun rol als hefboom voor duurzame aankopen.

Als kenniscentrum overheidsopdrachten verleende Het Facilitair Bedrijf advies en begeleiding bij overheidsopdrachten aan alle entiteiten van de Vlaamse overheid.

Voor e-Delta³⁷ werd het systeem van vereenvoudigde registratie gerealiseerd, zodat alle entiteiten van de Vlaamse overheid kunnen rapporteren over hun overheidsopdrachten. De verdere uitbreiding van de functionaliteiten van de volledige versie is voorzien, inclusief een bestekopmaker, integratie van de nieuwe reglementering overheidsopdrachten en een geautomatiseerd gunningsverslag. Vanuit de opmerkingen van aansluitende entiteiten wordt een lijst van nieuwe ontwikkelingen voorzien, zoals de koppeling met het federale e-procurement platform.

³⁶ Het Vlaams plan voor overheidsopdrachten (2016) is een instrument om de beleidsdoelstellingen van de Vlaamse overheid te realiseren (innovatie, transitie naar circulaire economie, toegang KMO's, tegen gaan schending mensenrechten en arbeidsnormen, samenwerking tussen actoren).

³⁷ e-Delta: een applicatie met een groot aantal functionaliteiten die toelaten om overheidsopdrachten optimaal te registreren en te beheren.

Tot slot heb ik ervoor gezorgd dat het aanbod van de aankoopcentrale beter toegankelijk is voor lokale besturen door de nodige technische aanpassingen aan de website te realiseren. Via de website kunnen lokale besturen de overheidsopdrachten zien waarvan zij gebruik kunnen maken en de nodige documenten downloaden.

Om circulair aankopen op korte termijn een boost te geven ondertekende Het Facilitair Bedrijf op 8 juni 2017 het charter Green Deal Circulair Aankopen. De Green Deal Circulair Aankopen wil de realisatie van opschaalbare en navolgbare circulaire projecten bevorderen. Het laat toe om met ondersteuning op maat bij bedrijven, lokale besturen en andere organisaties circulaire aankoopprojecten te bevorderen. Ik ambieer een actieve participatie aan dit netwerk en de realisatie van een aantal innovatieve circulaire projecten.

Intenties 2018

Ik vraag aan Het Facilitair Bedrijf om verder zijn rol op te nemen als brede juridische adviesverlener binnen de Vlaamse overheid en de nodige opleidingen te voorzien rond de (nieuwe) regelgeving overheidsopdrachten.

Ik neem initiatieven opdat entiteiten van de Vlaamse overheid en andere actoren verder een concrete uitvoering aan het 'Vlaams plan overheidsopdrachten' geven.

Het programma innovatieve overheidsopdrachten zal ik verder ondersteunen. Bij innovatieve overheidsopdrachten laat de aanbestedende overheid nieuwe innovatie ontwikkelen of neemt ze slimme eisen op in het bestek die het aanbieden van bestaande innovatieve oplossingen stimuleert.

Ik zal maximaal gebruik maken van de mogelijkheden die de nieuwe regelgeving biedt met betrekking tot de mededingingsprocedure met onderhandeling. Deze procedure laat toe om de vraag beter af te stemmen op het aanbod.

Wanneer de deontologische code³⁸ is vernieuwd, zal hiernaar worden verwezen in alle modeldocumenten die Het Facilitair Bedrijf gebruikt en aanbiedt aan de klanten.

Ik laat de duurzaamheidscriteria opnemen in nieuwe raamcontracten met bijzondere aandacht voor het hanteren van sociale clausules en circulaire principes. Het instrumentarium rond duurzame overheidsopdrachten wordt geactualiseerd. Onder meer de productfiches, die duurzaamheidscriteria voor een bepaalde productgroep bundelen, en de Vlaamse gids tegen sociale dumping bij overheidsopdrachten worden aangepast aan de nieuwe regelgeving.

In het kader van e-Delta worden de entiteiten ondersteund bij het gebruik van het systeem van vereenvoudigde registratie dat de rapportering rond overheidsopdrachten moet optimaliseren. Entiteiten met weinig overheidsopdrachten beschikken nu over een vereenvoudigde registratiemodule. De andere entiteiten kunnen vanaf 2018 gebruik maken van een verbeterde versie, aangepast aan de nieuwe regelgeving, een vlotter gebruik, een bestekbewerker en modules voor leveringen en diensten.

³⁸ De deontologische code wil een houvast bieden aan de personeelsleden van de Vlaamse overheid om integer te kunnen werken.

2 Vlaanderen Radicaal Digitaal

2.1 Een bindend overkoepelend Vlaams Informatie- en ICT-beleid

Stand van zaken

Op 23 december 2016 werd op mijn voorstel het decreet dat voorziet in de oprichting van een stuurorgaan Informatie- en ICT-beleid bekrachtigd en afgekondigd door de Vlaamse Regering. Daarmee is een belangrijke stap gezet in het realiseren van een overkoepelend orgaan en coherent Vlaams beleid inzake Informatie en ICT.

Een tweede belangrijke pijler van mijn informatie- en ICT-beleid betreft de coördinatie van het programma Vlaanderen Radicaal Digitaal, waarmee ik een verregaande vereenvoudiging en slimme digitalisering van de Vlaamse overheid nastreef. Mijn ambitie kan in één slagzin samengevat worden, namelijk: "een overheid die je beter begrijpt". Deze slagzin kan in twee richtingen gelezen worden: enerzijds van de doelgroepen (burgers, ondernemingen en organisaties) naar de overheid toe, nl. "een overheid die jij beter begrijpt", d.w.z. een transparantere overheid die je een beter zicht geeft op haar aanbod aan diensten en relevante informatie; anderzijds van de overheid naar de doelgroepen toe, nl. "een overheid die jou beter begrijpt", d.w.z. een overheid die haar dienstverlening en haar werking beter afstemt op je echte behoeften en jouw eigen situatie als klant van die overheid.

In het voorjaar van 2017 heb ik de derde verdeling van een hefboombudget van tien miljoen euro voorbereid en voorgesteld aan de Vlaamse Regering. De Vlaamse Regering besliste op 14 juli 2017 om het hefboombudget toe te kennen aan de drie bestaande sporen waarbinnen de ontwikkeling van een burgerloket, ondernemersloket en het project 'organisaties slim subsidiëren' centraal staan.

Het burgerloket moet de toegangspoort worden voor de interacties van de burger met de Vlaamse overheid en de informatie voor burgers op één plaats centraliseren. Het loket functioneert als een virtuele assistent. Het zal de vragen of dossiers van de burger bundelen en maakt een geïntegreerde opvolging mogelijk. Het project 'e-loket voor ondernemers' van de minister van Economie, wil ondernemers via een centraal digitaal punt toegang geven tot de dienstverlening van de Vlaamse overheid. Daarnaast wil ik binnen het derde spoor, d.m.v. het project 'organisaties slim subsidiëren', bestaande subsidiemaatregelen afstemmen, vereenvoudigen en digitaliseren.

De finaliteit van het programma Vlaanderen Radicaal Digitaal is het zetten van een stevige stap naar een betere dienstverlening vanuit een overkoepelende en geïntegreerde aanpak. Dat betekent dat we willen uitgaan van de leefwereld van de gebruikers. Vereenvoudigingsprojecten worden daarom telkens benaderd vanuit het gebruikersperspectief. Daartoe liet ik in 2016 en 2017 opnieuw verschillende 'life event scans' uitvoeren op levensgebeurtenissen zoals 'ik ben chronisch ziek' en 'overlijden van een naaste'.

Binnen het kader van mijn ICT- en informatiebeleid zette ik verder in op het begeleiden van burgers die niet thuis zijn in de digitale wereld. Daarvoor heb ik

richtlijnen en tips uitgewerkt en gebundeld op één website³⁹ en ondersteun ik entiteiten om deze in de praktijk te brengen. Begin 2017 organiseerde ik een studiedag over gebruiksvriendelijke dienstverlening voor Vlaamse overheidsentiteiten. Verder heb ik herbruikbare componenten ontwikkeld en beschikbaar gesteld. Een voorbeeld van een herbruikbare component is de hulpwidget. De hulpwidget zorgt voor realtime begeleiding bij het invullen van een online formulier of het afhandelen van een aanvraag via een digitaal loket. Zo kunnen alle overheden hun digitale dienstverlening zo drempelverlagend mogelijk beschikbaar te stellen. Ik ben ook gestart met de omzetting van de Europese richtlijn inzake webtoegankelijkheid wat moet leiden tot een verplichtend kader voor toegankelijke websites waarbij iedereen digitaal verder wordt geholpen.

Intenties 2018

Nu het stuurorgaan Vlaams Informatie- en ICT-beleid haar operationele fase bereikt, zal dat orgaan instaan voor de verdere beleidsontwikkeling op het vlak van informatie- en ICT. De centrale idee daarbij moet zijn om het e-governmentlandschap geïntegreerd te doen functioneren.

Het stuurorgaan moet vanuit die optiek het programma Vlaanderen Radicaal Digitaal opvolgen en bijdragen aan een maximale impact. Binnen dit programma voorzie ik in 2018 een eerste oplevering van het burgerloket in de vorm van een eerste reeks van online (informatie)diensten die op dit loket zijn aangesloten. De fundamentele van het project slimme subsidies krijgen op korte termijn, vanuit het Agentschap Informatie Vlaanderen, vorm via de ontwikkeling van de subsidiemotor. Deze bouwsteen moet toelaten om met een minimale inspanning, eenvoudige subsidieaanvragen geautomatiseerd te evalueren en toe te kennen.

Ik wil het gebruik van nieuwe en bestaande generieke bouwstenen⁴⁰ verder verhogen. Een zesmaandelijks monitoring laat nu toe om het gebruik van de generieke bouwstenen te meten en de strategie m.b.t. de bouwstenen hierop af te stemmen. Het stuurorgaan zal bindende afspraken vastleggen om bouwstenen met een hoge graad van implementeerbaarheid te laten gebruiken door Vlaamse overheidsentiteiten en de lokale overheden. Wat de verdere ontwikkeling van deze bouwstenen betreft, blijft de nadruk liggen op co-creatie met de afnemers, om zo gezamenlijk nieuwe functionaliteiten te definiëren en te bouwen die zo goed mogelijk afgestemd zijn op de werkelijke behoeften van de Vlaamse instanties.

Ook de lokale besturen en de provincies zijn vertegenwoordigd in het stuurorgaan Vlaams Informatie- en ICT-beleid. Informatie Vlaanderen zorgt nu reeds voor de ondersteuning van de lokale besturen op het vlak van e-government door de uitbouw van standaarden in functie van interbestuurlijke gegevensdeling. Binnen de schoot van het stuurorgaan moet dit nu tot verdere impulsen leiden om het interbestuurlijke gegevensverkeer van lokale besturen te verbeteren en om de lokale ICT- en informatiekennis en informatiehuishouding te versterken.

³⁹ Zie <https://overheid.vlaanderen.be/gebruiksvriendelijke-digitale-dienstverlening>.

⁴⁰ De inzet van informatie- en communicatietechnologie moet overheidsbreed leiden tot een digitale overheid. Om dit te realiseren wordt er met het programma Vlaanderen Radicaal Digitaal enerzijds een hefboombudget ter beschikking gesteld om digitaliseringsprojecten financieel te ondersteunen en anderzijds kunnen deze projecten gebruik maken van een aantal generieke strategische bouwstenen zoals beschikbaar gesteld door Informatie Vlaanderen en Het Facilitair Bedrijf (zie: <https://overheid.vlaanderen.be/bouwstenen-vlaanderen-radicaal-digitaal>).

2.2 Een sterk Agentschap Informatie Vlaanderen voor een grote digitale sprong voorwaarts

Stand van zaken

In 2017 rond ik het legislatieve traject voor de oprichting van het Agentschap Informatie Vlaanderen af. Dit agentschap zal haar functie op het vlak van Informatie- en ICT steeds verder versterken. Nu al merken we toenemende adviesvragen, ook vanuit lokale besturen, en de toenemende betrokkenheid, soms als trekker, soms als ondersteuner, in tal van projecten (zie infra en supra) op het vlak van informatiebeheer en digitalisering binnen de Vlaamse overheid.

Vanuit een beleidsvoorbereidend perspectief stuurt Informatie Vlaanderen het onderzoeksprogramma 'digitale overheid' van het steunpunt bestuurlijke vernieuwing aan. Binnen dit onderzoeksprogramma is in 2017 gewerkt aan een analyse en advies voor het vormgeven van het Vlaamse beleid inzake het interbestuurlijke gegevensverkeer.

In het kader van het nieuwe Bestuursdecreet liet ik Informatie Vlaanderen onderzoeken welke bepalingen opgenomen moeten worden om tot meer digitaalvriendelijke regelgeving te komen en de obstakels voor digitalisering in regelgeving weg te werken.

In samenwerking met alle beleidsdomeinen is de hele Vlaamse administratie ook gescreend op de conformiteit met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Dit zal leiden tot een gecoördineerde aanpassing van diverse decretale bepalingen aan de AVG. De AVG strekt ertoe om de persoonsgegevensbescherming in de Europese lidstaten te harmoniseren.

Intenties 2018

Ik streef ernaar om het jonge agentschap verder te laten ontwikkelen tot een robuuste en betrouwbare organisatie die de Vlaamse instanties bijstaat in de evolutie richting informatiegedreven organisaties. Het agentschap moet het potentieel van nieuwe informatietechnologieën snel kunnen vertalen in concrete meerwaarde voor de Vlaamse administraties en flexibel inzetbare en herbruikbare digitale bouwstenen. Op mijn aansturen zal het agentschap in 2018 onder meer inzetten op het verwerven van expertise in de veelbelovende blockchaintechnologie en het potentieel daarvan in relatie tot de werking van de Vlaamse overheid.

Beleidsmatig zal ik streven naar een juridische verankering van bestuurlijke vernieuwingen in het Bestuursdecreet, zodat ook juridisch de ambitie naar een informatiegedreven overheid met een sterke digitale dienstverlening wordt gefaciliteerd. Ik streef onder meer naar een decretale omkadering voor elektronische berichtenuitwisseling.

Op basis van het onderzoek 'Een digitale Vlaamse overheid', kaderend in het Steunpunt Bestuurlijke vernieuwing, verwacht ik in 2018 de blauwdruk van een methodologie, een zogenaamd mappingsinstrument, dat moet toelaten om de ontwikkeling van de digitale overheid in Vlaanderen op een systematische manier te beschrijven en te evalueren en de blinde vlekken binnen deze digitale overheid te detecteren.

