



Vlaams
Parlement

ingediend op **13-S** (2020-2021) – Nr. 1
28 oktober 2020 (2020-2021)

Beleids- en begrotingstoelichting

Hr-beleid en Audit Vlaamse Overheid
Begrotingsjaar 2021

BELEIDS- EN BEGROTINGSTOELICHTING

BEGROTINGSOPMAAK 2021

HR, AUDIT VLAAMSE OVERHEID

I. INHOUDSTAFEL

I.	INHOUDSTAFEL	2
II.	INLEIDING DOOR DE MINISTER	2
III.	SAMENVATTING	4
IV.	BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID	5
	1. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT HR	5
	1.1. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN	5
	1.2. BUDGETTAIR KADER	15
	2. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT AUDIT VLAAMSE OVERHEID	28
	2.1. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN	29
	2.2. BUDGETTAIR KADER	32
V.	APPARAATSKREDIETEN	32
VI.	LIJST MET AFKORTINGEN	46

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

2020 is het jaar waarin het coronavirus de samenleving op haar kop zette. Ook op de werking van de Vlaamse overheid had de crisis een grote impact. De Vlaamse overheid toonde zich de voorbije maanden wendbaar en veerkrachtig en bleef haar dienstverlening zowel naar de burgers als binnen de organisatie maximaal garanderen. De personeelsleden van de Vlaamse overheid deden dit grotendeels van thuis uit. Digitalisering en (samen)werken op afstand zijn de voorbije maanden in een sterk versneld tempo meer dan ooit belangrijk en onmisbaar geworden. Mensen betrokken en gemotiveerd houden was voor veel organisaties en leidinggevenden een uitdaging.

In het relanceplan wordt sterk ingezet op digitalisering, ook van de Vlaamse overheid. Hiervoor zijn specifieke competenties nodig. Met het actieplan 'Iedereen digitaal' wensen we de kennis van de personeelsleden van de Vlaamse overheid in kaart te brengen en waar nodig opleidingen te voorzien.

“Never waste a good crisis”. Dat zei Winston Churchill. En dat deed ook de Vlaamse overheid niet. Van thuis uit werken was al goed ingeburgerd bij de organisatie, de coronacrisis heeft aangetoond dat dat niet ten koste gaat van goede dienstverlening leveren. Wie activity based werkt, is vaak efficiënter en beter gefocust. We spenderen minder tijd aan verplaatsingen van en naar het werk wat o.m. minder mobiliteits- en fileproblemen als gevolg heeft. De Vlaamse overheid kan wegens dit anders werken op termijn het volume kantoorruimte herbekijken. Thuiswerken zal ook na de coronacrisis een prominente plaats blijven innemen als werkplek van onze personeelsleden. De aard van de werkactiviteit zal in de toekomst bepalend zijn voor de werklocatie. Met corona heeft thuiswerk aan kracht gewonnen. Ik zal in 2021 de huidige visie op Het Nieuwe Werken evalueren en waar nodig bijsturen. Zo kunnen we als Vlaamse overheid evolueren naar een organisatie waar de prestaties centraal staan en niet de fysieke aanwezigheid op de werkvloer. Cruciaal bij de bijsturing van Het Nieuwe Werken is het geïntegreerd benaderen van de fysieke, digitale en mentale werkomgeving. Een gedegen cultuuromslag kan niet gerealiseerd worden zonder ondersteunende maatregelen op vlak van de fysieke en digitale werkplek. Er moet ook voldoende aandacht gaan naar het HR-beleid (cultuur, leiderschap en welzijn).

In 2021 wens ik ook verhoogd in te zetten op de digitalisering van de dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel (AgO). De Vlaamse Regering verleende op 5 juni 2020 al haar goedkeuring aan de toekenning van een aanvullend investeringsbudget aan AgO zodat kan worden ingezet op een aantal innovaties en nieuwe werkinstrumenten. In 2020 maak ik werk van een digitale roadmap voor het agentschap die aangeeft op welke digitaliseringsinitiatieven AgO de huidige regeerperiode verder wil inzetten om fundamentele verbeteringen en efficiëntiewinsten aan de dienstverleningen aan te brengen.

Daarnaast maak ik, in uitvoering van het regeerakkoord, ook volop werk van een conceptnota die de huidige versnippering van ondersteunende taken op vlak van HR verder aanpakt en deze samenbrengt bij AgO als gespecialiseerd dienstencentrum. Ik formuleer hiermee voorstellen op vlak van onder meer rekrutering en selectie, arbeidsplaatsbeheer en leren en ontwikkelen. De conceptnota werd op 17 september al voor advies voorgelegd aan het Voorzitterscollege zal nog dit jaar ter goedkeuring voorgelegd worden aan de Vlaamse Regering.

Ten slotte vestig ik er nog de aandacht op dat de begroting van AgO voor 2021 ook rekening houdt met enkele diensten die op 1 september 2020 werden overgeheveld van het Departement Kanselarij en Bestuur naar AgO. De Gemeenschappelijke dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB), de dienst van de gouverneurs, het administratief beheer van de kabinetten, het crisisbeheer, het business continuity management en het risicomanagement maken voortaan dan ook deel uit van AgO.

In 2020 moesten ook Audit Vlaanderen en de entiteiten waarbij audits uitgevoerd werden, zich aanpassen aan het werken op afstand wanneer de coronomstandigheden hen daartoe noopten. Dat heeft voor verschuivingen gezorgd in de planning van een aantal audits, maar de meerderheid audits heeft kunnen plaatsvinden zoals gepland. In een aantal gevallen heeft dat wel voor wat

vertraging gezorgd, een aantal andere geplande audits werden uitgesteld omdat ze door de corona-crisis al sterk bevroegde sectoren betroffen. Toch kan de algehele conclusie zijn dat zowel Audit Vlaanderen als de entiteiten waarbij audits lopende waren of gepland waren, zich flexibel hebben kunnen aanpassen aan de veranderende context. De beweging naar het maximaal digitaal werken van de voorbije jaren, waarbij Audit Vlaanderen maximaal afstapte van papieren dossiers, maakte die snelle omschakeling mee mogelijk.

De planning voor 2021 blijft verder inzetten op het versterken van het risicomanagement en de organisatiebeheersing van de entiteiten. Het sensibiliserende en ondersteunende aspect hierbij zal samen met AgO uitgewerkt worden. In het kader van het relanceplan zal Audit Vlaanderen ook nagaan hoe efficiëntie en deregulering als topics meer centraal kunnen staan in de diverse audits. Daarnaast wordt er ook werk gemaakt van het verder integreren van de interbestuurlijke aspecten in de risicoanalyses en de auditbenadering.

III. SAMENVATTING

TOTAAL – HR-BELEID EN AUDIT VLAAMSE OVERHEID, excl. apparaatsuitgaven en programma B

	(duizend euro)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2020	0	0	0	49.594	49.714
Bijstelling BO 2021	0	0	0	4.511	4.391
BO 2021	0	0	0	54.105	54.105

PROGRAMMA SK – INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

	(duizend euro)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2020	0	0	0	49.594	49.714
Bijstelling BO 2021	0	0	0	4.511	4.391
BO 2021	0	0	0	54.105	54.105

Bij het overzicht van deze totalen werd enkel rekening gehouden met de inhoudelijke structuurelementen van het programma SK die onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister bevoegd voor Bestuurszaken vallen.

IV. BELEIDSVELD INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

1. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT HR

Binnen dit inhoudelijk structuurelement worden alle kredieten ondergebracht om te komen tot een performantere HR-dienstverlening zodat de klanten en de klantentiteiten zich volledig kunnen richten op hun kerntaken.

Dit omvat de middelen die ingezet worden voor het formuleren van visie en beleidsvoorstellen met betrekking tot HR voor de Vlaamse overheid, het stimuleren en ondersteunen van een HR-beleid, het evalueren van een HR-beleid, het ondersteunen en adviseren van de Vlaamse overheid bij het realiseren van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid, het inschakelen van HR-businesspartners binnen het HR-model in entiteiten en bij organisatiebrede programma's.

Daarnaast bevat dit inhoudelijk structuurelement ook de bundeling van de middelen die worden ingezet voor een proactief en modulair wervingsbeleid (rekrutering en selectie), duurzame inzetbaarheid, welzijn en flexibele tewerkstellingsmogelijkheden. In het kader van een geïntegreerd welzijnsbeleid wordt nauw ingezet op samenwerking en kennisdeling tussen verschillende welzijnsactoren.

Verder omvat dit inhoudelijk structuurelement ook het applicatiebeheer Vlimpers, de pensioenbijdragen, de toelage aan DAB Overheidspersoneel, de subsidie voor vzw Sociale Dienst en de subsidie voor het Organisme voor de Financiering van de Pensioenen (2de pensioenpijler).

1.1. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

SD 1. De juiste persoon op de juiste plaats

OD 1.1. Strategische meerjaren- en VO-brede personeelsplanning

In 2020 maakte AgO een oefening rond een overkoepelende personeelsbehoefteplanning. Hierbij werd vertrokken vanuit een aantal doelstellingen en gezocht naar draagvlak bij de entiteiten (zoals "we werven toekomstige vervangingsbehoeften proactief aan en hebben zicht op ons ecosysteem"). Verder werd ook een implementatieplan opgemaakt om tot een overkoepelende personeelsbehoefteplanning te komen voor de Vlaamse overheid. In 2021 wens ik verder uitvoering te geven aan het implementatieplan door samen met de entiteiten van de Vlaamse overheid een aantal gerichte acties uit te voeren. Daarnaast zal mijn administratie de entiteiten ondersteunen in de opmaak van de entiteitseigen personeelsplannen door een gestandaardiseerd model-personeelsplan aan te bieden.

OD 1.2. Ontwikkeling van een kader hoe om te gaan met het naast elkaar bestaan van statutaire en contractuele tewerkstelling, aangevuld met bv. consultants, freelancers, uitzendkrachten, ...

In 2021 zal mijn administratie een inventaris opstellen waarbij de belangrijkste leemten in kaart worden gebracht om een kader voor hybride arbeidsrelaties en diverse tewerkstellingvormen uit te werken, zowel op vlak van beleid als dienstverlening. Dit zal toelaten om later in deze regeerperiode een kader uit te werken voor entiteiten om oordeelkundig om te kunnen gaan met deze diverse arbeidsrelaties en tewerkstellingsvormen.

OD 1.3. Employer branding

Ik onderzoek verder hoe we de Vlaamse overheid ten volle kunnen positioneren als een sterke, onderscheidende en unieke werkgever. Op basis van de inzichten over het imago en de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever, sterke cases en verhalen van medewerkers, bepalen we de employer value proposition van de Vlaamse overheid en zet ik een toekomstgerichte meerjaren employer brandingstrategie op. Die laten we vervolgens leven, intern en extern. Mijn administratie herbekijkt onze bestaande communicatiedragers (zoals bijvoorbeeld www.werkenvoervlaanderen.be en LinkedIn) en richt een nieuwe campagne in voor personeelsleden en het brede publiek.

