Bestuursovereenkomst 2018-2020

Periode: 1 januari 2018 - 31 december 2020

16/01/2018

Alfons Boon, voorzitter a.i. van het directiecomité

INHOUDSTAFEL

Deel 1. Definities en draagwijdte van de bestuursovereenkomst 4

Artikel 1 - Draagwijdte van de bestuursovereenkomst 4

Artikel 2 - Kader van de overeenkomst 4

Artikel 3 - Geïntegreerd bestuursplan 4

Deel 2. Verbintenissen van de partijen 5

Artikel 4 - Beheersprincipes 5

Artikel 5 - Inwinnen van adviezen, voorafgaand overleg en informatieverstrekking 5

Artikel 6 - Wijziging van de overeenkomst 6

Artikel 7 - Nieuwe opdrachten 6

Artikel 8 - Consolidatie van de verbintenissen 6

Artikel 9 - Opvolging van het bereiken van de doelstellingen 6

Artikel 10 - Periodiek overleg 6

Artikel 11 - Evaluatie 6

Artikel 12 - Rapportering 6

Artikel 13 - Impact van de maatregelen waarover werd beslist na de ondertekening van de overeenkomst 7

Artikel 14 - Financiering 7

Artikel 15 - Herinvestering efficiëntiewinsten 7

Artikel 16 - Overheveling van bevoegdheden en hertekening van de structuur 7

Artikel 17 - Niet-naleving van de aangegane verbintenissen 7

Deel 3. De prioritaire doelstellingen, processen en projecten van de FOD Beleid en Ondersteuning 8

Artikel 18 - Missie, visie, waarden 8

Missie 8

Waarden 9

Artikel 19 - Huidige structuur van de FOD BOSA 10

Artikel 20 - Stakeholdersanalyse 11

De klanten 11

De opdrachtgevers 11

Onze medewerkers 11

De partners **11**

Artikel 21 - Omgevingsanalyse 12

Artikel 22 - Analyse van de strategische risico's 13

Artikel 23 - Prioriteiten van de ministers 15

Artikel 24 - Kernprocessen 16

Artikel 25 - Strategische doelstellingen 17

Artikel 26 - Operationele doelstellingen 19

Artikel 27 - De voornaamste projecten 2018 – 2020 19

Artikel 28 - Overzicht van de middelen 20

De begroting van de FOD BOSA 20

Personeelsmiddelen van de FOD BOSA 21

Artikel 29 - communicatieplan 22

Deel 4. Transversale doelstellingen 24

Artikel 30 - Subsidiariteit m.b.t. de implementatie van de transversale doelstellingen 24

Artikel 31 - Gemeenschappelijke basis 24

Artikel 32 - Efficiëntieverbetering en kostenreductie 24

Artikel 33 - Administratieve vereenvoudiging 25

Artikel 34 - Klantgerichtheid 26

Artikel 35 - Duurzame ontwikkeling 26

Artikel 36 - Bevordering van gelijke kansen 27

Artikel 36bis - Bevordering van welzijn & organisatiecultuur 27

Artikel 37 - Verbetering van de interne controle 27

Artikel 38 - Verbetering van de interne audit 28

Artikel 39 - Dienstoverschrijdende samenwerking 28

Deel 5 - Administratieve fases 29

Artikel 40 - Stakeholdersoverleg 29

Artikel 41 - Overleg met het basisoverlegcomité Error! Bookmark not defined.

Artikel 42 - Goedkeuring van het directiecomité 29

Artikel 43 - Goedkeuring van de minister(s) 30

Deel 6 - bijlage 1: bestuursplan 31

Bestuursovereenkomst 2018-2020
FOD Beleid en Ondersteuning

Deel 1. Definities en draagwijdte van de bestuursovereenkomst

Artikel 1 - Draagwijdte van de bestuursovereenkomst

Deze bestuursovereenkomst bevat de verbintenissen die de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, vertegenwoordigd door de voorzitter a.i. van het directiecomité, Alfons Boon, en de federale regering, vertegenwoordigd door Alexander De Croo, vicepremier en minister van Digitale Agenda, Steven Vandeput, minister belast met Ambtenarenzaken, Sophie Wilmès, minister van Begroting, onderschrijven in het kader van de uitvoering van de bestuursovereenkomsten voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2020.

Deze bestuursovereenkomst wordt gesloten in overeenstemming met de bepalingen van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 april 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten.

Artikel 2 - Kader van de overeenkomst

Deze bestuursovereenkomst wordt gesloten voor de duur van drie jaar. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2018.

De bestuursovereenkomst leidt tot een betere en intensievere periodieke afstemming tussen de beleidsdoelstellingen van de ministers en de uitvoering en opvolging ervan door de betrokken FOD.

Artikel 3 - Geïntegreerd bestuursplan

Het bestuursplan als jaarlijks operationeel plan integreert de opvolging en uitvoering van de verschillende thematische actieplannen die verbonden zijn aan de transversale[1] doelstellingen zoals bepaald in artikel 11bis, §2, 5° van het voormelde KB.

[1] Efficiëntieverbetering en kostenbeperking, administratieve vereenvoudiging, verbetering van de klantgerichtheid of verbetering van de relatie met de gebruiker/burger, duurzame ontwikkeling, bevordering van gelijke kansen, verbetering van de interne controle en de interne audit en dienstoverschrijdende samenwerking.

Deel 2. Verbintenissen van de partijen

Artikel 4 - Beheersprincipes

De partijen die de overeenkomst sluiten, met name de heer Alfons Boon, voorzitter a.i. van het directiecomité van de FOD Beleid en Ondersteuning en Alexander De Croo, vicepremier en minister van Digitale Agenda, Steven Vandeput, minister belast met Ambtenarenzaken en Sophie Wilmès, minister van Begroting, verbinden zich er als echte partners toe deze basisprincipes na te leven.

De partijen die de overeenkomst sluiten, verbinden zich ertoe om gunstige voorwaarden te scheppen met het oog op de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen die in deze overeenkomst zijn vastgelegd. Op dat vlak vormt het eerbiedigen van het voorafgaand overleg een kritische succesfactor.

De partijen verbinden zich ertoe structureel overleg in te voeren en wederzijdse akkoorden te sluiten als evenwaardige partners. Opdat de FOD zijn opdracht op een kwaliteitsvolle wijze kan uitvoeren, verbinden de voogdijministers zich ertoe hem de nodige autonomie te verlenen en de nodige middelen ter beschikking te stellen, naargelang van de budgettaire context. Dit principe is een substantiële voorwaarde opdat de FOD zou kunnen worden gehouden tot de naleving van de verbintenissen van deze overeenkomst.

De mandaathouders van hun kant verbinden zich ertoe de nodige stappen te ondernemen om in synergie initiatieven te ontwikkelen om de efficiëntie te verhogen en efficiëntiewinsten te boeken, innovaties door te voeren en de nodige stappen te ontwikkelen om een kwaliteitsvolle en toegankelijke dienstverlening te verzekeren, in overeenstemming en harmonie met de behoeften en verwachtingen van de gebruikers en de stakeholders.

