

The background features a modern cityscape at dusk. A prominent curved glass skyscraper is on the left, reflecting the sky. In the foreground, a road with light trails from traffic is visible. A teal vertical bar is on the left side of the page.

Strategisch plan 2021–2024

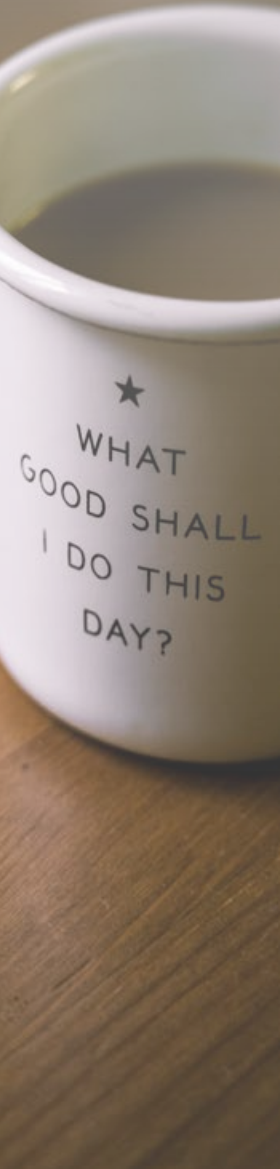
Addendum aan de bestuurs-
overeenkomst 2021–2023

Inhoud

1/ Inleiding	4
Draagwijdte van het strategisch plan	5
Kader van het strategisch plan	6
Concretisering van het strategisch plan	7
Basis voor het performantiebeheer	8
2/ Langetermijnstrategie	9
Missie en opdrachten	10
• Werken bij de overheid	
• Digitale overheid	
• Begroting en boekhouding	
• Overheidsopdrachten	
• Strategische ondersteuning	
Visie	13
Waarden	14
Analyse belanghebbenden	16
• Onze klanten/gebruikers	
• Onze medewerkers	
• Onze partners	
Omgevingsanalyse	19
• PESTEL-analyse	
• SWOT-analyse	
• Common Assessment Framework analyse	
• Klantenstuurgroep: verwachtingen en ambities	
3/ Strategie voor de legislatuur	29
Afdeling 1: Beleidsverklaringen	30
Ambtenaren als bouwstenen voor een flexibele samenleving	31
Smart Nation for Smart Citizen	33
Begroting	34
Afdeling 2: Kernopdrachten en intern beheer	36
Een federaal toekomstbestendig hr- en welzijnsbeleid	37
De overheid als digitale koploper die het vertrouwen van de samenleving geniet	39
De federale overheid die als verantwoordelijke actor kwaliteitsvolle overheidsuitgaven realiseert	40

Een betrouwbare, duurzame en mensgerichte organisatie	41
<ul style="list-style-type: none"> • Producten en diensten • Duurzame relaties • Expertisepartner • Innovatie • Duurzame ontwikkeling • Mensgerichte werkgever 	
Strategische doelstellingen en werven	50
Afdeling 3: Transversale activiteitsgebieden	65
3.1/ Algemeen	66
3.2/ Human resources	67
3.3/ Inclusie	68
3.4/ Digitalisering en vereenvoudiging	70
3.5/ Toegankelijkheid	72
3.6/ Goed beheer	73
3.7/ Duurzaamheid	75
4/ Communicatieplan	77
5/ Middelen	81
Organogram	82
Meerjarig middelenschema	83
Personeel	89
6/ Wederzijdse verbintenissen	93
Partnerschap tussen de politieke overheid en de FOD BOSA	95
Afbakening van de jaarlijkse prioriteiten	96
Proactieve uitwisseling van informatie	97
Wijziging van het strategisch plan	98
Financiering	100
Opvolging en toetsing van de uitvoering	101
7/ Totstandkomingsfases	103
Stakeholdersoverleg	104
Basisoverlegcomité	104
Directiecomité	104
Ondertekenende partijen addendum/strategisch plan	105
Contact	106

1/ Inleiding



Artikel 1

Draagwijdte van het strategisch plan

Het voorliggend strategisch plan bevat de verbintenissen voor de periode van 1 januari 2021 tot het einde van de lopende legislatuur die de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning (FOD BOSA), vertegenwoordigd door de Voorzitter van het Directiecomité, de heer Nico Waeyaert, en de federale regering, vertegenwoordigd door mevrouw Petra De Sutter, Vice-eersteminister Minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post, de heer Mathieu Michel, Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy en met de Regie der gebouwen, toegevoegd aan de Eerste Minister en mevrouw Eva De Bleeker, Staatssecretaris voor Begroting en Consumentenbescherming, toegevoegd aan de Minister van Justitie, belast met Noordzee, onderschrijven.

Het is onderhandeld en afgesloten in uitvoering van artikel 11 bis van het KB van 21 december 2021 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 (hierna 'wijzigingsbesluit').

Het feit dat het strategisch plan een planningshorizon heeft die de volledige legislatuur beslaat, houdt in dat bij een regeringswijziging zonder ontbinding van de Kamer van Volksvertegenwoordigers er niet moet worden overgegaan tot het opstellen van een nieuw strategisch plan. Het plan kan uiteraard tijdens zijn duurtijd steeds worden aangepast door de partijen die betrokken zijn bij de onderhandeling en de afsluiting.

Op het moment van de inwerkingtreding van het wijzigingsbesluit beschikte de FOD BOSA al over een ondertekende bestuursovereenkomst voor de periode 2021-2023 en een bestuursplan voor het jaar 2021. Overeenkomstig de overgangsbepalingen in dit wijzigingsbesluit, stemt het voorliggend document, dat een addendum is

aan de al ondertekende bestuursovereenkomst 2021-2023, de inhoud van die ondertekende bestuursovereenkomst af op de minimale inhoud van het strategisch plan en verlengt het de planningshorizon van 31 december 2023 naar het einde van de lopende legislatuur. Ook diende het college van Voorzitters van de federale overheidsdiensten (FOD's) en de programmatorische overheidsdiensten (POD's) de nodige initiatieven te nemen om te komen tot een beslissing over de vanaf 2022 te realiseren transversale doelstellingen.

Bij de ondertekening van de bestuursovereenkomst 2021-2023 functioneerde het voltallige directiecomité van de FOD BOSA bovendien op basis van de tijdelijke vervanging voorzien in artikel 20 van het KB van 29 oktober 2001. In de daaropvolgende periode zijn zowel de nieuwe Voorzitter van het Directiecomité aangesteld, als de directeurs-generaal (N-1). Het voorliggend document is daarom zodanig opgemaakt dat alle houders van een managementfunctie actief betrokken zijn bij de opmaak ervan.

Omwille van redenen van transparantie en leesbaarheid wordt dit alles samengebracht in één integrale tekst waardoor het addendum moet begrepen worden als het strategisch plan voor de periode 2021-2024.

In uitvoering van artikel 6 van het KB van 22 februari 2017 houdende oprichting van de FOD BOSA is een klantenstuurgroep (KSG) opgericht met vertegenwoordigers afgevaardigd door de in college vergaderde Voorzitters van de FOD's en POD's, door het college van de leidend ambtenaren van de openbare instellingen van sociale zekerheid (OISZ) en door de in college vergaderde leidend ambtenaren van de instellingen van openbaar nut (ION). Het advies van de KSG over de bestuursovereenkomst 2021-2023 was al ontvangen op 18 december 2020. Het advies van de KSG over het strategisch plan 2021-2024 is ontvangen op 7 december 2021.

Artikel 2

Kader van het strategisch plan

De introductie van de strategische plannen kadert in de verdere uitbouw van de partnerverhouding tussen de politieke overheid en de overheidsdiensten. Deze is gebaseerd op het onderhandelen en vastleggen van wederzijdse verbintenissen en afspraken over de te volgen strategie en de te realiseren doelstellingen, en

over de daarvoor noodzakelijke middelen, en beoogt ook het vergroten van de responsabilisering en de autonomie van de leidinggevenden voor het beheer van de overheidsdiensten.

Het leidt tot de vervanging van een klassieke gezagsverhouding door een verhouding waarbij meer wordt ingezet op de principes van een partnerschap, weliswaar zonder daarbij afbreuk te doen aan het principe van het primaat van de politiek.

Artikel 3

Concretisering van het strategisch plan



De uitvoering van de strategieën en de doelstellingen die zijn opgenomen in het strategisch plan, alsook in eventuele latere wijzigingen van het strategisch plan, en de uitvoering van de prioriteiten in de jaarlijkse beleidsnota's van de Voogdijminister en Voogdijstaatssecretarissen wordt elk jaar concreet gemaakt in een operationeel plan. Dit plan bevat de SMART-omschrijving (Specifiek, Meetbaar, Aanvaardbaar, Realistisch en Tijdsgebonden) van de operationele doelstellingen, alsook de middelen die hiervoor worden aangewend. Bovendien worden hierin de processen, projecten en acties/initiatieven beknopt omschreven die uitvoering geven aan de operationele doelstellingen, met inbegrip van de indicatoren aan de hand waarvan de uitvoering zal worden opgevolgd, en wordt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ervan toegewezen aan een bepaald Directoraat-Generaal of een bepaalde dienst van de FOD BOSA.

Elk operationeel plan treedt in werking op 1 januari van het kalenderjaar waarop het betrekking heeft en eindigt op 31 december van datzelfde kalenderjaar. De FOD BOSA kan zijn operationeel plan steeds herzien. Belangrijke wijzigingen aan het operationeel plan worden toegelicht in de voortgangsrapportering aan de Voogdijminister en Voogdijstaatssecretarissen, zoals bepaald in artikel 11bis, §9 en §10 van het KB van 21 december 2021.

Artikel 4

Basis voor het performantie- beheer

Het strategisch plan en de jaarlijkse operationele plannen vormen de basis voor de evaluatie van de mandaathouders en zijn bovendien het uitgangspunt voor het bepalen van zowel collectieve als individuele doelstellingen in het kader van de evaluatiecyclus van alle medewerkers van de FOD BOSA.



2/ Lange- termijn- strategie

Missie en opdrachten



De **missie** van de FOD BOSA bestaat erin zijn klanten/gebruikers en beleidsverantwoordelijken te ondersteunen in 5 activiteitsgebieden:

- Werken bij de overheid
- Digitale overheid
- Begroting en boekhouding
- Overheidsopdrachten en
- Strategische ondersteuning

De **opdrachten** van de FOD BOSA binnen deze activiteitsgebieden worden volgens hun aard gegroepeerd rond 2 pijlers:

1. de **beleidscoördinatie** heeft tot doel de beleidsverantwoordelijken te ondersteunen bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het beleid en
2. de **ondersteunende dienstverlening** betreft het leveren van gediversifieerde diensten en producten volgens een aanbod in een producten- en dienstencatalogus dat wordt afgetoetst met de behoeften en verwachtingen van de klanten/gebruikers en de beleidsverantwoordelijken.



Werken bij de overheid

De hr-diensten van de FOD BOSA zijn gevarieerd. Ze zijn gericht op het ondersteunen van de decentrale hr-(staf)diensten bij onze klanten/gebruikers en bestrijken alle fases van de loopbaan: het aantrekken, selecteren, begeleiden, ontwikkelen en behouden van talenten. We zorgen voor de uitbetaling en berekening van de bezoldiging van de ambtenaar en de opvolging van het persoonlijk dossier. We begeleiden overheidsdiensten in het verhogen van hun wendbaarheid door in te zetten op de verschillende aspecten van organisatiecultuur en de uitbouw ervan. Samen met onze klanten/gebruikers bouwen we aan een toekomstbestendig hr- en welzijnsbeleid dat hen en hun medewerkers wapent om de huidige en toekomstige uitdagingen die de maatschappij hen stelt, aan te gaan. We ontwerpen hiervoor, samen met de beleidsverantwoordelijken, een doelmatig reglementair kader en bieden ondersteuning bij de toepassing ervan.



Digitale overheid

De FOD BOSA is een drijvende kracht achter de evolutie en de digitale hervormingen van de federale overheid. Op die manier dragen we bij tot de transformatie naar een efficiënte, toegankelijke en klantgerichte digitale overheid. Dat doen we door de strategie en de digitale normen van de regering uit te werken. We ontwikkelen ook transversale digitale diensten en platformen, in samenwerking met onze klanten/gebruikers en partners (bv. het federale authenticatiesysteem, de e-Box, verschillende web services, etc.). Ook verzekeren we het secretariaat van de strategische G-Cloud Board en van de overlegcomités.



Begroting en boekhouding

De FOD BOSA ondersteunt de regering bij de begrotingsopmaak en de controle op de uitvoering ervan. In het kader van de Europese budgettaire verplichtingen staan we haar ook bij in de uittekening, de implementatie en de monitoring van het macro-budgettair beleid. We begeleiden de volledige boekhoudcyclus en bereiden de neerlegging van de geconsolideerde jaarrekeningen van de federale overheid voor. We zorgen voor het beheer, de evolutie en het onderhoud van het platform voor de federale overheidsboekhouding (FEDCOM), implementeren Finance As A Service en verzekeren het secretariaat van de Commissie Openbare Comptabiliteit.



Overheidsopdrachten

De FOD BOSA adviseert en ondersteunt overheidsdiensten bij overheidsopdrachten. Dat doen we door een waaier van raamovereenkomsten voor aankopen aan te bieden en advies te geven over de regelgeving rond dit thema. Verder zorgen we voor het beheer, de evolutie en het onderhoud van het eProcurement platform voor het digitaliseren van overheidsopdrachten voor federale, regionale en lokale overheden.



Strategische ondersteuning

De FOD BOSA ondersteunt de regering in haar beleid voor federal governance. Het ondersteuningsaanbod voor overheidsdiensten richt zich op thema's zoals integriteit en cultuur, leiderschap, organisatiebeheersing, innovatie, strategieontwikkeling,

klant/gebruikersgerichtheid, beleidsevaluatie, etc. en strategische gegevens over de federale overheid worden verzameld en ter beschikking gesteld via onder meer strategische rapporteringen op basis van business intelligence (BI)-toepassingen.

In [artikel 2 van het KB van 22 februari 2017 houdende oprichting van de FOD BOSA](#) kan de gedetailleerde opdrachtenlijst worden geraadpleegd.

interne communicatie-strategie & communicatie-initiatieven	advies & ondersteuning begrotingsmateries	globale hr-strategie	digitaal actieplan synergie	g-cloud
begroting begrotingsproces	onderzoek & analyse budgettaire evoluties	advies & ondersteuning hr	digitale communicatie-kanalen & informatiebeheer	digitale strategie
beleidsvorming regelgeving begroting & boekhouding	personeels- & loonsadministratie	kennisgeving regelgeving federaal administratief openbaar ambt	expertisecentrum digitale transformatie	transversale projecten digitale transformatie
controle uitgaven	advies & ondersteuning personeels- & loonsadministratie	aankoopbeleid + advies & ondersteuning overheids-opdrachten	beleid ontsluiten & gebruik overheids-informatie	coherentie digitale transformatie & g-cloud
rekeningen boekhoudproces	advies & ondersteuning inzake syndicaal overleg	advies & ondersteuning welzijn & preventie	representatie federale overheid onzake e-government	digitale diensten & platformen voor interactie burgers, ondernemingen en overheid
preventieve integriteits-bewaking	beleidsvorming regelgeving federaal administratief openbaar ambt	gezondheids-toezicht	opvolging technologische innovatie & verspreiding	gegevens ontsluiting & uitwisseling (diensten-integrator)
expertisecentrum begroting & beheerscontrole	administratieve controle	culturele, spannende, vormende, sportieve activiteiten	regelgeving e-government	analyse technologische & reglementaire evoluties

Visie

De FOD BOSA draagt als **centrale actor binnen de federale overheid** bij tot een moderne overheid ten dienste van de burgers en ondernemingen.

We doen dit door samen met onze partners te werken aan:

- Een federaal toekomstbestendig **hr- en welzijnsbeleid**
- De versterking van de overheid als **digitale voorloper** die het vertrouwen geniet van de samenleving
- Een federale overheid die als verantwoordelijke actor **kwaliteitsvolle overheidsuitgaven** realiseert

Het is onze ambitie om zelf een **betrouwbare, duurzame en mensgerichte organisatie te zijn.**

Waarden



De **samenwerking** tussen onze klanten/gebruikers, beleidsverantwoordelijken, partners en medewerkers vertrekt vanuit een wederzijds vertrouwen. We delen actief onze kennis en ervaringen met elkaar en verwelkomen en waarderen diverse perspectieven. We werken efficiënt samen vanuit een gedeelde visie. Onze doorgedreven overleg- en feedbackcultuur draagt bij tot een open en transparante werkomgeving. We erkennen elkaars inspanningen en bereikte resultaten.