2.3 Een virtueel digitaal loket voor digitale transacties met de Vlaamse overheid

Stand van zaken

Informatie Vlaanderen beheert drie basisplatformen in het frontoffice: Vlaanderen.be, het Contactcenter '1700' en een geheel van webcomponenten voor de Vlaamse overheidswebsites. Centraal daarbij staat het concept 'webuniversum', dat zorgt voor meer consistentie in de vormgeving en de werking van de websites en kwalitatieve telefonische dienstverlening.

Het gebruik van Vlaanderen.be en het Contactcenter 1700 groeide de laatste 5 jaar. Op Vlaanderen.be steeg het aantal bezoeken in 2016 met 43% ten opzichte van het jaar voordien. De afgelopen 12 maanden (meting juni 2017) had Vlaanderen.be gemiddeld 771.618 bezoeken per maand. Dat is een stijging van 31% t.o.v. een jaar voordien. De Vlaamse instanties vragen steeds frequenter om hun informatie te ontsluiten via Vlaanderen.be in plaats van zelf te investeren in een nieuwe website, resulterend in efficiëntiewinst.

Vergelijkbaar met Vlaanderen.be, kiest ook een stijgend aantal instanties ervoor om hun thematische ondersteuning onder te brengen bij het Contactcenter '1700'. De afgelopen 12 maanden kende '1700' gemiddeld 91.463 contacten per maand. Dat is een stijging met 7,7% t.o.v. een jaar voordien.

In 2017 heeft mijn administratie verder gewerkt aan de ontwikkeling van webcomponenten die de kwaliteit van Vlaamse overheidswebsites moeten garanderen. 259 webcomponenten zijn reeds ter beschikking via de website 'overheid.vlaanderen.be/webuniversum' en het gebruik ervan blijft toenemen. De webcomponent 'Vlaamse overheidsheader'⁴¹ bijvoorbeeld, wordt vandaag al op ongeveer 200 overheidssites getoond.

Met het burgerloket voeg ik een belangrijk platform toe en wil ik een doorbraak realiseren in het streven naar een geïntegreerd, laagdrempelig en intuïtief digitaal loket die voor de burger fungeert als een virtuele assistent met relevante en persoonlijke informatie. In 2017 werd de basis voor het burgerloket 'achter de schermen' ontwikkeld waardoor de lancering van een eerste versie in 2018 op schema zit.

Intenties 2018

In 2018 zet ik verder in op de ontwikkeling van deze platformen zodoende de Vlaamse overheidsdienstverlening gebruiksvriendelijker en consistentere te maken. Het Contactcenter 1700 zal nog meer thema's ondersteunen. Ook voor het burgerloket zal '1700' die rol van het centrale contact- en informatiepunt van de Vlaamse overheid voor de gebruikers opnemen.

Ik versterk de integratie van verschillende platformen zoals Vlaanderen.be, overheid.vlaanderen.be en Geopunt.be. Dit geeft opportuniteiten voor het

⁴¹ De Vlaamse overheidsheader is een gemeenschappelijke balk bovenaan de webpagina met het Vlaamse logo, een zoekfunctie en contactgegevens en draagt bij aan één geïntegreerde overheidservaring.

stroomlijnen van de online dienstverlening en informatie tot een consistenter geheel.

Een goede ondersteuning voor overheidsdiensten bij het gebruiken van webcomponenten zorgt voor een besparing en versnelde doorloop bij hun eigen webprojecten. Daarom zal ik in 2018 verder werken aan het uitbouwen en versterken van de webcomponenten. Door de ontwikkeling van een slimme "contactmodule" zal de burger, bijvoorbeeld, op tal van overheidswebsites op éénzelfde uniforme wijze verder worden geholpen.

In 2018 zal ik het burgerloket uitrollen op Vlaanderen.be en op websites en loketten van de Vlaamse overheidsinstanties. Ik zet in op bijkomende aansluitingen op het burgerloket. Ik breid de functionaliteiten verder uit en ontwikkel nieuwe functionaliteiten zoals het aanbieden van attesten. In elke ontwikkelingsfase van het burgerloket voer ik een gebruikersonderzoek uit. Het doel van dit onderzoek is om noden, drijfveren en wensen van de gebruikers af te stemmen op de wensen en mogelijkheden van de Vlaamse en lokale overheden.

2.4 Een overkoepelende en interbestuurlijke aanpak rond gegevensverkeer en informatiebeheer

Stand van zaken

Informatie begrijpelijk ontsluiten en dienstverlening laagdrempelig bereikbaar maken, hebben alleen maar zin als de interne organisatie en processen goed zijn opgezet. Daarvoor zijn onder meer unieke betrouwbare databronnen, een vlot gestandaardiseerd gegevensverkeer en de integratie van datasets in verschillende bedrijfsprocessen noodzakelijk om werkelijke meerwaarde in de dienstverlening te creëren.

De kern van het databeheer van Informatie Vlaanderen is het MAGDA²-gegevensdelingsplatform dat verder uitgroeit tot een centrale draaischijf voor gegevensuitwisseling en dienstenintegratie. Het jaar 2016 kenmerkte zich door een exponentiele groei van het gebruik van MAGDA². Eind 2017 zal de kaap van 110.000.000 transacties/jaar overschreden worden. Dat is een stijging van 56% t.o.v. 2016. Eind 2017 zullen ook meer dan 900 toepassingen van de Vlaamse overheid en lokale besturen hun data ontsluiten via MAGDA². Dit is een toename van 32% t.o.v. 2016. Drie voorbeelden van concrete realisaties:

- Door de zesde staatshervorming werden er verschillende bevoegdheden overgeheveld naar de gewesten, waaronder de dienstencheques en een deel van de stelsels rond loopbaanonderbreking. Voor deze nieuwe taken maakt het departement Werk en Sociale Economie gebruik van het MAGDA²-platform.
- In het kader van het toezicht op de Vlaamse ziekenhuizen, wordt MAGDA² gebruikt voor de verificatie van diploma's en visums van artsen en zorgprofessionals. MAGDA² leidt hier tot een vermindering voor administratieve lasten bij de personeelsleden van de instellingen en de zorgprofessionals.
- In het groeipad naar de volledige automatische toekenning van studietoelagen, een project van de minister van Onderwijs, faciliteert MAGDA² de toegang tot gegevens over de inschrijvingen van leerlingen in de verschillende vormen van onderwijs.

Ik investeerde in betrouwbare datasets en -bronnen die hergebruik van informatie toelaten. In 2017 zette ik stappen voor de realisatie van een dienstverleningsregister met informatie over de publieke dienstverlening binnen Vlaanderen. De focus lag op de integratie vanuit de rechtenverkenner met de productencatalogus.

Ik ontwikkelde een register van publieke organisaties. Deze bron is beschikbaar als Linked Open Data. Publieke dienstverlening vraagt immers een éénduidige identificatie van de publieke dienstverlener en het ontwikkelde register draagt hier toe bij.

Met de steun van het programma “Vlaanderen Radicaal Digitaal” en met behulp van gegevens uit zowel het Generiek Informatieplatform Openbaar Domein (GIPOD) als de Vlaamse basisregisters is sinds 1 juli 2017 een datagedreven proces in voege dat de automatische uitkering van de hinderpremie, een project van de minister van Economie, voor handelaars faciliteert.

Vanaf 1 januari 2018 zal ik de diversificatie van de retributie voor een planaanvraag in het Kabel en Leiding Informatie Portaal (KLIP) invoeren zodoende het gebruik van KLIP te stimuleren. Het legislatieve werk werd afgerond. De digitale planinformatie uit het KLIP zal ook gebruikt kunnen worden op mobiele toestellen.

Intenties 2018

In 2018 continueer ik mijn inspanningen om het gebruik van MAGDA² verder te doen toenemen en om nieuwe gegevensstromen op het platform te organiseren. Enkele voorbeelden van geplande projecten zijn:

- Het Groeipakket, in het kader van het geheel aan financiële tegemoetkomingen dat de Vlaamse overheid voorziet voor elk kind, maakt intensief gebruik van het MAGDA²-platform: ongeveer 40 verschillende diensten zullen worden uitgebouwd op het platform. Zo zal bijvoorbeeld de informatie over de geboorte van een kind vlot doorstromen naar Kind en Gezin.
- De MAGDA Online gebruikersinterface zal in 2018 klaargemaakt worden om gegevens te visualiseren op kaart.
- MAGDA² zal in 2018 het aanbieden van elektronische attesten uit het nieuwe Centraal Strafregister mee mogelijk maken.
- In het kader van de ontwikkeling van het burgerloket (zie supra) zal MAGDA² een rol spelen in het elektronisch communiceren van statusinformatie naar de burger via het loket, onder meer voor informatie van het Vlaams Zorgkrediet, het Agentschap Natuur en Bos en aanvragen en vragen tot uitbetaling van premies en toelatingen met betrekking tot onroerend erfgoed.

Naast het verder uitbouwen van het gegevensdelingsplatform zal ik in 2018 verder inzetten op de ontwikkeling van verschillende unieke databronnen en op de uitbreiding van het stelsel van authentieke gegevensbronnen. Ik zet verder in op de ontwikkeling van het gebouwenregister, hetgeen onder meer bijdraagt tot de monitoring van de energie-efficiëntie van de overheden in Vlaanderen. Ik bouw verder aan het Vlaams percelenregister dat de kadastrale plannen en de beschikbare eigendomsinformatie zal integreren. In 2018 zet ik ook in op de transitie van het dienstverleningsregister naar een volwaardige databron met informatie over de dienstverlening van de Vlaamse instanties, die tal van

doelgroepen in de toekomst nog beter en op maat moet informeren. Ik ontwikkel het dienstverleningsregister stapsgewijs en start met de integratie van de huidige premiezoeker in het dienstverleningsregister.

Ook in 2018 garandeer ik het operationele en functionele beheer van Geopunt dat alle mogelijk beschikbare geografische informatie voor burger, bedrijf en overheid bundelt. Het laagdrempelig gebruik van geografische informatie staat hierbij centraal. Er zal onder meer een roadmap worden uitgewerkt voor de integratie van kaartvisualisaties in het burgerloket en Vlaanderen.be. Op de manier leg ik belangrijke koppelingen tussen de verschillende basisplatformen van het agentschap Informatie Vlaanderen.

2.5 Volledige openheid en transparantie als logisch gevolg van een sterk informatiemanagement

Stand van zaken

Met de conceptnota Vlaanderen Radicaal Digitaal ambieer ik een informatiegedreven overheid die beter in staat is om meerwaarde te creëren met de data in bezit. In 2017 zette ik verschillende acties op en continueerde ik verschillende projecten om dit beleidskader in de praktijk om te zetten.

Het Vlaamse open data portaal, met meer dan vierduizend datasets van Vlaamse overheden en lokale besturen, is een belangrijke bouwsteen van mijn open informatiebeleid. Dit portaal is in continue ontwikkeling. In 2017 heb ik onder meer het Vlaams adressenregister als linked open data ontsloten via dit portaal. Hierdoor kunnen meer dan drie miljoen adressen worden geïntegreerd in toepassingen en processen van ondernemingen en innovatieve startups. Ook de Interbestuurlijke Producten- en Dienstcatalogus werd via het portaal ter beschikking gesteld als open data.

Met het oog op de verdere uitbouw van dit portaal ontwikkelde ik een automatische validatietool en organiseerde ik een kennisdelingssessie ten aanzien van alle overheden in Vlaanderen. Ik liet ook meerdere infosessies organiseren over het gewijzigde decretale kader voor het hergebruik van overheidsinformatie en het belang van open data. Aan de hand hiervan wil ik het draagvlak voor het hergebruik van overheidsinformatie en de vrijgave van open data blijven stimuleren.

In 2017 werd, samen met Het Facilitair Bedrijf, ingezet op de realisatie van een platform in de vorm van een 'data-lake' voor data-analyses. Eén toepassing betreft de 'Zorgatlas 1', waarmee het Agentschap Zorg en Gezondheid, de burger eenvoudig kan informeren over de dichtstbijzijnde zorginstellingen.

De data van de beeldverwerkingsketen, een samenwerkingsproject tussen Informatie Vlaanderen en VITO, heeft bijgedragen tot de ontwikkeling van de zonnekaart, een project van de minister van Energie.

Intenties 2018

In 2018 blijf ik investeren in de exploitatie en de verdere uitbouw van het Vlaamse open data portaal. In 2018 zullen organisaties verder actief worden aangespoord en begeleid worden om dit platform te benutten.

Kennisdeling blijft cruciaal om tot een verhoogde maturiteit op het vlak van (linked) open data te komen. Daartoe stel ik ook de producten, expertise en platformen van Informatie Vlaanderen ter beschikking van het project Smart Flanders, dat vorm krijgt binnen het Agentschap Binnenlands Bestuur. Door standaardisering, uitwisseling van data, het gegevensdelingsplatform MAGDA², het openstellen van data en door het ontwikkelen van digitale bouwstenen en slimme processen moet Informatie Vlaanderen bijdragen aan initiatieven op het vlak van 'slimme steden'. Het project met de stad Antwerpen in het kader van de Lage Emissiezone is hiervan een goed voorbeeld.

Ik zet verder in op de omzetting van de INSPIRE-richtlijn. Deze richtlijn heeft als doel de toegankelijkheid en uitwisselbaarheid van geografische databanken tussen overheden te verhogen. Aan de orde zijn het verder openstellen van milieugerelateerde databanken volgens de dataspecificaties van het geharmoniseerd INSPIRE-model.

Informatie Vlaanderen zal ook verder advies verlenen met het oog op de realisatie van toepassingen en ruimtelijke analysetechnieken voor projecten van diverse overheidspartners, bijvoorbeeld: de monitoring van de kust.

In 2018 wil ik verder inzetten op het onderzoeken en testen van het potentieel van blockchaintechnologie. Studies en pilots geven aan dat deze technologie een aanzienlijke impact kan hebben op de manier waarop we overheidsprocessen en de gegevensverwerking inrichten. Om de mogelijkheden en kansen van deze technologie te verkennen zal ik actief pilootprojecten ondersteunen bij Vlaamse overheidsentiteiten en samenwerking zoeken met andere actoren.