Indien de FOD in het kader van een wettelijke of andere opdracht moet samenwerken of wenst samen te werken met een andere overheidsdienst, verbinden de voogdijoverheden zich ertoe de nodige voorwaarden te scheppen om de eventuele samenwerking te waarborgen.

Artikel 5 - Inwinnen van adviezen, voorafgaand overleg en informatieverstrekking

Overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 april 2014, legt de federale regering, vertegenwoordigd door de voogdijministers van de FOD, elk voorontwerp van wet of besluit dat de door de FOD toe te passen wetgeving en/of reglementering wijzigt voor aan het advies van het directiecomité van de FOD. In deze context verbinden de voogdijministers zich ertoe de FOD in te lichten over de relevante legistieke fases en over de wijzigingen die eventueel tijdens de procedure aangebracht worden te communiceren.

De voogdijministers verbinden zich ertoe contacten te leggen met de FOD om, enerzijds, rekening te houden met de technische aspecten en de haalbaarheid op het vlak van de toepassing van de overwogen wettelijke en reglementaire wijzigingen en, anderzijds, de FOD in staat te stellen de nodige aanpassingen voor te bereiden binnen een redelijke termijn.

Na overleg met de FOD leggen de voogdijministers de datum van inwerkingtreding van de overwogen wijzigingen of nieuwe maatregelen vast, onder meer rekening houdend met de nodige tijd die vereist is om eventuele informatica-aanpassingen uit te voeren en een goede informatie aan de betrokkenen te verzekeren.

Artikel 6 - Wijziging van de overeenkomst

De aanpassingen ingevolge objectieve parameters bepaald in de bestuursovereenkomst, namelijk de aanpassingen van opdrachten, taken, doelstellingen of indicatoren vermeld in de overeenkomst die geen weerslag hebben op de globale enveloppen waarin de overeenkomst voorziet, worden uitgevoerd volgens de procedure bepaald in het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 (daarin ingevoegd bij het KB van 4 april 2014).

Artikel 7 - Nieuwe opdrachten

Iedere nieuwe opdracht toegewezen aan de FOD, bij of krachtens een wet of een reglementaire beslissing, wordt in een aanhangsel bij de overeenkomst opgenomen. Indien deze toewijzing meer budget en/of personeel impliceert, zal dat het voorwerp uitmaken van onderhandelingen met de voogdijminister.

Artikel 8 - Consolidatie van de verbintenissen

Voor een vlotte opvolging van de verbintenissen van de partijen zullen alle wijzigingen bij de uitvoering van de overeenkomst worden geconsolideerd in hetzelfde document of in voormeld aanhangsel.

Artikel 9 - Opvolging van het bereiken van de doelstellingen

De ministers en de FOD verbinden zich ertoe het bereiken van de doelstellingen en het uitvoeren van de projecten zoals beschreven in de bestuursovereenkomst aandachtig op te volgen. De doelstellingen werden volgens het SMART-principe geformuleerd en staan in deel 6 bijlage 1.

Artikel 10 - Periodiek overleg

Om de correcte en adequate uitvoering door de voogdijministers en door de FOD van de verbintenissen die uit deze bestuursovereenkomst voortvloeien mogelijk te maken, zullen de voogdijministers een overleg organiseren over de budgettaire maatregelen en de maatregelen inzake het openbaar ambt die een grote impact kunnen hebben op de lopende bestuursovereenkomsten.

Artikel 11 - Evaluatie

De bestuursovereenkomst wordt jaarlijks geëvalueerd op basis van een verslag betreffende de uitvoering ervan, dat is opgesteld door de voorzitter van het directiecomité. In voorkomend geval wordt de bestuursovereenkomst aangepast aan de gewijzigde omstandigheden, onder de voorwaarden bedoeld in § 7 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 april 2014, met betrekking tot de wijziging van de bestuursovereenkomst.

Over de resultaten van dit overleg wordt door de deelnemers (leden van het directiecomité) een tegensprekelijk en gemotiveerd verslag opgesteld met betrekking tot de onderscheiden standpunten over aangelegenheden waarover geen overeenstemming wordt bereikt.

Op het einde van de periode waarop de bestuursovereenkomst betrekking heeft (31/12/2020) zullen de voogdijministers en de voorzitter a.i. van het directiecomité van de FOD BOSA de bestuursovereenkomst evalueren.

Artikel 12 - Rapportering

De FOD verbindt zich ertoe een rapporteringssysteem te ontwikkelen en in stand te houden dat de voortgang van de beheers- en beleidscyclus meet en visualiseert, zodat dit als basis kan dienen voor het periodieke overleg.

De FOD BOSA gebruikt voor de opvolging en de rapportering over de bestuursovereenkomst de tool “Performancepoint”. De opvolging (met inbegrip van de KPI’s) gebeurt trimestrieel en zal uiterlijk op 01/04/2018 operationeel zijn.

Artikel 13 - Impact van de maatregelen waarover werd beslist na de ondertekening van de overeenkomst

In het kader van de jaarlijkse toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen opgenomen in de bestuursovereenkomst en in de context van het sluiten van bestuursovereenkomsten zullen de voogdijministers rekening houden met de impact van de maatregelen waarover werd beslist of die werden ingevoerd na het sluiten van onderhavige overeenkomst en die hebben geleid tot een relevante en meetbare stijging van de taken of van hun complexiteit of van sommige uitgaven, voor zover de FOD de impact van deze wijzigingen tijdig heeft meegedeeld. In deze context voorziet de FOD BOSA steeds in een bijlage bij de overeenkomst in geval van belangrijke wijzigingen met een impact op de middelen en opdrachten.

Artikel 14 - Financiering

De minister van Begroting verbindt zich ertoe aan de FOD de noodzakelijke basishypotheses mee te delen voor het opmaken van de jaarlijkse begroting.

De minister van Begroting verbindt zich ertoe bij ongewijzigd beleid de nodige middelen voor de uitvoering van de kerntaken en essentiële opdrachten van de FOD, zoals beschreven in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan, tijdig toe te kennen.

Artikel 15 - Herinvestering efficiëntiewinsten

De ministers verbinden zich ertoe de aangetoonde efficiëntiewinsten ter beschikking te laten van de FOD. Het gaat om de efficiëntiewinsten die eventueel bovenop de jaarlijkse besparing van 2% gerealiseerd worden. Deze overeenkomst wordt opgesteld via overleg tussen de partijen die de overeenkomst sluiten, op basis van de beschikbare beheersinformatie, die gecontroleerd en goedgekeurd werd door de Inspectie van Financiën.

Artikel 16 - Overheveling van bevoegdheden en hertekening van de structuur

De FOD BOSA verbindt zich ertoe deel te nemen aan de optimalisering van de federale openbare structuur (cf. ministerraden van februari en juni 2015).

Artikel 17 - Niet-naleving van de aangegane verbintenissen

Wanneer één van de partijen de aangegane verbintenissen niet of slechts gedeeltelijk kan naleven, zal deze partij de andere partij hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen en zal ze met de andere partij overleg plegen om maatregelen af te spreken om die situatie te verhelpen of op te vangen.