Onze **klant/gebruikersgerichtheid** komt tot uiting in het uitbouwen van duurzame relaties en in de kwaliteit van onze dienstverlening. We ontwikkelen samen met onze klanten/gebruikers efficiënte, effectieve en betrouwbare ondersteuningsoplossingen met duidelijke meerwaarde. We waken daarbij over het respect voor het algemeen belang en voor de bestaande regelgeving en hebben tegelijkertijd een open houding voor wat betreft zinvolle optimaliseringen van het regelgevend kader. Onze projectmatige en procesmatige manier van werken laat toe om snel te kunnen inspelen op nieuwe noden. We benaderen onze klanten/gebruikers vanuit de notie dat de FOD BOSA staat voor 1 sterk merk en nemen onze verantwoordelijkheid op in de uitbouw ervan.



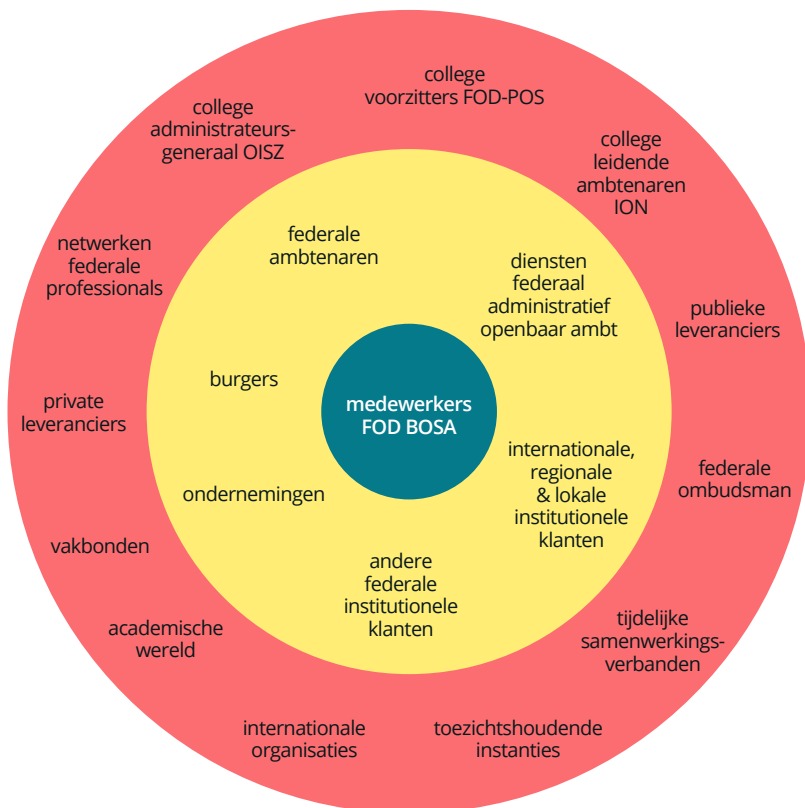
Als duurzame organisatie gaan we **respectvol** om met mensen en middelen. Een gezonde fysieke en mentale werkomgeving is essentieel voor ons allemaal, net zoals een inspirerende, inclusieve en leuke werkomgeving waarin iedereen zich verder kan ontplooiën en haar of zijn vol potentieel kan bereiken. Dit impliceert dat er keuzes kunnen gemaakt worden die individuele noden laten aansluiten op de noden van onze FOD. We moedigen elkaar aan om nieuwe ideeën en mogelijkheden te vinden, te ontwikkelen en na te streven. We vertrouwen en respecteren elkaar, zowel op professioneel als op persoonlijk gebied. We komen genomen engagementen en afspraken na.



We houden onszelf en elkaar verantwoordelijk en hebben de mogelijkheid om **verantwoordelijkheid** op te nemen binnen onze FOD. We organiseren ons in sterke, multidisciplinaire en autonome teams. Er is ruimte voor initiatief en experiment en dit getuigt van onze open houding ten opzichte van innovatie. We durven onszelf steeds kritisch in vraag stellen en staan open voor verandering/verbetering. Alleen zo kunnen we een lerende organisatie blijven. Onze structuur sluit hierop aan en kenmerkt zich door een vlakke hiërarchie waarbinnen mobiliteit mogelijk is. We hebben voortdurende aandacht voor de verbetering van de kwaliteit van onze dienstverlening en van de ondersteuning die we bieden op gebied van beleidscoördinatie. Elke medewerker neemt verantwoordelijkheid op voor de kwaliteit van het door haar of hem geleverde werk.

Analyse belanghebbenden

minister ambtenaren-zaken	staatssecretaris digitale transformatie	staatssecretaris begroting	federale regering	andere regering
---------------------------	---	----------------------------	-------------------	-----------------



Onze klanten/gebruikers

De primaire klanten/gebruikersfocus ligt op de federale ambtenaren en de diensten die behoren tot het federaal administratief openbaar ambt (FAOA): de FOD's, de POD's, de OISZ, de ION en de wetenschappelijke instellingen (WI). Voor een aantal opdrachten zijn er relaties met andere federale klanten/gebruikers zoals bijzondere korpsen, regulatoren, onafhankelijke organen, ombudsdiensten, adviesraden, etc., De FOD BOSA levert ook diensten aan klanten/gebruikers op andere overheidsniveaus (internationale, regionale en lokale institutionele klanten/gebruikers), maar ook aan burgers, afhankelijk van zijn activiteiten.

Onze opdrachtgevers

De FOD BOSA ondersteunt de regering, zijn Voogdijminister en -Staatsecretarissen bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het beleid voor zijn activiteitsgebieden. Als beleidsverantwoordelijken dragen zij de politieke eindverantwoordelijkheid. In het kader van de voorbereiding en uitvoering van de federale begroting en de Europese budgettaire verplichtingen, verzekert de FOD BOSA eveneens een aantal activiteiten in opdracht van de gehele federale regering en de gemeenschaps- en gewestregeringen.

Onze medewerkers

Het engagement, de expertise, de competenties, de creativiteit en de netwerking van onze medewerkers zijn cruciaal om onze missie, opdrachten en visie te realiseren.

Onze partners

De meest essentiële partnerschappen voor de uitvoering van onze missie en opdrachten zijn deze met:

1. Het college van Voorzitters van het directiecomité van de FOD's/POD's, het college van Administrateurs-generaal van de OISZ en het college van Leidende ambtenaren van de ION
2. De netwerken van federale professionals en interdepartementale commissies (inzake hr, innovatie, communicatie, ICT, aankoop, begroting, boekhouding, organisatiebeheersing, duurzame ontwikkeling, diversiteit, preventie en bescherming, armoedebestrijding, aanwerving van personen met een handicap, integriteit, klant/gebruikersgerichtheid, herstel en veerkracht, etc.)
3. De publieke leveranciers (vzw Smals-MvM, Belnet, vzw eGov, etc.) en de structurele samenwerkingsverbanden met andere FOD's (bv. met de FOD Binnenlandse zaken in het kader van de mobiele ID)
4. De private leveranciers (consultants, dienstverleners, incubatoren, operatoren, etc.)
5. De vakbonden

6. De toezichhoudende instanties (Auditcomité van de federale overheid, Federale Interne Audit, Interfederaal Korps van de Inspectie van Financiën, Parlement en Rekenhof)
 7. De academische wereld (universiteiten en hogescholen)
 8. De internationale beleidsniveaus met hun organisaties (EU, OESO, VN, de Raad van Europa, The Group of States against Corruption, etc.) en andere nationale beleidsniveaus (regionaal, provinciaal en lokaal)
 9. De (tijdelijke) samenwerkingsverbanden (met private partners zoals bv. bij ITSME en de eBox, met andere bestuursniveaus zoals bv. bij het project Gaia-X 'Driver of digital innovation in Europe', met universiteiten zoals bv. in kader van het onderzoeksproject Paradigms 4.0, etc.)
10. De federale ombudsman

De FOD BOSA zet in op duurzame ontwikkeling door het systematisch in overweging nemen en integreren van economische, sociale en ecologische aspecten in de voorbereiding van het beleid voor zijn activiteitsgebieden, de uitvoering van zijn opdrachten en zijn dagelijkse werking (vestiging, gebouwbeheer, intern milieumanagement, duurzame mobiliteit van de medewerkers, duurzame overheidsopdrachten, bevorderen van een goede gezondheid en welzijn, bevorderen van een gezond fysieke en mentale werkomgeving, sensibilisering van de medewerkers, integratie in de waarden van de organisatie, etc.). De FOD BOSA draagt op die manier bij aan de implementatie van meerdere van de 17 Sustainable Development Goals (Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling, Verenigde Naties, september 2015) en van meerdere van de 169 daaraan gekoppelde targets. In artikel 16 van het strategisch plan wordt dit verder gedefinieerd. Gezien het holistisch karakter van duurzame ontwikkeling zijn **de belanghebbenden bij de duurzame ontwikkeling van de FOD BOSA** eveneens zeer divers: de samenleving, de directe omgeving van het WTC III-gebouw, de stad Brussel, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de klanten/gebruikers-medewerkers-beleidsverantwoordelijken-partners, ngo's, de collectieve vervoersmaatschappijen, etc.

Omgevingsanalyse

PESTEL-analyse

De **PESTEL-analyse** brengt de politieke, economische, sociologische, technologische, ecologische en logistieke omgevingsfactoren in kaart die een belangrijke impact hebben op, of een belangrijke toekomstige impact zullen hebben op, de activiteitsgebieden en de opdrachten van de FOD BOSA.

Politieke omgevingsfactoren



- **Europees beleid:** begroting-toezicht, economie-relance, consolidering interne markt, digitale strategie, duurzame ontwikkeling, procurement, etc.
- **Nieuwe federale regering (1.10.2020):** regeerakkoord en beleidsverklaringen Voogdijminister en -staatssecretarissen voor de legislatuur
- **Budgettair beleid:** inspanningen voor administratie (besparingen + verhogen efficiëntie)
- **Toenemende versnippering politiek landschap:** impact op snelheid regeringsvorming en coherentie gevoerde beleid
- **Sociaal contract tussen samenleving en overheid:** onder druk door COVID-gezondheids crisis en collectieve uitdagingen op gebied van energievoorziening, huisvesting, sociale zekerheid, pensioen, onderwijs, werkbaar en wendbaar werk, duurzame economische groei, sociale ongelijkheid, discriminatie, zorg, bestuurbaarheid etc.: (risico op) maatschappelijke kloof
- **Toenemende focus op korte-termijn-denken en handelen:** 24-7 sociale media als katalysator voor formuleren van verwachtingen/behoefte/klachten en tendens om instant oplossingen te verwachten

Economische omgevingsfactoren

- **Verwachte conjunctuurherstel** naarmate impact COVID-gezondheids crisis stelselmatig vermindert: effecten op arbeidsmarkt en budgettaire situatie
- **Nieuwe economische modellen:** welvaartsgroei niet enkel uitdrukken in termen van financiële economische groei, maar ook rekening houden met het wegwerken van ongelijkheid en ecologische plafonds of planetaire draagkracht

- **Plan voor Herstel en Veerkracht:**

1. koolstofarme, duurzame en klimaatbestendige economie,
2. snellere digitale transformatie en verhogen van weerbaarheid tegen cyberbedreigingen,
3. modal shift inzake vervoer,
4. versterken sociale cohesie en inclusieve onderwijsstelsels,
5. optimale werking arbeidsmarkt, vermogen om te innoveren en ontwikkelen nieuwe productwijzen en
6. verbeteren van samenstelling van overheidsuitgaven (transparantie, uitgaventoetsingen allocatie op groeibevorderende posten of posten die duurzaamheid op lange termijn bevorderen)

- **Arbeidsmarktevoluties:** participatiegraad (geslacht leeftijd, origine, scholingsniveau, integratie langdurig zieken), knelpuntvacatures, online recruitment en sociale werving, belang van employer branding, uitstroom babyboomers, verwachtingen van generaties 'X-Y-Z-...', gebruik van AI, etc.

- Verzekeren van **levenslange zinvolle inzetbaarheid van talent:**

via scholing-bijsscholing-omscholing-begeleiding-(her)oriëntering, als essentiële hefboom om in te spelen op veranderingen in de (digitale) samenleving en die een wendbaar partnerschap tussen overheden, onderwijs, ondernemingen en medewerkers veronderstelt



- België: bezet **plaats 9/28 op de 2020 DESI-index** (evaluatie situatie 2019) die de ontwikkeling van de EU-landen in de richting van een digitale economie en samenleving beoordeelt

Sociale omgevingsfactoren

- Toenemende **diversiteit Belgische bevolking:** origine, godsdienst, taal, cultuur, opleiding- en ontwikkelingskansen, sociaaleconomische status en sociaal netwerk
- Toenemende **vergrijzing Belgische bevolking:** dalende geboortecijfers, gezondere leefstijlen, verbeterde sociaaleconomische status, medische vooruitgang, etc.
- **Versterkt maatschappelijk bewustzijn:** kwaliteit van leefomgeving, duurzame/gezonde levenswijzen, evenwicht tussen zingevend werk in een veilige/gezonde werkomgeving en privéleven, risico's/gevolgen van een onevenwicht, nood aan zingeving/identiteit, strijd tegen discriminatie, maatschappelijk verantwoord/integer ondernemen en handelen, online veiligheid/privacy, risico's van (her) gebruik van gegevens door private/publieke actoren, voor- en nadelen van sociale media, toenemende desinformatie, participeren aan besluitvorming (digitaal, burgerraden, panels, fora), transparantie van besluitvorming/bestuur, etc.

- **Kritische opstelling** van samenleving: t.o.v. publieke en private actoren om een voorbeeldrol te vervullen in de bovenstaande domeinen, verwachting t.o.v. overheidsdiensten om zichzelf voortdurend te verbeteren
- **Digitale kloof**: gebrek aan digitale vaardigheden, aan toegang tot een toestel of internetverbinding, stress bij gebruik van digitale tools en bezorgdheden inzake online veiligheid/privacy kunnen remmend werken op deelname (van bepaalde kwetsbare groepen) aan digitale samenleving
- **Impact technologieën** (cloud, big data, apps, geolocalisatie, internet of things, leermachines, connectiviteitstechnologie, etc.): op deelname aan publiek leven, organisatie van publieke dienstverlening en arbeid (plaats- en tijdsafhankelijk werken, hybride werkcultuur) en betekenis van arbeid die, naast inkomen/zekerheid, ook zorgt voor sociaal contact, erkenning en persoonlijke ontwikkeling

Technologische omgevingsfactoren

- **Cloud computing**: hardware, software en gegevens zijn beschikbaar via internet en eindgebruikers alzo ontlast (software-infrastructure-platform-backup-archiving-internet access-protection/security-storage-etc. as a service)
- Toenemende professionalisering van **gebruik van gegevens** (business intelligence, datamining, datawarehouse, CRM, ...) alsook van wetgeving inzake gegevensbescherming (GDPR)
- Opportuniteit om (federaal en niveau-overschrijdend) **beleid overheidsdata** te ontwikkelen dat gericht is op beschikbaarheid, kwaliteit, vindbaarheid en ontsluiting van overheidsdata: versterken van beleidsonderzoek, onderbouwen van beleidskeuzes met kwaliteitsvolle data en wetenschappelijke inzichten en evalueren van beleidsimpact, alsook burgers en ondernemingen ondersteunen bij het maken van (levensfasebewuste) keuzes
- **Doorgedreven gebruik mobiele apparaten** en bellen via internet: dematerialiseren deel van werkplek(organisatie) en noodzaken bewuste omgang met e-mail/telefoonverkeer (deconnectie) om structureel avond/weekendwerk, infobesitas te vermijden
- **Toenemend belang IT/Cybersecurity**: computers, servers, mobiele apparaten, elektronische systemen, netwerken en gegevens beschermen tegen schadelijke aanvallen (malware, ransomware, spyware, adware, phishing, cryptojacking, hacking, trojans)



- Potentieel van **artificiële intelligentie**: voor burgers, ondernemingen en overheden met flankerende maatregelen om ondermaats/overmatig gebruik van AI te vermijden, transparantie in AI-gebruik te verzekeren, noodzakelijke transities op de arbeidsmarkt te begeleiden en om aansprakelijkheid en het oneigenlijk gebruik te reguleren
- **Nieuwe normen**: die kunnen ontstaan en een aanzienlijke invloed kunnen hebben op onze diensten
- **Agile werken**: er wordt vaker gewerkt via een opeenvolging van kleine en kortlopende projecten en met iteraties, piloten en herbruikbare bouwblokken

Ecologische omgevingsfactoren

- Intensifiëring van gevaren/gevolgen van **klimaatverandering**: ecologische en socio-economische impact
- Toenemende **energieafhankelijkheid**: leidt tot stijging van energiekost en groter risico op vlak van de veiligheid van de energiebevoorrading
- Uitdagingen op gebied van **duurzaam (grond)waterbeheer** (impact op natuur, drinkwatervoorziening, bevoorrading van gebruik in industrie/landbouw, impact op en van scheepvaart, etc.), op gebied van duurzaam voedsel (de uitstoot van broeikasgassen, landgebruik, waterverbruik, verlies van biodiversiteit, uitputting van visgronden, etc.) en duurzaam afvalbeheer
- Ambities van regering inzake het worden van een **duurzaam land**: regeerakkoord, strategische assen van het Nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht + Nationale Strategie voor biodiversiteit, realisatie van een **klimaat-neutrale overheid vóór 2040**, etc.