In 2018 zet ik in op nieuwe toepassingen binnen het 'data-lake', met het oog op een betere benutting en ontsluiting van de gegevens van de vele verkeerscamera's langs onze wegen. Hiertoe zet ik met het Vlaams Verkeerscentrum en het departement Mobiliteit en Openbare Werken een project op.

Artificiële intelligentie speelt een steeds grotere rol in het dagelijkse leven en is een logische volgende stap in het datatijdperk. In 2018 zet ik in op het onderzoeken van de toegevoegde waarde die artificiële intelligentie kan bieden in relatie tot de Vlaamse overheidsprocessen.

2.6 Naar een efficiënte, effectieve en kwalitatieve ICT-ondersteuning voor een digitale overheid

Stand van zaken

Met raamcontracten blijf ik een gemeenschappelijke ICT-dienstverleningsaanbod voor de Vlaamse overheid en de lokale besturen garanderen. Illustratief voor het belang hiervan zijn de cijfers m.b.t. de afname van de raamovereenkomst 'Aankoop van diverse ICT-producten', waarbij er op jaarbasis meer dan 14.000 producten besteld zijn. Ook een 75-tal lokale besturen maakt gebruik van deze overeenkomst.

In het Herman Teirlinckgebouw en het Hendrik Consciencegebouw heb ik mobiel printen geïntroduceerd. Dit ondersteunt het plaats- en tijdsafhankelijk werken en zorgt ook voor een vermindering van het aantal printers, wat bijdraagt tot een duurzaam beleid (minder stroomverbruik, minder verbruik toners, minder papierverbruik).

Het datacenterconsolidatieprogramma zit op het goede spoor: in 2017 werd het datacenter in het Boudewijngebouw gesloten en zijn verschillende datacenters, waaronder dat van het Agentschap Informatie Vlaanderen toegevoegd aan het datacenter van de gemeenschappelijke ICT-dienstverlening. Verschillende andere trajecten worden voorbereid. Dit leidt tot een meer efficiënte inzet van datacenterinfrastructuur en een energiebesparing.

Typisch aan IT-toepassingen is dat er een aantal oude toepassingen niet mee-evolueren met de technologie en de omgeving. Daarom startte ik een applicatiemoderniseringsprogramma. Via dit programma werden intussen 81 oude applicaties aangepakt zodat ze terug op betrouwbare infrastructuur draaien, gebruik maken van moderne web-technologie volgens actuele veiligheidsnormen.

Het vernieuwde platform voor toegangs- en gebruikersbeheer is in gebruik genomen. Aanmelden bij toepassingen kan nu ook met een gsm-app, na een eenmalige registratie van het toestel met de e-ID. Op deze manier laat ik het toegangsbeheer mee-evolueren met de technologische ontwikkelingen en de kanalenvoorkeur van de gebruikers.

Naast een digitale handtekening voor natuurlijke personen heb ik er voor gezorgd dat het mogelijk is om digitale stempels te zetten op digitale, officiële documenten en attesten, die worden uitgereikt door onze Vlaamse instellingen.

Het Facilitair Bedrijf garandeert een hoog niveau van informatieveiligheid voor de centrale ICT-dienstverlening. In 2017 werd een veiligheidsbewustmaking gerealiseerd bij de Vlaamse personeelsleden en werd een interactieve e-learningtool gelanceerd. In het kader van de Europese Algemene Verordening rond Gegevensbescherming werd een generiek model voor dataclassificatie en richtlijnen opgesteld.

Via Vlaanderen connect. zijn bijkomend twee extra gedeelde veiligheidsconsulenten ingezet, in functie van een consistent ICT-veiligheidsbeleid binnen de Vlaamse overheid. Het netwerk voor kennisdeling en het verhogen van de betrokkenheid van personeelsleden is operationeel. Daarnaast werd in 2017 ook ingezet op het verder professionaliseren van het HR-beleid binnen Vlaanderen connect. met als voornaamste doelstellingen het aantrekken van de geschikte ICT-profielen en de retentie van de huidige medewerkers.

Intenties 2018

Ik startte in 2017 twee nieuwe overheidsopdrachtenprocedures op, namelijk de vernieuwing van het telecomraamcontract en het raamcontract voor technische ondersteuning door ICT-profielen. In 2018 zal de overheidsopdrachtprocedure worden afgerond.

De datacenterconsolidatie en de modernisering van applicaties gaan door. De gesprekken met de agentschappen worden verdergezet om verdere efficiëntie-

winsten te realiseren. In de loop van 2018 neem ik verdere initiatieven om via het aanbod van de gemeenschappelijke ICT-dienstverlening de werkplek voor de medewerkers ruimer toegankelijk te maken, onafhankelijk van het netwerk en ongeacht welk toestel.

Het 'mobiel printen' zal in 2018 uitgerold worden naar andere gebouwen, resulterend in verdere efficiëntiewinst.

Ik zet continu in op de verdere ontwikkeling van het toegangs- en gebruikersbeheer en het digitale handtekenplatform. Ik onderzoek onder meer of het mogelijk is om de digitale handtekening beter bruikbaar te maken voor mobiele toestellen en verhoog de gebruikersvriendelijkheid⁴².

Informatieveiligheid blijft een belangrijke thema. Voor 2018 zal de aandacht vooral gaan naar het van kracht worden van de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de operationele implicaties hiervan. Ik waak erover dat de principes van deze verordening worden vertaald in de werking, systemen en processen van Het Facilitair Bedrijf en het Agentschap Informatie Vlaanderen. Naast verdere sensibilisering op het vlak van informatieveiligheid, voorzie ik in nieuwe veiligheidsmaatregelen, onder meer op het vlak van technische mogelijkheden om data te versleutelen en de toegang ertoe onder strikte controle te laten verlopen.

Vlaanderen connect. zal in 2018 haar dienstverlening rond de gedeelde strategische ICT-profielen verder uitbouwen met naast de reeds operationele gedeelde veiligheidsconsulenten ook een aantal andere profielen (zoals ICT-architecten).

2.7 End-to-end e-procurement: een volledig digitaal proces

Stand van zaken

Voor alle nieuwe overheidsopdrachten is de leverancier vanaf 1 januari 2017 verplicht een volwaardige e-factuur aan te leveren. Leveranciers die micro-ondernemingen zijn én factureren in het kader van een opdracht onder de 8.500€ kunnen uitstel krijgen tot 1 januari 2018 om een volwaardige e-factuur aan te leveren.

Intenties 2018

Ik zet verder in op het uitrollen van e-facturatie binnen de Vlaamse overheid en op informatieverstrekking hieromtrent ten aanzien van de lokale overheden. Naast e-facturatie zet ik verdere stappen in de digitalisering van processen op het vlak van de uitgaande facturen en e-ordering. Op die manier wens ik bijkomende efficiëntiewinsten te boeken. Ik bestudeer hoe tot een oplossing kan worden gekomen voor het uitsturen van elektronische facturen naar andere overheden en bedrijven.

⁴² Het gebruik van e-ID en e-ID-lezer zijn dan niet meer elke keer nodig, maar enkel bij een eenmalige registratie van het mobiele toestel.

3 Een modern HR-beleid

Stand van zaken

Op basis van de resultaten van de grootschalige personeelsbevraging Personeelspeiling 2016 liet ik een beleidsanalyse opmaken. Met deze informatie formuleerde ik beleidsintenties voor de bijsturing van het HR-beleid van de Vlaamse overheid. Ik communiceerde de bevindingen verder binnen de ganse organisatie zodat ook de entiteiten zelf aan de slag kunnen met hun entiteit specifieke resultaten.

Ik verfijnde eveneens het modern HR-beleid van de Vlaamse overheid. Bij de ontwikkeling van HR-beleid raadpleegt mijn administratie voortaan vier verschillende bronnen: wetenschappelijke bevindingen, interne en externe data, ervaring en maatschappelijke trends. Dit draagt bij tot het maken van doordachte en onderbouwde keuzes op vlak van HR. Deze verfijning mondde uit in een nieuw HR-beleidskader dat het welzijn, de motivatie en de prestaties van de personeelsleden van de Vlaamse overheid wil bevorderen.

Intenties 2018

Mijn administratie werkt gestaag verder aan de operationalisering van dit HR-beleidskader en zal beleidsindicatoren bepalen die aangeven waarop een nieuw HR-beleid en -instrumentarium concreet moeten inspelen om bij te dragen aan het welzijn, de motivatie en de prestaties van de personeelsleden van de Vlaamse overheid. Zo wil ik dat de Vlaamse overheid een kwaliteitsvolle en efficiënte dienstverlening kan realiseren. Hierbij schenkt mijn administratie aandacht aan het opvolgen, monitoren en evalueren van het beleid. Mijn administratie zal in dit kader ook, met oog op de verdere professionalisering van het HR-beleid, het HR-kompas aanbieden (zie hoofdstuk 1.3) en de verhoging van de voorspellende waarde van meetinstrumenten onderzoeken. Zo start ik alvast de evaluatie van de Personeelspeiling 2016 en zal ik bij de voorbereidingen van de volgende Personeelspeiling rekening houden met de bevindingen van deze evaluatie. Vertrekkende vanuit het HR-beleidskader zal mijn administratie in eerste instantie beleidsinitiatieven opzetten met oog op het verhogen van inzetbaarheid.

3.1 Personeelsbewegingen stimuleren

Stand van zaken

In de voorbije periode liet ik initiatieven nemen om ervoor te zorgen dat de interne arbeidsmarkt meer meespeelde bij personeelsbewegingen. Zo werd via www.werkenvoorvlaanderen.be een interne vacaturewebsite gelanceerd. Daarnaast ontwikkelde mijn administratie een strategie rond in-, door- en uitstroom van personeelsleden om de dienstverlening beter af te stemmen op de uitdagingen waarmee de Vlaamse overheid geconfronteerd wordt.

Voorts werd in 2017 actief ingezet op de externe naambekendheid en het imago van de Vlaamse overheid als werkgever. Ik maakte van www.werkenvoorvlaanderen.be ook een sterk extern platform waar vacatures, getuigenissen, een salarissimulator, informatie over entiteiten en informatie over arbeidsvoorwaarden één geheel vormen binnen Vlaanderen.be. Ik lanceerde een vacaturenieuwsbrief waarmee externe vacatures met gepaste regelmaat een geïnteresseerd publiek kunnen bereiken.

Wat uitstroom betreft, liet ik in 2017 een eerste onderzoek uitvoeren naar het instrument exit-bevraging op basis van de beschikbare gegevens binnen de

Diensten Vlaamse overheid en de Personeelspeiling. Er is een lichte stijging van de verlooptententive en een beperkte uitstroom die binnen aanvaardbare grenzen blijft. Binnen de strategie in-, door- en uitstroom werd een project rond externe heroriëntering opgenomen voor verdere uitwerking.

Om betere kansen te geven aan alle talenten die beschikbaar zijn, heeft mijn administratie eerste stappen gezet in een onderzoek naar niet diplomagericht werven. Deze regeling zal de huidige (niet gebruiksvriendelijke) omzendbrief inzake elders verworven competenties (EVC) vervangen. Vertegenwoordigers van mijn administratie hebben zo bijvoorbeeld deelgenomen aan een ambtelijke werkgroep opgericht door Onderwijs en Werk.

Intenties 2018

Naast het inzetten op een kwaliteitsvolle instroom van nieuwe personeelsleden, wil ik verder werk maken van het ontsluiten van de interne arbeidsmarkt en het aanboren van het al aanwezige potentieel binnen de Diensten Vlaamse overheid. Dit kadert binnen de uitrol van de strategie in-, door- en uitstroom.

Het Agentschap Overheidspersoneel is de centrale dienstverlener ten aanzien van de entiteiten binnen de Diensten Vlaamse overheid en onderkent tegelijk ook de belangen van de Diensten Vlaamse overheid als 'holding' met operationele entiteiten die een zekere autonomie hebben in hun dagelijks functioneren, én met een moedermaatschappij (de Vlaamse Regering) die de gemeenschappelijke dienstverlening bepaalt. Het Agentschap Overheidspersoneel zal in samenspraak met de entiteiten de rekruteringsstrategie bepalen die ingezet zal worden om vacatures in te vullen. Het basisidee hierbij is om geen externe kanalen in te zetten als een zinvolle doorstroom mogelijk is. Vanuit een zorg om het aanwezige potentieel aan personeelsleden op niveau C en D zinvol in te zetten, trek ik voor vacatures op deze niveaus maximaal de kaart van interne doorstroom. Dit kadert ook binnen de gemaakte afspraken van het sectoraal akkoord 2015-2016.

Het beter aanboren van het potentieel van de interne arbeidsmarkt impliceert daarnaast ook een andere aanpak van personeelsleden in 'gedwongen mobiliteit' (wiens functie bijvoorbeeld verdwijnt). Ik laat hiertoe een voorstel uitwerken. Ik wens ook personeelsleden te stimuleren die op eigen initiatief of vrijwillig bewegen binnen de interne arbeidsmarkt. Mijn administratie zet hier in op een aantal gerichte acties.

Daarnaast wil ik zowel bij in- als doorstroomprocedures maximaal de kaart van talent en competentie trekken. Daarom moeten de mogelijkheden verruimen om toegang te krijgen tot de functies bij de Vlaamse overheid. Om dit te bereiken, laat ik onderzoeken of het in de toekomst vlotter gaat door diploma en ervaring gelijkwaardig te behandelen bij het openstellen van interne en externe vacatures.

Daarnaast spreekt het voor zich dat tijdens de selectieprocedures de nodige kwaliteitswaarborgen ingebouwd zijn. Als voorbereiding van het toekomstige loopbaanbeleid zal ik daarom in 2018 de selectieprocedures binnen de Vlaamse overheid modulair laten inrichten. Ik laat de inhoud van deze modules verder uitwerken en laat bovendien onderzoeken welk testinstrumentarium gebruikt of ontwikkeld moet worden. Ik streef er verder ook naar de selectieprocedures van de Vlaamse overheid zo efficiënt mogelijk te organiseren. Daartoe heeft mijn administratie haar aanpak inzake rekrutering en selectie aangepast en zal zij het gebruik van werfreserves verder optimaliseren en verder inzetten op het proactief werven van veelvoorkomende profielen binnen de Vlaamse overheid.

Tot slot zorg ik in 2018 voor de verdere uitbouw van een sterk en overkoepelend werkgeversverhaal en het platform www.werkenvoorvlaanderen.be. Op die manier wil ik entiteiten stimuleren en ondersteunen om de juiste talenten aan te trekken om vacatures in te vullen, zowel intern als extern.