Deel 3. De prioritaire doelstellingen, processen en projecten van de FOD Beleid en Ondersteuning

Afdeling 1 - Situering van de FOD BOSA

Artikel 18 - Missie, visie, waarden

Missie

De opdracht van de FOD BOSA bestaat erin de regering en de federale organisaties te ondersteunen in de domeinen begroting, human resources, digitale transformatie, bestuur en boekhouding. De FOD is klantgericht. Hij streeft naar meer transparantie en betere methodologieën, is vernieuwend en werkt in overleg met de stakeholders aan de modernisering van het federaal openbaar ambt.

Visie

De FOD BOSA is proactief en past zich voortdurend aan de veranderende context aan. In een beperkte hiërarchische structuur is elke ambtenaar verantwoordelijk voor de uitvoering van de missie. De FOD BOSA probeert zijn opdrachten te realiseren met zo weinig mogelijk middelen en overeenkomstig de aanpak inzake maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Kernopdrachten

De opdrachten van de FOD BOSA kunnen worden gehergroepeerd rond drie pijlers:

- een pijler “beleidscoördinatie”,
- een pijler “ondersteunend dienstencentrum”,
- en een pijler die “onafhankelijke organisaties” groepeert.

De FOD BOSA heeft twee kernopdrachten: dienstverlening rond de transversale expertisedomeinen HR, communicatie, IT, begroting, boekhouding en procurement en de beleidscoördinatie daarrond.

De beleidscoördinatie heeft in eerste instantie tot doel de eerste minister, de betrokken ministers en de regering te ondersteunen bij de voorbereiding en uitvoering van het beleid voor de beleidsdomeinen van de FOD BOSA.

Voor de bedoelde beleidsdomeinen levert de FOD BOSA diensten en producten aan de klantorganisaties:

- volgens een aanbod gebaseerd op een producten- en dienstencatalogus die wordt afgetoetst met de behoeften van de klanten en het beleid,
- in lijn met de expertisecentra van de verschillende beleidsdomeinen;
- waarbij de beleids- en operationele eindverantwoordelijkheid bij de verticale organisatie ligt, in lijn met haar strategie.

Daarnaast is er een pijler met onafhankelijke organisaties: het gaat om het Interfederaal Korps van de Inspectie van Financiën.

Waarden

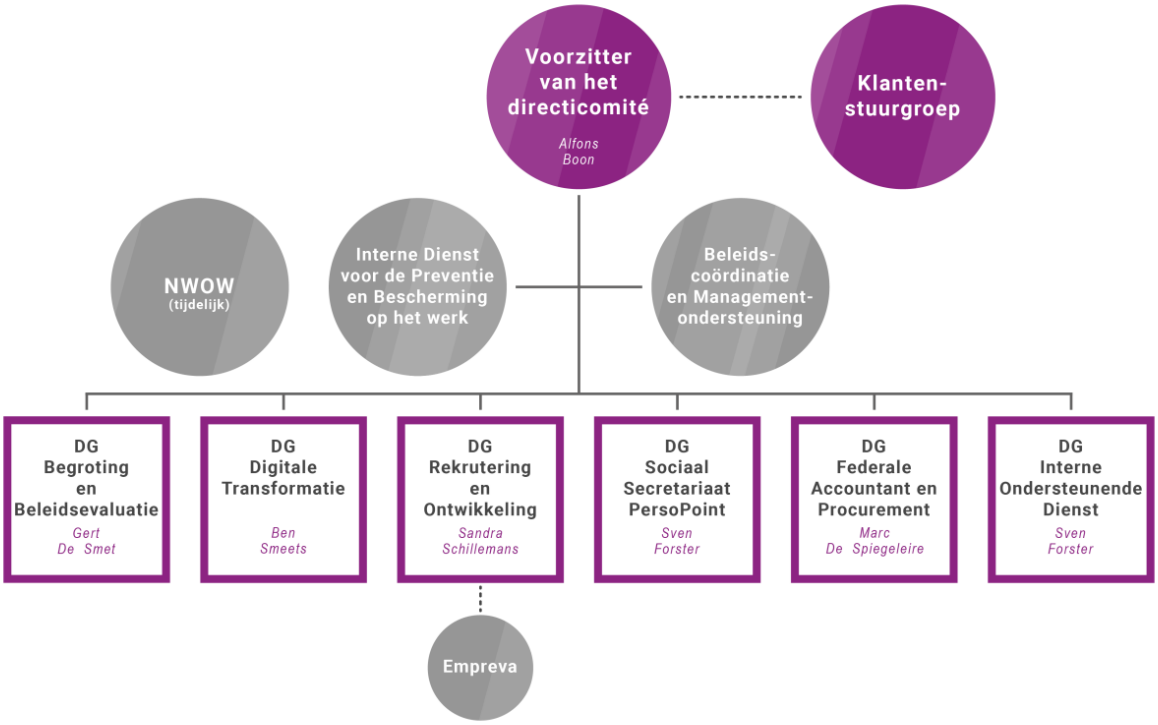
De gewenste cultuur voor de FOD BOSA is ten dele extern gericht, naar de regering en de klantorganisaties, en ten dele intern gericht, naar de eigen medewerkers.

Het doel is een zeer wendbare en flexibele organisatie te creëren, zowel in de structuren en systemen als in de mentaliteit van de personeelsleden.

De belangrijkste bouwstenen van deze cultuur zijn de waarden:

- klantgerichtheid
- respect
- verantwoordelijkheid
- samenwerking

Artikel 19 - Huidige structuur van de FOD BOSA



Artikel 20 - Stakeholdersanalyse

De klanten

- de federale institutionele klanten en, voor een aantal domeinen, niet-federale institutionele klanten
- de federale ambtenaren
- alle burgers en ondernemingen

De opdrachtgevers

- de regering(en)
- de minister belast met Ambtenarenzaken
- de minister van Begroting
- de minister van Digitale Agenda

Onze medewerkers

De partners

- het college van voorzitters, de colleges van de administrateurs-generaal (ION en OISZ)
- het netwerk van de stafdirecteurs
- de vakbonden
- de internationale organisaties (EU, OESO, VN, de Raad van Europa, GRECO, enz.)
- de publieke leveranciers (Smals-MvM, Belnet, ...)
- de privéondernemingen (consultants, dienstverleners, operatoren, ...)
- de tijdelijke samenwerkingsverbanden
- het strategisch forum van de stafdirecteurs Budget en Beheerscontrole
- de federale netwerken die de FOD BOSA ondersteunt
- het federaal integriteitsnetwerk, het netwerk van de vertrouwenspersonen integriteit, de federale ombudsman, de integriteitscoördinatoren
- het Auditcomité van de federale overheid
- de federale interne auditdienst
- de Kamer
- het Rekenhof

Artikel 21 - Omgevingsanalyse

1e analyse: PESTEL

Hieronder staan de factoren/tendensen die invloed uitoefenen op de huidige en toekomstige werking van de FOD Beleid en Ondersteuning binnen de federale administratie:

Politieke factoren/tendensen	Economische factoren/tendensen
- Begrotingsdiscipline op de Europese niveaus - Belang om efficiënter te worden - Door de federale verkiezingen in 2019 kunnen de prioriteiten veranderen.	- De effecten van de evolutie van de wereldeconomie op de begrotingen van de administratie. Focus op efficiëntie en effectiviteit - Korte deadlines voor de producten en diensten, alles moet sneller gaan. Focus op kortetermijndenken, waarbij de strategische visie op langere termijn in het gedrang komt. - Talentenoorlog gecombineerd met generatie Y en Z. De aanwezigheid van menselijk kapitaal is een zeer belangrijke factor om de technologische en organisatorische vernieuwing te versnellen en dus voor de economische ontwikkeling. - Duurzaamheid, diversiteit, welzijn en ecologie als economische uitdagingen.
Sociale factoren/tendensen	**Technologische factoren/tendensen**
- Diversiteit van de Belgische bevolking op het vlak van oorsprong, godsdienst, taal, cultuur, … - Generaties Y en Z als potentiële werknemers, maar ook als klanten - Hogere pensioenleeftijd, met langere loopbanen als gevolg (vergrijzing van de bevolking). - Permanent stijgende werkdruk - Steeds grotere vermenging van werk en privéleven. - Wordt de individualisering steeds sterker? De mensen worden niet meer vertegenwoordigd in vaste groepen ("blokken") maar in verschillende netwerken. - Meer aandacht voor de duurzame werkbaarheid van de medewerkers; de specifieke voorwaarden en de wensen van de medewerkers tijdens de verschillende fases van hun leven en loopbaan worden in acht genomen. -	- Stijgende digitalisering: met de 'cloud computing' zijn de hardware, de software en de gegevens beschikbaar via het internet. De gebruiker wordt niet meer belast met het onderhoud van de informatica (Software as a service). - Professionalisering van het optimale gebruik van de gegevens (BI, datamining, datawarehouse, CRM, …) - Mobiele toestellen (gsm, smartphone, tablet) zetten iedereen onder druk om 7/24 online te zijn en leiden tot het dematerialiseren van de werkplek (telewerk, VoIP, …). - Belang van de beveiliging (i-security) van de netwerken en de gegevensbanken, evenals van het privéleven. - Open data & Big data en het federaal beleid op dat vlak - Integratie van IT-systemen (HR, kosten, monitoring, rapportering, …)
Ecologische factoren/tendensen	**Legistieke factoren/tendensen**
- De toenemende energieafhankelijkheid leidt tot een stijging van de energiekost en een groter risico op het vlak van de veiligheid van de energiebevoorrading. - Overgang naar een economie waarbij energie, voeding, water en grondstoffen duurzaam verbruikt worden, om de ecosystemen te beschermen en verspilling te vermijden. - Het mobiliteitsbeleid: hoe gaan we om met de verlenging van de trajecttijd en met de beschikbaarheid van het personeel op de werkplek?	- Invoering van de nieuwe code voor de ambtenaren - Impact van de staatshervorming en van de optimalisatie op de structuur en de werking van de federale administratie - De effecten van de opgelegde quota (bv. minstens één openbaar manager op drie moet een vrouw zijn). - Versterking, standaardisering en veralgemening van de maatregelen met het oog op de monitoring van effectieven en kosten, vereenvoudiging van de procedures en responsabilisering van het management en de IF inzake personeelsuitgaven.

2e analyse: SWOT

Sterke punten	Zwakke punten
• Transversale positie op federaal niveau • Bestaan van verschillende netwerken • Toepassing nieuwe manieren van werken (NWOW, telewerk, nieuwe technologische middelen, …) • Volledig aanbod van ondersteunende diensten door één FOD	• DG's en voorzitter zijn a.i. • Het imago van de FOD BOSA is niet verankerd • De FOD hangt af van 3 ministers • Geen culturele eenheid
Kansen	**Bedreigingen**
• Oprichting van de FOD BOSA • PersoPoint is een experiment om middelen van verschillende FOD's te bundelen • Interne ontwikkeling van de organisatie • Proactieve sturing van het beleid via de bestuursovereenkomst	• De beperkte beschikbare personeels- en budgettaire middelen • Competentieverlies door de leeftijdspiramide • Probleem om als referentie te worden erkend en aanvaard • Een coherente strategie bepalen betreffende de verwachtingen van de stakeholders • Bestuur opbouwen

Artikel 22 - Analyse van de strategische risico's

- De FOD BOSA behaalt zijn doelstellingen niet (day-to-day of zijn projecten tot een goed einde brengen).
  - **Actie**: budget en budgetbesteding monitoren
  - **Actie**: verband leggen tussen doelstelling/project en budget
  - **Actie**: een plan ter preventie van psychosociale risico's uitwerken en uitvoeren
  - **Actie**: intern communiceren over de missies, doelstellingen en producten- en dienstencatalogus
  - **Actie**: een plan opstellen om het aanwezige talent te behouden en het plan uitvoeren

- De FOD BOSA is niet conform bepaalde reglementeringen in zijn actiedomeinen.
  - **Actie**: de processen en procedures beschrijven
  - **Actie**: teams die rond dezelfde materies werken coördineren
  - **Actie**: een lijst met standaardantwoorden opstellen (FAQ)
  - **Actie**: communiceren rond termijnen die nodig zijn om de IT-systemen aan te passen als we reglementaire wijzigingen plannen
  - **Actie**: eerste- en tweedelijnsambtenaren opleiden

- DE FOD BOSA is niet meer als referentie erkend in zijn activiteitendomeinen.
  - **Actie**: in opleidingen investeren
  - **Actie**: tijd vrijmaken voor de nieuwe initiatieven
  - **Actie**: het bedenken en uitvoeren van nieuwe ideeën mogelijk maken

- De FOD BOSA kan zijn wettelijke opdrachten niet realiseren.
  - **Actie**: een methode bepalen om de efficiëntie te verhogen, een actieplan opstellen en uitvoeren

- **Actie**: voorstellen om bepaalde opdrachten stop te zetten en extra middelen verkrijgen

- De FOD BOSA werkt niet efficiënt en er is geen gemeenschappelijke cultuur.
  - **Actie**: intern communiceren over de evolutie van de FOD BOSA
  - **Actie**: een veranderingsprogramma opstellen en uitvoeren

- De FOD BOSA heeft geen coherente strategie betreffende de uiteenlopende verwachtingen van zijn partners.
  - **Actie**: communiceren rond de werking van de FOD BOSA
  - **Actie**: synergieën bevorderen
  - **Actie**: duidelijk communiceren over de producten- en dienstencatalogus

- De FOD BOSA kan de levering van zijn producten en diensten niet waarborgen.
  - **Actie**: interne controle installeren
  - **Actie**: een business continuity plan opstellen

- Het imago van de FOD BOSA als werkgever en/of leverancier is achterhaald.
  - **Actie**: crisiscommunicatie implementeren
  - **Actie**: een strategie voor de interne en externe communicatie opstellen en uitvoeren

- Vertrouwelijke informatie waarover de FOD BOSA beschikt, wordt verspreid.
  - **Actie**: GDPR toepassen

Afdeling 2 - Prioriteiten van de ministers

Artikel 23 - Prioriteiten van de ministers

- De digitale revolutie brengt grote industriële en maatschappelijke transformaties met zich mee. Een ambitieuze digitale agenda moet deze fundamentele omslag ombuigen in nieuwe kansen, nieuwe mogelijkheden en nieuwe groei.