Legistische omgevingsfactoren

- Algehele **complexiteit en versnippering** reglementaire kader
- **Brede (legistische) perimeter** van activiteitsgebieden FOD BOSA (hr, begroting, digitale transformatie, aankoop, boekhouding, organisatiebeheersing, integriteit, etc.)
- **Spanningsveld** tussen politieke prioriteiten en doorlooptijd van omzetting naar regelgeving
- **Omzetting Europese regelgeving** (bv. klokkenluiders, single digital gateway)
- Snelheid en omvang van regelgevende initiatieven die voorvloeien uit bestrijden van **COVID-gezondheids crisis**

- Realiseren **impactanalyses**: impact ontwerpregelgeving op (kans)armoedebestrijding, gelijke kansen, gelijkheid van vrouwen en mannen, gezondheid werkgelegenheid, consumptie- en productiepatronen economische ontwikkeling, investeringen, onderzoek en ontwikkeling, KMO's, administratieve lasten, energie, mobiliteit, voeding, klimaatverandering, natuurlijk hulpbronnen, buiten- en binnenlucht, biodiversiteit, hinder, overheid en beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling
- Bijdrage van regelgevende initiatieven aan de realisatie van de **Sustainable Development Goals**

SWOT-analyse

De **SWOT-analyse** brengt de kansen en bedreigingen voor de FOD BOSA in kaart, evenals zijn sterktes en zwaktes.

Strengths

- We hebben een transversale sleutelpositie binnen de federale administratie
- We groeperen een omvattend aanbod van ondersteunende diensten: hr, digitale transformatie, begroting, goed bestuur, aankopen, boekhouding en interne communicatie
- We beschikken over diverse competenties en expertise bij onze medewerkers
- We zijn een doorgedreven netwerkorganisatie: bestaan van verschillende interne en externe netwerken
- We organiseren ons werk op nieuwe/flexibele manieren: New Way Of Working, telewerk, nieuwe technologieën, etc.
- Onze IT-infrastructuur laat toe dat de meeste van onze medewerkers van op afstand kunnen werken waardoor we de nodige veerkracht toonden tijdens de COVID-gezondheids crisis
- De inbedding van duurzame ontwikkeling in onze werking en ons beheer wordt erkend (EMAS-certificatie en ecodynamisch label), evenals onze expertise en onze transversale positie als hefboomfunctie binnen de federale overheid (Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling, bijdrage aan realisatie meerdere Sustainable Development Goals, ontwikkeling fietsbeleid en beleid laadpaalinfrastructuur)

Weaknesses

- Een positief imago van onze FOD is onvoldoende verankerd bij de klanten/gebruikers
- De politieke voogdij over onze FOD is verspreid over meerdere beleidsverantwoordelijken
- Er is nog onvoldoende culturele eenheid waardoor onze dienstverlening en de kwaliteit ervan nog te weinig op elkaar is afgestemd: waken over de coördinatie, coherentie en kwaliteit
- De resultaatgerichtheid is onvoldoende verankerd in onze cultuur
- Onze IT-systemen en het intern ICT-beheer moeten verder geïntegreerd worden (geïntegreerd IT-plan, verdere implementatie IT-architectuur)
- Onze externe communicatie is te versnipperd, nog te veel gebaseerd op gewoontes uit het verleden (voor de fusie) en te weinig aangepast aan de klanten/gebruikers en de nieuwe situatie/positionering van onze FOD
- Door de verdere uitbouw van onze FOD wijzigen manieren van werken-procedures-instrumenten-etc. op regelmatige basis en is het voor onze medewerkers niet altijd evident om te weten wie met wat bezig is
- De innovatiecultuur is nog te weinig algemeen ontwikkeld, waardoor innovatief gedrag nog onvoldoende wordt aangemoedigd
- De ondersteunende diensten worden nog te weinig als een facilitator gepercipieerd

Opportunities

- Aanstelling van het nieuw directiecomité
- Behoeften klanten/gebruikers en beleidsverantwoordelijken en omgevingsfactoren (zie PESTEL-analyse): verdere uitbouw van activiteitsgebieden en verdere consolidering interne werking de FOD BOSA
- COVID-gezondheids crisis: noodzaakt dat de FOD BOSA de ondersteuning van het bestuur herorganiseert (taskforces, creëren van een speciale “crisistijd”-aanbieding)
- Enterprise-architectuur: potentieel om meer richting te geven aan processen, organisatorische inrichting, informatievoorziening en technische infrastructuur FOD BOSA
- De conceptualisering en realisatie van transversale projecten: dragen bij tot de creatie van de BOSA-cultuur (merkstrategie, online presence, BPM, PMO, etc.)

- Verdere uitbouw PersoPoint: volwaardig Directoraat-Generaal gericht op het bundelen van de middelen van verschillende klanten/gebruikers en creëren van efficiëntiewinst op gebied van personeels- en loonadministratie
- Digital first: uitbreiding aanbod onlinetrainingen en online werving/taaltesten/examens
- Psychosociale risicoanalyse 2020: implementatie Empreva-aanbevelingen voor preventie van psychosociale risico's
- Verdere uitbouw BICC: dienstencentrum business intelligence competence center (BICC) voor betere benutting van gegevens beschikbaar vanuit activiteitsgebieden FOD BOSA
- De groeiende maturiteit en erkenning van de expertisecentra voor transformatie en innovatie van de FOD BOSA (Innovatielab Nido en Digital Open Community)

Threats

- De publieke perceptie/draagvlak: klanten/gebruikers maken vaak onvoldoende onderscheid tussen het politieke gebeuren (crisissen, antipolitiek, etc.) en de kwaliteit/continuïteit van de publieke dienstverlening
- De COVID-gezondheidscrisis: impact op de fysieke en mentale gezondheid van onze medewerkers, hun betrokkenheid en de continuïteit van de werking van de FOD BOSA
- De erkenning/aanvaarding door klanten/gebruikers en partners: het onvoldoende kunnen profileren van de FOD BOSA als referentiepartner en onvoldoende realiseren van kwaliteitsvolle meerwaarde
- Een versnipperde benadering van onze belanghebbenden/stakeholders: het kunnen ontwikkelen van een coherente strategie m.b.t. het capteren van de verwachtingen
- De war for talent: het kunnen profileren van de FOD BOSA als aantrekkelijke werkgever
- Het competentieverlies: het kunnen verzekeren van continuïteit en het aantrekken van nieuw talent (grote uitstroom i.f.v. de opbouw van onze leeftijdspiramide)



Common Assessment Framework analyse

De algemene conclusies van de CAF-analyse 2020:

- **Doorbreken van het silo-denken:** nog te vaak werkt elk Directoraat-Generaal (DG) op zijn eigen eiland. Meer interactie tussen de verschillende DG's is noodzakelijk om van de FOD BOSA een nog sterkere organisatie te maken
- **Interne en externe communicatie:** de interne communicatie moet worden versterkt, om zo bij te dragen aan een gemeenschappelijke cultuur binnen de FOD BOSA. Er is nood aan meer doelgerichte externe communicatie om de FOD BOSA verder uit te dragen naar de klanten/gebruikers en de relatie met diezelfde klanten/gebruikers te versterken
- **Waardering, motivatie en behoud van het bestaand personeel:** er is nood aan meer ondersteuning bij het ontwikkelen van het personeel, in termen van vaardigheidsontwikkeling, loopbaanontwikkeling, etc.
- **Nieuwe initiatieven en projecten:** van de nieuwe initiatieven en projecten (PMO, BOSAI, BPM, BCP, etc.) dient een duidelijke en coherente governance en communicatie te worden vastgelegd
- **Reflecties rond synergiën binnen en buiten FOD BOSA:** betere samenwerking tussen Begroting en de Federale boekhouding. Synergiën tussen de Dienst voor Administratieve Vereenvoudiging van de FOD Kanselarij en het DG Vereenvoudiging & Digitalisering

Klantenstuurgroep: verwachtingen en ambities

De klantenstuurgroep (KSG) van 18 december 2020 heeft 9 verwachtingen/ambities geformuleerd met betrekking tot de opdrachten van de FOD BOSA.

1. Het is belangrijk dat de diensten die geleverd worden aan de klanten/gebruikers, door hen aangestuurd en beoordeeld en dat de **Service Level Agreements (SLA's)** in dat kader mee door hen bepaald worden.
2. Er wordt verwacht dat de FOD BOSA inzake **beleidsondersteuning** een actieve rol opneemt in de verdediging/vertaling van de klant/gebruikersverwachtingen bij zijn beleidsverantwoordelijken.
3. De uitwerking van een aanpak voor de evaluatie van de **bestuursovereenkomsten** wordt meegenomen in het traject dat momenteel loopt binnen de colleges, moet rekening houden met de eigenheid van de verschillende contexten (bv. de rol van de sociale partners in het beheerscomité van de OISZ) en het gebruik ervan moet optioneel zijn voor de klanten/gebruikers.

4. Er wordt een uitgewerkte projectaanpak gevraagd voor de **disciplinaire commissies**, met aandacht voor kortere doorlooptijden en inzake reglementering een betere gradatie van de tuchtstraffen.
5. De verdere uitbouw van de **business information** van de FOD BOSA moet een prioritaire werf zijn.
6. Het versterken van de klanten/gebruikers in de **war for talent** is noodzakelijk (o.a. via employer branding, samenwerking tussen de instellingen en kortere doorlooptijden voor de selectieprocedures d.m.v. online selecties en een verhoogde inzetbaarheid van gecertificeerde rekruteerders). Een negatieve concurrentiële mobiliteit tussen de FOD's moet vermeden worden zonder afbreuk te doen aan een positieve wederzijdse mobiliteitsdynamiek.
7. Het systeem van de **evaluaties** van de personeelsleden moet gemoderniseerd en meer gebruiksvriendelijk worden.
8. Bij de herziening van de regelgeving inzake **overheidsopdrachten** moet meer aandacht gaan naar reflectie over de haalbare toepassing ervan in landen buiten de EU.
9. De KSG is tenslotte ook vragende partij om de **frequentie van het overleg** tussen de KSG en de FOD BOSA te verhogen.

Op 2 en 7 december 2021 heeft de KSG de bovenstaande verwachtingen/ambities bevestigd, evenals enkele bijkomende geformuleerd:

1. De OISZ onderlijnen de effectiviteit en de kwaliteit van de samenwerking tussen de **centrale Loondienst** en PersoPoint en wensen deze vorm van samenwerking te behouden.
2. Voor wat betreft het nieuw dienstverleningsmodel '**PersoPoint 2.0**' wordt één van de conclusies van deze strategische oefening extra onderstreept, met name de dringende noodzakelijkheid van de vereenvoudiging van de processen.
3. Met betrekking tot de uitbouw van het testportfolio met nieuwe testinhouden en de uitbreiding van het testinstrumentarium, wordt de noodzakelijkheid van de uitbreiding van **de testmethodes voor specifieke profielen** herhaald, evenals het realiseren van quick wins op dit gebied.
4. In het kader van het **telewerk** moet de zogenaamde 3/5de regeling worden aangehouden, die stelt dat het telewerk op jaarbasis niet meer dan 3/5de van de arbeidsregeling mag beslaan.
5. Inzake het worden van een smart nation is het verder verspreiden van het gebruik van de elektronische identiteitskaart (eID) uiteraard een belangrijke werf, evenals het ontwikkelen van **alternatieven voor de fysieke eID** in samenwerking met de FOD Binnenlandse Zaken.



Basisoverlegcomité: aandachtspunt

Het **Basisoverlegcomité (BOC)** van de FOD BOSA heeft, bij de voorlegging van het ontwerp van strategisch plan **op 9 december 2021**, het volgende aandachtspunt geformuleerd:

- Het belang van voldoende investering in de **opleiding van de medewerkers**



3/ Strategie voor de legislatuur

Afdeling 1

Beleidsverklaringen

De strategische beleidsprioriteiten zijn opgenomen in het Regeerakkoord en de hierop verder bouwende beleidsverklaringen voor de regeerperiode (art. 121bis van het Reglement van de Kamer van Volksvertegenwoordigers) en de opeenvolgende beleidsnota's (art. 107, 1e lid, art. 111, 2e en 3e lid, art. 117, 1e lid en art. 121bis, nr. 5 van het Reglement van de Kamer van Volksvertegenwoordigers).



[Reglement van de Kamer van Volksvertegenwoordigers](#)

De integrale beleidsverklaringen van mevrouw Petra De Sutter, Vice-eersteminister Minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post, de heer Mathieu Michel, Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy en met de Regie der gebouwen, toegevoegd aan de Eerste Minister en mevrouw Eva De Bleeker, Staatssecretaris voor Begroting en Consumentenbescherming, toegevoegd aan de Minister van Justitie, belast met Noordzee zijn raadpleegbaar via de links. De artikelen hierna betreffen een beknopte weergave.



[Beleidsverklaringen](#)

Ambtenaren als bouwstenen voor een flexibele samenleving

De beleidsverklaring Ambtenarenzaken (3 november 2020) bepaalt 5 grote strategische lijnen voor de legislatuur:

1/ Fiere ambtenaren

Een kader scheppen dat de dienstbaarheid van de ambtenaren zo goed mogelijk faciliteert, de ambtenaren stimuleren om hun enthousiasme en maatschappelijke betrokkenheid om te zetten in adequate dienstverlening die efficiënt en effectief de burgers helpt in hun noden, het aanwakkeren van de fierheid van de ambtenaren doordat ze deel uitmaken van één overheid met één missie: de burger centraal stellen, het verzekeren dat de ambtenaren hun job op een professionele manier kunnen blijven uitoefenen (werkbaar en wendbaar werk), daarvoor samenwerken met alle actoren en het voeden en laten leiden door recente wetenschappelijke inzichten rond personeelsbeleid en evidence based beleidsontwikkeling en -voering.

2/ Dienstverlening anno 2020

Digital first: een gemakkelijke, gecentraliseerde en online toegang voor burgers en ondernemingen tot hun dossiers en algemene overheidsinformatie, de verdere digitalisering van het aankoopproces, het in nauw overleg evalueren van de regels inzake overheidsopdrachten met oog op de ondersteuning van KMO's en ondernemingen die milieubewust, duurzaam en sociaal verantwoord ondernemen, een meer competentiegericht personeelsbeleid, het identificeren van drempels voor minderheidsgroepen, vrouwen en kansengroepen die hogerop willen, het inschakelen van ervaringsdeskundigen in armoede, het initiëren van aantrekkelijke projecten om de inventiviteit en het innovatievermogen van de ambtenaren aan te spreken, het ondersteunen van de federale datastrategie, het investeren in meer transparantie door gegevens vlotter toegankelijk te maken voor burgers (open data), het omzetten van regels rond preventie van fraude en corruptie in de publieke sector en het blijven beschermen van klokkenluiders.

3/ Een aantrekkelijk ambt

Het inzetten op employer branding om de juiste mensen op efficiënte wijze te bereiken en aan te trekken, een innoverende aanpak voor het bereiken van bepaalde doelgroepen (kwetsbare groepen, IT, geneeskundigen en wetenschappers) en het meer performante maken van de aanwervingsprocedures (digitalisering, kortere doorlooptijd, centraal waken over de kwaliteit en objectiviteit van de procedures, centraal aanleveren van eengemaakte selectietools, maar tevens ruimte voor een grotere mate van decentralisering).

4/ Een dynamisch loopbaanpad

Het principe van levenslang leren koppelen aan de mogelijkheid van een flexibele carrièreplanning binnen de (ruime) overheid, het evalueren van de bestaande mobiliteitsmogelijkheden, het evalueren van het huidig competentiemodel op basis van de meest recente wetenschappelijke inzichten, de vooropstelling van gemiddeld 2 thuiswerkdagen per ambtenaar per week op jaarbasis, de autonomie als een sleutelement voor de motivatie van ambtenaren, een nieuw beleid rond leiderschapsvisie en succession management, het evolueren naar een permanente feedbackcultuur met focus op regelmatige gesprekken tussen leidinggevende en medewerker, het inzetten op de werking van de preventieadviseurs, burnout-coaches en andere planmatige aanpak, het analyseren van de eindloopbaanregeling, het onderzoeken van flexibele verloningsmogelijkheden die duurzame keuzes bevorderen, het verbeteren van de doorstroming van vrouwen en kansengroepen naar hogere functies, de sensibilisering om het taboe rond deeltijds werken en bepaalde vormen van verlof voor mannen weg te werken en het uitwerken van een toekomstvisie rond de vaste benoemingen met waardering en respect voor de statuten van zowel statutairen als contractuelen.