3.2 Inzetbaarheid stimuleren

Stand van zaken

Ik liet onderzoeken hoe mijn administratie de personeelsleden van de Vlaamse overheid beter kan ondersteunen om hun loopbaan zelf in handen te nemen.

In 2017 maakten zij hiervoor verder werk van een strategie in-, door- en uitstroom. Via de pilootprojecten slaagt de Vlaamse overheid er in eerste instantie in om korter op de bal te spelen en sneller personeelsbehoeften van entiteiten in te vullen. Daarnaast heeft het Agentschap Overheidspersoneel enkele entiteiten ondersteund die uitvoering wensten te geven aan hun kerntakenplan. Concreet betekende dit meestal een hertekening van de organisatie, nieuwe toewijzing leidinggevenden, talentgesprekken met medewerkers, heroriëntering binnen de eigen entiteit, herplaatsing, aanbod nieuwe functie,....

In 2017 heb ik voor een maximale ondersteuning laten zorgen met betrekking tot het omgaan met stress en burn-out. Binnen de verschillende bouwstenen van het eerder uitgewerkte actieplan rond dit thema werden verschillende projecten, zoals het project 'Gezond Bewegen' uitgevoerd. Naast het afsluiten van een raamovereenkomst, zette mijn administratie ook de afstemming tussen de verschillende welzijnsactoren verder op punt. Dit resulteert in een aanpak over de verschillende dienstverleners heen. Voorts nemen we als Vlaamse overheid deel aan een expertisenetwerk Welzijn, met deelnemers uit andere overheden en de private sector. Wat tot slot het beleidsmatige aspect betreft, werd het thema welzijn binnen het HR-beleidskader verder uitgewerkt, waarbij mijn administratie op basis van een studie van het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing (SBV) rond 'Antecedenten van personeelsbeschikbaarheid' dit nog verder onderbouwt. Op deze manier laat ik ervoor zorgen dat toekomstige projecten gericht zijn op duurzame inzetbaarheid, met een positief effect op de dienstverlening.

In 2017 liet ik ook de interne vertrouwenspersonen verder professionaliseren. Dit is nu grondig uitgebouwd: vanaf de aanstelling van de vertrouwenspersoon, over de ondersteuning met basisopleiding, intervisie en specialisatie-opleidingen tot het ontslag. In het aanbod zijn ook sessies over stress en burn-out voorzien en werd informatie verstrekt over het omgaan met schokkende gebeurtenissen. Tot slot liet ik inzetten op intervisie en individuele supervisie voor de vertrouwenspersonen zodat deze werking kwaliteitsvol is uitgebouwd.

Het Zin?Ja!-netwerk werd in 2017 vernieuwd en evolueerde naar een personeelsnetwerk van alle personeelsleden die gemotiveerd en inzetbaar willen blijven in alle fasen van hun loopbaan. Centraal stond het thema duurzame inzetbaarheid, met de focus op loopbaan en werk. Personeelsleden kregen op deze manier onder andere informatie over de beschikbare instrumenten op het vlak van loopbaanbeleid en interne arbeidsmarkt die voor hen ontwikkeld zijn.

Tot slot heb ik werk gemaakt van het decreet uitzendarbeid dat extra flexibiliteit zal toevoegen aan de mogelijkheden van de Vlaamse overheid om in te spelen op wijzigende personeelsbehoeften. Dit decreet wordt momenteel onderhandeld met de vakorganisaties.

Intenties 2018

Om een bredere inzetbaarheid van het diverse personeelsbestand te realiseren, werk ik in 2018 via een geïntegreerde aanpak met verschillende sporen.

In eerste instantie plaats ik duurzame inzetbaarheid hoog op de agenda. Iedereen zal langer werken en doorloopt daarbij verschillende levensfasen. Het is daarom nuttig dat leidinggevenden, HR en gemeenschappelijke loopbaanactoren de personeelsleden professioneel ondersteunen in hun loopbaan. Daarenboven vind ik het belangrijk dat de personeelsleden van de Vlaamse overheid hun loopbaan ook zelf in handen nemen. Dit laat ik stimuleren door hen de nodige handvaten aan te reiken om zelf de nodige stappen te zetten. Eén van de initiatieven hiertoe is het Zin?Ja!-netwerk dat gericht is op alle personeelsleden van de Vlaamse overheid, ongeacht de levensfase waarin ze zich bevinden. Daarnaast maakt mijn administratie ook werk van een vernieuwde strategie in-, door- en uitstroom voor de Vlaamse overheid. Verder wil ik op de ingeslagen weg verdergaan op vlak van interne mobiliteit. De interne arbeidsmarkt moet nog efficiënter kunnen werken om het huidige potentieel binnen de Vlaamse overheid veel beter te benutten. Indien hiervoor herscholing, heroriëntering of bepaalde ontwikkelprogramma's nodig zijn, dan laat ik uitzoeken hoe mijn administratie hiervoor partnerschappen met onder andere de VDAB kan opzetten. Dit betekent tevens een vernieuwde aanpak van leren en ontwikkelen binnen een overheid in verandering.

Bijkomend wil ik dat mijn administratie focust op het verhogen van de veerkracht van haar medewerkers en dit onder meer door het preventief ondersteuningsaanbod inzake welzijn en verdere projecten met de entiteiten binnen het actieplan stress en burn-out, zodat deze een duurzaam karakter krijgen. Ik laat hiervoor de nodige randvoorwaarden creëren om de huidige HR-professionals te versterken in hun rol van re-integratieadviseur. Ook zal mijn administratie verder werken aan digitale instrumenten voor vertrouwenspersonen en aan het organiseren van een netwerkmoment rond veerkracht voor HR-specialisten en vertrouwenspersonen. Het inzetten op de verdere professionalisering van de vertrouwenspersonen zal leiden tot een kwalitatieve eerstelijnsopvang rond onder meer stress, burn-out en ongewenst gedrag.

Verder zal mijn administratie de nodige beleidsmaatregelen ontwikkelen op vlak van personeelsbeschikbaarheid en het evenwicht tussen werk en privéleven, om zo de inzetbaarheid van de personeelsleden te bevorderen. Ik laat bovendien werk maken van de implementatie van het koninklijk besluit re-integratie en een doorvertaling ervan binnen alle entiteiten van de Vlaamse overheid. Hiermee wil ik langdurig afwezigen activeren in een andere, aangepaste of nieuwe job binnen de Vlaamse overheid, om zo de werklast opnieuw meer gelijkmatig te verdelen en bij te dragen tot een betrokken ambtenarenkorps. In geval van tijdelijke vermeerdering van het werk, tijdelijke vervanging van een personeelslid of in geval van uitzonderlijk werk kan uitzendarbeid een oplossing bieden om op een snelle en flexibele manier de juiste werkkrachten aan te trekken. In 2018 wordt de goedkeuringsprocedure voor het decreet uitzendarbeid afgerond. Daarnaast maak ik in 2018 werk van de raamovereenkomsten uitzendarbeid – een voor de lokale overheden en een voor de Vlaamse overheid - zodat potentiële afnemers vanaf de tweede helft van 2018 hiervan kunnen gebruik maken.

3.3 Loopbaan- en beloningsbeleid optimaliseren

Stand van zaken

In het vierde kwartaal van 2017 wordt een blauwdruk voor een strategisch loopbaan- en beloningsbeleid opgeleverd. Deze blauwdruk bevat innovatieve voorstellen om het loopbaan- en beloningsbeleid van de Diensten van de Vlaamse

overheid af te stemmen op de hoge ambities. De Vlaamse overheid wil een wendbare, performante en klantgedreven organisatie zijn, kunnen anticiperen op belangrijke maatschappelijke, technologische en economische trends en uitdagingen en kunnen voldoen aan de veranderende verwachtingen ten aanzien van de overheid. Een voorstel voor een toekomstbestendig prestatie management maakt integraal deel uit van deze blauwdruk. De talentmodules van het HR-systeem PersoneelPunt werden gegund en faciliteren de toepassing van deze nieuwe visie op prestatie management.

Ter voorbereiding van de invoering van een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid krijgen momenteel alle personeelsleden die onder het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 (VPS) vallen, een geactualiseerde functiebeschrijving die door middel van de wegingsmethodiek van de Vlaamse overheid toegewezen is aan de functiematrix. Om deze oefening op een kwalitatief hoogstaande manier uit te voeren, werden de functiematrix en de wegingsmethodiek geoptimaliseerd. Mijn diensten gebruikten hiervoor de input die zij kregen van de entiteiten die dagdagelijks aan de slag zijn met het instrumentarium functieclassificatie. Het project houdt ook de ontwikkeling in van een functiefamilie 'leidend ambtenaar' met bijhorende wegingsmethodiek.

Intenties 2018

De blauwdruk loopbaan- en beloningsbeleid bevat een hele reeks voorstellen die gericht zijn op het aantrekken van competente en resultaatgerichte medewerkers en hen duurzaam in te zetten en blijvend te motiveren. De voorstellen bevatten manieren om personeelsleden intern en extern billijk te belonen, hun inzetbaarheid te vergroten, de mobiliteit te stimuleren en een duurzaam personeelsbeleid te voeren. Als sluitstuk bevat het een kader om een toekomstbestendig prestatie management uit te bouwen.

Om het vernieuwde loopbaan- en beloningsbeleid in de toekomst te kunnen implementeren, zal ik in 2018 een aantal bouwstenen uit de blauwdruk (onder andere het cafetariaplan en een implementatieplan voor de voorstellen met bijhorende simulatieoefeningen) verder laten uitdiepen. Ik vraag mijn administratie ook om van start te gaan met de juridische vertaling van het beleid zoals vorm gegeven in de blauwdruk en de onderhandelingen hierover met de vakorganisaties voor te bereiden. Conform de conceptnota 'Bouwstenen voor een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid' zal het vernieuwde loopbaan- en beloningsbeleid budgetneutraal uitgewerkt worden.

Om het denken in termen van functiefamilies en functieclassificatie (in plaats van rangen en graden) meer ingang te doen vinden bij medewerkers en leidinggevenden, zullen de entiteiten de functiebeschrijvingen gehanteerd voor in- en doorstroom (werving, horizontale en verticale mobiliteit...) vanaf de inwerkingtreding van de personeelsplannen uitdrukken in functieclassificatie. Dit betekent dat entiteiten naast de graad ook melding moeten maken van de functiefamilie (met uitzondering van de niet-toewijsbare functies) en de functieklasse waarin de functie is ingedeeld. Bij personeelsbewegingen vanaf die datum zal bijgevolg geen beroep kunnen aangetekend worden tegen het wegingsresultaat.

Ik zal de entiteiten ook blijvend laten ondersteunen op het vlak van functieclassificatie, bijvoorbeeld met een opleidingsaanbod en advies, om hen in staat te stellen hun functies op een kwaliteitsvolle wijze te classificeren. Om de kwaliteit van de functiewegingen bij de Vlaamse overheid te kunnen opvolgen en

te kunnen bijsturen waar nodig, zal ik een periodieke monitoring van de functieclassificatie laten ontwikkelen.

Verder zal ik in 2018 anticiperen op de invoering van het vernieuwde loopbaan- en beloningsbeleid door initiatieven te nemen die de inzetbaarheid en mobiliteit van medewerkers moeten vergroten en door belemmerende mechanismen voor het loopbaan- en beloningsbeleid op te heffen (cfr. OD 3.1. Personeelsbewegingen stimuleren).

Op het vlak van prestatie management zal ik ook anticiperen op de implementatie van het vernieuwde loopbaan- en beloningsbeleid door in 2018 in te zetten op het ontwikkelen van een open feedbackcultuur. Dat kan door de introductie van feedbackgesprekken en loopbaangesprekken en het aanbieden van instrumenten (leidraad gesprekken, opleiding,...) ter ondersteuning van de leidinggevenden die deze gesprekken zullen voeren. Daarnaast zullen de talentmodules van het HR-systeem PersoneelPunt functionaliteiten bevatten die de open feedbackcultuur faciliteren.

3.4 Arbeidsorganisatie innoveren

Stand van zaken

Ik liet mijn administratie de huidige aanpak voor personeelsplanning evalueren om een geactualiseerde visie uit te werken. Deze nieuwe visie moet zorgen voor een betere afstemming van de personeelsplanning op het beleid en de interne processen rond ondernemingsplannen, prestatiebegroting en functieclassificatie. Vertrekend van de nieuwe visie werkten zij in 2017 ook een instrumentarium uit dat de dynamiek van elke arbeidsorganisatie correct kan registreren en opvolgen.

Ik zorgde ervoor dat de Vlaamse overheid meewerkt aan twee wetenschappelijke studies om inzicht te verwerven in faciliterende factoren voor een wendbare, innovatieve arbeidsorganisatie en personeelsbeschikbaarheid. Mijn administratie ging hiervoor met de betrokken wetenschappelijke instellingen in overleg bij de opmaak van de theoretische kaders. In 2017 werd intern ook een leernetwerk/intervisie rond zelfsturing en innovatieve arbeidsorganisatievormen opgestart om naast de wetenschappelijke inzichten ook praktijkkennis te vergaren.

Ik verwacht eind 2017 het in het Sectoraal Akkoord gevraagde evaluatierapport over de monitoring van de invoering van plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW) om op basis hiervan bijstellingen te identificeren. Qua ondersteuning concentreerde mijn administratie zich vooral op de voorbereiding van de grote verhuisoperatie naar het Herman Teirlinckgebouw.

Intenties 2018

Ik zet in op de uitrol van de geactualiseerde visie op personeelsplanning. Digitalisering en stroomlijning van HR-processen staan daarbij voorop, zodat de entiteiten van de Vlaamse overheid met een minimale inspanning de personeelsplanning op een moderne en transparante manier kunnen opmaken. Ik zal het Agentschap Overheidspersoneel de opdracht geven hierbij de gepaste ondersteuning te bieden zodanig dat dit op een uniforme wijze gebeurt.

Mijn administratie participeert verder aan de wetenschappelijke studies vermeld in mijn terugblik. Ik zal de dataverzameling mee laten opzetten om deze studies te voeden en zal de structurele en procesmatige hervormingsaspecten die uit de studies komen, laten onderzoeken.

Ik buig me over de resultaten van het evaluatierapport in verband met de monitoring van de invoering van PTOW. Ik laat hiertoe beleidsaanbevelingen opstellen zodat de Vlaamse administratie de volledige uitrol van PTOW tegen 2020 haalt en er zicht is op mogelijke bijkomende maatregelen rond het bewaken van de werk-privé-balans.