De algemene beleidsnota van 5 december 2017 van Minister De Croo, **minister van Digitale Agenda**, kan geraadpleegd worden op http://www.dekamer.be/flwb/pdf/54/2690/54K2690019.pdf.

- De acties voor 2018 voor de optimalisering van de federale overheidsinstellingen ontwikkelen zich langs zes centrale assen: efficiënte organisatie, duurzaam en flexibel personeelsbeleid, beter opleidingsaanbod, betere dienstverlening en betere processen, verbetering van de selectie van topambtenaren, voorbeeldfunctie voor de samenleving.

De minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, Steven Vandeput, heeft op 23 oktober 2017 zijn algemene beleidsnota voorgesteld aan de Kamercommissie. De nota staat op http://www.dekamer.be/doc/FLWB/pdf/54/2708/54K2708020.pdf.

- De huidige regering heeft voor deze legislatuur twee keuzes gemaakt: enerzijds wil ze de Belgische economische ontwikkeling duurzaam versterken en anderzijds wil ze onze overheidsfinanciën saneren om de leefbaarheid van ons model voor sociale bescherming op lange termijn te garanderen.

De minister van Begroting heeft de doelstellingen en beslissingen op begrotingsvlak meegedeeld in de algemene toelichting bij de begroting, die beschikbaar is op http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/2688/54K2688001.pdf.

Artikel 24 - Kernprocessen

Managementprocessen

- Het beleid van BOSA opmaken en de uitvoering ervan opvolgen
- Overleggen met de stakeholders
- De risico's beheren
- De communicatie van de FOD BOSA beheren

Operationele processen

- De minister van Begroting bijstaan bij de voorbereiding en de uitvoering van het begrotingsbeleid; instaan voor de opmaak van de federale overheidsbegroting en de begeleiding, opvolging en controle van het begrotingsproces van de federale overheid.
- De opstelling van de rekeningen, de begeleiding en de opvolging van het boekhoudkundig proces van de federale overheid verzekeren.
- Bijstand verlenen bij de opmaak en de uitvoering van het integriteitsbeleid.
- De globale strategie inzake personeel en organisatie organiseren, bepalen en coördineren.
- Het aankoopbeleid bepalen en ondersteuning bieden op het vlak van overheidsopdrachten.
- Een digitale strategie uitwerken en uitvoeren.
- De controle van de gezondheid van het federale personeel waarborgen.
- Steun en advies bieden binnen de federale overheid in al zijn activiteitsdomeinen.
- Het beheer van de personeelsdossiers en de berekening van de lonen implementeren voor zijn klanten.

Ondersteunende processen

- Instaan voor het secretariaat van de voorzitter, het directiecomité en het management.
- De HR beheren.
- De begroting en de boekhouding van de FOD BOSA beheren.
- De facilitaire functie waarborgen.
- De IT-werking van de FOD BOSA garanderen.
- De documenten van de FOD BOSA vertalen.
- Instaan voor welzijn op het werk.
- Het management ondersteunen en adviseren.

Artikel 25 - Strategische doelstellingen

De FOD BOSA koos voor de volgende acht strategische doelstellingen (SD):

1. Uitrol van de FOD BOSA

2. Ontwikkeling van een coherent bestuur

3. Performant beheer van de menselijke en financiële middelen

4. Betrouwbare partner van onze klanten

5. Overleg met onze stakeholders

6. Innovatie als imperatief voor de FOD BOSA

7. Expertise: basis van al onze activiteiten

8. Reglementeringen die worden nageleefd en evolueren

1. Uitrol van de FOD BOSA

Het creëren van een gemeenschappelijke cultuur voor de hele FOD is een belangrijke hefboom. Die versterkt immers de verbondenheid en de motivatie van de medewerkers. Ze is ook een middel om cohesie en overleg te creëren tussen alle structuren. Dankzij de relaties tussen het DG IOD en de andere DG's kunnen de prestaties op de behoeften van de organisatie worden afgestemd en efficiënt worden georganiseerd. Competentiemanagement en talent aantrekken en ontwikkelen zijn een grote uitdaging.

2. Ontwikkeling van een coherent bestuur

De ethiek verbeteren via het integriteitsbeleid met bijzondere aandacht voor de selecties, het risicobeheer ontwikkelen door de implementatie van interne controle en de rollen en verantwoordelijkheden van iedereen duidelijk omschrijven. Dat zijn onze prioriteiten om het goede bestuur van onze FOD te waarborgen. We ondersteunen de federale organisaties in die materies.

3. Performant beheer van de menselijke en financiële middelen

Het HRM, psychosociale aspecten inbegrepen, is cruciaal om onze ambities waar te maken. Door de begroting te monitoren en verbanden te leggen tussen de doelstellingen van de FOD en zijn middelen, kunnen we de prioriteiten op een objectieve en door iedereen onderschreven manier bijsturen in functie van de evolutie van de context. De flexibiliteit en het overleg tussen de DG's en tussen de beleidscellen,

onze partners, zijn onze troeven om de middelen optimaal in te zeten, om aan de afgesproken verwachtingen te voldoen.

4. Betrouwbare partner van onze klanten

Via de uitwisselingen met onze klanten kunnen we hun verwachtingen achterhalen en krijgen we permanent feedback. Zo kunnen we domeinen voor co-creatie en nieuwe samenwerkingsvormen ontdekken. De coherentie tussen de verschillende netwerken die door de FOD worden aangestuurd, maken echte samenwerking mogelijk en overleg over de producten en diensten die we moeten creëren om aan de geuite behoeften tegemoet te komen. Onze klanten kennen de contactpersonen voor onze verschillende producten en diensten.

5. Continu overleg met onze stakeholders

De verwachtingen van de stakeholders zijn bekend dankzij regelmatige vergaderingen. De regels voor de communicatie en interacties met de ministers en hun beleidscel, met de sociale partners, met de internationale instanties, … worden opgesteld volgens ieders behoeften en met inachtneming van de verschillende reglementeringen. De FOD en de DG's hebben aandacht voor de behoeften en de ontwikkelingen van hun stakeholders.

6. Innovatie als imperatief voor de FOD BOSA

De FOD BOSA ontwikkelt nieuwe insteken en nieuwe werkmethodes in zijn verschillende competentiedomeinen. De FOD implementeert co-creatiemethodes. Innovatie-ontmoetingen met internen of externen zijn een middel om nieuwe benaderingen te creëren. Door ruimte te laten voor ervaring en uitwisseling, en het recht om fouten te maken, bevordert de organisatie innovatie.

7. Expertise: basis van al onze activiteiten

De FOD BOSA wil de referentie zijn in zijn verschillende competentiedomeinen. Door bruggen te slaan tussen de interne en externe experts kunnen we de expertise intern ontwikkelen en met de erkenning van de expertise in de andere organisaties kunnen we het expertiseniveau van de FOD BOSA ontwikkelen. Dankzij ervarings- en kennisuitwisselingen, zowel intern bij de overheid als met externen, kunnen we een trendsetter blijven in onze activiteitendomeinen.