OD 1.4. Ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid

In 2021 werk ik samen met AgO verder aan de ontwikkeling van een modern in- en doorstroombeleid. Mijn administratie zorgt voor de ontwikkeling en uitrol van een VO-brede talentpool waarmee openstaande vacatures en behoeftes snel ingevuld kunnen worden via interne mobiliteit. Aan de hand van een modulaire selectieprocedure werkt mijn administratie een drempel voor interne mobiliteit weg. Hiermee passen we voor interne medewerkers maximaal het principe toe van niet nodeloos hertesten. Verder zet ik in op het in eigen handen nemen van de loopbaan van medewerkers van de Vlaamse overheid om hun duurzame inzetbaarheid te versterken. Bovendien lanceert mijn administratie in 2021 een instrument dat peilt naar de inzetbaarheid van medewerkers en kandidaten in selectieprocedures. Tot slot zet ik in 2021 verder in op een VO-breed onthaalbeleid en rapporteert mijn administratie over in-, door- en uitstroom op niveau Vlaamse overheid. Ik laat drempels voor doorstroom van personeelsleden wegwerken door vacatures niet langer in één hoedanigheid open te stellen (statutair of contractueel).

OD 1.5. Versoepeling van de diplomavooraarden

In 2020 werden er al stappen gezet om de diplomavooraarden te versoepelen. Eind 2020 zal ik het ministerieel besluit met de oplijsting van de knelpuntfuncties actualiseren. Op die manier kan een lijnmanager binnen de diensten van de Vlaamse overheid afwijken van de diplomavooraarden als de functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties. Ik voegde het bewijs van beroepskwalificaties op basis van het EVC-decreet van 26 april 2019 toe aan de algemene aanwervingsvoorwaarden bij aanwerving. In 2021 wil ik dit pad verder bewandelen door bij in- en doorstroomprocedures duidelijk de focus te leggen op talent en competentie en zo maximaal kansen te bieden aan (potentiële) medewerkers.

SD 2. Een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid**OD 2.1. Ontwikkelen van een duurzaam loopbaanbeleid**

Ik wil inzetten op een specifiek aanbod om kwetsbare profielen te heroriënteren en/of te begeleiden naar een zinvolle inzet binnen of buiten de Vlaamse overheid. Ik heb aan Ago gevraagd om verschillende pistes te verkennen. In 2021 zal Ago in een eerste fase focussen op personeelsleden van niveau C en D en personeelsleden die omwille van een arbeidshandicap of chronische ziekte moeilijk herplaatsbaar zijn.

Toekomstgerichte personeelsplanning is een onmisbaar hulpmiddel om enerzijds tijdig te detecteren waar kwetsbare profielen zich bevinden en anderzijds om gericht te herscholen en heroriënteren naar functies die we duurzaam nodig hebben. AgO werkt daarom aan een dienstverleningsaanbod om personeelsplanning als strategisch managementinstrument ingang te doen vinden, zoals ik ook toelichtte bij operationele doelstelling 1.1.

OD 2.2. Verhoging van de globale opleidingsinspanningen

Het project 'strategie digitaal leren' tekende de krijtlijnen uit om binnen de Vlaamse overheid te komen tot gemeenschappelijke contentstrategie gebaseerd op nieuwe digitale leervormen. In een volgende fase zal AgO met de ervaringen binnen het project 'strategie digitaal leren' aan de slag gaan om het aanbod aan digitale content binnen de module Leren uit te breiden voor alle Vlimpersentiteiten. Digitaliseren en digitaal werken vragen specifieke competenties van personeelsleden. Met het actieplan Iedereen Digitaal wens ik deze kennis in kaart te laten brengen en waar nodig opleidingen te voorzien. Tegelijkertijd voorziet AgO in dienstverlening om agentschappen en departementen te ondersteunen bij het introduceren van nieuwe leervormen voor hun medewerkers. Op die manier willen we een toenemend gebruik van de gemeenschappelijke dienstverlening voor leren en ontwikkelen stimuleren.

OD 2.3. Invoering van een nieuw beloningsbeleid

Op 21 februari 2020 nam de Vlaamse Regering akte van het traject om uitvoering te geven aan de ambitie om te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst. Binnen dit traject onderscheid ik 5 sporen:

- Juridisch statuut
- Loopbaan- en beloningsbeleid
- Ziekteregeling
- Pensioen
- Ontslagregeling

In 2021 zet ik dit traject naar harmonisering van de arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden verder. Zoals hierboven geschetst is een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid hierbij 1 van de 5 sporen. Het belang van prestaties en competenties zal toenemen en het belang van anciënniteit zal worden verminderd.

SD 3. Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden**OD 3.1. De evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling**

Op 21 februari 2020 nam de Vlaamse Regering akte van het traject om uitvoering te geven aan de ambitie om te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst. Binnen dit traject onderscheid ik 5 sporen:

- Juridisch statuut
- Loopbaan- en beloningsbeleid
- Ziekteregeling
- Pensioen
- Ontslagregeling

In 2021 zet ik dit traject naar harmonisering van de arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden verder. Zoals hierboven geschetst, vormt de evolutie naar één juridische vorm van tewerkstelling 1 van de 5 sporen. Ik heb het voorbije jaar hierover het overleg opgestart met de vakorganisaties. Ook in 2021 zet ik mijn schouders verder onder maximaal uniforme arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid.

OD 3.2. De hervorming van het ziekteverlof

Op 21 februari 2020 nam de Vlaamse Regering akte van het traject om uitvoering te geven aan de ambitie om te evolueren naar één juridische vorm van

tewerkstelling, nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst. Binnen dit traject onderscheid ik 5 sporen:

- Juridisch statuut
- Loopbaan- en beloningsbeleid
- Ziekteregeling
- Pensioen
- Ontslagregeling

In 2021 zet ik dit traject verder. Zoals hierboven geschetst, vormt de hervorming van de ziekteregeling 1 van de 5 sporen. Ik werk samen met mijn administratie aan een nieuwe ziekteregeling waarbij de lat voor iedereen gelijk gelegd wordt. Het contractuele stelsel vormt hier principieel het uitgangspunt.

OD 3.3. Het Vlaams Pensioenfonds

De Raad van Bestuur en de Algemene Vergadering van het Vlaams Pensioenfonds verleenden hun goedkeuring aan de aansluiting van het eigen vermogen van het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek als vrijwillig bijdragende onderneming, en dit met ingang van 1 januari 2020. Ondertussen verzocht ook de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, bekend onder de commerciële naam De Watergroep, om aan te sluiten bij het Vlaams Pensioenfonds.

Het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie besliste tijdens haar vergadering van 24 september 2020 eveneens om aan te sluiten bij het Vlaams Pensioenfonds. Via het Programmadecreet zal het oprichtingsdecreet van het Vlaams Pensioenfonds worden gewijzigd om deze aansluiting als vrijwillig bijdragende onderneming juridisch mogelijk te maken.

In 2021 zal ik, in overleg met de VVSG en de VVP, nagaan of er ook interesse bestaat bij de lokale besturen om aan te sluiten bij het Vlaams Pensioenfonds.

Met de aansluiting bij het Vlaams Pensioenfonds van deze vrijwillig bijdragende entiteiten creëren we schaalvoordelen, zodat we de beheerskosten voor de diensten van de Vlaamse overheid kunnen beperken.

SD 4. Versterken van het welzijnsbeleid

OD 4.1. Uitwerking van een geïntegreerd beleidskader voor welzijn

In 2020 werd in uitvoering van het regeerakkoord de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB) overgeheveld naar AgO. Volgend jaar start mijn administratie projectmatig met het synthetiseren van de dienstverlening van de verschillende welzijnsactoren binnen de Vlaamse overheid. Ik werk hierbij toe naar een geïntegreerde en complementaire samenwerking. Daarbij hecht ik veel belang aan een helder kader voor alle personeelsleden zodat duidelijk wordt voor welke dienstverlening men bij welke welzijnsactor terecht kan.

OD 4.2. Uitwerking van een sterk re-integratiebeleid

Ik maak verder werk van het beleidskader re-integratie dat ik verspreid binnen de Vlaamse overheid. Mijn administratie zorgt voor ondersteuning bij de implementatie van het kader binnen de verschillende entiteiten en blijft inzetten op professionalisering van de actoren die rond re-integratie werken.

SD 5. Versterken van het leiderschap

OD 5.1. Uitwerking van een geïntegreerd raamwerk voor leiderschap zodat effectieve dienstverlening rond leiderschapsontwikkeling bevordert wordt

Wetenschappelijk onderzoek leidt voortdurend tot nieuwe inzichten over leiderschap. Bovendien is het thema ook trendgevoelig, waardoor bepaalde deelthema's ineens hoog op de agenda komen te staan, maar er ook snel weer van verdwijnen.

Ik heb daarom AgO opdracht gegeven een raamwerk uit te werken voor leiderschapsontwikkeling binnen de Vlaamse overheid. Dit raamwerk moet de belangrijkste wetenschappelijke inzichten rond leiderschap samenbrengen en vertalen naar de context van de Vlaamse overheid. Aanvullend zal er ook een behoefteanalyse worden uitgevoerd bij de leidinggevendenden zodat AgO meer zicht krijgt op hun specifieke ontwikkelnoden. Het raamwerk zal samen met de behoefteanalyse het kader vormen bij het ontwerpen van nieuwe instrumenten rond leiderschapsontwikkeling, die zo een meer geïntegreerd geheel zullen vormen en bijgevolg ook meer impact zullen genereren. Dit kader moet ook voldoende ruim zijn. Het is immers noodzakelijk om flexibel in te kunnen spelen op nieuwe uitdagingen, ook tijdens moeilijke periodes zoals de coronacrisis.

OD 5.2. Ontwikkeling van de vaardigheden van leidinggevendenden

Om leidinggevendenden te helpen bij hun opdracht, heeft de Vlaamse overheid 4 leiderschapsrollen gedefinieerd (leider, manager, coach en ondernemer). Vertrekkend vanuit deze 4 rollen en het uit te werken raamwerk, bouwt AgO het aanbod inzake leiderschap en leidinggeven systematisch verder uit. Het voorbije jaar lag de focus, mede door de coronacrisis, op het verder uitwerken van een aanbod rond leidinggeven op afstand.

Naast het aanbieden van opleidingen voor leidinggevendenden, werd er ook sterk ingezet op coaching. AgO zal dit coachingaanbod in 2021 verder uitbreiden naar groep- en teamcoaching. Op die manier wil ik teams sterker en wendbaarder maken om te kunnen omgaan met de vele uitdagingen die op hen afkomen.

De Vlaamse overheid wil verder evolueren naar een feedbackcultuur. De jaarlijkse PLOEG-cyclus kan hierin een belangrijke hefboomfunctie vervullen. In het licht hiervan wil ik de PLOEG-cyclus omvormen van een louter beoordelingsinstrument naar een instrument dat focust op de continue ontwikkeling van medewerkers, en dit met het oog op duurzame inzetbaarheid en het verbeteren van het toekomstig functioneren van de medewerkers.

Om deze omvorming succesvol te implementeren hebben de leidinggevendenden specifieke vaardigheden nodig om ontwikkelingsgerichte feedback te kunnen geven aan hun medewerkers. Mijn administratie breidt het bestaande aanbod hierrond via de raamovereenkomst leiderschapstrajecten verder uit.