5/ Een goed geoliede machine

Het integreren van alle overheidsinstellingen in het gedigitaliseerde en geautomatiseerde sociaal secretariaatsplatform PersoPoint, het opnemen van alle administraties in de nieuwe centrale loonmotor, het meewerken en verder werken aan een beleid inzake duurzaam energiegebruik en -voorziening in de kantoorgebouwen, de constructieve manier dialoog met de sociale partners en alle stakeholders (burgers, ondernemingen, maatschappelijk middenveld, academische wereld, enz.), de constructieve dialoog en kennisuitwisseling met onze buurlanden en andere EU lidstaten en het vooropstellen van KPI's om de doelstellingen inzake dienstverlening te behalen en de effectiviteit van het personeelsbeleid te meten.



Smart Nation for Smart Citizen

De beleidsverklaring Digitalisering (3 november 2020) bepaalt 5 grote strategische lijnen voor de legislatuur:

#SmartNation

1/ Een smart nation worden

De burger centraal stellen bij elke ontwikkeling, het uitrollen van de Single Digital Gateway, de verdere ontwikkeling van de Be App en My eBox, het verder verspreiden van het gebruik van de elektronische identiteitskaart (eID) voor een beveiligde toegang en de Single Sign On (SSO), de verdere uitbouw van de elektronische facturatie, het ontwikkelen van de public service data strategy (Big Data), de werking van de G-Cloud Strategic Board (GCBS) en de versterking van de betrokkenheid van de burger (verdere exploitatie en uitbouw van het open source platform 'Mijn Opinie').

2/ Stimuleren van digitale ecosystemen

Het bevorderen van de interoperabiliteit/openheid/mutualisering, het ontwikkelen van clusters en expertisecentra, een regelgevend en fiscaal kader dat innovatie aanmoedigt, een fiscaliteit aangepast aan het digitale, een eerlijke en rechtvaardige fiscaliteit en het bevorderen van toegankelijke open data.

3/ Verbetering van de digitale infrastructuur

De investering in breedbandlijnen via glasvezel en de uitrol van de 5G in samenwerking met de bevoegde ministers.

4/ Investeren in digitaal talent

Het verbeteren van de digitale expertise en van de digitale basiskennis (van de burgers).

5/ Het vertrouwen versterken

De bescherming en het vrij verkeer van persoonsgegevens, de communicatie en sensibiliseringsinitiatieven, het voeren van een evenwichtig beleid, de evaluatie van het wettelijk en institutioneel kader, het aanmoedigen van het gebruik van nieuwe technologieën, het digitale als instrument en katalysator voor koolstofneutraliteit en de verantwoordelijkheid voor illegale en schadelijke content.

Begroting

De beleidsverklaring Begroting (30 oktober 2020) bepaalt 4 krachtlijnen voor het algemeen begrotingsbeleid voor de legislatuur:

1. Het ter beschikking stellen van de tijdelijke, noodzakelijke en doelgerichte middelen voor het bestrijden van de pandemie en het verzachten van de impact ervan op de economische actoren;
2. Het voeren van een krachtig herstelbeleid gericht op het herstel van onze ondernemingen en het verhogen van onze investeringen als antwoord op de belangrijke uitdagingen zoals het klimaat, en opportuniteiten zoals digitalisering;
3. Het voorzien van de nodige middelen om de sociale, veiligheids- en competitiviteitsdoelstellingen van deze regering mogelijk te maken;
4. De budgettaire houdbaarheid garanderen. Er is daarom reeds in het regeerakkoord voorzien dat een jaarlijkse budgettaire inspanning zal worden geleverd in de komende jaren.

De beleidsverklaring Begroting (30 oktober 2020) bepaalt 5 grote strategische lijnen voor de legislatuur:

1. **Een goede samenwerking met de gemeenschappen en gewesten:** de coördinatie en het afstemmen van het begrotingsbeleid binnen België.
2. **Transparantie en het reglementair kader:** naar een meer transparante begroting, naar een geactualiseerd reglementair kader voor begroting en boekhouding (KB actoren, aanpassing Wet van 2003, grondige actualisatie van de Wet van 22 mei 2003, reglementaire basis voor het Monitoringcomité) en naar een modernisering van het beleid (introductie van nieuwe beleidsinstrumenten, beleidsevaluatie als sluitstuk van het beleidsproces).
3. **Het beter benutten van businessinformatie:** de strategische communicatie en businessinformatie.

4. **Boekhouden en afleggen van de rekeningen:** de 1ste certificering van de rekeningen van de Federale Staat, de producten en diensten van de dienst Federal Accountant, de automatische rapporteringen voor de klanten, de vervanging van de ERP ECC FEDCOM, de heropstart van de FEDCOM-School, de verdere digitalisering van de processen en de werking van de Commissie voor de Openbare Comptabiliteit.



5. **Organisatiebeheer en integriteitsbeleid:** de verdere uitbouw van het federale integriteitsbeleid, de actualisering van de aanpak inzake de interne controle, de bestuursovereenkomsten en het governance model.

Afdeling 2

Kernopdrachten en intern beheer

Naast de strategische beleidsprioriteiten geven de bouwstenen van onze visie richting aan de strategie voor de kernopdrachten en het intern beheer.

Een federaal toekomstbestendig hr- en welzijnsbeleid

De context waarbinnen de overheid handelt, verandert snel en fundamenteel onder invloed van o.a. de digitalisering en het gebruik van nieuwe technologieën, en actueel ook door de impact van een ongeziene gezondheids crisis. De federale overheidsorganisaties schrijven zich in de nieuwste tendensen qua hr-beleid in en zoeken naar manieren om hun wendbaarheid te verhogen door nieuwe organisatievormen, nieuwe manieren van werken/samenwerken en het introduceren van een nieuwe organisatiecultuur. Deze context stelt andere eisen aan de individuele ambtenaar, gericht op meer autonomie en zelforganisatie en de ontwikkeling van toekomstgericht competenties (bv. digitale vaardigheden en innovatief vermogen).

Daarnaast kenmerkt de arbeidsmarkt zich door een “war for talent”. De overheid moet zich daarbij als een aantrekkelijke werkgever kunnen profileren en haar selectie- en rekruteringsprocedures afstemmen op de hedendaagse diverse arbeidsmarkt en de verwachtingen van potentiële kandidaten. Sinds verschillende jaren identificeren ondernemingen en organisaties wereldwijd het beheer van hun menselijk kapitaal als essentieel bij het boeken van hun successen. Voor overheidsorganisaties is dit niet anders. Niettegenstaande de nadruk op het digitale, maken ook binnen de overheid “de mensen” het verschil.

Het welzijn, de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers moeten daarom centraal staan, zowel op de werkplek als daarbuiten. Belangrijke uitdagingen betreffen op dat vlak de vergrijzende bevolking, de staat van verschillende overheidsgebouwen, het risico dat inherent is aan bepaalde beroepen, het verhogen van de pensioenleeftijd en het groeiende percentage van afwezigheden op het werk in verband met psychosociale risico's en musculoskeletale aandoeningen.

Om daadkrachtig te blijven moet de federale overheid op gebied van **hr en welzijn** inzetten op:

- Het verzekeren van de instroom van nieuwe medewerkers. Deze instroom staat onder druk door de doorgevoerde besparingen in de voorbije jaren (minder ambtenaren), de omgekeerde leeftijds piramide (grote uitstroom), de wijzigingen op de arbeidsmarkt (war for talent, diverse samenleving = divers talent), de grenzen van het huidige selectiemodel (snelheid, soepelheid)

- Inclusiviteit en diversiteit om de rijkdom, die een verscheidenheid aan verschillen en talenten met zich meebrengt, te kunnen valoriseren voor een betere werking van de overheid en voor het vergroten van het maatschappelijk draagvlak voor die overheid in een diverse samenleving
- Het verhogen van retentie van de medewerkers die aan boord zijn door de bestaande hr-systemen meer flexibel te maken, waarbij de nood van de organisatie maximaal gekoppeld wordt aan de nood van de individuele medewerker, met het oog op het verhogen van de performantie en inzetbaarheid
- Organisaties wendbaar maken zodat ze krachtig en tijdig kunnen inspelen op de eisen van de omgeving en medewerkers wapenen om met transformatie en change om te gaan en hun competenties toekomstgericht te ontwikkelen
- Het coördineren van een coherente en doeltreffende aanpak voor alle federale overheidsdiensten om bij te dragen tot het verzekeren van het welzijn van de medewerkers, een beleid te voeren om medewerkers van alle leeftijden te behouden en het absentisme op het werk preventief en doeltreffend tegen te gaan



Een daadkrachtig hr-beleid wordt ondersteund door een efficiënte en kwaliteitsvolle **personeels- en loonadministratie**. De FOD BOSA ondersteunt vandaag op dat vlak meer dan 58 klant/gebruikersorganisaties en hun ±75.000 medewerkers via zijn dienstencentrum PersoPoint, en beheert de 2e pensioenpijler voor contractuele personeelsleden voor 23.875 contractuele personeelsleden van de federale overheid verdeeld over 63 organisaties. Door hen te ontzorgen, kunnen onze klanten/gebruikers zich maximaal richten op hun strategisch hr-beleid. De FOD BOSA wil op termijn alle organisaties van de federale overheid tot zijn klanten/gebruikers kunnen rekenen, evenals enkele niet-federale organisaties. Ze vertrouwen ons hun volledige personeels- en loonadministratie toe, ze besturen mee de activiteiten van PersoPoint en hun medewerkers en leidinggevenden erkennen ons als expert in deze materies. Voor het management van onze klanten/gebruikers en de beleidsverantwoordelijken is onze authentieke bron van informatie een grote troef.

De overheid als digitale koploper die het vertrouwen van de samenleving geniet

België bevindt zich in een stroomversnelling: de COVID-crisis heeft de overheid in het bijzonder bewust gemaakt van de noodzaak om een technologische sprong van enkele jaren te maken. Van de ene dag op de andere moesten de burgers, de bedrijven, de overheid en de samenleving als geheel digitaal met elkaar communiceren om te kunnen blijven werken, produceren en met elkaar in contact te zijn.



De digitale transformatie van België vindt plaats in een context van talrijke initiatieven en ontwikkelingen op zowel nationaal als internationaal niveau. Om er een paar te noemen:

- Het Europees gecoördineerd plan voor artificiële intelligentie (AI) waaraan België zal moeten deelnemen met zijn eigen AI-strategie
- De exponentiële groei van de investeringen op alle niveaus en op Europees en mondiaal niveau
- De ontwikkelingen op federaal en regionaal overheidsniveau in diverse samenlevings-, economische, onderwijs-, openbare dienstverleningsdomeinen, etc.
- De verandering van de samenleving en de verwachtingen van de klanten/gebruikers

De federale overheid die als verantwoordelijke actor kwaliteitsvolle overheidsuitgaven realiseert

De FOD BOSA staat de regering, de Staatssecretaris voor Begroting en de Minister van Ambtenarenzaken bij in de ontwikkeling van hun beleid en de uitvoering van hun bevoegdheden op het vlak van:

- de opmaak en de uitvoering van de **begroting**,
- het **macro-economisch beleid**,
- de **organisatiebeheersing** en
- het beleid inzake **integriteit en cultuur**.



Samenwerking en netwerking staan centraal, evenals het aanknopen van goede relaties met andere federale organisaties, partners op de verschillende beleidsniveaus binnen België; alsook op het Europese en internationale niveau.

De FOD BOSA reikt zijn klanten/gebruikers op het vlak van **overheidsopdrachten en boekhouding** de nodige performante en gebruiksvriendelijke tools aan die hun behoeften invullen, die afgestemd zijn op de juiste technologie en de beste processen. Hierbij wordt steeds een gepaste adviesverlening en ondersteuning aangeboden. De FOD BOSA ondersteunt de partners in het federaal aankoopbeleid zowel op tactisch als operationeel gebied, inclusief het applicatiebeheer, en draagt also bij aan het bevorderen van een federale overheid die als verantwoordelijke actor kwaliteitsvolle overheidsuitgaven realiseert.

Een betrouwbare, duurzame en mensgerichte organisatie

Producten en diensten

De producten en diensten die we aan onze klanten/gebruikers aanbieden en die we ontwikkelen, moeten voor hen relevant en accuraat zijn. We betrekken hen daarom actief bij de product/dienstdefiniëring en -ontwikkeling (co-creatie) en verzekeren een permanente feedbackomgeving zodat we hun tevredenheid over onze huidige prestaties kennen (user-experience) en verbeteracties kunnen ondernemen. De FOD BOSA structureert zijn aanbod door middel van actuele en transparante producten- en dienstencatalogi, die online beschikbaar zijn. Duidelijke afspraken worden vastgelegd en samen met de klanten/gebruikers beheerd en geëvalueerd. Via een doorgedreven projectmatige en procesmatige werking, ondersteund door een systematische en gelijkvormige aanpak en gemeenschappelijke platformen voor project- en en procesmanagement, kan bovendien snel worden ingespeeld op nieuwe verwachtingen en behoeften van klanten/gebruikers. Het uitgangspunt voor nieuwe ontwikkelingen is een maximale toepassing van het principe 'digital first'.

Duurzame relaties

Duurzame relaties met de klanten/gebruikers beginnen bij hun vertrouwen in de kwaliteit van de producten, diensten en expertise van de FOD BOSA en de reële ondersteunende meerwaarde die deze voor hen leveren (user experience) bij de realisatie van hun kernopdrachten. Het veronderstelt een doorgedreven wederzijdse kennis: de FOD BOSA kent de actuele/operationele en strategische/ middellange-termijn behoeften van zijn klanten/gebruikers en de klanten/gebruikers kennen het aanbod van de FOD BOSA dat hieraan kan beantwoorden en kennen de mogelijkheden die ze hebben om te participeren aan nieuwe ontwikkelingen. Dit is des te meer van belang voor bepaalde activiteitsgebieden waarvoor klanten/gebruikers enkel terecht kunnen, of waarvoor ze (reglementair) verplicht zijn om af te nemen, bij de FOD BOSA. Specifiek voor wat betreft de institutionele klanten/gebruikers houdt het ontwikkelen van een meer proactieve en geïntegreerde benadering een belangrijke meerwaarde in ten opzichte van een meer gespreide benadering vanuit de verschillende activiteitsgebieden van de FOD BOSA.

Expertisepartner



Zowel de voorbereiding van het beleid als de effectieve uitvoering ervan, vereisen de betrokkenheid van vele actoren. Hun engagement en realisaties verzekeren voor een belangrijk deel de toepassing van het beleid op het terrein en hun inzichten en expertise zijn essentieel voor de vormgeving van succesvol toekomstig beleid. Als expertisepartner bouwt de FOD BOSA daarom permanent bruggen tussen expertises. Een belangrijke 'expertisebrug' betreft de permanente feedbackomgeving voor onze klanten/gebruikers: een integraal onderdeel van ons dienstverleningsmodel. Daarnaast is en blijft een doorgedreven strategische en operationele netwerking onderdeel van ons DNA (netwerken van federale professionals, communities of practice, wisselwerking met de colleges van de leidinggevendenden, onze deelname aan transversale netwerken en interdepartementale commissies, etc.). Een actieve kennis- en informatiedeling bevordert de ontwikkeling van alle netwerkpartners. De FOD BOSA participeert ook actief in internationale netwerken met het oog op uitwisseling en uitbouw van expertise en het opnemen van zijn verantwoordelijkheid in een internationale context. De FOD BOSA beschikt daartoe over experts op gebied van de verschillende activiteitsgebieden die hun krachten bundelen in een sterk intern netwerk dat wordt gefaciliteerd door een centrale coördinator. Specifiek voor wat betreft de huidige legislatuur zal het Belgisch voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie een centrale plaats innemen. Dit voorzitterschap loopt van januari tot juni 2024. Voor België biedt dit een kans om prioritaire thema's op de Europese agenda te zetten, maar ook om de afloop/toekomst van een aantal dossiers waarover onderhandeld wordt te kunnen beïnvloeden.

De aanwezigheid van een diverse ondersteunende expertise bij de FOD BOSA vertaalt zich in de inzet van multidisciplinaire projectteams en de ontwikkeling van maximaal geïntegreerde oplossingen voor de klanten/gebruikers. Elke medewerker van de FOD BOSA wordt bovendien aangemoedigd om zich voortdurend te ontwikkelen in functie van de behoeften van en evoluties in het activiteitsgebied en de eigen beroepsgebonden aspiraties. Daarbij laten ze zich inspireren door wetenschappelijke inzichten en best practices in andere organisaties. De FOD BOSA streeft er ook naar zijn activiteiten zoveel mogelijk met wetenschappelijke expertise en evidence-based te onderbouwen, door zich te baseren op onderzoeken en studies die worden gevoerd door universiteiten, andere academische instellingen en studie bureaus op nationaal en internationaal niveau. Door de centrale positie die de FOD BOSA inneemt zijn we zelf een belangrijke gegevensbron voor informatie over de federale administratie.