8. Reglementeringen die worden nageleefd en evolueren

De FOD BOSA leeft de reglementeringen na, en ziet erop toe dat ze nageleefd worden. De evolutie van de reglementeringen vereist fasen van studie, voorbereiding en overleg, vóór de implementatie, follow-up van de implementatie en ten slotte de evaluatie. Om inconsistenties te vermijden, overleggen we met de actoren op wie de reglementeringen betrekking hebben.

Artikel 26 - Operationele doelstellingen

De FOD BOSA heeft de operationele doelstellingen (OD) opgenomen in zijn bestuursovereenkomst. De gedetailleerde operationele doelstellingen en hun KPI's staan in deel 6 bijlage 1.

Artikel 27 - De voornaamste projecten 2018 – 2020

- Uitrol van FEDCOM bij Justitie
- Implementatie van het Dienstencentrum Procurement en van het nieuwe hybride model voor gecentraliseerde aankopen
- Implementatie van het platform ARIBA (E2E-beheer van het proces "Source" to "Pay")
- Verder uitrollen van e-BMC (budgettering, monitoring, consolidering)
- Onboarding PERSOPOINT
- Loonmotor
- E-box burgers
- Integrated view across authentic sources
- Schaalbare FAS breed gebruikt
- OpenGov, een aanpak voor burgerparticipatie
- NWOW inclusief satellietwerk
- Strategisch ICT-plan van de FOD BOSA
- Strategie inzake online-aanwezigheid van de FOD BOSA
- Codificatie van het statuut
- Nieuw selectiemodel (certificering inbegrepen)
- Functiebeschrijving - Crescendo 2
- Ontwikkeling van leadership: visie
- Offerteaanvraag selectie topmanagers
- IT-landschap R&O
- Conceptnota aanpak beleidsevaluatie
- Project BICC
- KB actoren en subsidies

Artikel 28 - Overzicht van de middelen

De begroting van de FOD BOSA

	I 2017 VAK	VEK	2018 VAK	VEK	2019 VAK	VEK	2020 VAK	VEK
Lonen	48.463	48.463	51 667	51 667	50 636	50 636	50 636	50 636
Regcom	134,00	134,00	134	134	131	131	131	131
Detachering	294,00	294,00	170	170	167	167	167	167
Egov	9.264	9.264	9 188	9 188	9 031	9 031	9 031	9 031
Pers	58.155	58.155	61 159	61 159	59 965	59 965	59 965	59 965
Werking	5.248	5.253	5 328	5 332	5 220	5 220	5 220	5 220
Werking ICT	2.145	2.235	2 921	2 216	2 091	2 179	2 091	2 179
Sociale dienst	195,00	195,00	213	213	210	210	210	210
Invest	189,00	190,00	186	186	182	183	182	183
Invest ICT	1.267	1.269	1 244	1 246	1 222	1 224	1 222	1 224
Werking	9.044	9.142	9 892	9 193	8 925	9 016	8 925	9 016
DG B&B	290,00	290,00	288	265	282	260	282	260
DG FAP	6.837	7.208	6 794	7 050	6 658	6 909	6 658	6 909
DG R&O	8.132	7.928	8 876	8 800	8 698	8 624	8 698	8 624
Variabel R&O	3.130	3.130	1 855	1 855	1 855	1 855	1 855	1 855
DG perso	6.653	6.929	7 038	7 314	6 897	6 898	6 897	6 898
DG DTO	14.153	13.909	14 048	13 776	13 767	13 529	13 767	13 529
Operat	39.195	39.394	38 899	39 060	38 157	38 075	38 157	38 075
Toelage IOD	95,00	95,00	79	79	77	77	77	77
Toelage R&O	1.343	1.343	1 333	1 333	1 307	1 307	1 307	1 307
Toelage DTO	14,00	14,00	14	14	14	14	14	14
Subsidies	1.452	1.452	1 426	1 426	1 398	1 398	1 398	1 398
Totaal	107.846	108.143	111 376	110 838	108 445	108 454	108 445	108 454

Personeelsmiddelen van de FOD BOSA

De onderstaande tabel bevat de verdeling van het personeel in de FOD. Die kan wijzigen, omdat tijdens het hele jaar aanpassingen zijn vereist.

	Aantal statutairen	Aantal contractuelen	Aantal mandaathouders	Totaal
2018	765	121	8	894
2019	805	126	8	939
2020	845 +250=1095	131+40=171	8	984+290=1274

Artikel 29 - communicatieplan

Actie	Doel	Doelgroep	Comm. doelstellingen	Datum	Berichten	Kanaal	Materiaal	Opsteller	Verantwoordelijke
Invoering BO 2018-2020	**INTERN**	Personeelsleden	Info	**6/09** (onder voorbehoud van handtekening)	**Belangrijkste boodschap:** de bestuursovereenkomst van de FOD BOSA werd ondertekend door de bevoegde ministers. De bestuursovereenkomst heeft betrekking op de jaren 2018-2020 en bevat 8 transversale strategische doelstellingen voor onze FOD. Om deze strategische doelstellingen te realiseren werden operationele doelstellingen gedefinieerd per DG. 4 waarden zullen de komende jaren centraal staan in onze organisatie: klantgerichtheid, samenwerking, verantwoordelijkheid en respect.				
		Personeelsleden	Informeren	**6/09** (onder voorbehoud van handtekening)	**Bijkomende boodschap:** Neem kennis van de inhoud van de bestuursovereenkomst 2018-2020 van onze FOD op Bonsaï.	Bonsaï	Pdf-documenten met layout (BO FR en NL versie)	Content team	A. Boon V. Verstraete
		Middle management	Informeren	**3/09** (onder voorbehoud van handtekening)	**Bijkomende boodschap:** de bestuursovereenkomst 2018-2020 van onze FOD werd gepubliceerd op Bonsaï. Stel de doelstellingen die verband houden met de activiteiten van uw team/dienst op de voorgrond en maak de link naar uw medewerkers.	E-mail en/of vergadering MT door DG	Tekst voor e-mail en PPT belangrijkste punten van de BO	Tine D'Hooghe V. Verstraete	A. Boon V. Verstraete
		Managementteam	Informeren uitleggen	**3/09** (onder voorbehoud van handtekening)	**Bijkomende boodschap**: hier is de BO. Eind vorig jaar werkten we samen aan de bestuursovereenkomst van onze FOD. Het resultaat is een BO met 8 strategische doelstellingen die transversaal zijn voor onze organisatie.	Vergadering van het MT of e-mail	PPT belangrijkste punten van de BO	V. Verstraete	A. Boon V. Verstraete
	BELEID	Beleidscellen voogdijministers	Informeren	**17/07**	Ziehier het communicatieplan voor de bestuursovereenkomst van de FOD BOSA.	Vergadering van het directiecomité	Communicatieplan	V. Verstraete	A. Boon
				10/09	De bestuursovereenkomst van de FOD BOSA werd na ondertekening door alle partijen op de site van BOSA gepubliceerd en we hebben de communicatie naar alle medewerkers opgestart (links).	E-mail	Tekst e-mail + links naar de site van BOSA		A. Boon
	VAKBONDEN	BOC	Informeren	**Augustus/september**	De bestuursovereenkomst van de FOD BOSA werd ondertekend door de bevoegde ministers. De BO heeft betrekking op de jaren 2018-2020 en bevat 8 strategische doelstellingen.	Vergadering			A. Boon