Ik laat het evaluatieproces van de topambtenaren ook screenen en optimaliseren.

De voorbije jaren heeft AgO verschillende initiatieven uitgewerkt in het kader van 'loopbaan in eigen handen'. Dit aanbod richtte zich in eerste instantie tot de medewerkers zelf. Leidinggevendenden kunnen hun medewerkers hierin ondersteunen, onder meer door het voeren van ontwikkelingsgesprekken en het coachen van hun medewerkers op vlak van loopbaanontwikkeling. Ik wil de komende periode leidinggevendenden een ondersteuningsaanbod aanbieden om hen sterker maken.

OD 5.3. Verhoging van de mobiliteit bij het management

Ik wil de mobiliteit bij het management op korte en middellange termijn verhogen. Ik wil zo een betere en efficiëntere samenwerking over beleidsdomeinen heen stimuleren en een integrale en flexibele benadering van complexe problemen mogelijk maken. Het is belangrijk om duurzame keuzes te maken die de langetermijnvisie faciliteren. Ik heb AgO de opdracht gegeven om verschillende mogelijke pistes in kaart te brengen. In 2021 zal ik na consultatie een keuze maken uit de voorlegde pistes en zal ik mijn administratie de opdracht geven een implementatietraject uit te werken.

SD 6. Samenwerken in diversiteit

2021 is het eerste jaar dat uitvoering zal geven aan het nieuw strategisch gelijkekansen- en diversiteitsplan 2021-2025. Dit wordt uitgewerkt in het gelijkekansen- en diversiteitsjaaractieplan 2021.

OD 6.1. Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen

In 2021 zal de dienst Diversiteitsbeleid verder inzetten op de ondersteuning van de entiteiten om zo te komen tot een sterk en inclusief diversiteitsbeleid. De dienst Diversiteitsbeleid ondersteunt de diversiteitsambtenaren van de entiteiten met concrete projecten waaraan alle entiteiten kunnen deelnemen en functioneert hierbij als expertisecentrum en doorverwijzer. Bovendien wordt er financiële ondersteuning, expertise en begeleiding voorzien voor het uitvoeren van deze diversiteitsprojecten. Die ondersteuning omvat ook kennisdeling van de uitwerking van de goede praktijken. Dit kadert binnen de verderzetting van een kwaliteitstraject voor diversiteitsambtenaren met het oog op een (verdere) professionalisering van diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid. In 2021 zal ook een Dag van de Diversiteitsambtenaar plaatsvinden waarin netwerking, kennisdeling en intervisie centraal staan.

OD 6.2. Het verder wegwerken van drempels

Het verder wegwerken van drempels in processen van rekrutering en selectie is een belangrijk doelstelling binnen het Vlaams diversiteitsbeleid. Een nauwe samenwerking tussen de dienst Diversiteitsbeleid en het Selectiecentrum zal deze doelstelling verder onderbouwen. Om de kennis van divers rekruteren en selecteren bij entiteiten te bevorderen zal er een lerend netwerk opgericht worden waar kennis over dit thema gedeeld wordt en concrete acties worden uitgewerkt binnen de entiteitsspecifieke context.

OD 6.3. Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid

De dienstverlening aan personeelsleden met een handicap of chronische ziekte wordt verdergezet en verder geprofessionaliseerd. Daarnaast toetsen de dienst Diversiteitsbeleid en het Juridisch Kenniscentrum van AgO de eerste 4 delen van het VPS aan het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. De geactualiseerde en verruimde definitie van personen met een handicap of chronische ziekte wordt geïmplementeerd en alle dienstverlening wordt toegankelijk voor de gehele doelgroep.

SD 7. Modernisering deontologische code

In 2020 werden verschillende pistes uitgewerkt om de modernisering van de deontologische code door te voeren. Het denkwerk hierrond werd verricht, waardoor ik in 2021 kan overgaan tot de effectieve modernisering hiervan en hiervoor de nodige communicatie- en kennisdelingsinitiatieven kan ondernemen om de personeelsleden op de hoogte te brengen van de inhoud van deze code en hoe ze de richtlijnen moeten toepassen in de dagelijkse praktijk.

SD 8. Gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR

Om een performante organisatie te zijn, is het belangrijk dat de entiteiten van de Vlaamse overheid zich kunnen concentreren op hun kerntaken en professioneel georganiseerde gemeenschappelijke dienstverleners de ondersteunende dienstverlening maximaal opnemen. Zoals vermeld in het regeerakkoord moet de Vlaamse overheid functioneren als een holding en zal de versnippering verder worden aangepakt. De gemeenschappelijke HR-dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel bereikte dankzij de centralisering van de personeelsdiensten al heel wat kwaliteits- en efficiëntiewinsten op het vlak van de dossierbehandeling personeelsadministratie, andere sociaal secretariaats taken, loonverwerking, dienstverlening sociale dienst, rekrutering & selectie, dienstverlening leren en ontwikkelen, ...

Met een aantal bijkomende voorstellen om de gemeenschappelijke HR-dienstverlening verder te bundelen zal ik de versnippering bij de Vlaamse overheid vermijden en bijkomende schaalvoordelen realiseren. Ik zal de performantie van deze dienstverlening verhogen door verder in te zetten op optimalisering en digitalisering in te zetten als efficiëntieparameter.

Het bedrijfsmodel en het KPI-dashboard van het Agentschap Overheidspersoneel brengen de gemeenschappelijke HR-dienstverlening en hun kwaliteit, klantgerichtheid en efficiëntie op een transparante manier in kaart. Daarbij wordt eveneens belang gehecht aan klantensturing, zowel door de aansturing vanuit de Strategische Stuurgroep HR-Dienstverlening en Systemen, het strategisch HR-platform als vanuit het partnerschap met het Voorzitterscollege.

OD 8.1. Uitbreiding van de gemeenschappelijke dienstverlening op vlak van HR

Door de principiële goedkeuring van de Vlaamse Regering op 10 juli 2020 van de reorganisatie van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur en de samenvoeging van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur met het beleidsdomein Internationaal Vlaanderen werden een aantal bevoegdheden en diensten toegevoegd aan het Agentschap Overheidspersoneel:

- De Gemeenschappelijke Dienst Preventie en Bescherming (GDPB) waardoor een betere integratie met de andere welzijnsactoren mogelijk wordt;
- De Dienst van de Gouverneurs;
- Het crisisbeheer, het business continuity management en het risicomanagement van de Vlaamse overheid;
- Het administratief beheer van kabinetten waardoor de verdere integratie van de dienstverlening personeelsadministratie mogelijk wordt.

Daarnaast zet ik ambitieuze stappen om de HR-dienstverlening uit te breiden op het vlak van rekrutering en selectie en leren en ontwikkelen en zal ik daartoe de nodige begeleidende regelgeving ontwikkelen. De voorbije jaren traden 15 entiteiten reeds vrijwillig toe tot de dienstverlening rekrutering en selectie. Ik zal dit proces versnellen: het Agentschap Overheidspersoneel wordt bevoegd voor alle

statutaire en contractuele selecties bij de diensten van de Vlaamse overheid (met uitzondering van de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen Geel en Rekem, en behalve voor de selecties van deze functies waarvoor de lijnmanager zelf kan optreden als selector). Ik stel voor dat alle entiteiten uit dit toepassingsgebied gefaseerd en uiterlijk op 1 januari 2024 aansluiten op de A tot Z dienstverlening van het Selectiecentrum bij AgO.

Ook inzake het verder uitbouwen van de gemeenschappelijke dienstverlening leren en ontwikkelen zijn heel wat efficiëntiewinsten en kwalitatieve verbeteringen te realiseren om te komen tot een performant centraal en digitaal leeraanbod voor de Vlaamse overheid en een efficiënte vormingsadministratie. Ik zet partnerschappen op tussen de entiteiten binnen de Vlaamse overheid om het gemeenschappelijk aanbod rond leren en ontwikkelen te versterken.

Tot slot zorg ik voor de realisatie van bijkomende schaalvoordelen door het veralgemeende gebruik van het arbeidsplaatsbeheer en door de versnippering verder terug te dringen door te werken aan gemeenschappelijke raamovereenkomsten inzake ziektecontrole en een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPB).

OD 8.2. Optimalisering en digitalisering van de gemeenschappelijke dienstverlening

Met de gemeenschappelijke HR-dienstverlening streef ik in eerste instantie een hoge mate van operationele excellentie na:

- Voortdurend streven naar een zo hoog mogelijke kwaliteit en klantentevredenheid aan een lage prijs/kost. Het streven naar gestandaardiseerde en geautomatiseerde end-to-end processen, maar ook het inzetten op KPI-rapportering om inefficiënties op te sporen en structureel aan te pakken, kadert binnen deze strategie;
- Inzetten op een duurzame klantenrelatie en het belang van innovatie en digitalisering waarderen: de HR-dienstverlening moet niet alleen een antwoord bieden op de klantenvragen van vandaag, maar ook die van morgen. Tijdens de corona-crisis werd daarbij meer dan ooit duidelijk dat digitalisering van dienstverlening een absolute topprioriteit dient te zijn;
- Om operationeel excellente dienstverlening te kunnen bieden werken de dienstverleners van de Vlaamse overheid daarbij geïntegreerd. De samenwerking Vlimpers-Orafin of de samenwerking met het Facilitair Bedrijf rond woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen zijn daar voorbeelden van.

Het programma Personeelpunt leidde tot een doorbraak in het digitaliseren van de soft HR processen in de Vlaamse overheid. In 2021 zullen we de laatste stappen uit dit programma realiseren. Aansluitend hierbij zal ik een digitale roadmap opleveren. In de roadmap zijn initiatieven opgenomen in functie van een optimale ingebruikname van onze HR applicaties en de verdere verrijking en uitbouw ervan. Ze beogen verdere verhoging van efficiëntie, kwaliteit en klantgerichtheid en dragen bij tot datagedreven HR-dienstverlening en -beleid.

Deze roadmap bevat een brede waaier aan digitaliseringsinitiatieven waaronder het verder uitbouwen van integraties met andere systemen en toepassingen (oa. met KSZ), bijkomende automatiseringen, het versterken van rapportering en monitoring, het verder uitbouwen van de Talentmodules, het mobiel maken van al onze personeelsmodules enz. De prioritering van deze initiatieven zal gebeuren in dialoog met de Strategische Stuurgroep HR Dienstverlening en Systemen die ook de uitvoering mee opvolgt.

Alle digitaliseringsinitiatieven worden steeds ingebed binnen het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

Naast deze initiatieven uit de roadmap digitalisering verdienen 2 projecten mijn bijkomende aandacht:

1° De selectie van een externe partner voor de ontwikkeling van een nieuwe loonmotor en de start van de uitwerking hiervan:

De huidige loonmotor, een pakket van Acerta, wordt niet meer ondersteund vanaf 2023. Dit loonpakket voert op basis van registratie in Vlimpers Kern (momenteel Peoplesoft 9.2.) een loonberekening uit. Op basis hiervan worden alle elementen aangemaakt die nodig zijn om het loonverwerkingsproces te kunnen uitvoeren (het genereren van betaal- en boekhoudbestanden, loonstroken en fiscale fiches, sociale en fiscale aangiftes).