3.5 Leiderschap versterken

Stand van zaken

In 2017 legde ik een aantal nieuwe maatregelen voor aan de Vlaamse Regering op vlak van selectie en evaluatie van het topkader. Het doel van de voorstellen is hoofdzakelijk het verhogen van de mobiliteit binnen het topkader. Dit wil ik bereiken door topambtenaren te stimuleren om, in plaats van een derde mandaat voor dezelfde functie op te nemen, te roteren naar een andere functie. Ik deed eveneens voorstellen om de selectieprocedure bij doorstroming te optimaliseren en maakte het ook mogelijk dat topambtenaren bij het einde van hun mandaat door het verdwijnen van hun entiteit, ook een N-project kunnen opnemen. Ook voorzag ik in een mobiliteitsbudget voor het topkader, dat de vergroening van het verplaatsingsgedrag stimuleert.

Ik liet mijn administratie internationale voorbeelden van managementgroepen onderzoeken, om zo op een gefundeerde manier een aantal uitdagingen (verkokering tegengaan, mobiliteit stimuleren, carrièreperspectieven bieden,...) rond het topkader te kunnen aanpakken. Intussen initieerde ik alvast het pilootproject 'Netwerkleiderschap'. Met de nodige academische ondersteuning startte een eerste groep leidinggevendenden met een intensief opleidingstraject. Geheel volgens de principes van het netwerk-denken werd een heterogene deelnemersgroep samengesteld uit top- en middenkader, ambtenaren met coördinerende opdrachten en ook enkele collega's van de federale en lokale overheden. Naast aandacht voor concepten, praktische oefeningen en uitwisseling, wordt gewerkt rond vaardigheden voor een netwerkleider.

Op basis van uitgebreide gebruikerservaringen werd het 360°-bevragsinstrument voor leidinggevendenden aangepast, uitgerold en beschikbaar gesteld voor alle entiteiten van de Vlaamse overheid die willen inzetten op de kwaliteit van hun leiderschap en een open feedbackcultuur. Mijn administratie heeft een voorstel uitgewerkt om het tuchtsanctiebeleid te optimaliseren, waarbij ingezet wordt op een betere ondersteuning van de leidinggevendenden.

Het seminarie voor het topkader, waarin methodieken rond toekomstdenken en gedragsinzichten centraal stonden, haalde een tevredenheid van 96%. Samen met MOVI organiseerde mijn administratie van 12 tot 14 juni voor 19 topambtenaren een studiebezoek aan de Estse hoofdstad Tallinn. Estland is een voorbeeld op vlak van een goed georganiseerde digitale (r)evolutie. Op het programma stonden onder andere werkbezoeken met thema's als digitalisering, onderwijs, innovatie, e-health, e-voting en publiek leiderschap.

Intenties 2018

Ik richt in 2018 een managementgroep op met het huidige topkader. Deze managementgroep moet zorgen voor minder verkokering, meer netwerking en meer mobiliteit bij het topkader. Via de evaluatie van het pilootproject 'Netwerkleiderschap' wil ik inzichten verzamelen over de langere termijneffecten van deze manier van werken. Zo wil ik het leiderschap van de Vlaamse overheid inrichten op een vernieuwende manier, gericht op de toekomstige uitdagingen.

Op vlak van de ondersteuning van het leiderschap wil ik ook initiatieven die hun nut reeds bewezen hebben verder versterken. Zo laat ik de bestaande pool van interne coaches verder inzetten met de focus op de ontwikkeling van leiderschap. Deze pool professionaliseert zich verder (onder andere via medewerking aan een internationaal congres) en in het najaar staat een nieuwe masterclass voor afdelingshoofden gepland zodat bijkomende afdelingshoofden de kans krijgen om een coachende rol op te nemen in andere beleidsdomeinen, wat een verrijkende ervaring is en interne capaciteit nuttig inzet.

3.6 Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden

Stand van zaken

In 2017 heb ik verdere stappen gezet in het aligneren van de arbeidsvoorwaarden van statutairen en contractuelen, elk vanuit hun eigen rechtspositie. Dit uit zich bijvoorbeeld in resultaten op vlak van gestroomlijnde verloven. Concreet liet ik voor het statutair personeel (naar analogie met een bestaand systeem voor contractuelen) een deeltijds verlofsysteem met betoelaging invoeren voor deze personeelsleden die door een chronische ziekte of handicap niet langer voltijds kunnen werken en een pleegzorgverlof. Contractuelen op hun beurt zullen op dezelfde wijze als het statutair personeel recht hebben op verlof voor deeltijdse prestaties (inclusief de hervormde salarisbonus). De nieuwe maatregelen treden in werking op 1 januari 2018. Naast het aligneren van de arbeidsvoorwaarden zette ik in het kader van de hervorming van de verlofregeling onder meer ook in op meer werkbaar werk en meer eenduidigheid en duidelijkheid voor alle betrokken actoren (personeelsleden, lijnmanagement en dienstencentra), wat op zich moet leiden tot meer efficiëntie en effectiviteit.

Wat de rechtsbescherming betreft, zette ik een eerste stap naar een meer preventieve rechtsbescherming. Dit werd gerealiseerd door het beroep tegen de weigering van een verlof te vervangen door een adviserende en bemiddelende rol van de HR-functie.

Om te komen tot de creatie van een volledig eenvormig statuut vanuit één rechtsverband, werd een eerste verkennende juridische analyse opgeleverd door het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing die door mijn administratie werd opgevolgd.

Tot slot ondertekenden alle betrokken partijen op 21 juni 2017 het sectoraal akkoord 2015-2016. Het betreft een kwalitatief akkoord met onder meer aandacht voor maatregelen in het kader van tewerkstelling van personen met handicap of chronische ziekte, EVC, duurzaam personeelsbeleid, aandacht voor niveau C en D, welzijn, en functieclassificatie.

Intenties 2018

Door de reeds ondernomen acties zijn de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel al een heel eind naar elkaar toegegroeid. Ik stel vast dat thans, naast het pensioen, wat een federale bevoegdheid is, de overgebleven verschilpunten zich in hoofdzaak situeren op het vlak van de verloning, het ziekteverlof en het ontslag. Ik zal de mogelijkheden tot een verdere alignering van deze verschilpunten onderzoeken, zodat er conform het Vlaamse regeerakkoord verder werk kan worden gemaakt van een eenvormig statuut voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid. Zo zal ik bijvoorbeeld ook de nodige

voorbereidingen treffen voor de invoering van de tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden bij de diensten van de Vlaamse overheid

Tot slot laat ik ook via de verdere professionalisering van de interne HR-functie inzetten op een nog meer preventieve rechtsbescherming.

3.7 De kracht van diversiteit benutten

Stand van zaken

Het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 van de Vlaamse overheid, goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 13 mei 2016, is de kapstok voor de jaarlijkse actieplannen Gelijkekansen en Diversiteit. Het jaaractieplan 2017 werd op 17 maart 2017 goedgekeurd door de Vlaamse Regering. N.a.v. deze goedkeuring besliste de Vlaamse Regering ook om personen met een arbeidshandicap die worden geworven in een voorbehouden betrekking niet langer te laten meetellen voor de koppenbesparing.

De Vlaamse Regering heeft volgende streefcijfers opgenomen in het huidige Vlaams Regeerakkoord, te behalen tegen eind 2020:

- Voor personen van buitenlandse herkomst: 10% (stand 31 december 2016: 8,8%);
- Voor vrouwen in middenkader en topkader: 40% (stand 31 december 2016: 34,9% voor vrouwen in middenkader en 22,7% voor vrouwen in topkader);
- Voor personen met een handicap of chronische ziekte: 3% (stand 31 december 2016: 1,3%).

De Vlaamse overheid benut resoluut de kracht van diversiteit door te kiezen voor een duurzaam personeelsbeleid waarin diversiteit een meerwaarde vormt voor de Vlaamse overheid en waarbij elk personeelslid, elke stagiair of burger gelijkwaardige kansen krijgt.

Dit stimuleerde ik het afgelopen jaar onder meer door een beleid uit te werken rond anti-discriminatie en een engagementsverklaring non-discriminatie te laten ondertekenen door de meerderheid van de topambtenaren. De speerpunten van dit non-discriminatiebeleid zijn sensibilisering, kennisdeling, opleiding en vorming en de ontwikkeling van hanteerbare instrumenten en checklists.

Ik ondernam verdere stappen rond het wegwerken van drempels in de instroom en het aanbieden van alternatieve werkervaringen onder meer door in te zetten op de verschillende stagemogelijkheden, zoals beroepsinlevingsovereenkomsten, duaal leren, GIBO's, enz.

In het kader van een optimale dienstverlening aan de Vlaamse burger, gaf ik mijn administratie de opdracht om de Europese richtlijnen in verband met webtoegankelijkheid om te zetten naar een werkmethode, rekening houdend met de principes van Universal Design. Experts werden hiervoor samengebracht in een online netwerk en er werden specifieke opleidingen met betrekking tot de verschillende aspecten van toegankelijkheid georganiseerd.

Daarnaast lag de focus in 2017 op sensibiliserings- en communicatieacties zoals bijvoorbeeld de actie 'regenboogvlaggen' (die dit jaar opnieuw meer deelnemende entiteiten kende), de lunchsessies 'Broodjes Divers' van en met collega's met onzichtbare chronische ziektes en handicaps en een postercampagne rond mentoring. De personeelsnetwerken voor personen uit de kansengroepen werden opnieuw georganiseerd. Ik startte ook de nieuwe reeks reflectievoormiddagen

'Onbeperkt aan de slag' op. Naast informeren en sensibiliseren stonden deze sessies vooral in het teken van ontmoeting en netwerking tussen collega's met een handicap of chronische ziekte onderling en met HR-medewerkers, leidinggevend en andere geïnteresseerden. Zo kunnen zij ook beter begrijpen hoe de dagelijkse samenwerking vlot kan verlopen.

Intenties 2018

Ik geef in 2018 verdere uitvoering aan het goedgekeurde Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020.

Om het aantal vrouwen in het top- en middenkader te verhogen, zal ik in 2018 ook inzetten op het gericht aanspreken van vrouwelijke kandidaten voor deze functies. Dit kan bijvoorbeeld door de organisatie van een search naar geschikte vrouwelijke kandidaten voor topfuncties of door het via mail aanschrijven van vrouwelijke kandidaten die reeds in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid en die in aanmerking komen voor een top- of middenkaderfunctie.

Wat betreft de structurele ondersteuning van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte zijn de definitie en het ondersteuningsinstrumentarium gedurende de laatste twee jaar verbeterd. Begin 2018 zal het nieuwe verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens een handicap of chronische ziekte in werking treden. In 2018 vraag ik dan ook aan mijn administratie om volop gebruik te maken van de vernieuwde ondersteuningsmogelijkheden voor deze doelgroep. Entiteiten zullen hiervoor kunnen rekenen op begeleiding op maat door de dienst Diversiteitsbeleid. Ook wat de instroom van deze kansengroep betreft, laat ik mijn administratie een flinke stap vooruit zetten in 2018. Entiteiten moeten dan voorbehouden betrekkingen en GIBO's structureel inzetten in hun aanwervingsbeleid en het streefcijfer voor stagiairs en jobstudenten uit de kansengroepen respecteren.

Verder richt ik mij op een betere ondersteuning van alle entiteiten met de dienst Diversiteitsbeleid als expertisecentrum. De entiteiten kunnen er terecht voor expertise voor een ruime afdekking van het thema, namelijk voor diversiteitsmanagement, rekrutering en selectie van de doelgroepen, antidiscriminatiebeleid, een beleid in het kader van een correcte en niet-stereotyperende beeldvorming van de entiteiten, taalbeleid, toegankelijkheid, beleid inzake thema's en kansengroepen waarvoor wel of geen streefcijfers zijn opgesteld, stagebeleid, beleid inzake mentoring en jobstudenten uit de kansengroepen. Het verspreiden van goede voorbeelden via de Commissie Diversiteit en een online platform blijft hierbij een heel belangrijke hefboom.

Om in de toekomst kwalitatieve medewerkers te vinden is het belangrijk dat de Vlaamse overheid zich ook inzake levensfasebewust personeelsbeleid op de kaart zet als aantrekkelijke werkgever. Ik geef mijn administratie de opdracht om in 2018 een visietekst met acties uit te werken die als basis kan dienen voor de entiteiten om hun levensfasebewust personeelsbeleid op maat te bepalen. Hierbij zal ik inzetten op het ontwikkelen van een visie op instroom, retentie/doorstroom en eindloopbaan van werknemers met aandacht voor alle leeftijdsgroepen binnen de administratie, waardoor de focus dus breder zal komen te liggen dan enkel de ervaren werknemers.

4 Dienstverlening in functie van de maatschappelijke opdrachten

4.1 Beter resultaten met minder maar meer doelgerichte inzet van personeel en middelen

Stand van zaken

Ik heb in najaar 2017 de tussentijdse stand van zaken op 30 juni 2017 van de lopende personeelsbesparing aan de Vlaamse Regering medegedeeld. 3 jaar na de start van deze besparingsronde (op 30/06/2014) zit deze operatie op schema. De doelgroep van entiteiten heeft in totaal reeds 1.474 personeelsleden bespaard of 76% van het totaal te besparen aantal (1.950). In dit kader zorgde ik er ook voor dat entiteiten personeelsleden met een arbeidshandicap of chronische ziekte uit kwetsbare doelgroepen via voorbehouden betrekkingen kunnen aanwerven zonder dat deze meetellen voor de koppenbesparing. Ik liet mijn administratie een toepassing ontwikkelen zodat de entiteiten zelf kunnen nagaan op welke manier ze hun beschikbaar personeelsbudget optimaal kunnen inzetten.