Op basis van de kruisbestuiving tussen de verschillende expertises en in dialoog met de belanghebbenden, ontwikkelt de FOD BOSA een gedragen lange-termijn-benadering voor al zijn activiteitsgebieden. Met het oog op de realisatie ervan formuleert de FOD BOSA proactief aanbevelingen en voorstellen aan zijn beleidsverantwoordelijken. Dit gebeurt zowel in de aanloop van de meerjarige beleidsplanning en de jaarlijkse beleidscycli, als op ad hoc basis. Ze kunnen betrekking hebben op nieuwe opdrachten-projecten-acties/initiatieven, de afbouw of heroriëntering van bestaande opdrachten-projecten-acties/initiatieven, regelgevende initiatieven die erop gericht zijn een duidelijke, aangepaste en gerespecteerde normatieve omgeving te creëren, etc.

Innovatie

Innovatie binnen de overheid wordt aangemoedigd en het experimenteren met innovatieve oplossingen is mogelijk. Onze medewerkers, evenals medewerkers van andere overheidsdiensten, worden gestimuleerd om innovatie opportuniteiten en oplossingen te verkennen. De FOD BOSA biedt hiervoor expertise aan en een veilige omgeving om te experimenteren via het innovatielab Nido en de Digital Open Design & Innovation Community.

Duurzame ontwikkeling

In 2015 hebben de Verenigde Naties de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling aangenomen. Deze agenda bestaat uit 17 duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals of SDG), die verder zijn opgesplitst in 169 subdoelstellingen, en die betrekking hebben op de sociale, milieugerichte, economische en institutionele dimensie van duurzame ontwikkeling. België heeft zicht ertoe verbonden de SDG te implementeren.

De bijdrage van elk beleidsdomein verschilt uiteraard gezien de variatie in impact die een bepaald beleidsdomein kan teweegbrengen voor de SDG. Het regeerakkoord en de beleidsverklaringen van de Voogdijminister en Voogdijstaatssecretarissen bevatten op dat punt alvast verschillende engagementen en bijkomend heeft de ministerraad van 23 juli 2021 beslist de SDG expliciet te integreren in de beleidsnota's vanaf 2022.

Ook de Europese Commissie integreert de SDG in alle beleidslijnen. Het goedgekeurd herstelbeleid, waaronder het Belgisch plan voor herstel- en veerkracht (PHV), moet dus ook worden gezien als “SDG-compliant”. Het PHV bevat maatregelen gericht op het veiligstellen van de groene transitie, het ondersteunen van de digitale transitie en het versterken van de economische en sociale veerkracht. De FOD BOSA verzekert het centraal beheer van het PHV, de consolidatie/controler voor de federale overheid, de aggregatie van de gemeenschappelijke indicatoren, de voorbereiding van de betalingsverzoeken en de Europese rapportage. Inzake de goedgekeurde hervormingen/investeringen staat de FOD BOSA in voor de uitvoering van 4 projecten.

Hier volgen de meest richtinggevende SDG’s en subdoelstellingen voor de activiteitsgebieden van de FOD BOSA.



SDG 4: Onderwijs van goede kwaliteit

- 4.4** Tegen 2030 het aantal jongeren en volwassenen met relevante vaardigheden, met inbegrip van technische en beroepsvaardigheden, voor tewerkstelling, degelijke jobs en ondernemerschap aanzienlijk opdrijven



Bij FOD BOSA

- Opdrachten inzake leer- en ontwikkeloplossingen **(4.4)**
- Eigen werking als voorbeeldfunctie



SDG 5: Gendergelijkheid

- 5.1** Een einde maken aan alle vormen van discriminatie jegens vrouwen en meisjes, overal
- 5.5** Verzekeren van de volledige en doeltreffende deelname van vrouwen en voor gelijke kansen inzake leiderschap op alle niveaus van de besluitvorming in het politieke, economische en openbare leven
- 5.6b** Het gebruik doen toenemen van innovatieve technologie, in het bijzonder de informatie- en communicatietechnologie, om te komen tot een grotere zelfredzaamheid van vrouwen
- 5.6c** Een gezond beleid en afdwingbare wetgeving goedkeuren en versterken voor de bevordering van gendergelijkheid en de zelfredzaamheid van alle vrouwen en meisjes op alle niveaus



Bij FOD BOSA

- Opdrachten inzake gezondheidstoezicht en -bevordering, preventie psychosociale risico's en re-integratie **(5.6c)**
- Opdrachten inzake inclusieve hr en federale arbeidsvoorwaarden **(5.1, 5.5)**
- Opdrachten inzake leer- en ontwikkeloplossingen **(5.5)**
- Opdrachten inzake digitale transformatie **(5.6b)**
- Opdrachten inzake genderbewust budgetteren **(5.6c)**
- Eigen werking als voorbeeldfunctie



SDG 9: Industrie, innovatie en infrastructuur

- 9.1** Ontwikkelen van kwalitatieve, betrouwbare, duurzame en veerkrachtige infrastructuur, met inbegrip van regionale en grensoverschrijdende infrastructuur, ter ondersteuning van de economische ontwikkeling en het menselijk welzijn, met klemtoon op een betaalbare en billijke toegang voor iedereen
- 9.2** Bevorderen van inclusieve en duurzame industrialisering en, tegen 2030, het aandeel in de werkgelegenheid en het bruto binnenlands product van de industrie aanzienlijk doen toenemen, in overeenstemming met de nationale omstandigheden, en dat aandeel verdubbelen in de minst ontwikkelde landen



Bij FOD BOSA

- Opdrachten inzake algemene coördinatie uitvoering PHV België **(9.1, 9.2)**
- Opdrachten inzake BOSA-projecten PHV België **(9.1, 9.2)**
- Opdrachten inzake faciliteren van de financiering van de duurzame economie en het aanpassen van de begrotingsinstrumenten **(9.1, 9.2)**



SDG 10: Minder ongelijkheid

- 10.2** Tegen 2030 de sociale, economische en politiek inclusie van iedereen mogelijk maken en bevorderen, ongeacht leeftijd, geslacht, handicap, ras, etniciteit, herkomst, godsdienst of economische of andere status
- 10.3** Gelijke kansen verzekeren en ongelijkheden wegwerken, ook door het afvoeren van discriminerende wetten, beleidslijnen en praktijken en door het bevorderen van de geschikte wetgeving, beleidslijnen en acties in dit opzicht
- 10.4** Beleid voeren dat geleidelijk tot een grotere gelijkheid leidt, in het bijzonder inzake fiscaliteit, lonen en sociale bescherming



Bij FOD BOSA

- Opdrachten inzake inclusieve hr en federale arbeidsvoorwaarden **(10.2, 10.3, 10.4)**
- Opdrachten inzake digitale inclusie **(10.2)**
- Eigen werking als voorbeeldfunctie



SDG 11: Duurzame steden en gemeenschappen

- 11.2** Tegen 2030 toegang voorzien tot veilige, betaalbare, toegankelijke en duurzame vervoerssystemen voor iedereen, waarbij de verkeersveiligheid verbeterd wordt, met name door het openbaar vervoer uit te breiden, met aandacht voor de behoeften van mensen in kwetsbare situaties, vrouwen, kinderen, personen met een handicap en ouderen
- 11.6** Tegen 2030 de nadelige milieu-impact van steden per capita reduceren, ook door bijzondere aandacht te besteden aan de luchtkwaliteit en aan het gemeentelijk en ander afvalbeheer



Bij FOD BOSA

- Opdrachten inzake duurzame mobiliteit federale ambtenaren, inclusief fietsbeleid en laadinfrastructuurbeleid **(11.2)**
- Eigen werking als voorbeeldfunctie



SDG 12: Verantwoorde consumptie en productie

- 12.7** Duurzame praktijken bij overheidsopdrachten bevorderen in overeenstemming met nationale beleidslijnen en prioriteiten
- 12.8** Tegen 2030 garanderen dat mensen overal beschikken over relevante informatie over en zich bewust zijn van duurzame ontwikkeling en levensstijlen die in harmonie zijn met de natuur



Bij FOD BOSA

- Opdrachten inzake duurzame overheidsopdrachten **(12.7)**
- Opdrachten inzake BOSA-projecten PHV België **(12.7)**
- Opdrachten inzake leer- en ontwikkeloplossingen **(12.8)**
- Eigen werking als voorbeeldfunctie



SDG 16: Vrede, recht en een vitale publieke sector

- 16.1** Alle vormen van geweld en de daaraan gekoppelde sterftecijfers wereldwijd aanzienlijk terugschroeven
- 16.5** Op duurzame wijze komaf maken met corruptie en omkoperij in al hun vormen
- 16.6** Doeltreffende, verantwoordelijke en transparante instellingen ontwikkelen op alle niveaus
- 16.7** Ontvankelijke, inclusieve, participatieve en representatieve besluitvorming op alle niveaus garanderen
- 16.10** Publieke toegang tot informatie en beschermen van fundamentele vrijheden, volgens de nationale wetgeving en internationale overeenkomsten garanderen
- 16.10 b** Bevorderen en afdwingen van niet-discriminerende wetten en beleidslijnen voor duurzame ontwikkeling

Bij FOD BOSA

- Finaliteit alle activiteitsgebieden **(16.6)**
- Opdrachten inzake gezondheidstoezicht en -bevordering, preventie psychosociale risico's en re-integratie **(16.1, 16.6)**
- Opdrachten inzake integriteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid **(16.5)**
- Opdrachten inzake inclusieve hr, federale arbeidsvoorwaarden, tevredenheidsmetingen en burgerconsultatie **(16.7, 16.10b)**
- Opdrachten inzake open data, identificatie-authenticatie-autorisatie, digitale inclusie, dienstenintegratie en informatieveiligheid **(16.6, 16.7, 16.10)**
- Eigen werking als voorbeeldfunctie

Daarnaast bevat het **derde Federaal Plan Duurzame Ontwikkeling**, goedgekeurd door de Ministerraad van 1 oktober 2021 verschillende richtlijnen voor de FOD BOSA om, desgevallend in samenwerking met verschillende partners, de inspanningen te versterken op gebied van:

1. het bekendmaken van de SDG en het voorstellen van praktische hulpmiddelen voor de implementatie ervan,
2. de voorbeeldrol van de federale overheid als duurzame werkgever/organisatie,
3. het bevorderen van duurzame praktijken in het kader van de gunning van overheidsopdrachten,
4. het zorgen voor optimale werkomstandigheden voor iedereen en
5. het bouwen aan een grotere sociale cohesie.

Voor wat betreft de voorbeeldrol van de federale overheid, worden de inspanningen die de FOD's en POD's leveren op het vlak van milieubeheer (EMAS-certificering, ecodynamisch label, etc.) expliciet erkend in het Federaal Plan Duurzame Ontwikkeling. De **Interdepartementale Commissie Duurzame Ontwikkeling**, waarin naast de FOD BOSA ook heel wat van zijn institutionele klanten/gebruikers zijn vertegenwoordigd, vervult een sleutelrol in de totstandkoming van het Federaal Plan Duurzame Ontwikkeling. De FOD BOSA levert daartoe een actieve bijdrage vanuit zijn activiteitsgebieden. De raadpleging van de belangrijkste federale adviesraden, de dialoog met de maatschappelijke groepen (bedrijfsleven, vakbonden, niet-gouvernementele organisaties en specifieke organisaties in verband met duurzame ontwikkeling, zoals bv. het hoger onderwijs) en de dialoog met de vertegenwoordigers van de federale administraties maken integraal onderdeel uit van het participatieve redactieproces van dit plan.

De FOD BOSA werkt ook mee aan de uitvoering van het Actieplan ter Promotie van de Fiets (**Be Cyclist**) en neemt deze legislatuur bovendien een coördinerende rol op in het uittekenen van een **laadpaalbeleid** voor de federale administratie.

Ook voor zijn **intern beheer** zet de FOD BOSA in op duurzame ontwikkeling. De FOD is gehuisvest op meerdere verdiepingen van het WTC III-gebouw dat op wandelafstand ligt van het station Brussel-Noord en meerdere metrostations en bushaltes. Onze klanten/gebruikers, medewerkers en partners worden gesensibiliseerd om de auto thuis te laten en zoveel mogelijk gebruik te maken van het collectief vervoer, al dan niet in combinatie met de fiets of een ander duurzaam vervoersmiddel. Medewerkers die de fiets gebruiken voor het woon-werkverkeer, kunnen een fietsvergoeding aanvragen. Het woon-werkverkeer via het openbaar vervoer wordt aan 100% terugbetaald. De FOD BOSA neemt ook deel aan het pilootproject van de NMBS inzake flexibel woon- werkverkeer (Flex Abonnement). Duurzame clausules en criteria worden waar mogelijk geïntegreerd in de overheidsopdrachten. Daarnaast beschikt de FOD BOSA over een EMAS-certificatie (Eco-Management and Audit Schema) van zijn milieuzorgsysteem en een 2-sterrenlabel van Ecodynamische Onderneming (op een maximum van 3 sterren) toegekend door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Onze Cel Duurzame Ontwikkeling voert milieuanalyses uit om de effecten van onze activiteiten op het milieu te meten en bepaalt op die basis verbeterdoelstellingen.

Mensgerichte werkgever



Gemotiveerde, talentvolle en fiere medewerkers vormen het fundament van een goede overheidsdienst. De FOD BOSA wil een **aantrekkelijke en mensgerichte werkgever** zijn voor talent. We doen dit door:

- De maatschappelijke meerwaarde die onze FOD levert duidelijk te stellen en dit duidelijk te communiceren
- Onze visie en strategie die de richting voor onze organisatie aangeven
- De waarden die we belangrijk vinden voor onszelf en bij elkaar
- Onze identiteit als organisatie duidelijk te definiëren en te promoten als 1 sterk merk
- De manier waarop we onze dienstverlening organiseren en voortdurend verbeteren
- De duurzame relaties die we hiervoor uitbouwen met verschillende belanghebbenden
- De impact die we als expertisepartner kunnen hebben in onze activiteitsgebieden
- De maatschappelijke verantwoordelijkheid en voorbeeldrol die we als organisatie opnemen
- Onze vlakke organisatiestructuur en flexibele werkorganisatie
- Een interne en externe communicatie waarbij luisteren, adviseren en verbinden centraal staan
- Het voeren van een eigen toekomstbestendig hr- en welzijnsbeleid
- Het waarborgen van een degelijk en transparant financieel beheer
- Het aanbieden van een aantrekkelijke, veilige en gezonde werkomgeving en een aangenaam werkklimaat
- Onze medewerkers te voorzien van de nodige werkmiddelen, instrumenten en faciliteiten die hen in staat stellen om de uitdagingen in hun functie aan te vatten

Strategische doelstellingen en werven

Bijdragen tot een moderne overheid voor burgers en ondernemingen

Vanuit onze missie en opdrachten, onze visie en de strategische beleidsprioriteiten verwezenlijken we onze kernopdrachten en het intern beheer met 4 strategische doelstellingen (SD). Jaarlijkse operationele plannen concretiseren deze strategische doelen in bijhorende operationele doelstellingen (OD), projecten, processen, acties en/of initiatieven.



Strategische doelstelling 1

De FOD BOSA is 1 sterke en transparante organisatie die expertise en ondersteuning levert met meerwaarde voor de klanten/gebruikers bij de uitvoering van hun kernopdrachten.