Voor de vervanging van dit pakket is binnen het programma PersoneelPunt gekozen voor de opzet van een standaard loonmotor pakket dat wordt ingebed in de ICT-architectuur van de Vlaamse overheid in het algemeen en Vlimpers in het bijzonder.

2° De migratie van het datacenter NMC4:

Naar aanleiding van de beslissing van het Facilitair Bedrijf (HFB) in maart 2020 tot sluiting van het NMC4-datacenter voor toepassingen eind 2022, is het voor AgO noodzakelijk om een bijkomend project op te starten om de Vlimpers-applicaties die zich daar bevonden op korte termijn naar een ander datacenter te migreren. Daarenboven zijn de 'hardware'-onderdelen van NMC4 vandaag ook al zodanig verouderd dat ze nu al niet meer GDPR-compliant zijn. De noodzakelijke vernieuwingen zullen daardoor vanaf najaar 2020 ook de totale onderhoudskost sterk doen oplopen. Zowel financieel als naar beveiliging is migratie dan ook een noodzaak. De hoge verwevenheid met de nieuwe loonmotor (die in 2022 moet worden uitgevoerd) en de startdatum van het nieuw ICT-contract (1 februari 2022) zorgen ervoor dat er geen andere optie rest dan deze migratie uit te voeren in 2021. De voorbereidingen zijn daarom reeds in mei 2020 opgestart.

SD 9. Versterking van de organisatieontwikkeling

OD 9.1. Opvolging en ondersteuning van de fusies van entiteiten

In 2020 zijn er enkele reorganisaties opgestart en/of reeds gerealiseerd, bijvoorbeeld de opheffing van SYNTRA Vlaanderen en de fusie van het Departement Kanselarij en Bestuur en het Departement Buitenlandse Zaken. Het team HR-klant binnen AgO nam hierin de rol van Single Point of Contact (SPOC) op. De website over het thema reorganisatie werd geactualiseerd, waarin er een checklist werd opgenomen die als leidraad kan dienen voor entiteiten die voor een reorganisatie staan. Ook voor de komende fusies zal mijn administratie in 2021 entiteiten ondersteunen bij de reorganisatie. Dit zal gebeuren op administratief, regelgevend en systeemtechnisch (aanpassingen doorvoeren in Vlimpers) vlak. Daarnaast biedt AgO adviesverlening aan de entiteiten over de belangrijkste bouwstenen binnen organisatieontwikkeling (leiderschap, cultuur, mensen, structuur, missie/visie/strategie).

OD 9.2. Ondersteuning van de entiteiten op vlak van organisatieontwikkeling

Mijn administratie heeft in 2020 in haar dienstverleningsaanbod in het bijzonder aandacht gehad voor de thema's leiderschap en mensen. Door de coronacrisis is er extra aandacht gegaan naar het mentaal welzijn van de medewerkers, het aanbieden van digitale opleidingen en het leidinggeven op afstand. In november 2020 heeft AgO een netwerk georganiseerd samen met Audit Vlaanderen, waarbij er aandacht was voor het delen van goede praktijkervaringen, en om een eerste beeld te krijgen van de kennis en competenties aanwezig binnen de verschillende entiteiten. Er is samen met de groep een agenda van thema's bepaald die aan bod zullen komen in 2020 en 2021. Deze thema's zullen deels gelinkt worden aan organisatiebeheersing (bijvoorbeeld risicomanagement) en/of organisatieontwikkeling (bijvoorbeeld organisatiestructuur, coaching in organisatietrajecten). In 2021 kijk ik ook over de grenzen van de Vlaamse overheid heen en brengt mijn administratie in beeld hoe andere bestuursniveaus omgaan met thema's op vlak van organisatieontwikkeling. Ik ga samen met hen op zoek naar kruisbestuivingen. De coronacrisis en het hiermee gepaarde maximale thuiswerk liet ons ook stilstaan bij onze manier van (samen)werken. In 2021 zet ik verder in op het hybride werken binnen de Vlaamse overheid en zal mijn administratie hiervoor een gepast ondersteuningsaanbod uitwerken.

OD 9.3. Optimalisering van risicomanagement

In 2020 werden in uitvoering van het regeerakkoord de thema's business continuity management en risicomanagement overgeheveld vanuit het Departement Kanselarij en Bestuur naar AgO. In 2021 zullen AgO en Audit Vlaanderen samen werken aan de optimalisering van het VO-brede risicomanagement. Zoals reeds beschreven in operationele doelstelling 9.2 zal ik ook een netwerk oprichten waar goede praktijkervaringen rond o.a. risicomanagement met elkaar gedeeld kunnen worden.

SD 10. Verhoogde betrokkenheid van de klant

Net als in 2020 zal het Agentschap Overheidspersoneel de klant maximaal informeren en betrekken door het organiseren van HR-infonetwerken en HRBP-netwerken en het versturen van HR-nieuwsbrieven. Tijdens de coronacrisis is mijn administratie erin geslaagd om snel te schakelen om de netwerken digitaal te organiseren. Verder geven de klanten mee vorm aan de dienstverlening door hun inbreng in de Strategische Stuurgroep HR-dienstverlening en -systemen. Deze samenwerking zet ik ook verder in 2021 om zo gezamenlijk keuzes te maken die in lijn liggen met de prioriteiten die er liggen op vlak van HR dienstverlening en -systemen. Nieuw is het Strategisch HR-platform dat in 2020 ook al enkele keer samenkwam. Thema's zoals Het Nieuwe Werken werden hierin bediscussieerd zodat er samen gebouwd kan worden aan een strategisch HR-beleid voor de Vlaamse overheid. Ook in 2021 hecht ik veel waarde aan het samenbrengen en consulteren van het HR-netwerk.

1.2. BUDGETTAIR KADER**HR, MVG excl. DAB**

	(duizend euro)					
	VAK			VEK		
	BA 2020	evolutie	BO 2021	BA 2020	evolutie	BO 2021
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	46.223	974	47.197	46.343	854	47.197
Toelagen (interne stromen (IS))	3.371	3.537	6.908	3.371	3.537	6.908
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal incl. overflow	49.594	4.511	54.105	49.714	4.391	54.105
Overflow	0	0	0	0	0	0
Aanwending VAK-ruiter						

Inhoudelijke toelichting evolutie:

De belangrijkste wijziging van de kredieten voor het inhoudelijk structuurelement HR situeert zich op het vlak van een gevoelige stijging van de toelage aan de DAB Overheidspersoneel met 3.537 keuro. Deze stijging, samen met de intering in het begrotingssaldo van de DAB Overheidspersoneel, moeten het Agentschap Overheidspersoneel toelaten de eenmalige investeringskost voor de aankoop van een nieuwe loonmotor te financieren. Ook de indexering van een aantal begrotingsartikelen, ten gevolge van de overschrijding van de spilindex in de maand februari, zorgt in totaal voor een opwaartse bijstelling van de kredieten met 807 keuro. Daarnaast zijn er nog enkele kleinere bijstellingen.

1.2.1. DEPARTEMENT EN IVA'S ZONDER RECHTSPERSOONLIJKHEID (EXCL. DAB'S)**ONTVANGSTENARTIKELN**

Het inhoudelijk structuurelement HR heeft geen ontvangstenartikelen.

UITGAVENARTIKELN**SG0-1SKC2TA-WT – ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de financiering van de uitgaven (en de daarmee samenhangende kosten) aan externe adviseurs bij de uitvoering van het P&O-beleid in de Vlaamse overheid.

Ook de kostprijs van de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren en van de mandaatevaluatie van de topambtenaren (beide evaluaties zijn volgens het VPS

verplicht uit te voeren door een externe-evaluatie-instantie) worden op dit begrotingsartikel aangerekend.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	849	849
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	849	849
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	257	257
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	1.106	1.106
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolucies:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van SA0-1SAX2ZZ-WT	207	207	Overdracht project Traject
Van SA0-1SEA2BC-WT	50	50	Overdracht beleidstaken DKB
TOTAAL	257	257	

Toelichting compensaties:

In het kader van de fusie KB-BUZA zijn een aantal beleidstaken van het departement KB overgedragen aan het agentschap Overheidspersoneel. Samen met deze beleidstaken werden ook de daarmee samenhangende kredieten overgedragen aan het agentschap Overheidspersoneel, meer concreet werden volgende bedragen afgesproken: 207 keuro (VAK/VEK) voor de overdracht van het project Traject en 50 keuro voor de overdracht van het crisisbeheer, het BCM, en het risicomanagement.

SG0-1SKC2TB-LO – DIVERSITEIT

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend voor de betaling van de loonkost van de stage- en werkervaringsplaatsen voor personen uit alle kansengroepen en voor de betaling van de loonkost van jobstudenten, stagairs en tijdelijke tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap.

Dit loonartikel wordt beschouwd als een beleidskrediet omdat het kadert in een actieplan voor meer stage- en werkervaringsplaatsen bij de Vlaamse overheid. Dit krediet komt ten goede aan alle entiteiten van de Vlaamse overheid die een inspanning willen leveren om personen uit de beoogde kansengroepen tewerk te stellen. Uit evaluaties in het verleden is gebleken dat entiteiten die van deze kredieten gebruik maken dit niet zouden doen, mocht hiervoor geen centraal budget beschikbaar zijn.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	460	460
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	460	460
<i>Index</i>	9	9
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	469	469
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

Met uitzondering van een indexering met 9 keuro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SG0-1SKC2TB-WT – DIVERSITEIT**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Het krediet op dit begrotingsartikel wordt aangewend, enerzijds voor de beleidswerking en acties van de dienst Diversiteitsbeleid, anderzijds voor de financiering van tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (arbeidspostaanpassingen, tewerkstellingsmaatregelen, vervoersonkosten, vorming, jobcoaching, jobcrafting, etc.) zoals vastgelegd in de individuele integratieprotocollen.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	766	886
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	766	886
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	- 120
BO 2021	766	766
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Terugdraaien VEK		-120
TOTAAL		-120

- Toelichting bijstelling 120 keuro VEK: terugdraaien historische VEK-bijstelling waardoor VEK en VAK terug gelijk worden gezet.

SG0-1SKC2TD-LO – PENSIOENBIJDRAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

De uitgaven die (historisch) op dit begrotingsartikel aangerekend worden, vloeien voort uit de wet van 28 april 1958, artikel 12 bis (Pool parastatalen), en uit een analoog artikel voor de provinciale en lokale besturen (de zogenaamde pensioenboete bij uittreding uit Pool 1). Ook de responsabiliseringsbijdrage van de Gewestelijke Ontvangers wordt op dit begrotingsartikel aangerekend.