Zoals aangekondigd in mijn beleidsnota Bestuurszaken volg ik de uitvoering van de in het regeerakkoord aangekondigde fusies van de betrokken beleidsdomeinen en entiteiten van nabij op. Tegen het einde van deze regeerperiode zullen er minimaal 24 entiteiten minder zijn bij de Vlaamse overheid (van 98 naar 74 entiteiten) en ook 2 beleidsdomeinen minder (van 13 naar 11 beleidsdomeinen). De behaalde efficiëntiewinsten dragen bij tot de realisatie van de besparingsdoelstelling. Op 1 april 2017 werd het beleidsdomein Omgeving gevormd uit het beleidsdomein LNE en het beleidsdomein RWO. Het departement Omgeving ging van start op dezelfde datum en ontstond uit een fusie van het departement LNE, het departement Ruimte Vlaanderen en het Agentschap Inspectie RWO. Tot slot is sinds 1 januari 2017 De Scheepvaart omgevormd naar de Vlaamse Waterweg. Per 1 januari 2018 kantelt tenslotte Waterwegen en Zeekanaal in in de Vlaamse Waterweg. De stand van zaken van de fusies is raadpleegbaar op: <https://overheid.vlaanderen.be/stand-van-zaken-fusies>.

Binnen een ruimere optimalisatie van de overheidswerking past ook de overdracht van het personeel in het kader van de zesde Staats hervorming. Tot en met 2017 werden al ongeveer 1.900 personeelsleden vanuit de federale overheid overgedragen. De arbeidsvoorwaarden na overdracht zijn reeds bepaald in het Vlaams personeelsstatuut. Mijn administratie startte intussen met de voorbereiding van de komst van ruim 450 personeelsleden van FAMIFED die wellicht rond begin 2019 naar de Vlaamse administratie komen.

Mijn administratie begeleidt ook de overdracht van ongeveer 380 personeelsleden die in het kader van de afslanking van de provincies al vanaf 2018 Vlaams personeelslid worden. De Vlaamse Regering keurde in dit kader op 19 mei 2017 de arbeidsvoorwaarden principieel goed. Na de onderhandelingen met de vakorganisaties in september en het advies van de Raad van State volgt voor het einde van het jaar de definitieve goedkeuring.

Intenties 2018

In 2018 volg ik de vastgelegde personeelsafslanking verder op zodat de administratie de vooropgestelde doelstellingen kan halen. In dit kader rapporteer ik halfjaarlijks de stand van zaken aan de Vlaamse Regering en neem ik nog bijkomende begeleidende maatregelen indien hier nood aan is. De nauwgezette opvolging moet het mogelijk maken om de gewenste efficiëntiewinsten te realiseren en nadelige neveneffecten maximaal te vermijden. Ik zorg er bijvoorbeeld voor dat het Agentschap Overheidspersoneel de toepassing voor de

opvolging van de uitgaven van het personeelsbudget verder op maat van de entiteiten uitwerkt, waardoor ze met goede kennis van zaken beslissingen kunnen nemen die optimalisaties voor de Vlaamse overheid genereren.

Ook in 2018 en 2019 vinden nog een aantal personeelsverschuivingen plaats. Zo zal ik mijn administratie de praktische overdracht van ongeveer 380 personeelsleden vanuit de vijf provincies laten ondersteunen. Voor de komst van personeelsleden vanuit FAMIFED vanaf 2019 zal mijn administratie uitzoeken of bijkomende inschalingsregels nodig zijn om rekening te houden met de verloning bij de Federale overheid.

4.2 Een professionele, eenvoudige en transparante organisatie

Stand van zaken

Ik streef samen met de minister-president naar een flexibel project- en programmamanagement. Ook Audit Vlaanderen meent dat projectmanagement in de Vlaamse overheid onontbeerlijk is voor een moderne bedrijfsvoering en rondde in 2016 daartoe een thema-audit af.

De Vlaamse overheid is echter al langer dan vandaag bezig met de professionalisering van haar projectmanagement. Zo zijn er al heel wat belangrijke initiatieven genomen om op het niveau van de Vlaamse overheid en de entiteiten projectmanagement in te bedden in de dagelijkse werking. De toegenomen vraag naar verdere professionalisering geeft echter aan dat we structurele maatregelen moeten nemen die verder gaan dan de aanbevelingen zoals geformuleerd door Audit Vlaanderen. Dat wordt bevestigd in het witboek 'open en wendbare overheid'.

Een ander aspect van een goede manier van organiseren is het focussen op wendbaarheid. Het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing voerde afgelopen jaar onderzoek naar het concept wendbare overheid. De doelstelling was tweeledig: enerzijds een uitgewerkt kader met evaluatiecriteria en indicatoren op vlak van structuren, processen en cultuur ontwikkelen, om het concept 'wendbaarheid' tastbaar te maken en, anderzijds, Vlaanderen vergelijken met andere regio's of landen. Hiertoe werd er reeds gekeken naar Estland, als koploper op het vlak van ICT innovatie, en Zweden met haar traditioneel betrouwbare overheidswerking. Tot slot zorgen de onderzoekers voor een vergelijking met Nederland.

Intenties 2018

Ik blijf ook in 2018 in samenwerking met de minister-president ijveren voor een professioneel project-, programma- en portfoliomanagement voor de Vlaamse overheid, conform het witboek 'open en wendbare overheid'.

Ik zal hiervoor onder andere aan het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing vragen om onderzoek te voeren naar de meerwaarde van tijdelijke organisatie-overschrijdende projectstructuren als coördinatie-instrument voor complexe beleidsproblemen, zoals voorgesteld in het witboek open en wendbare overheid en de Visienota 2050. Ik vraag mijn administratie om dit onderzoek van nabij op te volgen door eigen informatie aan te leveren en vragen scherp te stellen.

4.3 Neutrale en integere dienstverlening

Stand van zaken

Het borgen van integriteit bij de Vlaamse overheid is een verantwoordelijkheid van alle entiteiten. Om ondersteuning te bieden bij het vertalen van het overkoepelende integriteitsbeleid naar de dagelijkse praktijk van deze entiteiten sloot mijn administratie een raamcontract af. Verschillende entiteiten deden hierop al een beroep. Daarnaast voorziet het raamcontract de mogelijkheid om een professionaliseringstraject uit te bouwen op maat van de diverse integriteitsactoren van de Vlaamse overheid. In 2017 startte het Agentschap Overheidspersoneel met de voorbereidingen van dit traject afgestemd op de lopende HR-talentprocessen.

De Vlaamse overheid doet volop aan integriteitskennisdeling met andere organisaties, zowel in binnen- en buitenland. Zo leverde de Vlaamse overheid een belangrijke bijvoorbeeld een bijdrage voor de vragenlijst van de Verenigde Naties ter controle van de uitvoering van het anticorruptie verdrag dat België afsloot met de VN, waarbij een deel van de vragen gingen over integriteit. Mijn administratie deelt volop kennis met de lokale besturen en organiseerde twee bijeenkomsten van de werkgroep 'integriteit lokale besturen'.

Intenties 2018

Ik zet het vorig jaar gestarte professionaliseringstraject van de integriteitsactoren van de Vlaamse overheid verder. Dit traject moet ervoor zorgen dat entiteiten in staat zijn zich zo te organiseren dat ze integriteitsbeleidsvoorbereiding, -uitvoering en -evaluatie borgen.

Tot slot laat ik de deontologische code van de Vlaamse overheid in 2018 actualiseren met onder meer bijzondere aandacht voor het aanscherpen van de richtlijnen over cumulatie van activiteiten, het werven van en leidinggeven aan familieleden, het vermijden van draaideurconstructies en de verhouding tussen de waarden en deontologische principes van de Vlaamse overheid.

IV BIJLAGE REGELGEVINGSAGENDA

Regelgevingsagenda Beleidsbrief Bestuurszaken 2017-2018

SD1 - Functioneren volgens een holdingstructuur

REGELGEVINGSPROJECTEN

[Decreet betreffende de vervreemding van onroerende domeingoederen](#)

Omschrijving:

Dit decreet zal artikel 22 van het decreet van 20 december 1989 houdende bepalingen tot uitvoering van de begroting van de Vlaamse Gemeenschap vervangen. Dit artikel regelt de wijze waarop de onroerende domeingoederen van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest vervreemd kunnen worden door de (federale) wet van 31 mei 1923 hierop van toepassing te verklaren. Het nieuwe decreet moet een zelfstandig, consistent en duurzaam kader creëren voor deze materie op Vlaams niveau. Het uitgangspunt daarbij is een principiële bevoegdheid van de Vlaamse regering die weliswaar ingebed wordt binnen een kader dat transparantie en parlementaire controle garandeert.

[Onderzoek haalbaarheid vastgoeddecreet](#)

Omschrijving:

We onderzoeken de haalbaarheid om bepaalde principes uit de omzendbrief domeinbeheer van 12 mei 2017 (VR 2017/42) decretaal te verankeren, waardoor het toepassingsgebied van de omzendbrief (= enkel onroerende goederen, in eigendom van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest) kan worden verruimd met de onroerende goederen in eigendom van entiteiten die over eigen rechtspersoonlijkheid beschikken. In de omzendbrief is immers bepaald dat de erin opgenomen bepalingen louter tot aanbeveling strekken ten aanzien van entiteiten met eigen RP voor wat betreft de vervreemding van de onroerende goederen waarvan zij eigenaar zijn, en voor zover deze niet in strijd zijn met de geldende decretale bepalingen (cfr. oprichtingsdecreten).

SD2 - Vlaanderen Radicaal Digitaal

REGELGEVINGSPROJECTEN

[Samenwerkingsakkoord betreffende het gebruik, de aanpassing en de ontwikkeling van het datainformatie- en presentatiemodel, bestemd voor de gestandaardiseerde uitwisseling en visualisatie van informatie over ondergrondse kabels en leidingen](#)

Omschrijving:

Samenwerkingsakkoord betreffende het gebruik, de aanpassing en de ontwikkeling van het datainformatie- en presentatiemodel, bestemd voor de gestandaardiseerde uitwisseling en visualisatie van informatie over ondergrondse kabels en leidingen

Meest recente

status:

- 2017 - Q2

Bij te sturen

Duiding bij status:

Draft samenwerkingsakkoord in het najaar, idem dito voor de studie van de procedurele aanpak.

Actuele

mijlpaal:

Conceptnota

Startdatum	01/01/20
m:	17
Einddatum	31/12/20
m:	17

[Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende aanpassing van de sectorale regelgeving naar aanleiding van de ontbinding van het Agentschap Geografische Informatie Vlaanderen en de oprichting van het agentschap Informatie Vlaanderen en het Eigen Vermogen Informatie Vlaanderen](#)

Omschrijving:

De Vlaamse Regering zal in 2017 een besluit goedkeuren tot aanpassing van alle besluiten ingevolge de ontbinding van het AGIV, waarbij telkens het AGIV wordt vervangen door het AIV, respectievelijk EVIV.

Meest recente

status:

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

De definitieve goedkeuring van het ontwerp van besluit is voorzien tegen eind november 2017. De publicatie in het Belgisch Staatsblad is voorzien tegen eind 2017.

Actuele

mijlpaal:

Definitieve goedkeuring

Startdatum	15/09/20
m:	17
Einddatum	30/11/20
m:	17

[Ontwerp van decreet houdende aanpassing van de decreten aan de verordening \(EU\) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG \(algemene verordening gegevensbescherming\)](#)

Omschrijving:

De AVG is in werking getreden op 24 mei 2016 en moet toegepast worden vanaf 25 mei 2018. Tegen 25 mei 2018 moet de hele Vlaamse regelgeving aan de AVG zijn aangepast.

Meest recente

status:

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

Het project is in voorbereiding. Deze fase zal in oktober 2017 afgerond zijn.

Actuele

mijlpaal:

Voorbereidende fase

Startdatum	01/01/20
m:	17

Einddatum: 20/10/20
m: 17

[Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende aanpassing van de besluiten van de Vlaamse Regering aan de verordening \(EU\) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG \(algemene verordening gegevensbescherming\)](#)

Omschrijving:

De AVG is in werking getreden op 24 mei 2016 en moet toegepast worden vanaf 25 mei 2018. Tegen 25 mei 2018 moet de hele Vlaamse regelgeving aan de AVG zijn aangepast.

Meest recente

status:

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

Het project is in voorbereiding. Deze fase zal begin januari 2018 afgerond zijn.

Actuele

mijlpaal:

[Voorbereidende fase](#)

Startdatum: 01/01/20
m: 17
Einddatum: 01/01/20
m: 18

SD3 - Een modern HR-beleid

REGELGEVINGSPROJECTEN

[2.5.01.2 BVR optimalisatietraject functieclassificatie, geldelijke bepalingen en andere bepalingen](#)

Omschrijving:

De regelgeving is opgemaakt inclusief het doorlopen procedure administratieve en begrotingscontrole.

Indicator:

Timing wordt per aanpassing regelgeving afgesproken.

De timing is grotendeels afhankelijk van besluitvorming waar AgO zelf geen vat op heeft. Wat het aanleveren van input en verwerken van opmerkingen betreft: tijdigheid en volledigheid volgens de afspraken met afwijking tot 20% als matig en meer dan 20% als ernstig.

Meest recente

status:

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

Begrotingsakkoord bekomen op 7/7

Eerste principiële goedkeuring op 14/7

Tussentijds (wat fucla-gedeelte betreft): heractivering begeleidingscommissie functieclassificatie (5/7)

Agendering voor onderhandeling in Sectorcomité XVIII op 11/9

Bespreking fucla-gedeelte in begeleidingscommissie op 18/9 m.o.o. op bereiken

consensusadvies
Vervolg onderhandeling in Sectorcomité van oktober

2.5.01.4 BVR overdracht personeel n.a.v. inkanteling provincies

Omschrijving:

De regelgeving is opgemaakt inclusief het doorlopen procedure administratieve en begrotingscontrole.

Indicator:

Timing wordt per aanpassing regelgeving afgesproken.

De timing is grotendeels afhankelijk van besluitvorming waar AgO zelf geen vat op heeft. Wat het aanleveren van input en verwerken van opmerkingen betreft: tijdigheid en volledigheid volgens de afspraken met afwijking tot 20% als matig en meer dan 20% als ernstig.

Meest recente

status:

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

Op 11 september 2017 is het de bedoeling de onderhandelingen met de vakorganisaties in het sectorcomité XVIII af te sluiten waarna het ontwerpBVR eind september/begin oktober 2017 aan de Vlaamse Regering zal voorgelegd worden voor 2de principiële goedkeuring. Advies van de Raad van State wordt dan ingewacht tegen half november 2017.

2.5.01.5.BVR Overdracht personeel n.a.v. Staathervorming - Famifed (1/1/2019)

Omschrijving:

De regelgeving is opgemaakt inclusief het doorlopen procedure administratieve en begrotingscontrole.

Indicator:

Timing wordt per aanpassing regelgeving afgesproken.