					De BO bevat ook de 4 waarden die de komende jaren centraal zullen staan in de FOD BOSA: klantgerichtheid, samenwerking, verantwoordelijkheid en respect.				
	EXTERN	Breed publiek	Informeren	Na ondertekening van de overeenkomst **10/09**	Bericht voor de publicatie van de bestuursovereenkomst BOSA 2018-2020.	Website FOD BOSA	Pdf bestuursovereenkomst 2018-2020	T. D'Hooghe	A. Boon

Deel 4. Transversale doelstellingen

Afdeling 1 - Algemene bepalingen

Artikel 30 - Subsidiariteit m.b.t. de implementatie van de transversale doelstellingen

Het hoofddoel is de FOD's te responsabiliseren, hun werking te moderniseren en efficiënter te maken, vertrekkend vanuit een gemeenschappelijke visie voor alle FOD's en die door alle FOD's wordt onderschreven. In dit kader streven de FOD's ernaar gemeenschappelijke acties te ondernemen die gelden voor het geheel van de FOD's.

De normen en standaarden die aan de transversale doelstellingen zijn verbonden en die hier in onderling akkoord worden vooropgesteld zijn middelenverbintenissen. Iedere FOD wordt aangespoord een eigen traject in verschillende fases uit te tekenen dat vertrekt vanuit zijn huidige positie en maturiteit en hem ertoe aanzet binnen zijn mogelijkheden en rekening houdend met de specifieke omstandigheden deze normen en standaarden te verwezenlijken en te implementeren. In dit verband moet de overheidsdienst ook verantwoordingsstukken kunnen voorleggen.

Artikel 31 - Gemeenschappelijke basis

De onderscheiden domeinen beantwoorden aan de doelstellingen vervat in het regeerakkoord en vertolken de leidende principes die op hun beurt een emanatie zijn van de gemeenschappelijk gedragen strategische assen integratie en coördinatie van de dienstverlening, kostenefficiëntie, klantgerichtheid, innovatie, vereenvoudiging en digitalisering. Deze strategische assen werken transversaal bij de bepaling van de doelstellingen van deze 7 domeinen. Bepaalde operationele doelstellingen en indicatoren kunnen dan ook op meerdere domeinen slaan.

Afdeling 2 - Specifieke bepalingen

In deze afdeling wordt verder vorm gegeven aan alle transversale doelstellingen die door de door de FOD BOSA opgerichte interdepartementale werkgroep zijn uitgewerkt. Voor elk van deze doelstellingen wordt een aantal KPI's voorgesteld.

Artikel 32 - Efficiëntieverbetering en kostenreductie

Efficiëntieverbetering en kostenreductie zijn een samenspel van externe maatregelen als e-government, vereenvoudiging en digitalisering van de processen met interne maatregelen en acties zoals het verbeteren van de processen, de coördinatie, de samenhang en de integratie van de dienstverlening en het correct inschatten van de behoeften en de impact. Dit wordt gemonitord door de beheerscontrole en het directiecomité.

Dat impliceert:

(a) een goed beheer en het optimaliseren van de processen en projecten en het garanderen van de kwaliteit ervan om te komen tot een grotere maturiteit. Elke organisatie identificeert en beschrijft haar processen.

(b) een doorgedreven opvolging en digitalisering van de processen kunnen grote efficiëntiewinsten opleveren, met name op het vlak van personeelsbeheer en -ontwikkeling.

(c) de digitalisering speelt ook een belangrijke rol op het vlak van kostenbeheer.

(d) de monitoring van de productie en de productiekost met het oog op het verbeteren van de efficiëntie.

Op dat vlak verbindt de FOD BOSA zich er onder meer toe:

- 98% personeelsdossiers te digitaliseren ten opzichte van het totaal aantal personeelsdossiers gedurende de 3 volgende jaren.
- 90% van de evaluatiedossiers op te volgen en in te vullen via Crescendo of een andere tool gedurende de 3 volgende jaren.

Artikel 33 - Administratieve vereenvoudiging

Ook de administratieve vereenvoudiging gaat samen met e-government, vereenvoudiging en digitalisering van de processen.

(a) Op het vlak van de inschatting van de behoeften en het berekenen van de impact engageert de FOD BOSA zich ertoe de effecten van geplande of nieuwe regelgeving in kaart te brengen via een vroegtijdige impactanalyse.

(b) Op het vlak van administratieve vereenvoudiging engageert de FOD BOSA zich ertoe tegen het einde van de bestuursovereenkomst de administratieve lasten opgelegd aan burgers, ondernemingen en verenigingen te beperken en bij te dragen tot de door de regering vastgelegde doelstelling [van [30]% vermindering].
De FOD neemt deel aan de nulmeting van de Dienst Administratieve Vereenvoudiging aan de hand van het RIA-meetmodel en integreert in zijn bestuursplan een intern actieplan administratieve vereenvoudiging dat tevens de acties omvat die zijn vereist om te voldoen aan de only-once regelgeving, zoals bepaald in de wet van 5 mei 2014 (BS 4 juni 2014).

(c) Op het vlak van e-Government en de digitalisering van de processen verbindt de FOD BOSA zich ertoe actief bij te drag
(d) en tot de digitalisering van de dienstverlening en tot het verminderen van de papierstromen.

Op dat vlak verbindt de FOD BOSA zich er onder meer toe:

- Zijn actieplan ‘only once’ te verwezenlijken en te evalueren.
- Het aantal databanken of gegevensbronnen van de instelling dat wordt ontsloten via een dienstenintegrator op het totaal aantal databanken of gegevensbronnen gedurende de 3 volgende jaren te verhogen.
- Gebruik te maken van het uitrollen van e-invoicing en zorgen voor de elektronische verwerking van de facturen.

Artikel 34 - Klantgerichtheid

Op het vlak van de verbetering van de klantgerichtheid of de verbetering van de relatie met de gebruikers en burgers engageert de FOD BOSA zich ertoe de klantgerichtheid als permanent aandachtspunt en sturend onderdeel te ontwikkelen van een beleid en een dienstverlening die optimaal zijn afgestemd op de noden en de verwachtingen van de gebruikers - of bepaalde groepen van gebruikers - en de stakeholders, op het respectvol omgaan met burgers, bedrijven en belanghebbenden, met bijzondere aandacht voor de meest kwetsbaren. De FOD BOSA verbindt zich ertoe de dienstverlening regelmatig te controleren en desgewenst bij te sturen.

Op dit vlak verbindt de FOD BOSA zich er onder meer toe:

- De verhouding tussen de gegronde en ontvankelijke klachten en het totaal aantal klachten gedurende de 3 volgende jaren te verminderen.

Artikel 35 - Duurzame ontwikkeling

Duurzame ontwikkeling gaat over de manier waarop zowel economische, sociale als ecologische aspecten in overweging worden genomen in de werking en het beleid van een organisatie en houdt een perspectief op korte, middellange en lange termijn voor ogen.