Daarnaast wordt op dit begrotingsartikel, ingevolge aanpassing tijdens BA 2020, ook de algemene bijdrage, met inbegrip van de erop verschuldigde RSZ-bijdrage, voor het aanvullend pensioen (2de pensioenpijler) van de aangesloten werknemers van het Vlaams Pensioenfonds aangerekend.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	29.463	29.463
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	29.463	29.463
<i>Index</i>	519	519
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	29.982	29.982
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolucies:

Met uitzondering van een indexering met 519 keuro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SA0-1SKC2TE-WT – GEMEENSCHAPPELIJKE DIENST PREVENTIE EN BESCHERMING (GDPB)**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Op dit begrotingsartikel werden de beleidskredieten van de dienst GDPB begroot. Ingevolge de reorganisatie van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur en de samenvoeging van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur met het beleidsdomein Internationaal Vlaanderen wordt de dienst GDPB overgedragen naar het Agentschap Overheidspersoneel (AgO). Hiermee samenhangend wordt dit beleidskrediet ook overgedragen naar AgO.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	160	160
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	160	160
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	- 160	- 160
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Naar SG0-1SKC2TE-WT	-160	-160	overdracht GDPB naar AgO
TOTAAL	-160	-160	

Gezien dit begrotingsartikel door de overdracht van het beleidsdomein DKB naar AgO zonder voorwerp is, er geen kredieten meer op ingeschreven zijn, mag dit begrotingsartikel in 2021 worden geschrapt.

SG0-1SKC2TE-WT – GEMEENSCHAPPELIJKE DIENST PREVENTIE EN BESCHERMING (GDPB)

Korte inhoud begrotingsartikel:

Zoals aangegeven in de toelichting bij begrotingsartikel SA0-1SKC2TE-WT wordt de dienst GDPB in uitvoering van het regeerakkoord overgedragen van het departement DKB naar AgO. Hiermee samenhangend worden ook de beleidskredieten van de GDPB overgedragen naar AgO.

Inhoudelijk worden deze beleidskredieten ingezet voor acties en campagnes in de domeinen arbeidsveiligheid, psychosociaal welzijn, ergonomie, arbeidshygiëne en -milieu en gezondheid en voor de verdere digitalisering van de dienstverlening.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	0
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	160	160
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	160	160
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:**(duizend euro)**

Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van SA0-1SKC2TE-WT	160	160	Overdracht GDPB naar AgO
TOTAAL	160	160	

SG0-1SKC2TF-WT – ORGANISME FINANCIERING PENSIOENEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

De Vlaamse Regering verleent overeenkomstig het decreet van 23 november 2018 betreffende het Vlaams Pensioenfonds en het publieke pensioenstelsel voor de werknemers van de diensten van de Vlaamse overheid en andere besturen een subsidie aan het Vlaams Pensioenfonds voor de beheers- en werkingskosten van het VPF. De concrete modaliteiten voor de bepaling van deze subsidie zijn vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst van 28 januari 2019 tussen de Vlaamse Regering en het Vlaams Pensioenfonds.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	599	599
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	599	599
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 90	- 90
BO 2021	509	509
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:**(duizend euro)**

Andere bijstellingen	VAK	VEK
Neerwaartse bijstelling werkingskosten VPF	-90	-90
TOTAAL	-90	-90

- Toelichting neerwaartse bijstelling met 90 keuro VAK/VEK:

Overeenkomstig artikel 13 van de samenwerkingsovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en het Vlaams Pensioenfonds bezorgt het VPF op jaarbasis een begroting voor het volgende werkingsjaar. Wat de werkingskosten betreft, bepaalt artikel 15 van dezelfde samenwerkingsovereenkomst dat de kostenbijdrage voor "de jaren x, y en z" zal begroot worden op basis van de afrekening van het jaar x-1 en volgende".

De begroting voor het jaar 2021 van het VPF werd op 11 mei 2020 door de Raad van Bestuur goedgekeurd en uit deze begroting blijkt dat de werkingskosten voor het jaar 2021 op 509 keuro worden geraamd of een daling met 90 keuro.

SG0-1SKC2TG-PR – MIDDELEN SECTORAAL AKKOORD DVO**Korte inhoud begrotingsartikel:**

In het kader van begrotingsopmaak 2019 besliste de Vlaamse Regering om voor het begrotingsjaar 2019 een budget van 6.011 keuro vrij te maken voor sectorale akkoorden voor het Vlaams onderwijs, de social profit, De Lijn en de diensten van de Vlaamse Overheid. Dit budget was een opstap naar het ruimere budget dat vanaf 2020 beschikbaar werd gesteld voor sectorale akkoorden en stemt overeen met 1,1% van de loonmassa.

Het budget dat in 2019 werd vrijgemaakt, werd als volgt aangewend: enerzijds voor de verhoging van de eindejaarstoelage (4.958 keuro) en anderzijds voor de verhoging van de toelage voor zaterdagprestaties (1.053 keuro). Deze bedragen werden bij BA 2019 (op recurrente basis) verdeeld naar de passende begrotingsartikels van de entiteiten van DVO.

In het sectoraal akkoord 2017-2019 werd tevens een engagement ingeschreven om het saldo van 1,1% van de loonmassa aan te wenden voor sectorale akkoorden in de volgende regeerperiode. Invulling van dit saldo impliceert dat in de begroting van 2020 een bedrag van 13.926 k euro werd ingeschreven voor de uitvoering van de sectorale akkoorden in de volgende regeerperiode.

De onderhandelingspartners spraken af om dit bedrag niet enkel aan te wenden voor koopkracht verhogende maatregelen, maar ook voor een loopbaan- en beloningsbeleid gebaseerd op functiezwaarte. Hoewel concrete aanwending en verdeling van dit budget nog verder dienen uitgewerkt te worden, is het ondertussen duidelijk er hieromtrent in 2020 geen akkoord meer zal bereikt worden. De kredieten die op dit begrotingsartikel in 2020 zijn ingeschreven zullen dan ook in ORAFIN geblokkeerd worden en opnieuw worden ingeschreven in de begroting van 2021.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	13.926	13.926
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	13.926	13.926
<i>Index</i>	279	279
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	14.205	14.205
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Met uitzondering van een indexering met 279 keuro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SG0-1SKC2TX-IS – SOCIALE DIENST VOOR HET VLAAMS OVERHEIDSPERSONEEL

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SG0-1SKC2TX-IS heeft betrekking op de subsidie aan de VZW Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel. De vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel heeft tot doel zowel individuele als collectieve hulp- en dienstverlening te verschaffen aan de personeelsleden en de gepensioneerden van de Vlaamse ministeries en de verplicht aangesloten agentschappen met rechtspersoonlijkheid. De subsidie voor de werking van de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel voor het werkingsjaar 2021 wordt berekend op basis van het aantal personeelsleden in dienst en op pensioen op 01/01/2021 en op basis van de parameter per gerechtigde. Omdat de personeelsaantallen op 01/01/2021 nog niet gekend zijn, wordt voorlopig vertrokken van het aantal gerechtigde op 01/01/2020. Bij begrotingsaanpassing 2021 zal de subsidie nog worden aangepast op basis van het aantal gerechtigden op 1 januari 2021. Omdat de ter beschikking gestelde voorzitter voldoende inzetbaar moet zijn voor de beleidstaken van de vzw Sociale Dienst wordt aan de afstand doende entiteit een forfaitaire bijdrage voor de halftijdse salariskost van de voorzitter gestort. Verder wordt met het bedrag van de subsidie ook de organisatie van de vakantieopvang gefinancierd.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	2.132	2.132
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	2.132	2.132
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	2.132	2.132
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

Er zijn voor dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SG0-1SKC2TY-IS – DAB OVERHEIDSPERSONEEL

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SG0-1SKC2TY-IS behelst de toelage aan de DAB Overheidspersoneel.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	1.239	1.239
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	1.239	1.239
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	3.537	3.537
BO 2021	4.776	4.776
Aanwending VAK-ruiter		

Voor de bespreking van de begroting van de DAB Overheidspersoneel wordt verwezen naar punt 1.2.2.

1.2.2. DAB'S**ONTVANGSTENARTIKELN**

SGA-2SKCATA-OW – ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SGA-2SKCATA-OW heeft betrekking op de eigen ontvangsten van de DAB Overheidspersoneel.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	5.835		
Bijstelling BO 2021	23		
BO 2021	5.858		

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

De eigen ontvangsten blijven vrij stabiel t.o.v. BA 2020, t.t.z. enkel de ontvangsten uit cluster Vlimpers kennen een lichte opwaartse bijstelling met 23 keuro (tot 5.308 keuro), de ontvangsten uit de clusters Leren/Opleidingen en R&S blijven gelijk met respectievelijk 400 keuro geraamde ontvangsten voor cluster L&O en 150 keuro geraamde ontvangsten voor cluster R&S.

SGA-2SKCAZZ-OI – ONTVANGSTEN INTERNE STROMEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGA-2SKCAZZ-OI behelst de toelage aan de DAB Overheidspersoneel die vertrekt vanuit begrotingsartikel SG0-1SKC2TY-IS.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	1.239		
Bijstelling BO 2021	3.537		
BO 2021	4.776		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

De toelage aan de DAB Overheidspersoneel stijgt met 3.537 keuro om de investeringskost voor de aankoop van de loonmotor te kunnen financieren.

Deze investeringskost wordt geraamd op 9.357 keuro en wordt gefinancierd door enerzijds een intering in het begrotingssaldo ten bedrage van 6.520 keuro en anderzijds door het eenmalig optrekken van de toelage met 3.537 keuro (in dit bedrag is eveneens 700 keuro begrepen voor één jaar recurrente kost loonmotor waarbij oude en nieuwe loonmotor gedurende een bepaalde periode met oog op uitgebreide testing van alle functionaliteiten parallel moeten draaien).

SGA-2SKCAZZ-OG – OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGA-2SKCAZZ-OG heeft betrekking op het overgedragen saldo.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	9.122		
Bijstelling BO 2021	- 700		
BO 2021	8.422		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Het overgedragen saldo daalt met 700 keuro door intering in het saldo tijdens BA 2020, enerzijds voor de financiering van de uitvoering van het engagement van het SA 2017-2019 met betrekking tot terugbetaling van de kosten voor opleidings- en loopbaancheques (voor een bedrag van 500 keuro), en anderzijds voor het inzetten van een externe ICT-projectleider voor het project vernieuwing loonmotor (voor een bedrag van 200 keuro).

SGA-2SKCAZZ-OR – ONTVANGSTEN RESERVES**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGA-2SKCAZZ-OR geeft ontvangsten uit reserves weer.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	0		
Bijstelling BO 2021	0		
BO 2021	0		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er worden geen ontvangsten uit reserves verwacht in 2021.

SGA-2SKCAZZ-OU – OVER TE DRAGEN TEKORT VAN HET BOEKJAAR**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGA-2SKCAZZ-OU geeft het geraamde tekort van het boekjaar.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	0		
Bijstelling BO 2021	0		
BO 2021	0		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er wordt geen tekort verwacht voor 2021.