De timing is grotendeels afhankelijk van besluitvorming waar AgO zelf geen vat op heeft. Wat het aanleveren van input en verwerken van opmerkingen betreft: tijdigheid en volledigheid volgens de afspraken met afwijking tot 20% als matig en meer dan 20% als ernstig.

Meest recente

status:

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

Er werd reeds enkele malen overleg gepleegd met Kind en Gezin waar het gros van de personeelsleden van Famifed zal terechtkomen. Kind en Gezin verzamelt momenteel de personeelsgegevens van de betrokken personeelsleden waarna deze aan JKC zullen bezorgd worden voor een eerste detectie van mogelijke problemen.

2.5.01.7 BVR loopbaan- en beloningsbeleid

Omschrijving:

De regelgeving is opgemaakt inclusief het doorlopen procedure administratieve en begrotingscontrole.

Indicator:

Timing wordt per aanpassing regelgeving afgesproken.

De timing is grotendeels afhankelijk van besluitvorming waar AgO zelf geen vat op heeft. Wat het aanleveren van input en verwerken van opmerkingen betreft: tijdigheid en volledigheid volgens de afspraken met afwijking tot 20% als matig en meer dan 20% als ernstig.

Meest recente**status:**

- 2017 - Q2

Nog niet gestart

Duiding bij status:

Nog geen BVR LBB opgestart; nog in conceptuele fase (blauwdruk)

2.5.01.11 MB bijkomende en specifieke opdrachten

Omschrijving:

De regelgeving is opgemaakt inclusief het doorlopen procedure administratieve en begrotingscontrole.

Indicator:

Timing wordt per aanpassing regelgeving afgesproken.

De timing is grotendeels afhankelijk van besluitvorming waar AgO zelf geen vat op heeft. Wat het aanleveren van input en verwerken van opmerkingen betreft: tijdigheid en volledigheid volgens de afspraken met afwijking tot 20% als matig en meer dan 20% als ernstig.

Meest recente**status:**

- 2017 - Q3

Gerealiseerd

d

Duiding bij status:

Het ministerieel besluit werd op 1 juli 2017 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

2.5.01.12 MB Loodsen

Omschrijving:

De regelgeving is opgemaakt inclusief het doorlopen procedure administratieve en begrotingscontrole.

Indicator:

Timing wordt per aanpassing regelgeving afgesproken.

De timing is grotendeels afhankelijk van besluitvorming waar AgO zelf geen vat op heeft. Wat het aanleveren van input en verwerken van opmerkingen betreft: tijdigheid en volledigheid volgens de afspraken met afwijking tot 20% als matig en meer dan 20% als ernstig.

Meest recente**status:**

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

De Raad van State verleende een advies op 24/8/2017. Het MB zal in de loop van september ter ondertekening worden voorgelegd aan de minister, met inwerkingtreding op 1/10/2017 (gelijklopend met het BVR).

2.5.01.13 Omzendbrief vakantietewerkstelling

Omschrijving:

De regelgeving is opgemaakt inclusief het doorlopen procedure administratieve en begrotingscontrole.

Indicator:

Timing wordt per aanpassing regelgeving afgesproken.

De timing is grotendeels afhankelijk van besluitvorming waar AgO zelf geen vat op heeft. Wat het aanleveren van input en verwerken van opmerkingen betreft: tijdigheid en volledigheid volgens de afspraken met afwijking tot 20% als matig en meer dan 20% als ernstig.

Meest recente**status:**

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

Nieuwe ontwerpwijziging in bespreking

2.5.01.15 BVR oprichting GDPB

Omschrijving:

De regelgeving is opgemaakt inclusief het doorlopen procedure administratieve en begrotingscontrole.

Indicator:

Timing wordt per aanpassing regelgeving afgesproken.

De timing is grotendeels afhankelijk van besluitvorming waar AgO zelf geen vat op heeft. Wat het aanleveren van input en verwerken van opmerkingen betreft: tijdigheid en volledigheid volgens de afspraken met afwijking tot 20% als matig en meer dan 20% als ernstig.

Meest recente**status:**

- 2017 - Q3

Gerealiseerd

d

Duiding bij status:

BVR GDPB is gerealiseerd en gepubliceerd in Belgisch Staatsblad

2.5.01.3 BVR topkader (en middenkader)

Omschrijving:

De regelgeving is opgemaakt inclusief het doorlopen procedure administratieve en begrotingscontrole.

Indicator:

Timing wordt per aanpassing regelgeving afgesproken.

De timing is grotendeels afhankelijk van besluitvorming waar AgO zelf geen vat op heeft. Wat het aanleveren van input en verwerken van opmerkingen betreft: tijdigheid en volledigheid volgens de afspraken met afwijking tot 20% als matig en meer dan 20% als ernstig.

Meest recente**status:**

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

7/7/2017 : princ.goedk. VR

11/9/2017: onderhandelingen in Sectorcomité XVIII

2.5.01.6 BVR arbeidsvoorwaarden van sommige personeelsleden van het agentschap MDK (BVR Loodsen)

Omschrijving:

De regelgeving is opgemaakt inclusief het doorlopen procedure administratieve en begrotingscontrole.

Indicator:

Timing wordt per aanpassing regelgeving afgesproken.

De timing is grotendeels afhankelijk van besluitvorming waar AgO zelf geen vat op heeft. Wat het aanleveren van input en verwerken van opmerkingen betreft: tijdigheid en volledigheid volgens de afspraken met afwijking tot 20% als matig en meer dan 20% als ernstig.

Meest recente**status:**

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

De Raad van State verleende een advies op 31/8/2017. BVR zal in september 2017 door VR definitief worden goedgekeurd, zodat het BVR in werking treedt op 1/10/2017 (behoudens de afwijkende data voor bepaalde artikelen).

3.1.01 We hervormen de ziekteverlofregeling

Omschrijving:

INDICATOR: De regelgeving (BVR-VPS) en (technische) implementatie naar systemen en uitvoering (HRTD-DCPA) zijn gerealiseerd.

Hervorming ziekteverlofregeling voor streefdatum (tegen 1 januari 2018).

Meest recente**status:**

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

Nota in conceptuele fase op niveau DVO

2.5.01.19 omzendbrief EVC (wijziging n.a.v. SA)

Omschrijving:

Opmaak omzendbrief EVC - wijziging n.a.v. SA

Meest recente**status:**

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

werd aangepast - onderhandeling op Sectorcomité oktober 2017

2.5.01.10 VPS wijziging w.b. dienstreizen e.a. bepalingen

Omschrijving:

BVR tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft dienstreizen en andere bepalingen

Meest recente**status:**

- 2017 - Q3

Gerealiseerd

d

Duiding bij status:

definitief goedgekeurd op 27/1/2017

2.5.01.8 BVR Algemeen en specifiek personeelsbeleid in DVO en in VOI

Omschrijving:

Algemene en specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en in de Vlaamse openbare instellingen

De regelgeving is opgemaakt inclusief het doorlopen procedure administratieve en begrotingscontrole.

Indicator:

Timing wordt per aanpassing regelgeving afgesproken.

De timing is grotendeels afhankelijk van besluitvorming waar AgO zelf geen vat op heeft. Wat het aanleveren van input en verwerken van opmerkingen betreft: tijdigheid en volledigheid volgens de afspraken met afwijking tot 20% als matig en meer dan 20% als ernstig.

Meest recente

status:

- 2017 - Q3

Gerealiseerd

d

Duiding bij status:

IF gaf advies op 18/8/2017. Definitieve goedkeuring VR op 8/9/2017.

3.2.01.1 decreet betreffende de uitzendarbeid binnen de Vlaamse overheid en de lokale besturen

Omschrijving:

decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen

Meest recente

status:

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

18/5: adviesaanvraag aan de RVS . RVS vroeg en kreeg uitstel tot 3/7/2017. RVS bracht advies uit op 3/7/2017 . Decreet + memorie + NVR werden aangepast aan opm. RVS .

Finale versie werd op 7/9/2017 bezorgd aan kab. BZ moo agendering op de VR vr derde PG .

In oktober : onderhandelingen in Sectorcomité XVIII en in Comité C 1.

wijziging BVR diversiteitsbeleid | wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie

Omschrijving:

wijzigingen nader te bepalen in overleg met de Dienst Diversiteitsbeleid

Meest recente

status:

- 2016 - Q3

Gerealiseerd

d

Duiding bij status:

wijzigingsbesluit goedgekeurd door VR

2.3.02 Het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid wordt gewijzigd in kader van Bestuursdecreet

Omschrijving:

Het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid wordt gewijzigd (loslaten onderscheid tussen beleidsvoorbereiding en –uitvoering, holdingmodel, jaarlijkse/meerjarige ondernemingsplannen)

Meest recente**status:**

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

De eerste principiële goedkeuring van het bestuursdecreet is voorzien in december 2017. Conform de beleidsbrieven Algemeen Regeringsbeleid en BZ werd gewerkt aan bestuurlijke vernieuwingen via het opstellen van een groenboek bestuur. De Vlaamse Regering heeft op 7 juli 2017 een volgende stap genomen richting naar een meer open en wendbare overheid met enkele belangrijke engagementen die in het witboek open en wendbare overheid zijn opgenomen. In het witboek is de link met het bestuursdecreet gemaakt. Eind oktober zal een implementatieplan voor de korte termijn opgemaakt zijn.

2.5.01.9.1 besluit PG's en AC's Ipbo e.a. bepalingen**Omschrijving:**

BVR tot wijziging BVR van 5/03/04 tot vaststelling van het statuut van de AC's en de adj-AC's en het BVR van 5/03/04 tot vaststelling van het statuut van de PG's en de adjunct van de gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant wat betreft de loopbaanonderbreking en andere bepalingen

Meest recente**status:**

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

nieuwe inventaris in opmaak

2.5.01.1 BVR rationalisering verlofregeling**Omschrijving:**

Invoeren van een gerationaliseerd verlofsysteem

Meest recente**status:**

- 2017 - Q3

Op schema

Duiding bij status:

Akkoord met de vakbonden op 11.9. Besluit zit op schema om in november te worden goedgekeurd door de VR

Actuele**mijlpaal:****Mijlpaal 8 - Tweede principiële goedkeuring VR**

Startdatum:	01/09/20
m:	17
Einddatum:	30/09/20
m:	17

Mijlpaal 9 - advies Raad van State

Startdatum:	01/09/20
m:	17
Einddatum:	30/11/20
m:	17

V BIJLAGE BEGROTING

Voor de doelstelling "Naar een duurzame en efficiënte facilitaire dienstverlening" wordt in 2018 162.890 keuro vastleggingskrediet en 177.761 keuro vereffeningkrediet ingeschreven. Daarnaast worden er ook voor 14.583 keuro vereffeningen op variabel uitgavenkrediet voorzien.

Dit krediet is zowel bestemd voor projecten als voor recurrente werking.

De bestemming van deze kredieten is als volgt:

Thema	Vastleggingskrediet	Vereffeningkrediet	Variabel krediet
FACILITIES - CATERING EN SCHOONMAAK	€ 12 725 000	€ 12 725 000	€
FACILITIES - UITBATING GEBOUWEN, ONDERHOUD GEBOUWEN EN LOGISTIEK	€ 22 917 000	€ 22 917 000	€ 2 376 000
VASTGOED - VASTGOEDBEHEER	€ 91 323 000	€ 91 323 000	€ 250 000
VASTGOED - BOUWPROJECTEN	€ 10 622 000	€ 25 493 000	€ 11 957 000
ICT - GEMEENSCHAPPELIJKE ICT-DIENSTEN	€ 24 603 000	€ 24 603 000	€
OVERHEIDSOPDRACHTEN - AANKOOPCENTRALE EN OVERHEIDSOPDRACHTEN	€ 700 000	€ 700 000	€ -
Totaal	€ 162 890 000	€ 177 761 000	€ 14 583 000

De belangrijkste wijzigingen t.o.v. de kredieten 2017 (na begrotingsaanpassing) zijn:

- De uitgaven voor bouwprojecten op begrotingsartikel PH0-1PKC2QA-WT dalen met 14.858 keuro VAK en met 5.689 keuro VEK. Deze daling betreft diverse aanpassingen aan het benodigde krediet in plus en in min, voornamelijk voor de bouwprojecten Herman Teirlinckgebouw, renovatie Hendrik Consciencegebouw, depot Vilvoorde en Waterbouwkundig Labo.
- De uitgaven voor bouwprojecten op begrotingsartikel PH0-1PKC4QA-WT stijgen met 2.032 keuro VRK.. Het gaat enerzijds om een daling van de vereffeningen met 1.370 keuro voor bouwprojecten die gefinancierd worden met middelen die afkomstig zijn uit het Vlaams Klimaatfonds, anderzijds om een stijging van de vereffeningen met 3.402 keuro voor andere bouwprojecten.
- De uitgaven voor vastgoedbeheer op begrotingsartikel PH0-1PKC2QB-WT stijgen met 1.158 keuro VAK en VEK. Deze stijging is de optelsom van diverse aanpassingen aan het benodigde krediet in plus en in min, waarbij de daling van de huurkost van het Boudewijngebouw en het Phoenixgebouw en de toename van de huurkost van het Hendrik Consciencegebouw en het Herman Teirlinckgebouw de belangrijkste zijn.

- Het vereffeningskrediet voor uitbating gebouwen, onderhoud gebouwen en logistiek op begrotingsartikel PH0-1PKC2PA-WT daalt met 1.086 keuro.
- De uitgaven voor uitbating gebouwen, onderhoud gebouwen en logistiek op begrotingsartikel PH0-1PKC4PA-WT stijgen met 931 keuro VRK. Deze toename betreft diverse aanpassingen in plus en in min, waarbij vooral te vermelden is dat het VRK verhoogd wordt met 1.206 keuro voor de bijdrage van de Vlaamse overheid aan investeringswerken aan het PAC Limburg.
- De uitgaven voor schoonmaak en catering op begrotingsartikel PHC-3PKC2PB-WT (DAB catering en schoonmaak) nemen toe met 2.630 keuro VAK en VEK. Hier tegenover staat een toename van de eigen ontvangsten m.b.t. catering en schoonmaak op begrotingsartikel PHC-2PKCAPB-OW met 2.424 keuro.
- De uitgaven voor gemeenschappelijke ICT-diensten op begrotingsartikel PHE-3PKC2RA-WT (DAB ICT) dalen met 3.726 keuro VAK en 3.086 keuro VEK. De belangrijkste redenen zijn een verlaging van het krediet met 2.000 keuro nadat het krediet in 2017 eenmalig verhoogd werd met hetzelfde bedrag voor het project datacenterconsolidatie en een daling van de eigen ontvangsten van de DAB ICT.