De volgende werven worden onder meer deze legislatuur ontwikkeld:

- Een **nieuw selectiemodel**, met oog voor meer decentralisatie en flexibilisering, om de selecties sneller, efficiënter en meer effectief te maken DG Rekrutering & Ontwikkeling (DG R&O)
- Een federale aanpak voor **employer branding** om de identiteit en waarden van de federale overheid als werkgever te benoemen en promoten met als doel meer goede kandidaten te doen solliciteren (inclusief voor knelpuntfuncties/profielen zoals bv. IT, medische profielen, wetenschappelijke profielen, etc.) en de retentie te verhogen DG R&O
- Een **strategische personeelsplanning** gevoed door hr-analytics DG R&O
- Een geactualiseerd en meer flexibel **competentiemodel** DG R&O
- Een **duurzame inzetbaarheid** door blijvend in te zetten op levenslang leren, de ontwikkeling van toekomstgerichte competenties (digitale vaardigheden, innovatief vermogen, nieuw manier van werken, etc.), andere manieren van leren, opleidingstrajecten in het kader van duaal leren en ontwikkelingstrajecten in het kader van heroriëntatie DG R&O
- De versterking van het **federaal diversiteit- en inclusiebeleid** door de uitvoering van het strategisch plan diversiteit 2021-2024 DG R&O
- **Leiderschapsontwikkeling** in lijn met de federale visie op leiderschap DG R&O
- Het herbekijken van het wegingssysteem en het selectieproces voor de **mandaatfuncties** met het oog op het meer aantrekkelijk maken van deze functies, het afstemmen van de profielen op de hedendaagse eisen en het verhogen van de transparantie van het selectieproces DG R&O
- Een multidisciplinaire hr-aanpak voor '**werken post-COVID**' gericht op digital skills, welzijn en veerkracht, leiderschap en coaching DG R&O

- De verdere uitbouw van **re-integratiebeleid** | DG R&O
- De verdere uitbouw van de ondersteuning van de overheidsdiensten door Empreva, de gemeenschappelijke interne dienst op gebied van **preventie en bescherming op het werk** | DG R&O
- Het aanbieden van een **platform eGov Buys Innovation 2.0** om onze klanten/gebruikers toe te laten innovatieve oplossingen te verkennen. Een betere marktverkenning wordt aangemoedigd en tools worden ter beschikking gesteld om te experimenteren in een veilige omgeving | DG R&O
- De verdere uitbreiding van de **klanten/gebruikerspopulatie**, door het realiseren van de geplande onboardings (toetredingen) | DG PersoPoint (DG PP)
- De **eBox** verder ontwikkelen volgens de behoeften van de klanten/gebruikers (publiek of burgers) en waar nodig, zorgen voor interactiviteit tussen burgers en overheidsdiensten om interacties te vereenvoudigen en de gebruikerservaring te verbeteren | DG Vereenvoudiging & Digitalisering (DG V&D)
- Het bevorderen van het gebruik van de **elektronische facturatie** | DG V&D
- Het verzekeren van de technische coördinatie van de implementatie van de **single digital gateway (SDG)** die als digitale toegangspoort online toegang biedt tot informatie, administratieve procedures en ondersteunende diensten die EU-burgers en -ondernemingen in een ander EU-land nodig kunnen hebben | DG V&D
- Het versterken van de **ecosystemen en partnerschappen** door het verder uitbouwen van zowel 'zachte partnerschappen' (periodiek overleg met klanten/gebruikers, ondernemingen, academische wereld, vertegenwoordigende organisaties, etc.) als 'formele partnerschappen' (samenwerking op gebied van technologie, contracting en sourcing) | DG V&D
- Het versterken van de **coördinatiestructuur voor het begrotingsbeleid** en het versterken van de samenwerking op administratief vlak met de gemeenschappen en gewesten | DG Begroting & Beleidsevaluatie (DG B&B)

- Het uitwerken van **een moderne voorstelling van de begroting** en het opzetten van een **denkoefening over de structuur van de begroting** in overleg met de stafdirecteurs Begroting en Beheerscontrole DG B&B
- Het verzekeren van het gecentraliseerd beheer van het Belgisch **plan voor herstel- en veerkracht (PHV)**, de consolidatie en controle van de Monitoring & Targeting-info/anomalieën (M&T) voor de federale overheid, de aggregatie van de gemeenschappelijke indicatoren en de voorbereiding van de betalingsverzoeken en de rapportage aan de EU DG B&B
DG Interne
Ondersteunende
Dienst (DG IOD)
- Het uitwerken van een voorstel voor een meer gestructureerde aanpak van de **samenwerking en gegevensuitwisseling met de gewesten en gemeenschappen** op vlak van begrotingsgegevens binnen het kader van onder andere de algemene gegevensbank en de Europese verplichtingen DG B&B
- Het verder uitbouwen van het **business intelligence databeheer** en het aanleveren van **strategische BI-rapporten** voor alle activiteitsgebieden van de FOD BOSA en op vraag van strategische partners Alle DG's
Strategische partners
- Het uitwerken van verbetervoorstellen naar aanleiding van de **aanbevelingen van de Group of Countries against Corruption (GRECO** – 5e evaluatiecyclus), waaronder het op vrijwillige basis sensibiliseren van de medewerkers van de federale strategische beleidscellen inzake integriteit, en van de **aanbevelingen van de Verenigde Naties (VN** - 2e evaluatiecyclus van de uitvoering van de Wet van 8 mei 2007) DG B&B
- Het **hybride samenwerkingsmodel** inzake de federaal gecentraliseerde overheidsopdrachten wordt herbekeken met het oog op het versterken van de aankoopcentrale FOR-CMS, het verminderen van het onderscheid tussen actieve/passieve deelnemers, de validatie van prioritaire aankoopsegmenten via een 'roadmap' en een meer structurele samenwerking tussen het SFA en de G-Cloud DG Federale
Accountant &
Procurement (DG FAP)

- Het ondersteunen van de uitvoering van het meerjarig **federaal aankoopbeleid** voor de periode 2021-2023:
 1. het verhogen van de efficiëntie van de aankopen
 2. het vereenvoudigen van de regelgeving en de procedures
 3. de verdere professionalisering van het aankoopgebeuren
 4. de verdere digitalisering van de processen
 5. het verhogen van de KMO-participatie aan overheidsopdrachten
 6. meer duurzaam aankopen (o.a. circulaire en sociale economie)
 7. het waarborgen van non-discriminatie bij het aankopen

DG FAP

- Het versterken van de **procurement-bekwaamheid** door de uitrol van een opleidingsaanbod met trajecten die zijn aangepast aan het profiel van de aankopers, het beschikbaar stellen van praktische themafiches met betrekking tot onderwerpen zoals 'marktconsultatie', 'overheidsopdracht met beperkte waarde' en 'onderhandelingen' en een omzendbrief over de praktische modaliteiten van de plaatsing/uitvoering van raamovereenkomsten

DG FAP

- Het versterken van de **accountant-expertise** door de uitrol van een opleiding 'algemeen boekhouden' en het heropstarten van de FEDCOM-School, gericht op opleidingen voor de klanten/gebruikers van de FEDCOM-toepassing

DG FAP

- Het ontsluiten van **FEDCOM als authentieke bron** voor boekhoudkundige informatie van de federale administratie

DG FAP

- De verdere **digitalisering** van de **boekhoudprocessen** (o.a. de digitalisering van de schuldvorderingen bij de FOD Justitie) en het bevorderen van de **elektronische facturatie**

DG FAP

- Het uitvoeren van een **analyse** inzake de **boekhoudsoftware-oplossingen** die het meest aangewezen zijn of de meeste toegevoegde waarde leveren voor de federale diensten.

DG FAP

Strategische doelstelling 2

De FOD BOSA is een katalysator voor innovatie die focust op de kwaliteit.

De volgende werven worden onder meer deze legislatuur ontwikkeld:

- De uitbouw van het **testportfolio** met nieuwe testinhouden ter vernieuwing en uitbreiding van het testinstrumentarium | DG R&O
- Het bevorderen van de **interne mobiliteit** (permanent, tijdelijk, heroriëntatie) via een **dynamisch platform** waarop vraag en aanbod elkaar kunnen vinden | DG R&O
- Een flexibel **evaluatiesysteem** met focus op permanente feedback en minimale administratieve last | DG R&O
- Een **beloningsbeleid** waar een deel van het loon met een aantal keuzemogelijkheden kan worden ingevuld | DG R&O
- Het stimuleren van een **organisatiecultuur** gericht op een hogere wendbaarheid van de overheidsdiensten | DG R&O
- Een **hr-bedrijfsinformatiemodel (BIM)** dat een duidelijk overzicht geeft van de hr-informatieobjecten, verdere optimalisering van de hr-dienstverlening toelaat en ook als input dient voor het uitwerken van de enterprise-architectuur van de FOD BOSA | DG R&O
DG PP
- De organisatie van een **federale innovatieaward** om innovatieve initiatieven binnen de overheid te erkennen, aan te moedigen en actief te ondersteunen | DG R&O
- Het samenbrengen van ambtenaren in het **Network Innovation** om kennis en ervaringen rond innovatie te delen en alzo innovatie bij de overheid te bevorderen | DG R&O
- De ontwikkeling van een visie voor **evidence informed policy making** | DG R&O
- De uitreiking van de federale **Diversity & Inclusion Award** | DG R&O

- De implementatie van een module PersoExpense voor de betaling van **toelagen/vergoedingen/premies** via de nieuwe loonmotor DG PP

- Een '**document-generatie-tool**' om op een efficiënte en snelle manier individuele digitale documenten op gegroepeerde wijze aan te maken, die nadien digitaal kunnen worden ondertekend en semiautomatisch worden gestockeerd in het betreffende digitaal dossier DG PP

- Het laten evolueren van de bestaande employee-self-service-applicatie naar een **uniek portaal** voor alle federale ambtenaren DG PP

- Een **interface** met de planningsystemen van **full-continudiensten** (bv. in de penitentiaire instellingen, bij de douane, bij de noodcentrales, etc.), evenals een interface met het **Rijksregister** die moet toelaten dat de relevante bevolkingsgegevens in deze authentieke bron als automatische input te gebruiken DG PP

- **Interfaces** voor de uitwisseling van gegevens tussen de verschillende de **hr-processen** van de FOD BOSA (bv. gegevens van selectiekandidaten/ nieuw aangeworven medewerkers, creatie van toegang tot de opleidingsapplicatie en de uitwisseling van relevante gegevens in het kader van evaluaties) DG PP
DG R&O

- Samen met de klanten/gebruikers wordt op basis van 3 strategische pijlers een nieuw dienstverleningsmodel '**PersoPoint 2.0**' uitgewerkt:
 1. verdere digitalisering met het oog op een end-2-end geautomatiseerde verwerking van de personeels- en loonadministratie
 2. verhogen van de klantgerichtheid via segmentatie van het dienstenaanbod en via het versterken van klanten/gebruikersinspraak in de governance van PersoPoint
 3. continue verbetering van de interne werking van PersoPointDG PP

- Het uitrollen van de strategie **#SmartNation** zal bijdragen tot de algemene ontwikkeling van personen en de samenleving door bijzondere aandacht te besteden aan de ontwikkeling en het potentieel van nieuwe technologieën. De #SmartNation-strategie zal onder meer als doel hebben:
 1. bijdragen tot de algemene reflectie over de digitale agenda,
 2. verduurzamen van de AI4Belgium-dynamiek in België, vergroten van de waarde van de activa en versterken van de samenwerking tussen de regio's en
 3. vergroten van de uptake van prioritaire nieuwe technologieën door de verschillende belanghebbenden

DG V&D

- Een **slimme unieke toegangspoort** voor het verder ontsluiten van overheidsdata. De ambitie is op termijn alle **overheidsdata** in scope te nemen via een vraag-gestuurde aanpak. Ondersteuning wordt geboden bij de transformatie van processen (life events) naar het digitale. Bijzondere aandacht zal gaan naar de transparantie voor en het draagvlak bij burgers en ondernemingen. Ze krijgen een permanent zicht op de gegevensregisters die de overheid over hen heeft (en in welke bronnen) en zullen deze informatie kunnen raadplegen (behoudens bepaalde uitzonderingen)

DG V&D

- Het lanceren van de ontwikkeling van de **digitale portemonnee** op basis van de verwachtingen van de burgers en de "e-Wallet"-richtlijnen van de Europese commissie

DG V&D

- Het bevorderen van een mensgerichte aanpak **'human centrality'** via digital design, innovatie en co-creatie (Digital Open Community)

DG V&D

- Het bevorderen van **digitale inclusie** door goede praktijken te inventariseren en te delen, en door mogelijke belemmeringen in kaart te brengen en acties te definiëren om deze weg te nemen

DG V&D

- De **Digital Minds** zullen de lancering en uitrol van deze digitale strategie ondersteunen. Ze fungeren als forum voor belanghebbenden en overlegorgaan van deskundigen uit de academische wereld, het overheidsbeleid, het bedrijfsleven en het maatschappelijk middenveld beogen zijn het voeren van een open debat, het verkrijgen van brede adviezen en het nauw betrekken van de belanghebbenden bij de strategische planning voor digitalisering

DG V&D

- Het ontwikkelen van de **BosaBot** (chatbot) en deze zoveel als mogelijk verrijken met voice-technologie DG V&D
- Het uitwerken van een **begeleidingsaanbod voor de Regerings-commissarissen** (richtlijnen en netwerking) zowel bij de OISZ als bij de andere entiteiten DG B&B
- De introductie van **spending reviews** (selectieve uitgaventoetsingen) waardoor een beeld wordt bekomen van de efficiëntie en effectiviteit van de huidige uitgaven en wordt nagedacht over alternatieve opties/voorstellen. De bekwaamheid van de administratie om dergelijke reviews uit te voeren wordt opgebouwd met het oog op het opstellen van kwaliteitsvolle verslagen en het verzekeren van de opvolging van de uitvoering van de maatregelen waartoe op die basis wordt besloten. De spending reviews zullen worden meegenomen in de federale aanpak inzake beleidsevaluatie DG B&B
- Uitvoeren van een **opportuïteitsanalyse van een eigen ramingsmodel voor entiteit I** DG B&B
- Het **federaal waardenkader** wordt geïmplementeerd door middel van het opzetten van communicatie- en sensibiliseringscampagnes DG B&B
- Het aanvullen van het beschikbare aanbod van tools om federale ambtenaren bewust te maken rond ethische dilemma's door het ontwikkelen van een **'serious gaming digitale tool ethische dilemma's'** (videospel) DG B&B
- Uitwerken van een **ondersteuningsaanbod inzake het opstellen van een strategisch en operationeel plan**, in samenwerking met het Federaal Netwerk Governance DG B&B
- Uitwerken van een **sensibiliseringsspel** met als doel het verhogen van de kennis rond **organisatiebeheersing** binnen de federale overheid en bij de ambtenaren, in samenwerking met het Federaal Netwerk Organisatiebeheersing DG B&B

- Identificeren van uitdagingen/problemen van de administratie tijdens de COVID-crisis en analyseren van de toegevoegde waarde van het **CAF 2020-instrument in de COVID-crisis** op het gebied van wendbaarheid, digitalisering van processen, procesvereenvoudiging, risico-identificatie, risicomangement, ontwikkeling van organisatiebeheersing en communicatie naar belanghebbenden DG B&B
- Het vervangen van de **eProcurement**-applicaties door een nieuw platform. Het stapsgewijs uitbouwen van dit platform ter ondersteuning van het volledig aankoopproces DG FAP
- Een voorstudie met verschillende scenario's voor de vervanging van de **FEDCOM**-toepassing DG FAP
- De uitrol van de digitalisering van de **uitgaande facturatie** (government to government en government to business) DG FAP
- Het uitbouwen van het beheer van de toegangsrechten en de risico's voor alle SAP-toepassingen van de FOD BOSA via de **GRC-tool** DG FAP
- Het uitrollen van een **authenticatie via het ITSME-platform** voor de SAP- systemen DG FAP
- De integratie van **gegevens uit authentieke bronnen** (bv. vanuit de Kruispuntbank van Ondernemingen en het Rijksregister) in FEDCOM om de efficiëntie voor onze klanten/gebruikers te verhogen DG FAP
- Het oprichten van een **pijler 'innovatief aanbesteden'** binnen het Dienstencentrum Procurement met als doel een strategie op federaal niveau te ontwikkelen inzake innovatief aanbesteden DG FAP
- Uitwerken en beschikbaar stellen van een **gemeenschappelijke tool voor het opzetten van bevragingen** (klanten/gebruikers, medewerkers, verandermanagement, burgerparticipatie, etc.) Alle DG's
- De analyse van de **federale externe communicatie** met het oog op het opmaken van een actieplan ter verbetering DG IOD

Strategische doelstelling 3

De FOD BOSA ontwikkelt samen met zijn (beleids)partners een dynamisch, gedragen en coherent regelgevend/normatief kader.