UITGAVENARTIKELN**SGA-3SKC2TA-LO – ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGA-3SKC2TA-LO is het loonartikel van de DAB Overheids-personeel.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	250	250
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	250	250
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 250	- 250
BO 2021	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Aanwending loopbaancheques	-250	-250
TOTAAL	-250	-250

Toelichting bijstelling -250 VAK/VEK:

AgO gaat er vanuit dat het eenmalig budget van 250 keuro dat in het kader van BA 2020 op dit loonartikel werd ingeschreven voor de uitbetaling van opleidings- en loopbaancheques voor de personeelsleden van niveau D en C1 in 2020 volledig zal aangewend worden (waardoor de middelen op dit loonkrediet in 2021 volledig zullen uitgeput zijn).

SGA-3SKC2TA-WT – ORGANISATIEONTWIKKELING, RECRUTERING EN SELECTIE**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel PGH-3PKC2TA-WT heeft betrekking op de financiering van de werkingskosten van de DAB Overheidspersoneel.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	7.524	7.524
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	7.524	7.524
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	9.630	3.110
BO 2021	17.154	10.634
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:**(duizend euro)**

Andere bijstellingen	VAK	VEK
Omschrijving	9.630	3.110
TOTAAL	9.630	3.110

- Toelichting bijstelling: 9.630 keuro VAK.

Er wordt uitgegaan van volledige vastlegging van de ontvangsten (dotatie + eigen inkomsten, met verdeling over loon- en werkingskosten van de DAB). De bijstelling met 9.630 keuro is dan ook de resultante van: een lichte stijging van de eigen ontvangsten met 23 keuro, een stijging van de toelage met 3.537 keuro met oog op financiering van de eenmalige investeringskost van de loonmotor, een VAK-intering in het saldo t.b.v. 6.520 - eveneens voor de financiering van de investeringskost van de loonmotor, alsook het terugdraaien intering BA 2020 (-250 keuro voor Sectoraal Akkoord en -200 keuro kost voor externe projectleider loonmotor).

- Toelichting bijstelling: 3.110 keuro VEK.

De VEK-bijstelling is volledig gelijk aan de VAK-bijstelling min de eenmalige VAK-intering in het saldo t.b.v. 6.520 keuro voor de financiering van de loonmotor (nl. $9.630 - 6.520 = 3.110$).

SGA-3SKC2ZZ-OV – OVER TE DRAGEN OVERSCHOT VAN HET BOEKJAAR**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel PGH-3PKC2ZZ-OV heeft betrekking op het over te dragen saldo.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	8.422
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	8.422
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	0	8.422
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De intering t.b.v. 6.520 keuro voor de financiering van de eenmalige investeringskost voor de aankoop van een nieuwe loonmotor is enkel een VAK-intering. De betaling van deze investeringskost zal in het volgende jaar (jaren) gebeuren. Impliceert dat er geen bijstellingen zijn voor wat het over te dragen saldo betreft.

SGA-3SKC2ZZ-OH – OVERGEDRAGEN TEKORT VORIGE BOEKJAREN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen tekort van vorige boekjaren.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	0
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

Geen tekort van vorige boekjaren en geen wijzigingen op dit begrotingsartikel.

2. INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Audit Vlaanderen wil een onafhankelijke, objectieve en bekwame partner zijn van de organisaties van de Vlaamse administratie. Audit Vlaanderen ondersteunt de organisaties van de Vlaamse administratie bij de beheersing van financiële, wettelijke en organisatorische risico's en wil zo een toegevoegde waarde leveren bij de uitbouw van efficiënte, effectieve, ethische en kwaliteitsvolle organisaties

Onder het inhoudelijk structuurelement (ISE) Audit Vlaamse overheid worden de activiteiten opgenomen:

- Versterken van het organisatie- en risicobeheer binnen het werkterrein Vlaamse administratie:
 - Via het uitvoeren van geplande auditopdrachten en het formuleren van aanbevelingen. Audit Vlaanderen hanteert hier diverse types van auditopdrachten (organisatie-audits, procesaudits, thema-audits, interbestuurlijke audits, IT-audits...).
 - Via het uitvoeren van audits op vraag (ad-hocopdrachten). Specifiek voor aangelegenheden, die betrekking hebben op de Vlaamse administratie, kan of kunnen de Vlaamse Regering of een lid ervan, leidend ambtenaren of voorzitters van de decentrale auditcomités een ad-hocopdracht aanvragen. Gelet op de beperkte capaciteit van Audit Vlaanderen, heeft de Vlaamse Regering op 17 februari 2012 beslist dat deze opdrachten door de aanvrager vergoed moeten worden.
 - Via forensische auditopdrachten die gestart worden bij ernstige indicaties van mogelijke onregelmatigheden. Ook deze opdrachten moeten binnen de Vlaamse administratie door de betrokken entiteit vergoed worden.

- Door een coherente en afgestemde auditstrategie en -aanpak te hanteren waarbij maximaal rekening gehouden worden met de taakstelling en planning van de andere audit- en controleactoren.
- Advies en ondersteuning aanreiken o.b.v. auditwerkzaamheden aan de Vlaamse Regering en de entiteiten uit het werkkterrein Vlaamse administratie:
 - Beleidsinput aanleveren. Op basis van haar auditwerkzaamheden maakt Audit Vlaanderen periodiek een analyse van mogelijke structurele of beleidsmatige verbeterpunten, aandachtspunten, opportuniteiten,... .
 - Versterken van de kennis over organisatie- en risicobeheer door het aanbieden van opleidingen, handreikingen, faciliteren van (bestaande) netwerken,... .

2.1. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

SD 1. Versterken van het organisatie- en risicobeheer binnen de Vlaamse administratie

OD 1.1 Verhogen van de maturiteit van het organisatie- en risicobeheer via audits

De krijtlijnen van de auditstrategie en de jaarlijkse auditplanning zitten vervat in het meerjarig ondernemingsplan van Audit Vlaanderen. De concretisering van deze auditstrategie en -planning worden jaarlijks bepaald en goedgekeurd door het auditcomité van de Vlaamse administratie en het auditcomité van de lokale besturen. Toch kan ik u al bepaalde krachtlijnen of gemaakte keuzes voor de auditopdrachten op het niveau van de Vlaamse administratie voor 2021 meedelen.

In 2020 ging Audit Vlaanderen na of zij een rol en meerwaarde kon spelen in de aanpak van de COVID19-crisis. Het ondersteunen van de entiteiten van de Vlaamse administratie bij de aanpak van de huidige en toekomstige crisissen staat hierbij centraal. De auditplanning 2020 werd in die zin bijgestuurd en een aantal opdrachten zoals een evaluatie van de werking van het Crisiscentrum Vlaamse Overheid werd opgestart. De geplande thema-audit informatieveiligheid zal naast een aantal aspecten rond digitale veiligheid ook de beschikbaarheid van systemen en data in 2021 onderzoeken. De resultaten van deze opdrachten zal ik ter harte nemen. Ook de bevindingen van het onderzoek van Audit Vlaanderen of deze crisis het risicobewustzijn van de Vlaamse overheidsorganisaties verhoogd heeft en de veerkracht en wendbaarheid van organisaties om te anticiperen op crisissituaties en veranderingen, zal ik in 2021 meenemen bij de uitbouw van het VO-breed risicomanagement.

Bij de auditplanning voor 2021 zal ook onderzocht worden in welke mate efficiëntie en deregulering meer centraal kunnen staan bij de uitvoering van de diverse types van auditopdrachten.

In samenspraak en overleg met andere controle-actoren zal Audit Vlaanderen bij de uitvoering van een aantal procesaudits in 2021 mogelijk bepaalde steunmaatregelen onderzoeken. In samenspraak met mijn collega's uit de Vlaamse regering zal ik de resultaten hiervan opvolgen.

Thema-audits, waarbij eenzelfde proces wordt beoordeeld bij meerdere entiteiten van de Vlaamse administratie, blijven in 2021 gericht op de centrale dienstverleners. Twee dienstverleners m.n. het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting opteerden in 2020 voor het behalen van een ISAE 3402- attestatie. Deze internationale standaard moet de klanten van deze dienstencentra verder overtuigen van de kwaliteit van de uitbestede dienstverlening en leiden tot een verminderde audit- en controlelast. In 2021 zal Audit Vlaanderen de interne auditfunctie ter voorbereiding van deze externe attestatie op zich zal nemen. Ook activiteiten op het vlak van continuous controle monitoring zullen in functie van deze attestatie in 2021 worden ontwikkeld.

Een integere werking van de overheid is van doorslaggevend belang voor de geloofwaardigheid van het overheidsoptreden. Het management van de diverse overheidsorganisaties moet permanent alert zijn voor de integriteitsrisico's die zich stellen. In het geval van (mogelijke) fraudegevallen of onregelmatigheden, zal Audit Vlaanderen ook in 2021 forensische opdrachten uitvoeren.

Analoog met voorgaande jaren zal Audit Vlaanderen eind 2021 beleidsgerichte rapporten opleveren. Deze rapporten geven inzicht in de evolutie van de maturiteit van het risicomanagement en de mate waarin organisaties werk maken van de realisatie van alle geformuleerde aanbevelingen. Deze rapporten versterken het politieke draagvlak en de betrokkenheid van de leidend ambtenaren voor de verdere uitbouw van de organisatiebeheersing en het risicomanagement. De resultaten van deze rapporten geven de betrokken ministers input bij de evaluatie van de leidend ambtenaren.

De auditmiddelen zijn beperkt en het maken van onderbouwde keuzes via risicoanalyse en -planning zijn dan ook cruciaal. De risicoanalyse die Audit Vlaanderen uitvoert, zal in 2021 verder worden geoptimaliseerd. Centraal staat hierbij de versterking van het overleg met het management en het politieke niveau over de auditprioriteiten, de opvolging van internationale auditrends en de toepassing van nieuwe audittechnieken zoals data-analyses en continuous control monitoring.

OD 1.2. Verbeteren van de interbestuurlijke relaties en werking via audits

De Vlaamse Regering streeft naar het verbeteren van de interbestuurlijke relaties vanuit de wetenschap dat hier een belangrijk potentieel aan effectiviteits- en efficiëntiewinsten aanwezig is.

De bevindingen van interbestuurlijke audits die doorheen de verschillende bestuursniveau lopen, kunnen een bijzonder sterke hefboom zijn bij het realiseren van deze effectiviteits- of efficiëntiewinsten.

In 2020 startte Audit Vlaanderen een interbestuurlijke audit op over de leegstaande en verwaarloosde bedrijfsruimtes. De resultaten van deze audit worden verwacht begin 2021. Midden 2021 zal ook de thema-audit over het proces van de omgevingsvergunning bij de lokale besturen worden afgerond. Deze opdracht zal samen met de auditopdracht over het proces van behandeling van de omgevingsvergunning door het departement Omgeving en de interbestuurlijke opdracht i.v.m. de digitalisering van de omgevingsvergunning nuttige input geven bij de evaluatie van het decreet over de omgevingsvergunning. Samen met mijn betrokken collega's uit de Vlaamse Regering zal ik er over waken dat een gecoördineerde aanpak voor de realisatie van deze aanbevelingen wordt uitgewerkt.

In 2020 werkte Audit Vlaanderen ook een ontwerp van protocol uit met de Federale Interne Auditdienst. Dit protocol biedt de mogelijkheid om in de toekomst processen die interfereren met het federale niveau te onderzoeken en te optimaliseren.