Voor de uitvoering van het beleid zal het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) zich in 2018 richten op de realisatie van volgende doelstellingen: "We realiseren efficiënte gemeenschappelijke dienstencentra die ervoor zorgen dat de Vlaamse overheid zich kan focussen op haar kerntaken", "We geven de holding Vlaamse overheid en het leiderschap binnen die holding mee vorm, met de blik gericht op de maatschappij", "We ontwikkelen, realiseren, monitoren en evalueren het HR-beleid van de Vlaamse overheid", en "We bouwen aan een diverse Vlaamse overheid".

Om deze doelstellingen te realiseren beschikt AgO in 2018 over 59 184 000 euro aan beleidskredieten. Deze kredieten zijn zowel bestemd voor projecten als voor recurrente werking.

De bestemming van deze kredieten is als volgt:

Thema	Vastleggingskrediet	Vereffeningskrediet
HR-beleidsinitiatieven	€ 849 000	€ 849 000
Stage- en werkervaringsplaatsen kansengroepen	€ 451 000	€ 451 000
Werkingskosten diversiteit	€ 766 000	€ 766 000
Sociale Dienstverlening	€ 2 084 000	€ 2 084 000
Pensioenbijdragen	€ 21 201 000	€ 21 201 000
Overheidspersoneel (DAB)	€ 11 833 000	€ 8 964 000
Provisie Bestuurszaken	€ 22 000 000	€ 22 000 000
Totaal	€ 59 184 000	€ 56 315 000

De belangrijkste wijzigingen t.o.v. de kredieten 2017 (na begrotingsaanpassing) zijn:

- Het totale budget (begrotingsartikel PG0-1PKC2TA-WT) dat AgO in 2018 zal besteden aan de uitvoering van het P&O-beleid blijft hetzelfde, maar wordt

- gekenmerkt door interne accentverschuivingen. Zo wordt in 2018 extra ingezet op de personeelspeiling, de uitwerking van het beleidskader en de uitwerking van de strategie in-, uit- en doorstroom en op re-integratie.
- Ook het totale budget voor "diversiteit" (stage en werkervaringsplaatsen kansengroepen en werkingskosten diversiteit, respectievelijk begrotingsartikel PG0-1PKC2TB-LO en begrotingsartikel PG0-1PKC2TB-WT) blijft hetzelfde maar wordt eveneens gekenmerkt door interne bijstellingen. Zo zal er in 2018 extra ingezet worden op het verhogen van de instroom en tewerkstelling van de stage- en werkervaringsplaatsen alsook op een verhoging van het aantal jobstudenten, stagiairs en de tijdelijke tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Budgettaire uitgedrukt stemt deze verhoging overeen met een bedrag van 151 k euro.
 - De kredieten die aan Sociale Dienstverlening (begrotingsartikel PG0-1PKC2TC-WT) worden toebedeeld, kennen een lichte stijging (16 k euro) door de overkomst van een aantal personeelsleden vanuit de provincies.
 - Om dezelfde reden (afslanking provincies) maar met een veel sterkere budgettaire impact stijgen de kredieten op het begrotingsartikel (PG0-1PKC2TD-LO) m.b.t. de pensioenbijdragen met 3.738 k euro.
 - De uitgaven, voor allerlei gemeenschappelijke initiatieven met het oog op het realiseren van efficiënte gemeenschappelijke dienstencentra, op begrotingsartikel (PGH-3PKC2TA-WT) kennen een stijging met 3.238 k euro. Deze stijging kadert vooral in het verder uitrollen van het programma Personeelpunt. Hier tegenover staat ook een toename van de eigen ontvangsten op begrotingsartikel PGH-2PKCATA-OW met 813 k euro, eveneens vooral ingevolge de implementatie van een nieuw financieringsmodel voor het programma Personeelpunt.
 - Om voor de contractuele personeelsleden van de Diensten van de Vlaamse overheid een 2de pensioenpijler te kunnen uitbouwen, werd in de begroting 2018 een provisie bij het Agentschap Overheidspersoneel ingeschreven ten bedrage van 22 miljoen euro. Deze bestaat in hoofdzaak uit ongeveer 21 mio euro beginkapitaal voor de opstart van een pensioenfonds. Het beginkapitaal laat toe om twee stortingen te doen in een OFP voor de jaren 2018 en 2019. Het resterende bedrag is bestemd voor de opstartkosten van een OFP.

Voor het Agentschap Informatie Vlaanderen kunnen de verschillende operationele doelstellingen uit de beleidsbrief niet los van elkaar gelezen worden, aangezien de grote projecten als MAGDA², Burgerloket en Webuniversum een doelstellingsoverschrijdende impact hebben. De VAK-kredieten op de begrotingsartikelen van het Agentschap Informatie Vlaanderen en het Eigen Vermogen Informatie Vlaanderen (PC0-1PJC2NA-WT, PC0-1PJC2NB-WT, PCE-1PAC2ZZ-WT en PCE-1PJC2NA-WT) geven invulling aan de verschillende operationele doelstellingen en kunnen dus niet teruggebracht worden tot één operationele doelstelling. Op het begrotingsartikel PC0-1PJC2NA-WT is 8 miljoen euro extra ingeschreven om de werking en de ontwikkeling van het Burgerloket, MAGDA² en het Contactcenter verder te versterken.

Voor de operationele doelstelling 'een bindend en overkoepeld Vlaams informatie en ICT-beleid' wordt een VAK-krediet voorzien van 825 keuro. De grootste wijziging ten opzichte van de begroting 2017 situeert zich in het wegvallen van het hefboombudget van 10.000 keuro (PC0-1PJC2NB-WT).

'Een sterk Agentschap Informatie Vlaanderen voor een grote digitale sprong' heeft geen noemenswaardige wijzigingen in het VAK-budget (184 keuro) ten opzichte van de begrotingsaanpassing 2017.

Voor de financiering van de operationele doelstelling '*één virtueel loket voor digitale transacties met de Vlaamse overheid*' is bij de begrotingsopmaak een krediet voorzien van 12.417 keuro. Voor het project 'Burgerloket' (PC0-1PJC2NA-WT) zijn de benodigde kredieten voorzien om het beheer en de exploitatiekosten te financieren. In 2018 wordt ingezet op het aansluiten van gegevens van partners en het ontsluiten van het Burgerloket op websites en loketten van partners. Ook is voor het beheer en exploitatie, als de verdere doorontwikkeling van het Webuniversum het vereiste krediet voorzien. Het gebruik van het contactcenter 1700 als de webplatformen onder Vlaanderen.be stijgt versneld wegens de verdere digitalisering van de overheidsdienstverlening. Ook de verdere doorontwikkeling van de webplatformen, het opzetten van een nieuw webplatform voor de Vlaamse overheid als het opzetten van een nieuwe CRM-applicatie worden binnen deze operationele doelstelling gefinancierd.

Voor wat de operationele *doelstelling 'een overkoepelend en interbestuurlijke aanpak rond gegevensbeheer'* betreft, is een VAK-krediet uitgetrokken van 12.173 keuro. De bijstelling in plus ten opzichte van de begrotingsaanpassing 2017 (PC0-1PJC2NA-WT) betreft de hogere uitgaven voor het beheer en exploitatie van het MAGDA-platform wegens de exponentiële groei in het gebruik, de doorontwikkeling van nieuwe informatiestromen en het aantal aansluitingen. Eveneens is een innovatiebudget toegekend om de verdere digitalisering van lokale besturen te ondersteunen en te bespoedigen, zodoende gebruiksvriendelijke oplossingen te bieden t.b.v veilige gegevensuitwisseling tussen het netwerk van de Vlaamse overheid en de lokale besturen.

De operationele doelstelling '*volledige openheid en transparantie als logisch gevolg van een sterk informatiemanagement*' heeft geen noemenswaardige bijstelling in het vastleggingsbudget (2.633 keuro) ten opzichte van de begrotingsaanpassing 2017.

VI BIJLAGE OPVOLGING ARRESTEN GRONDWETTELIJK HOF EN HOF VAN JUSTITIE

Er zijn geen arresten.

VII BIJLAGE OPVOLGINGSRESOLUTIES EN MOTIES VLAAMS PARLEMENT

Er zijn geen moties of arresten.

VIII BIJLAGE OPVOLGING AANBEVELINGEN REKENHOF

Begrotingsuitvoering, rekeningenboek over 2013

36 (2014-2015) Nr. 1

De entiteiten in het beleidsdomein moeten de openstaande vorderingen meer gestructureerd beheren en actiever opvolgen.

Er zijn reeds een aantal stappen gezet om de opvolging van de openstaande vorderingen te verbeteren.

Zo zijn er gesprekken lopende tussen Het Facilitair Bedrijf en de Centrale Invorderingscel, die zullen leiden tot een samenwerkingsovereenkomst zodat we in de toekomst de externe vorderingen die onbetaald blijven kunnen overmaken aan de Centrale Invorderingscel voor verdere behandeling.

In het najaar van 2017 zal er een stafmedewerker boekhouding in dienst treden bij Het Facilitair Bedrijf. Deze zal ondermeer een draaiboek uitwerken voor het opvolgen van onbetaalde externe vorderingen binnen Het Facilitair Bedrijf. Dit stond al eerder op de planning (stond bijvoorbeeld als beheersdoelstelling in het ondernemingsplan 2017), maar ten gevolge van personeelsproblemen werd dit uitgesteld.

Het Agentschap Overheidspersoneel heeft onder andere door de invoering van een budgetplanner dit jaar een aantal stappen gezet om de openstaande vorderingen actiever en meer gestructureerd op te volgen. Eveneens herbekijkt het agentschap op dit moment een aantal financiële processen met het oog op een (verdere) stroomlijning van deze processen en met als doel meer tijd en ruimte te kunnen investeren in de rapporteringsfunctie. Hierdoor zal het agentschap de ontvangsten ook sneller en beter kunnen monitoren. In tegenstelling tot Het Facilitair Bedrijf heeft het Agentschap Overheidspersoneel evenwel niet de bedoeling om een overeenkomst te sluiten met de Centrale Invorderingscel (CIC) omdat voor het Agentschap Overheidspersoneel de kostprijs niet opweegt tegenover de baten. De entiteit verkiest op een andere manier met zijn slechte betalende om te gaan. Voor het boeken van de dubieuze vorderingen loopt de situatie dan weer volledig gelijk met die van Het Facilitair Bedrijf.

Begrotingsuitvoering, rekeningenboek over 2013

36 (2014-2015) Nr. 1

Het Rekenhof herhaalt de vorig jaar gestelde aanbeveling om de inrichtingswerken huurder voor het VAC Brugge en Leuven boekhoudkundig correct te verwerken.

Sinds 2015 worden de inrichtingswerken huurder voor het VAC Leuven correct verwerkt. De kapitaalsaflossing wordt sindsdien aangerekend op een apart begrotingsartikel aangerekend met een geaggregeerd ESR LE.

Voor VAC Brugge werd ervoor gekozen om geen aanpassing te doen, aangezien de aflossingstermijn reeds afloopt in 2020.

Beheer van huuruitgaven door het agentschap Facilitair Bedrijf, rekeningenboek over 2014

36 (2015-2016) Nr. 1

Het AFB moet dringend maatregelen treffen om zijn dossierbeheer te optimaliseren: het moet de elektronische dossiers structureren en vervolledigen, huurcontracten uniformiseren en verbeteren, de contractnaleving controleren, een nauwgezet kasbeheer voeren, preciezer betalen en huuruitgaven boekhoudkundig correct aanrekenen.

De synchronisatie van het papieren en digitaal archief is door de verhuis naar het Herman Teirlinckgebouw en de migratie naar Sharepoint verder gezet. Nieuwe afspraken m.b.t. archivering van documenten werden in dit verband gemaakt.

De begrotingsopmaak en -controle van het huurbudget worden volgens het principe van zero-based budgetting opgemaakt. Het proces is aangevuld met standaard sjablonen om de foutenmarge en werklust verder te beperken.

De tijdigheid wordt van nabij opgevolgd door maandelijkse rapportering. Uit de rapportering volgt analyse van de laattijdige betalingen met bijhorende correctieve maatregelen.

Personeelsbesparingen bij de Vlaamse overheid

37 (2016-2017) Nr. 1

Op dit rapport werd gerepliceerd door de minister in het Vlaams Parlement en werd eveneens een bespreking gehouden in de commissie Bestuurszaken. Informatie over deze repliek en de bespreking zijn terug te vinden via volgende linken:

<https://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2016-2017/g37-1.pdf> (zie achteraan in het document)

<https://www.vlaamsparlement.be/commissies/commissievergaderingen/1091373/verslag/1091830>

Op dit moment kan volgende bijkomende informatie toegevoegd worden:

Bij punt 5: Met deze aanbevelingen houdt mijn administratie rekening bij de ontwikkeling van een geactualiseerde visie op personeelsplanning (zie vooruitblik in hoofdstuk 3.4)

Bij punt 6: Al sinds 2016 merkt mijn administratie een toenemende vraag vanuit de entiteiten om personeelsleden van wie de functie wordt opgeheven te begeleiden naar een andere functie binnen de Vlaamse overheid.

Naast de aanmelding van individuele personeelsleden in het kader van herplaatsing, zien ze vooral een toenemende vraag vanuit de entiteiten om specifieke groepen van personeelsleden waarvoor de functie verdwijnt, te begeleiden naar een optimaal inzetten van mensen binnen de eigen entiteit of binnen een andere entiteit van de VO.

Het Dienstencentrum Talent neemt deze begeleidingstrajecten op en laat zich hierbij ondersteunen door beroep te doen op gespecialiseerde externe partners.

Het Dienstencentrum Talent bouwt de komende jaren haar dienstverlening rond het gericht inzetten en heroriënteren van het reeds aanwezige talent binnen de Vlaamse overheid binnen de strategie van het agentschap verder uit, zodat het hier de rol als centrale dienstverlener maximaal kan spelen en entiteiten verder hun weg naar dit aanbod vinden.

Fusies in de Vlaamse overheid

37-D (2016-2017) Nr. 1

Op dit rapport is gerepliceerd in het Vlaams parlement. De documenten zijn terug te vinden via de volgende link: <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1261686>