De volgende werven worden onder meer deze legislatuur ontwikkeld:

- Het versterken van **de juridische capaciteit** | Alle DG's
- Een kader dat de administratie en zijn medewerkers in staat stelt om wendbaar om te gaan met **de uitdagingen van de COVID-crisis** en de continuïteit van de publieke dienstverlening te kunnen verzekeren (telewerk, dienstvrijstellingen, quarantaine, terugkeer naar de werkpost, terbeschikkingstelling, vaccinatie, welzijn, werken op afstand, etc.) | DG R&O
- Een versterkt kader met het oog op **werkbaar werk** (flexibele arbeidsregelingen, eindloopbaanregelingen, deconnectie, zorgouderschap, re-integratie, verlofregelingen zoals rouwverlof, humanitair verlof, omzetting richtlijn 2019/1158 work-life balance voor ouders en mantelzorgers, loopbaanonderbreking, depressieve tewerkstelling, etc.) | DG R&O
- Een versterkt kader om de **wendbaarheid** van de administratie te vergroten (nieuw selectiemodel, inclusieve rekrutering, nieuw evaluatiemodel gebaseerd op een feedbackcultuur, nieuwe functiecartografie, versterkte mobiliteit, toepassing uitzendarbeid, etc.) | DG R&O
- Een versterkt kader met het oog op **inclusie en diversiteit** (diversiteitsmonitoring, positieve acties, voorrangregeling, samenstelling selectiejury's, redelijke aanpassingen, remmende factoren in de loopbaan van vrouwen, tewerkstellingsstages voor personen met een handicap, etc.) | DG R&O
- Het meer aantrekkelijk maken van **knelpuntfuncties** door het herbekijken van de beloning of de loopbaan (fast lanes, opleidingstrajecten, etc.) | DG R&O
- Een **gecoördineerde digitale strategie** met daaraan gekoppeld de ontwikkeling van een kader voor enterprise architectuur dat ter beschikking zal worden gesteld van de federale administratie | DG V&D

- Het actualiseren van de **wet van 22 mei 2003** houdende organisatie van de begroting en van de comptabiliteit van de federale Staat en het ondersteunen van de verdere uitvoering van deze wet DG B&B
- Het uitwerken van een **ontwerp-KB “actoren”** in uitvoering van de wet van 22 mei 2003 DG B&B
- Het uitwerken van een **vereenvoudigingsvoorstel voor het opstellen van een strategisch en operationeel plan** door middel van een aanpassing van het KB van 29 oktober 2001 DG B&B
- Het uitwerken van een **vereenvoudigingsvoorstel inzake de organisatiebeheersing** binnen sommige diensten van de federale uitvoerende macht door middel van een aanpassing van de KB’s van 4 mei 2016 en van 17 augustus 2007 DG B&B
- De onderlinge afstemming van het **federaal deontologisch kader** (omzendbrief) en het **federaal waardenkader** DG B&B
- Het uitwerken van een voorstel voor aanpassing van de **regelgeving inzake belangenconflicten** en het beheer ervan, op basis van de aanbevelingen en goede praktijken van de OESO DG B&B
- Het faciliteren in de federale publieke sector van de omzetting van de EU-richtlijn 2019/1937 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden (**klokkenluiders**) DG B&B
- Het uitwerken van een voorstel tot herziening van het KB van 9 oktober 2014 betreffende de **melding van een veronderstelde integriteitsschending** in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden DG B&B
- Opmaken van een ontwerp-KB betreffende het **federaal integriteitsbeleid** en -management DG B&B

- De **European Public Sector Accounting Standards (EPSAS)** hebben als doel de transparantie en vergelijkbaarheid van de overheidsboekhouding en boekhoudrapportering tussen en in EU-lidstaten te verhogen, via een geharmoniseerd Europees boekhoudkader. Anticiperend op eventuele latere richtlijnen zal een stand van zaken worden gemaakt van de huidige federale boekhoudpraktijken, een analyse gebeuren van de mate waarin dat deze beantwoorden aan de EPSAS en een overzicht worden opgemaakt van eventuele aanpassingen aan het regelgevend kader

DG FAP

- Het opvolgen en verspreiden van de ontwikkelingen op Europees niveau inzake een '**European Standard Setter**'

DG FAP

- Het formuleren van regelgevende voorstellen met het oog op de verbetering van de werking in het kader van de **federale gecentraliseerde overheidsopdrachten**

DG FAP

Strategische doelstelling 4

De FOD BOSA is een aantrekkelijke overheidsorganisatie die een voorbeeldrol invult voor de federale administratie.

De volgende werven worden onder meer deze legislatuur ontwikkeld:

- Een **toekomstbestendig en mensgericht hr- en welzijnsbeleid** binnen de FOD BOSA met op korte termijn een bijzondere aandacht voor het 'werken post-COVID', het ontwikkelen van onze future proof competenties, een aanpak voor kritische functies en een globaal opleidingsplan
- Het stroomlijnen van de communicatie/online aanwezigheid in functie van de FOD BOSA als '**1 sterk merk**'. De FOD BOSA als 1 organisatie neerzetten om de zichtbaarheid van de FOD bij de klanten/gebruikers te verhogen en de positie van de FOD in het federale landschap te verankeren
- **Online Presence** wil aan de verschillende klanten/gebruikers van de FOD BOSA een coherent en duidelijke zicht geven op de FOD BOSA en zijn producten en diensten via alle digitale kanalen

DG IOD

DG IOD

Alle DG's

- Het op punt stellen van de **IT-architectuur** door het uitwerken van IT-architectuurbeginselen, het opzetten van een geïntegreerd governance, inclusief een geïntegreerd IT-plan, en het uittekenen van de operationele IT-architectuur met het oog op een homogenisering, rationalisatie en consolidatie van de platformen, alsook een betere integratie van de diverse platformen, gebruik makend van standaard bouwstenen waar mogelijk

DG IOD

- Het ontwikkelen van het **klanten/gebruikersrelatiebeheer** gericht op het bewaken en verbeteren van hun tevredenheid (op operationeel en strategisch niveau), het stroomlijnen van de communicatie, het verbeteren van de toegankelijkheid en het gebruiksgemak van ons ondersteuningsaanbod voor de klanten/gebruikers, het verbeteren van de kennis over (de behoeften en de tevredenheid) van al onze klanten en het positioneren van de FOD BOSA als '1 sterk merk'

Alle DG's

- De uitrol van een **CRM-aanpak** voor de FOD BOSA met als hoofdintentie de bevordering van de klanten/gebruikerstevredenheid

Alle DG's

- Een **datastrategie** die toelaat geaggregeerde gegevens die gelinkt zijn aan onze activiteitsgebieden vindbaar/toegankelijk/uitwisselbaar/herbruikbaar te maken. Deze worden geordend in een datawarehouse op basis waarvan verschillende soorten producten worden ontwikkeld (reguliere/wettelijke rapporten voor institutionele belanghebbenden, data/rapporten voor professionele klanten/gebruikers, laagdrempelige data/rapporten voor niet-professionele gebruikers, open data, ad hoc vragen/rapporten, gepseudonimiseerde micro-data voor wetenschappelijk onderzoek, een self service-module)

Alle DG's

- Het stapsgewijs samenbrengen van het **procesbeheer** van de verschillende activiteitsgebieden in een geïntegreerd beheersysteem dat als doel heeft een gemeenschappelijke governance voor business process management op te zetten en de voortdurende verbetering/optimalisatie van onze processen te ondersteunen

Alle DG's

- Het versterken van ons leiderschap door de integratie van de op 8 thema's gebaseerde **federale visie op leiderschap** (zich bewust zijn van de context, beginnen bij jezelf, het is een houding, het draait om moed-daadkracht-verantwoordelijkheidszin, het in beweging brengen en mensen-teams helpen groeien, het is waardenbewust en waardengericht, het is relationeel, het is richting geven) Alle DG's
- Implementeren van een **intern informatieveiligheidsbeleid** Alle DG's
- Het uittekenen van een **laadpaalbeleid** voor de federale administratie Dienst van de Voorzitter (DVZ)
DG IOD
- Verdere implementatie van **SharePoint** en de transitie naar Modern SharePoint, evenals het ontwikkelen van een gemeenschappelijke governance Alle DG's
- Het behouden van onze **EMAS-certificatie** DVZ, DG IOD
- Het geven van **zichtbaarheid aan experimenten en innovaties** en het verder uitbouwen van het innovatielab als veilige omgeving waar ambtenaren in samenwerking met partners kunnen experimenteren DG R&O
DG V&D
- **Optimalisering van de interne werking** door verdere digitalisering, de versterking van de interne communicatie, het opzetten van een netwerk van site eigenaars, het beschrijven van alle kernprocessen, het uitvoeren van een nieuwe risicoanalyse en de verdere ontwikkeling van het business continuity plan DG B&B

Afdeling 3

Transversale activiteitsgebieden

Een transversaal activiteitsgebied is een activiteitsgebied binnen een openbare dienst dat generiek van aard is en desgevallend in het strategisch plan van elke openbare dienst moet kunnen opgenomen worden.

Voor de eerste generatie van de strategische plannen 2022-2024 en de bijhorende operationele plannen, heeft de Ministerraad van 10 juni 2022 de onderstaande verplichte en aanbevolen transversale doelstellingen goedgekeurd; waarvoor, conform diezelfde beslissing, de KPI zullen worden geïntegreerd in de operationele plannen.

Afdeling 3.1

Algemeen

3.1.1/ Algemene verklaring

De FOD's/POD's verbinden zich ertoe om zich te profileren als de partner bij uitstek voor de regering. De organisaties herbevestigen hiermee hun engagement om alles in het werk te stellen om mee een succes te maken van de nieuwe legislatuur. De FOD's/POD's zullen in wederzijds vertrouwen met de regering samenwerken om het regeerakkoord uit te voeren. De FOD's/POD's zullen onder meer doelstellingen uitwerken om de beleidsprioriteiten uit te voeren die hun bevoegde minister(s) en/of staatssecretaris(sen) in hun respectievelijke beleidsverklaringen hebben vastgelegd.

Alle DG's

3.1.2/ Federaal actieplan

Op transversale wijze verbindt elke FOD/POD zich er in het kader van zijn bevoegdheden en rekening houdend met het budgettair kader toe om mee te werken aan de opmaak en/of de uitvoering van o.a. de volgende federale/nationale plannen:

- Federaal Actieplan Handicap
- Federaal Actieplan Gender Mainstreaming
- Federaal Actieplan Mentale veerkracht op het werk
- Actieplan strijd tegen sociale fraude en sociale dumping
- Federaal Plan Armoedebestrijding en ongelijkheid
- Actieplan federaal aankoopbeleid
- Federaal plan voor Duurzame Ontwikkeling
- Federaal Actieplan Administratieve Vereenvoudiging
- Federaal actieplan Circulaire Economie
- Federaal Actieplan ter Promotie van de Fiets BE CYCLIST
- Nationaal energie- en klimaatplan
- Strategisch plan Diversiteit
- Nationale cybersecurity strategie
- Federaal actieplan tegen fiscale en sociale fraude
- Federaal actieplan voor duurzame ontwikkeling voor de federale overheidsdiensten (in voorbereiding)

In het kader van zijn bevoegdheden en rekening houdend met het budgettair kader verbindt elke FOD/POD zich ertoe om mee te werken aan de opmaak en/of de uitvoering van andere mogelijke actieplannen die door de regering zijn vastgesteld.

Alle DG's

Afdeling 3.2

Human resources

3.2.1/ Welzijn

De FOD's/POD's zijn ervan overtuigd dat gemotiveerde medewerkers die in een aangename werkomgeving en volgens vereenvoudigde procedures werken, de basis vormen voor een degelijke overheidsdienst die dan ook een kwalitatieve dienstverlening zal bieden aan zijn gebruikers en partners. Elke FOD/POD waakt in het eigen personeelsbeleid dan ook over de fysieke en mentale gezondheid van elke medewerker.

DG IOD
DG R&O

3.2.2/ Binnen de overheid

Elke FOD/POD verbindt zich ertoe een cultuur en arbeidsvoorwaarden te handhaven of in te voeren waarmee werk en privéleven zo goed mogelijk op elkaar kunnen worden afgestemd. In dit kader zal elke FOD/POD streven naar een gemiddelde van minimaal 2 dagen telewerk per week op jaarbasis, waarbij het principe van de individuele keuze voor hun medewerkers in acht wordt genomen.

Elke FOD/POD ondersteunt de doelstelling om de kantoorruimtes te verminderen i.f.v. de verwachte structurele toename van telewerken (met respect voor het welzijn van de medewerkers en de NWOW). Na de herziening van de telewerkkosten worden de benodigdheden periodiek geactualiseerd.

DG IOD
DG R&O

3.2.3/ Strategische personeelsplanning

Elke FOD/POD streeft de doelstelling van een "future-proof" HR-personeelsbestand na. De FOD/POD verbindt zich ertoe in de loop van de legislatuur een analyse te maken van zijn personeelsbehoeften, in overeenstemming met de uitdagingen van het regeerakkoord. Daarbij zal de FOD/POD met betrekking tot de huidige situatie van zijn personeelsbestand mogelijke tekorten, beperkingen of belemmeringen vaststellen en proactief de nodige maatregelen treffen om op termijn voldoende en geschikt personeel te behouden voor zijn missies en opdrachten op lange termijn. De regering engageert zich er in dit verband toe om de nodige initiatieven te nemen om de strategische personeelsplanning te ondersteunen en daarbij voldoende flexibiliteit aan de instellingen te laten.

Daarnaast zorgen de FOD's/POD's voor de ontwikkeling van dynamische loopbanen door onder andere:

- intra- en interfederale mobiliteit (herplaatsing, re-integratie)
- de voortdurende opleiding van hun personeel (om te komen tot een gemiddelde van 5 opleidingsdagen per jaar voor elk personeelslid).

DG IOD
DG R&O

Afdeling 3.3

Inclusie

3.3.1/ Diversiteit en personen met een handicap

De FOD's/POD's zullen actief deelnemen aan de realisatie van de doelstellingen van de regering inzake inclusie en de bestrijding van discriminatie (maatschappelijke discriminatie, discriminatie op basis van de seksuele geaardheid, handicap enz.). Ze zullen meewerken aan het opstellen en/of uitvoeren van de federale plannen hieromtrent en zullen hun medewerking in hun operationele plan definiëren.

Elke FOD/POD zal de principes van inclusief beheer in zijn organisatie integreren en zal relevante maatregelen treffen die de FOD/POD dichter bij de reglementair voorziene 3%-tewerkstelling voor personen met een handicap brengt.

De regering verbindt zich ertoe deze ambitie te ondersteunen door de selectiemogelijkheden voor personen met een handicap te faciliteren, de berekeningswijze van de 3%-tewerkstelling te optimaliseren wanneer gebruik wordt gemaakt van diensten & producten van maatwerkbedrijven, redelijke aanpassingen te promoten waar mogelijk en gerichte employer brandingsinspanningen te voorzien die de doelgroep moeten bereiken.

3.3.2/ Gelijkheid van vrouwen en mannen

In het kader van zijn mogelijkheden zal de FOD/POD via de uitvoering van zijn opdrachten de gelijkheid van mannen en vrouwen in de samenleving bevorderen. Met het oog daarop zal hij de bepalingen uit de wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 en het uitvoeringsbesluit daarvan uitvoeren. Om de structurele en historische onevenwichtigheden te verhelpen zal de FOD/POD rekening houden met de verschillende situatie van vrouwen en mannen (integratie van de genderdimensie of gender mainstreaming) in zijn adviezen aan de politiek en in zijn acties, terugkerende activiteiten, programma's en projecten, en meer bepaald in de activiteiten die hij in het kader van dit strategisch plan zal uitvoeren.

DG IOD
DG R&O

DG IOD
DG R&O

3.3.3/ Strijd tegen pestgedrag

Elke FOD/POD zal meewerken om tot een structureel antipestbeleid te komen in de organisaties

DG IOD
DG R&O

3.3.4/ Toekennen van rechten en gunstmaatregelen

Elke FOD/POD onderzoekt of ze binnen de eigen bevoegdheden van rechtentoeakening en eventuele aangeboden gunstmaatregelen het beoogde doelpubliek bereikt en neemt indien nodig acties om de take-up te verhogen.

Elke FOD/POD bekijkt hoe ze eigen ervaringsdeskundigen of ervaringsdeskundigen van de POD Maatschappelijke Integratie kan inzetten om haar communicatie naar de kwetsbare doelgroepen te optimaliseren (bv. leesbaarheid, duidelijkheid etc.) en de non-take up te elimineren/ minimaliseren

Alle DG's

Afdeling 3.4

Digitalisering en vereenvoudiging

3.4.1/ Digitale transformatie

Elke FOD/POD zal volwaardig deelnemen aan de voorbereiding en realisatie van overheidsdoelstellingen op het gebied van digitalisering van administratieve procedures, waaronder de Single Digital Gateway (SDG).

Bovendien passen de FOD's en de POD's het beginsel "Only Once" of automatische toekenning van rechten toe, teneinde de administratieve verplichtingen van burgers en rechtspersonen te vereenvoudigen. Daarnaast streven de FOD's/POD's ernaar de beschikbare gegevens te hergebruiken (authentieke bron) en toegankelijk te maken.

3.4.2/ Cybersecurity

Elke FOD/POD moet zijn IT-omgeving tegen cyberaanvallen beschermen. In het kader hiervan zal elke FOD/POD een "security by design"-beleid overwegen wanneer hij zijn applicaties en systemen ontwikkelt en zal hij ten volle deelnemen aan de transversale initiatieven van de regering, het CCB en het DG V&D van de FOD BOSA op dit vlak. Er wordt specifieke aandacht besteed aan de 'cyber awareness' van de federale ambtenaren om hen te sensibiliseren.

De regering engageert zich om werk te maken van een transversale strategie inzake cybersecurity en zal rekening houden met de resultaten van de voorziene spending review rond cybersecurity.