OD 1.3. Optimaliseren van de afstemming tussen de verschillende audit- en controleactoren

Binnen de Vlaamse administratie zijn heel wat audit- en controleactoren actief. Een coherent audit- en controlebeleid dat dubbel werk voorkomt en onnodige lasten vermijdt, is dan ook essentieel. Om deze redenen vind ik het belangrijk dat het single audit concept binnen de Vlaamse administratie verdere invulling krijgt. Samen met Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed zal ik de nodige inspanningen ontplooien die ertoe moeten leiden dat de werkzaamheden van de audit- en controleactoren in 2021 verder op elkaar worden afgestemd.

Daarnaast zal Audit Vlaanderen in 2021 de verdere professionalisering van de bestaande auditcomités stimuleren. Een periodiek overleg tussen de verschillende voorzitters van de auditcomités zal in 2021 plaatsvinden en concrete voorstellen zoals bijvoorbeeld een opleiding voor nieuwe bestuurders zal uitgewerkt worden. Waar nodig zal de oprichting van nieuwe auditcomités, ook buiten het werkterrein van Audit Vlaanderen aangemoedigd worden.

Een externe kwaliteitscontrole op de werking van de verschillende auditcomités en de interne auditdiensten binnen de Vlaamse administratie wordt opgestart in 2021. De aanbevelingen uit deze audits zullen dienen om de werking van de auditcomités te optimaliseren.

SD 2. Hefboomwerking: beleidsinput en versterken van kennis en competenties

OD 2.1. Beleidsinput aanleveren uit auditresultaten

Audit Vlaanderen heeft een objectief overzicht over wat er goed en minder goed loopt op het vlak van de interne organisatie in de Vlaamse administratie en de lokale besturen. Op basis van haar auditwerkzaamheden maakt Audit Vlaanderen periodiek een analyse van mogelijke structurele of beleidsmatige verbeterpunten, aandachtspunten, opportuniteiten,....Lessen die Audit Vlaanderen trekt uit de verschillende audits, uitgevoerd in 2021 worden samen met adviezen van andere actoren besproken op het overleg tussen de auditcomités en de kernministers van de Vlaamse Regering. In 2021 zal een dergelijk overleg opnieuw plaatsvinden.

OD 2.2. Versterken van de kennis over organisatie- en risicobeheer

In eerste instantie is het de verantwoordelijkheid van het management om organisatiebeheersing en risicomanagement op een doordachte en onderbouwde manier uit te bouwen en in te bedden in hun organisatie. Om te vermijden dat organisaties blijven steken in een te theoretische invulling van organisatiebeheersing en het risicomanagement het ondernemerschap van overheidsorganisaties belemmert, is het versterken van de kennis en competenties binnen de entiteiten cruciaal.

Zoals voorzien in mijn beleidsnota, zal in 2021 de samenwerking tussen Audit Vlaanderen en het Agentschap Overheidspersoneel, verder concreet vorm krijgen. Een strategische visie op het VO-breed risicomanagement zal worden ontwikkeld door het Agentschap Overheidspersoneel en ik zal entiteiten stimuleren om actief te participeren in een netwerk rond organisatieontwikkeling. Audit Vlaanderen is voor mij een belangrijke partner om het Agentschap Overheidspersoneel te ondersteunen bij de realisatie van deze ambities.

2.2. BUDGETTAIR KADER

ISE AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Voor het ISE Audit Vlaamse overheid zijn er geen beleidskredieten in de begroting BO 2021 ingeschreven. De kredieten voor het ISE Audit Vlaamse overheid worden opgenomen onder het apparaatsprogramma SA. Zie punt V. Apparaatskredieten.

V. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

In de BBT voor BO 2020 werd de Dienst van de Gouverneurs opgenomen onder de entiteitscode van het departement Kancelarij en Bestuur. Met ingang van 1 september 2020 werd de Dienst van de Gouverneurs overgeheveld naar het agentschap Overheidspersoneel. Bijgevolg is de Dienst van de Gouverneurs in de BBT voor BO 2021 opgenomen als een aparte entiteit binnen het agentschap Overheidspersoneel.

1. AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL PROGRAMMA SA – SGO – AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

	(duizend euro)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2020	2	286	0	26.637	26.789
Bijstelling BO 2021	0	0	0	3.455	3.255
BO 2021	2	286	0	30.092	30.044

Het Agentschap Overheidspersoneel is een intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid dat is opgericht voor de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het beleid inzake overheidspersoneel en organisatieontwikkeling.

Het agentschap bevat ook een aantal dienstencentra, met name:

- het Dienstencentrum Personeelsadministratie (dat instaat voor de administratieve verwerking van en adviesverlening rond de personeels- en loonadministratie en de eerstelijnsdienstverlening levert voor zowel entiteiten als personeelsleden);
- het Dienstencentrum Welzijn (dat onder meer instaat voor de voorbereiding, organisatie en uitvoering van het beleid van de vzw Sociale

- Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel en de ontwikkeling van een VO-brede dienstverlening rond de thema's welzijn en integriteit);
- het Dienstencentrum Talent (dat dienstverlening aanbiedt m.b.t. in-, door- en uitstroom, leren en ontwikkelen, prestatie management, functieclassificatie en personeelsplanning).

Ook de dienst Diversiteitsbeleid maakt deel uit van het Agentschap Overheidspersoneel, en in uitvoering van het regeerakkoord zijn onder meer ook de dienst GDPB, het business continuity management en het risicomanagement overgeheveld naar het Agentschap Overheidspersoneel. Het Agentschap Overheidspersoneel biedt tenslotte ook administratieve ondersteuning aan de werking van het Vlaams Pensioenfonds.

ONTVANGSTENARTIKELEN

SG0-9SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel is bedoeld voor diverse ontvangsten die aan geen enkel ander ontvangstenartikel kunnen worden toegewezen.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	2	0	0
Bijstelling BO 2021	0	0	0
BO 2021	2	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er zijn geen bijstellingen in het kader van BO 2021.

SG0-9SACTZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SG0-9SACTZZ-OW omvat twee begrotingsfondsen, met name het fonds voor de ondersteuning van de werking van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen (GSD-V) in Vlaanderen en het fonds voor personeelsleden met verlof voor opdracht. Kenmerkend voor beide fondsen is het budgettair neutraal karakter (alle inkomende middelen worden gebruikt om uitgaven van dezelfde orde te dekken).

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	0	286	0
Bijstelling BO 2021	0	0	0
BO 2021	0	286	0

Inhoudelijke toelichting kredietevoluitie:

Inkomsten en uitgaven voor 2021 van het fonds GSD-V worden geraamd op 100 keuro (op basis van de loonkost voor 2 personeelsleden, op termijn uitdovend). Inkomsten en uitgaven voor 2021 van het fonds voor personeelsleden met verlof worden geraamd op 186 keuro. Dit impliceert dat op artikelniveau een totaal bedrag van $100 + 186 = 286$ keuro wordt voorzien (eenzelfde bedrag wordt voorzien aan uitgaven op artikel SG0-1SAC4ZZ-LO). Er zijn geen bijstellingen in het kader van BO 2021.

UITGAVENARTIKELN**SG0-1SAC2ZZ-LO – LONEN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Het krediet op begrotingsartikel SG0-1SAC2ZZ-LO wordt aangewend voor de betaling van de lonen en de sociale lasten van de personeelsleden van het Agentschap Overheidspersoneel (met inbegrip van de personeelsleden van de GDPB).

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	23.808	23.808
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	23.808	23.808
<i>Index</i>	476	476
<i>Compensaties</i>	2.890	2.890
<i>Andere bijstellingen</i>	- 156	- 156
BO 2021	27.018	27.018
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van QB0-1QCE2NY-IS	68	68	Personeelsoverdracht van VLM (OE)
Van SA0-1SAX2ZZ-LO	2.029	2.029	Personeelsoverdracht DKB (GDPB)
Van SA0-1SAX2ZZ-LO	793	793	Personeelsoverdracht DKB (overige PL die van DKB naar AgO overkomen)
TOTAAL	2.890	2.890	

(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Personeelsbesparing 2021	-156	-156
TOTAAL	-156	-156

- Het loonartikel van AgO wordt met 156 keuro (VAK/VEK) neerwaarts bijgesteld ingevolge efficiëntie- en kerntakenwinsten

SG0-1SAC4ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SG0-1SAC4ZZ-LO vormt het spiegelbeeld van begrotingsartikel SG0-9SACTZZ-OW op de middelenbegroting. Het begrotingsartikel omvat twee begrotingsfondsen, met name het fonds voor de ondersteuning van de werking van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen (GSD-V) in Vlaanderen en het fonds voor personeelsleden met verlof voor opdracht. Kenmerkend voor beide fondsen is het budgettair neutraal karakter (alle inkomende middelen worden gebruikt om uitgaven van dezelfde orde te dekken).

Kredietevoluitie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	286	286
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	286	286
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	286	286
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

Inkomsten en uitgaven voor 2021 van het fonds GSD-V worden geraamd op 100 keuro (op basis van een loonkost voor 2 personeelsleden). Inkomsten en uitgaven voor 2021 van het fonds voor personeelsleden met verlof worden geraamd op 186 keuro (op basis van 2,7 VTE gedetacheerde personeelsleden). Dit impliceert dat op artikelniveau een totaal bedrag aan uitgaven van $100 + 186 = 286$ keuro wordt voorzien (eenzelfde bedrag wordt voorzien aan inkomsten).

Er is geen bijstelling in het kader van BO 2021.

SG0-1SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

De kredieten van dit begrotingsartikel zijn bestemd voor de betaling van allerlei werking- en ICT-kosten van het agentschap Overheidspersoneel (met inbegrip van de werking- en ICT-kosten van de GDPB).

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	2.543	2.695
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	2.543	2.695
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	265	265
<i>Andere bijstellingen</i>	- 20	- 220
BO 2021	2.788	2.740
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van QB0-1QCE2NY-IS	9	9	Overdracht werkingskosten van VLM
Van SA0-1SAX2ZZ-WT	312	312	Overdracht werkingskosten van DKB
Naar GB0-1GEF2UX-IS	-56	-56	Teruggave werkingskosten OGR
TOTAAL	265	265	

Bijkomende toelichting compensaties:

- Er wordt 9 k euro (VAK/VEK) gecompenseerd van QB0-1QCE2NY-IS voor werkingskosten (rugzakje) ingevolge personeelsoverdracht van VLM (OE) naar het dienstencentrum Talent van het agentschap Overheidspersoneel.
- Er wordt in totaal 312 keuro (VAK/VEK) gecompenseerd van SA0-1SAX2ZZ-WT voor overdracht van een aantal werkingskosten en taken van het departement KB naar het agentschap Overheidspersoneel in het kader van de fusie KB-BUZA. Het totaal overgedragen krediet van 312 keuro is als volgt samengesteld: 22 keuro voor de overdracht van de werkingskredieten voor het postregistratiesysteem van de kabinetten, 194 keuro voor de overdracht van de werkingskredieten van de GDPB, en 96 keuro voor de overdracht van de werkingskredieten (rugzakjes) voor het overige gedeelte van het personeel dat van DKB overkomt naar AgO (57 k euro recurrent en 39 k éénmalig – terug te geven bij BO 2022)
- Er wordt 56 k euro (VAK/VEK) gecompenseerd naar GB0-1GEF2UX-IS voor teruggave eenmalige werkingskosten van het dienstencentrum Talent van het agentschap voor Overheidspersoneel naar agentschap Opgroeien Regie (het vroegere K&G).