Inzetten op duurzame ontwikkeling is dan ook voor elke organisatie anders en houdt specifieke doelstellingen en uitdagingen in, afhankelijk van haar corebusiness, haar omvang, haar invloed, haar geografische ligging, haar klanten, enz.

Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan “gendermainstreaming” en “handistreaming” in de verschillende fases van de implementatie van het beleid.

Op het vlak van duurzame ontwikkeling engageert de FOD zich ertoe in overleg met zijn stakeholders zijn materiële en **immateriële** maatschappelijke impact op het vlak van duurzame ontwikkeling te monitoren en te ontwikkelen.

De organisatie ziet het als haar opdracht:

(1) de taken die haar toevertrouwd werden correct uit te voeren met een minimale negatieve impact van de processen en diensten op de stakeholders (mens en milieu);

(2) oog te hebben voor alle vormen van maatschappelijke toegevoegde waarde die zij als overheidsdienst realiseert, en deze in het kader van gemeenschappelijke waardecreatie verder uit te werken met de stakeholders.

Op dat vlak verbindt de FOD BOSA zich er onder meer toe:

- maatregelen te treffen om de omgevingsimpact van haar acties en activiteiten te beperken.

Artikel 36 - Bevordering van gelijke kansen

De FOD's willen de maatschappij weerspiegelen en gaan derhalve voor een inclusieve maatschappij. Zij willen dit vertalen in de samenstelling van het personeel door een inclusief HR-beleid dat een gelijke toegang tot het openbaar ambt mogelijk maakt voor elke burger van dit land.

Op dat vlak verbindt de FOD BOSA zich er onder meer toe:

- De tewerkstellingsgraad van het aantal personeelsleden jonger dan 26 jaar op te volgen.
- Het aandeel personen met een handicap van 3% in het personeelsbestand gedurende de 3 volgende jaren op te volgen.
- De KPI met betrekking tot de verhouding M/V gedurende de 3 volgende jaren op te volgen.

Artikel 36bis - Bevordering van welzijn & organisatiecultuur

De FOD kan de nodige acties ondernemen om:

- de bedrijfscultuur te doen evolueren zodat het welzijn van de medewerkers wordt bevorderd en het evenwicht tussen werk en privéleven wordt gerespecteerd.
- de medewerkers meer autonomie te geven en hen te responsabiliseren.
- een mensgericht leiderschap te integreren voor top en middle management.

Op dat vlak verbindt de FOD BOSA zich er onder meer toe:

- De cijfers in verband met absenteïsme op te volgen.
- De turnover te verminderen.
- De interne mobiliteit te verhogen.

Artikel 37 - Verbetering van de interne controle

De FOD BOSA verbindt zich ertoe het maturiteitsniveau op het vlak van interne controle te verhogen. Hierbij wordt het referentiekader interne controle COSO/INTOSAI gebruikt conform de geldende reglementaire bepalingen van de koninklijk besluiten van 17 augustus 2007 en 4 mei 2016 met betrekking tot het intern controlesysteem binnen sommige diensten van de federale uitvoerende macht en de oprichting van de federale interne auditdienst.

Hierbij verbindt de FOD BOSA zich ertoe een nulmeting uit te voeren. Deze kan gebeuren op basis van de MMX (maturiteitsmatrix) van het ACFO of een andere matrix die beter aansluit bij de omvang en behoeften van de organisatie. Op basis van het vastgestelde maturiteitsniveau wordt een actieplan opgesteld en opgevolgd om de maturiteit van de organisatie inzake interne controle te verbeteren en te monitoren.

Artikel 38 - Verbetering van de interne audit

Gelet op de oprichting van de gemeenschappelijke interne auditdienst engageert de FOD BOSA zich ertoe het interne auditcharter te ondertekenen en actief mee te werken met de gemeenschappelijke interne auditdienst o.a. in de volgende domeinen:

- het meewerken aan de jaarlijkse risicoanalyse van de interne audit.
- het waarborgen van de toegang tot informatie.
- communicatie met de verantwoordelijke voor de interne audit en met andere verantwoordelijken bepaald in het auditcharter.

Artikel 39 - Dienstoverschrijdende samenwerking

Op het vlak van dienstoverschrijdende samenwerking engageert de FOD BOSA zich ertoe op permanente basis de dienstoverschrijdende samenwerking te bevorderen door deel te nemen aan en te investeren in de federale of transversale initiatieven gericht op synergieën.

Onze FOD neemt deel aan gerichte prioritaire acties rond een aantal welgekozen thema's, zoals IT, facility & logistiek, HR en budgetbeheer.

Op dat vlak verbindt de FOD BOSA zich er onder meer toe:

- op constructieve wijze mee te werken aan elk transversaal initiatief m.b.t. het inzamelen en het aanleveren van de gevraagde bedrijfsgegevens aan instrumenten zoals de FED-20, PData en de Duurzame Sociale Balans;
- bij te dragen tot de invoering van een gemeenschappelijk instrument voor werklastmeting als objectieve basis voor het opstellen van het personeelsplan en de impact van de opdrachten op de terbeschikkingstelling en toewijzing van de middelen;
- bij te dragen tot de uitbouw van een *federale loopbaanbegeleiding;*
- bij te dragen tot de realisatie van *gecoördineerde horizontale projecten inzake vereenvoudiging en synergie* waarbij meerdere diensten of beleidsniveaus betrokken zijn;
- bij te dragen tot de voorbereiding, de gegevensinzameling en de verwezenlijking van de *redesign*;
- bij te dragen tot een beleid inzake doeltreffende, efficiënte en interactieve transversale communicatie (informeren, sensibiliseren, converseren), aangepast aan de noden van de burger;
- op het vlak van interne communicatie transversaliteit, informatiedeling en interacties binnen de organisatie te bevorderen;
- synergie en samenwerking met andere organisaties te implementeren op het vlak van communicatie om de effectiviteit, efficiëntie en impact te versterken.

Deel 5 - Administratieve fases

Artikel 40 - Stakeholdersoverleg

Deze bestuursovereenkomst werd opgemaakt in overleg met de beleidscellen die aanwezig zijn op de directiecomités.

Artikel 42 - Goedkeuring van het directiecomité

De bestuursovereenkomst werd definitief gevalideerd door het directiecomité van 16 januari 2018.

Artikel 43 - Goedkeuring van de minister(s)

De minister van Digitale Agenda, Alexander De Croo, de minister belast met Ambtenarenzaken, Steven Vandeput, en de minister van Begroting, Sophie Wilmès, hebben de bestuursovereenkomst ondertekend in Brussel op …

Alfons Boon	Sven Forster	Ben Smeets
Voorzitter a.i. FOD BOSA	Directeur-generaal PersoPoint en IOD	Directeur-generaal Digitale Transformatie
Sandra Schillemans	Marc De Spiegeleire	Gert De Smet
Directeur-generaal Rekrutering & Ontwikkeling	Directeur-generaal Federal Accountant & Procurement	Directeur-generaal Begroting & Beleidsevaluatie
Alexander De Croo	Steven Vandeput	Sophie Wilmès
Vicepremier en minister van Digitale Agenda	Minister belast met Ambtenarenzaken	Minister van Begroting

Deel 6 - bijlage 1: bestuursplan