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Besparing opstap 2021 op apparaat niet-loonkredieten	-20	-20
Terugdraaien VEK-bijstelling BA 2020		-200
TOTAAL	-20	-220

- Toelichting bijstelling besparing op apparaat niet-loonkredieten: -20 keuro VAK/VEK. Dit betreft een generieke besparing in het kader van efficiëntie en focus op kerntaken, opstap 2021.
- Toelichting bijstelling 200 keuro VEK: terugdraaien van de eenmalige VEK-bijstelling bij BA 2020.

AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL – DIENST VAN DE GOUVERNEURS

PROGRAMMA SA – SGB – AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL - DIENST VAN DE GOUVERNEURS

	(duizend euro)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2020	0	0	0	3.749	3.749
Bijstelling BO 2021	0	0	0	56	56
BO 2021	0	0	0	3.805	3.805

De Dienst van de Gouverneurs stemt de werking van de buitendiensten van de Vlaamse overheid af op de diensten van de lokale en provinciale overheden. De Dienst van de Gouverneurs omvat vijf provinciale afdelingen die elk onder de functionele leiding van een gouverneur staan.

ONTVANGSTENARTIKELN

SGB-9SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SGB-9SACAZZ-OW heeft betrekking op het algemene ontvangstenartikel van de Dienst van de Gouverneurs.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	0	0	0
Bijstelling BO 2021	0	0	0
BO 2021	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er worden geen ontvangsten verwacht in 2021, impliceert dat de geraamde ontvangsten ongewijzigd op nul blijven.

SGB-9SACTZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Begrotingsartikel SGB-9SACTZZ-OW heeft betrekking op de ontvangstenzijde van het begrotingsfonds Personeelsleden met verlof voor opdracht van de Dienst van de Gouverneurs. Dit artikel spijst het uitgavenartikel SGB-1SAC4ZZ-LO.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	0	0	0
Bijstelling BO 2021	0	0	0
BO 2021	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevoluitie:

Omdat er op dit moment geen gedetacheerde personeelsleden zijn, is er geen bijstelling van de kredieten in 2021.

UITGAVENARTIKELN**SGB-1SAC2ZZ-LO – LONEN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGB-1SAC2ZZ-LO heeft betrekking op de personeelskosten van de Dienst van de Gouverneurs, inbegrepen de provinciegouverneurs en arrondissementscommissarissen.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	3.139	3.139
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	3.139	3.139
<i>Index</i>	62	62
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	3.201	3.201
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

Met uitzondering van een indexering met 62 k euro zijn er op dit begrotingsartikel geen bijstellingen.

SGB-1SAC4ZZ-LO – LONEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGB-1SAC4ZZ-LO heeft betrekking op de uitgavenzijde van het begrotingsfonds Personeelsleden met verlof voor opdracht van de Dienst van de Gouverneurs. De spijziging van dit artikel verloopt via het ontvangstenartikel SGB-9SACTZZ-OW.

Kredietevoluitie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	0
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

Er is geen bijstelling van de kredieten omdat er op dit moment geen gedetacheerde personeelsleden zijn.

SGB-1SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Begrotingsartikel SGB-1SAC2ZZ-WT is bestemd voor de ICT- en algemene werkingskosten van de vijf provinciale afdelingen van de Dienst van de Gouverneurs.

Kredietevoluitie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	610	610
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	610	610
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 6	- 6
BO 2021	604	604
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK
Besparing op apparaat niet-loonkredieten	-6	-6
TOTAAL	-6	-6

- Toelichting bijstelling besparing op apparaat niet-loonkredieten -6 keuro VAK/VEK. Dit betreft een generieke besparing in het kader van efficiëntie en focus op kerntaken, opstap 2021.

2. AGENTSCHAP AUDIT VLAANDEREN**PROGRAMMA SA – SB0 – AUDIT VLAANDEREN**

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2020	0	0	0	6.952	7.052
Bijstelling BO 2021	0	0	0	75	- 10
BO 2021	0	0	0	7.027	7.042

Audit Vlaanderen evalueert de organisatiebeheersing van de Vlaamse administratie en van de lokale besturen via audits en formuleert hierover aanbevelingen. Daarnaast sensibiliseert en informeert Audit Vlaanderen deze organisaties rond risicobeheersing. Audit Vlaanderen kan op eigen initiatief of op vraag van derden ook forensische opdrachten uitvoeren bij de entiteiten waarvoor ze bevoegd is.

ONTVANGSTENARTIKELN

Het agentschap Audit Vlaanderen beschikt over geen ontvangstenartikelen.

UITGAVENARTIKELN**SB0-1SAC2ZZ-LO – LONEN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit loonartikel is bestemd voor de personeelskosten van Audit Vlaanderen.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	3.980	3.980
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	3.980	3.980

<i>Index</i>	80	80
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	4.060	4.060
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Geen wijzigingen buiten index ingevolge overschrijding spilindex februari 2020.

SB0-1SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit werkingsartikel is bestemd voor ICT en algemene werkingskosten van Audit Vlaanderen. Op dit artikel worden ook de uitgaven voor uitbestedingen van auditopdrachten, de cofinanciering van ICT-veiligheidsaudits en de presentiegelden aan de leden van het auditcomité van de Vlaamse administratie en het auditcomité van de lokale besturen aangerekend.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	2.972	3.072
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	2.972	3.072
<i>Index</i>	24	24
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 29	- 114
BO 2021	2.967	2.982
Aanwending VAK-ruiter	92	

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Generieke besparing apparaat niet-loon	-29	-29
VEK-bijstelling VAK-ruiter		-85
TOTAAL	-29	-114

- Toelichting bijstelling generieke besparing apparaat niet-loon -29 keuro VAK en VEK. Dit betreft een generieke besparing in het kader van efficiëntie en focus op kerntaken, opstap 2021.
- Toelichting VEK-bijstelling ingevolge zekere overdracht van VAK-ruiter (van 177k euro naar 92k euro) -85 keuro. Bij BA 2021 zal dit opnieuw bekeken worden in functie van de effectieve realisaties 2020.

Aanwending VAK-ruiter:

De geraamde aanwending van de VAK-ruiter bedraagt 92 keuro. Dit bedrag volgt uit de toegepaste ruiterbenadering en is het verschil tussen de VAK-overdracht van 2019 naar 2020 (742 keuro) en de geplande aanwending ervan in 2020 (650 keuro). Bij BA 2021 zal dit opnieuw bekeken worden in functie van de effectieve realisaties 2020.

Deze VAK zullen worden aangewend voor het uitbesteden van auditopdrachten bij lokale besturen en voor de cofinanciering van ICT veiligheidsaudits bij de lokale besturen.

3. DAB AUDIT VLAANDEREN

Via de middelen van de DAB Audit Vlaanderen beoogt Audit Vlaanderen de auditcapaciteit voor de Vlaamse administratie uit te breiden om also een hogere risicoafdekking te realiseren. De ontvangsten uit betalende auditopdrachten worden vooral aangewend voor het inhuren van externe auditexpertise. Audit Vlaanderen zet ook in op continuous auditing via de ontwikkeling van automatische audittools voor de applicaties van de centrale dienstverleners.

ONTVANGSTENARTIKELN**SBA-2SACAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit ontvangstenartikel is bestemd voor ontvangsten uit vraaggestuurde en incidentgedreven auditopdrachten.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	250		
Bijstelling BO 2021	0		
BO 2021	250		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Raming van de eigen ontvangsten voor 2021 blijven ongewijzigd op 250 keuro.

SBA-2SACAZZ-OG – OVERGEDRAGEN OVERSCHOT VORIGE BOEKJAREN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen overschot van vorige boekjaren.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	635		
Bijstelling BO 2021	- 150		
BO 2021	485		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Voor de uitbouw van continuous auditing werd bij de technische bilaterale BA 2019 - BO 2020 afgesproken om hiervoor opgespaarde DAB-middelen aan te wenden via een intering van 150 keuro gedurende vier jaar. In uitvoering hiervan wordt 150 keuro bij de BO 2021 in mindering gebracht op het overgedragen overschot vorige boekjaren.

SBA-2SACAZZ-OU – OVER TE DRAGEN TEKORT VAN HET BOEKJAAR**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel geeft het geraamde tekort van het boekjaar.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	0		
Bijstelling BO 2021	0		
BO 2021	0		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Geraamd tekort ongewijzigd op nul voor 2021.

UITGAVENARTIKELEN**SBA-3SAC2ZZ-LO – LONEN****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit is het loonartikel van de DAB Audit Vlaanderen.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	0
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0

BO 2021	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

Loonkredieten blijven op nul voor 2021.

SBA-3SAC2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit artikel worden de kosten van externe auditopdrachten en de kosten voor de uitbouw van continuous auditing aangerekend.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	400	400
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	400	400
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	400	400
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

Geraamde werkingsuitgaven blijven voor 2021 ongewijzigd op 400 keuro.

SBA-3SAC2ZZ-OV – OVER TE DRAGEN OVERSCHOT VAN HET BOEKJAAR

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel geeft het geraamde over te dragen overschot van het boekjaar.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	485
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	485
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	- 150
BO 2021	0	335
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Intering uitbouw continuous auditing		-150
TOTAAL		-150

Toelichting VEK-bijstelling voor uitbouw continuous auditing -150 keuro

Voor de uitbouw van continuous auditing zullen de opgespaarde DAB-middelen worden ingezet via een intering van 150 keuro gedurende vier jaar. Alzo wordt ook bij de BO 2021 het over te dragen overschot van het boekjaar met 150 keuro verminderd.

SBA-3SAC2ZZ-OH – OVERGEDRAGEN TEKORT VORIGE BOEKJAREN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel geeft het overgedragen tekort van vorige boekjaren.

Kredietevolucie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	0
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	0	0
Aanwending VAK-ruiter		

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Geen tekort van vorige boekjaren.

VI. LIJST MET AFKORTINGEN

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
DAB	Dienst met Afzonderlijk Beheer
EDPB	Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk
EVC	Elders Verworven Competenties
GDPB	Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming
GDPR	General Data Protection Regulation (AVG, oftewel Algemene Verordening Gegevensbescherming)
HFB	Het Facilitair Bedrijf
HR	Human Resources
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
IT	Informatietechnologie
KPI	Key Performance Indicator (kritieke prestatie indicator)
PLOEG	De jaarlijkse evaluatiecyclus bij de Vlaamse overheid (P = plannen, L = leiding geven/leiding krijgen, O = ondersteunen, E = evalueren, G = gewaardeerd worden)
SA	Sectoraal Akkoord
SPOC	Single Point of Contact
VGC	Vlaamse Gemeenschapscommissie
VO	Vlaamse overheid
VPS	Vlaams personeelsstatuut
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
VVP	Vereniging van de Vlaamse Provincies