De regering verbindt zich er eveneens toe om in samenspraak met de relevante actoren en het College van Voorzitters te onderzoeken welke ontwikkelingsinitiatieven dit engagement kunnen ondersteunen.

DG IOD
DG V&D
Alle DG's

DG IOD
DG V&D

3.4.3/ Sociale verantwoordelijkheid voor digitalisering

Elke FOD/POD verbindt zich ertoe na te gaan hoe het energieverbruik en de energie-efficiëntie kunnen worden verbeterd door binnen de IT-afdeling, bijvoorbeeld door een audit uit te voeren, met als doel concrete maatregelen te nemen om de CO₂-uitstoot te verminderen. Aandachtspunten in dit verband zijn het gebruik van 100% groene stroom, efficiënte koeling van de servers, de aankoop van apparatuur en de optimalisering van energieparameters.

Transversale doelstelling 3.4.3 betreft een aanbeveling, waarvoor de Ministerraad de leidinggevenden van de FOD's/POD's heeft verzocht om te overwegen deze te integreren en zich geëngageerd heeft om te bekijken op welke manier kan worden bijgedragen aan de financiering.

DG IOD
DG V&D

Afdeling 3.5

Toegankelijkheid

3.5.1/ Digitale toegankelijkheid

Overeenkomstig de wet van 19 juli 2018 inzake toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsdiensten die de bepalingen van Richtlijn (EU) 2016/2102 omzet, zorgt elke FOD/POD voor de digitale toegankelijkheid van zijn procedures (met bijzondere aandacht voor mensen die getroffen zijn door de digitale kloof) en voert hiervoor een jaarlijkse analyse uit. Hiervoor respecteert de FOD/POD het principe van inclusion by design, alsook het principe van digital by default, but not only bij de ontwikkeling van software, zowel intern als extern.

DG IOD
DG V&D

3.5.2/ Continue toegankelijkheid

Het vertrouwen van de burger in de overheid wordt ook bepaald door de kwaliteit en de toegankelijkheid van de dienstverlening van de overheidsdiensten. Elke FOD/POD zal in zijn operationele plannen doelstellingen vaststellen met betrekking tot zijn klantgerichtheid en de verbetering van de diensten o.a. op basis van het Federaal Actieplan Handicap die hij aan de Belgische samenleving verleent.

DG IOD
Alle DG's

Afdeling 3.6

Goed beheer

3.6.1/ Partnerschappen/Internationale samenwerking

Van januari tot juni 2024 zal België het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie op zich nemen. In de praktijk vangen de werkzaamheden van een voorzitterschap aan met het voorgaande voorzitterschap (Spanje, vanaf juni 2023) en eindigen ze met het volgende voorzitterschap (Hongarije, december 2024). Voor België biedt dit een kans om prioritaire thema's op de Europese agenda te zetten, maar ook om de afloop/toekomst van een aantal dossiers waarover onderhandeld wordt te kunnen beïnvloeden. Vanaf 2022 verbinden de FOD's/POD's zich ertoe om hun interne voorbereiding op te starten, overlegprocedures met hun federale en nationale partners in te stellen en deel te nemen aan de initiatieven van de FOD Buitenlandse Zaken. In dit kader verbindt de federale staat zich ertoe om extra middelen te voorzien, zodat de FOD's/POD's hun verantwoordelijkheden in het kader van het voorzitterschap kunnen nakomen zonder dat dit een te grote impact heeft op hun organieke opdrachten.

Elke FOD/POD streeft actief naar internationale contacten (experten), best practices, innovatieve oplossingen voor gemeenschappelijke uitdagingen binnen hun respectievelijke expertisedomeinen bij buitenlandse overheidsdiensten en deelt deze met de andere geïnteresseerde FOD's/POD's.

3.6.2/ Begrotingsbeheer

De FOD's/POD's zullen volop meewerken aan de begrotingsdoelstellingen van de regering, in het bijzonder in het kader van de spending-review-oefeningen.

De FOD's/POD's communiceren transparant over de betalingstermijnen naar de dienst Federal Accountant van de FOD BOSA toe en worden ertoe uitgenodigd de hiervoor voorziene module (VIM), ter beschikking gesteld door de dienst Federal Accountant van de FOD BOSA te gebruiken.

De FOD's/POD's scharen zich achter de doelstelling de betalingstermijnen van de Federale Overheid in te korten. Bovendien zien de FOD's/POD's erop toe dat de rekeningen worden beheerd in overeenstemming met de geldende regelgeving.

Alle DG's

DG B&B

DG FAP

DG IOD

Alle DG's

3.6.3/ Communicatie

Elke FOD/POD draagt bij tot een beleid inzake doeltreffende, efficiënte en interactieve transversale communicatie (informereren, sensibiliseren, converseren) die is aangepast aan de noden van de burger.

Elke FOD/POD werkt mee aan de implementatie van de algemene principes van de federale communicatie in al zijn communicatieactiviteiten.

Elke FOD/POD implementeert synergie en samenwerking met andere organisaties op het vlak van communicatie om de effectiviteit, efficiëntie en impact te versterken.

DG IOD

3.6.4/ Betere regelgeving

In het kader van het streven naar betere regelgeving, zal elke FOD/POD, bij beleidsvoorbereidend reglementair werk, een maximale inspanning leveren om de wetgeving zo eenvoudig mogelijk te houden.

DG V&D
Alle DG's

3.6.5/ Organisatiebeheersing

De FOD's/POD's verbinden zich ertoe hun organisatiebeheersing op een degelijke manier te organiseren en een gunstig en tijdig gevolg te geven aan eventuele auditresultaten.

DG B&B
DVZ
Alle DG's

Afdeling 3.7

Duurzaamheid

3.7.1/ Duurzame ontwikkeling

Elke FOD/POD verbindt zich ertoe een milieu- en sociaal beheersysteem op te zetten waarmee hij ten minste de milieu- en sociale impact van zijn werking kan meten. De doelstellingen op dit vlak zullen concreet gemaakt worden via de jaarlijkse operationele plannen en zullen zowel in deze plannen als in de verslagen van de FOD/POD duidelijk herkenbaar zijn.

De federale overheidsdiensten verbinden zich ertoe hun bijdrage aan duurzame ontwikkeling te maximaliseren, op basis van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties. Daartoe zullen zij een geïntegreerd managementsysteem toepassen dat gebaseerd is op de ISO 26000-richtsnoeren en dat alle aspecten van de sociale verantwoordelijkheid van de organisatie bestrijkt. Daarmee erkent de overheidsinstantie zijn specifieke maatschappelijke verantwoordelijkheid en impact en betreft het zijn stakeholders erbij. Zij doet dit door de grondbeginselen van maatschappelijke verantwoordelijkheid te integreren in de hele organisatie, haar missies en haar waardeketen. Om de impact van haar bijdrage aan duurzame ontwikkeling te maximaliseren, past zij een materialiteitsbenadering (toe met betrekking tot de 7 kernthema's van maatschappelijke verantwoordelijkheid en de SDG's).

De regering engageert zich om hierbij vanuit de FOD BOSA en het FIDO ondersteuning te bieden.

De FOD's/POD's spelen een actieve rol in het federale aankoopbeleid en dragen in het algemeen meer bij tot de federale doelstellingen op het vlak van duurzaamheid, sociale economie, kmo-participatie, circulaire economie en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Op subsidiaire basis zal de FOD/POD bij elke lancering van een nieuwe overheidsopdracht voor leveringen of diensten de voorraden van FINshop controleren, nagaan of een gemeenschappelijke opdracht kan worden uitgevoerd, of een sociale clausule kan worden ingevoegd.

Bovendien zal de urgentielijst die zal worden geïdentificeerd door middel van CPV-codes waarvoor steeds naar 100% duurzaamheid wordt gestreefd, worden gerespecteerd in overheidsopdrachten. De regering verbindt zich ertoe deze urgentielijst op te stellen en zal deze ter beschikking van de aankopers stellen zodra deze is aangenomen.

DG FAP
DG IOD
DVZ
Alle DG's

3.7.2/ Duurzame ontwikkeling

De FOD/POD vraagt een externe controle van de belangrijkste leveranciers van de federale regering op hun sociale verantwoordelijkheid voor producten en diensten op de noodlijst en van contractwaarden boven de Europese drempel.

De FOD/POD kiest voor producten die gegarandeerd vrij zijn van toxische stoffen, zodra veilige en duurzame alternatieven beschikbaar zijn.

Transversale doelstelling 3.7.2 betreft een aanbeveling, waarvoor de Ministerraad de leidinggevenden van de FOD's/POD's heeft verzocht om te overwegen deze te integreren en zich geëngageerd heeft om te bekijken op welke manier kan worden bijgedragen aan de financiering.



4/

Communicatie- plan

Actie

**Van BOCA 2021-2023 naar
Strategisch plan 2021-2024**

Interne communicatie

Doelgroep	Boodschap(pen)
Medewerkers	<p>1. Het strategisch plan 2021-2024 van de FOD BOSA (SP) is ondertekend door de bevoegde Minister en Staatssecretarissen. De minimale inhoud is afgelijnd op de nieuwe KB-bepalingen en de planningshorizon verlengd tot het einde van de legislatuur. De afspraken van de BOCA 2021-2023 zijn geïntegreerd in het SP. Er zijn 4 strategische doelstellingen in het SP.</p> <p>2. Wat is het doel van het SP? Wie heeft er aan meegewerkt? Wat is de toegevoegde waarde voor de medewerkers?</p>

Doel Informeren	Kanaal Intranet	Materiaal Video voorzitter, infografiek
Auteur(s) T. D'Hooghe, J. Dombrecht	Verantwoordelijke N. Waeyaert	Datum Na ondertekening

Doelgroep	Boodschap(pen)
Medewerkers	Neem kennis van de inhoud van het SP 2021-2024 van onze FOD op Bonsai.

Doel Informeren	Kanaal Intranet	Materiaal Opgemaakte pdf-bestanden in NL en FR
Auteur(s) IOD Communicatie	Verantwoordelijke N. Waeyaert	Datum Na ondertekening

Doelgroep	Boodschap(pen)
Middenkader	Het SP 2021-2024 van onze FOD is gepubliceerd op Bonsai. Stel de doelstellingen die verband houden met de activiteiten van je team/ dienst op de voorgrond en maak de link naar je medewerkers en hun evaluatiecyclus en stafmeeting.

Doel Informeren	Kanaal E-mail en/of vergadering MT door DG	Materiaal Tekst e-mail, presentatie synthese SP
Auteur(s) T. D'Hooghe, J. Dombrecht	Verantwoordelijke N. Waeyaert	Datum Na ondertekening

Doelgroep	Boodschap(pen)
Management-team	Het voorstel van SP 2021-2024 van de FOD BOSA.

Doel Informeren, uitleggen, input	Kanaal Vergadering MT door DG	Materiaal Presentatie synthese SP
Auteur(s) J. Dombrecht	Verantwoordelijke N. Waeyaert	Datum 16.12.2021

Beleidscommunicatie

Doelgroep Voogdij-beleidscellen	Boodschap(pen) Het voorstel van SP 2021-2024 van de FOD BOSA in toepassing van de overgangsmaatregel
---	--

Doel Informeren	Kanaal Vergadering directiecomité	Materiaal Voorstel SP
Auteur(s) J. Dombrecht	Verantwoordelijke N. Waeyaert	Datum 18.01.2022, 15.02.2022

Doelgroep Voogdij-beleidscellen	Boodschap(pen) Het SP 2021-2024 van de FOD BOSA is na ondertekening door alle partijen op de website van de FOD BOSA gepubliceerd en de communicatie naar alle medewerkers is opgestart (link).
---	---

Doel Informeren	Kanaal E-mail, link	Materiaal Tekst e-mail, link
Auteur(s) J. Dombrecht	Verantwoordelijke N. Waeyaert	Datum Na ondertekening

Vakbondscommunicatie

Doelgroep Basisoverleg-comité	Boodschap(pen) Het voorstel van SP 2021-2024 in toepassing van de overgangsmaatregel.
---	---

Doel Informeren	Kanaal Vergadering	Materiaal Voorstel SP, presentatie synthese SP
Auteur(s) J. Dombrecht	Verantwoordelijke N. Waeyaert	Datum 09.12.2021

Communicatie Inspectie van Financiën

Doelgroep Inspectie van Financiën	Boodschap(pen) Het SP 2021-2024 van de FOD BOSA is ondertekend door de bevoegde Minister en Staatssecretarissen. Het bevat de strategie voor de lopende legislatuur.
---	--

Doel Informeren	Kanaal E-mail	Materiaal Tekst e-mail
Auteur(s) J. Dombrecht	Verantwoordelijke N. Waeyaert	Datum Na ondertekening

Externe communicatie

Doelgroep Klanten- stuurgroep	Boodschap(pen) Het voorstel van SP 2021-2024 van de FOD BOSA in toepassing van de overgangsmaatregel. Vraag voor advies klantenstuurgroep.
--	--

Doel Advies vragen	Kanaal Vergadering klantenstuurgroep	Materiaal Presentatie SP
Auteur(s) T. D'Hooghe, E. Blommaert	Verantwoordelijke N. Waeyaert	Datum 02.12.2021, 07.12.2021

Doelgroep Breed publiek	Boodschap(pen) Bericht voor de publicatie van het SP 2021-2024 van de FOD BOSA. Info over de grote lijnen. Link naar integraal SP.
-----------------------------------	--

Doel Informeren	Kanaal Website FOD BOSA	Materiaal Opgemaakte pdf-bestanden in NL en FR
Auteur(s) T. D'Hooghe	Verantwoordelijke N. Waeyaert	Datum Na ondertekening

Doelgroep Breed publiek	Boodschap(pen) Bericht voor de publicatie van het SP 2021-2024 van de FOD BOSA. Link naar website.
-----------------------------------	---

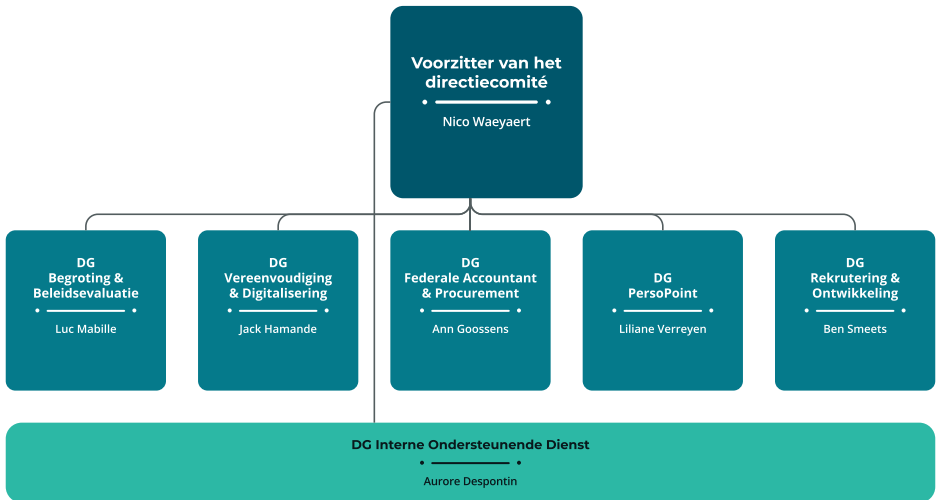
Doel Informeren	Kanaal Nieuwsbrieven, sociale media	Materiaal Tekst, beeld
Auteur(s) T. D'Hooghe	Verantwoordelijke N. Waeyaert	Datum Na ondertekening



5/ Middelen

Organogram

De FOD BOSA is samengesteld uit 5 Directoraten-Generaal (DG) die zich richten op de activiteitsgebieden en 1 intern ondersteunend Directoraat-Generaal.



Meerjarig middelenschema

Begroting: globaal

De globale begroting van de FOD BOSA kan in volgende delen uitgesplitst worden:

FOD BOSA geheel	2021 (krediet)		2022 (initieel)		2023 (gepland)		2024 (gepland)	
	VAK	VEK	VAK	VEK	VAK	VEK	VAK	VEK
FOD BOSA: basis	152.004	152.170	169.951	170.561	174.035	174.211	172.383	172.559
• waarvan personeel	74.240	74.240	80.756	80.756	87.747	87.747	86.988	86.988
• waarvan operationeel	70.433	70.599	78.942	79.552	76.114	76.290	75.300	75.476
• waarvan toelagen	7.331	7.331	10.253	10.253	10.174	10.174	10.095	10.095
Beleidscel	5.199	5.199	5.239	5.239	5.165	5.165	5.125	5.125
Inspectie FIN	7.744	7.744	7.689	7.689	7.612	7.612	7.526	7.526
RRF-re lance	1.261.719	211.719	413.414	305.604	183.460	256.319	111.026	203.419
COVID-uitgaven	6.000	6.000		1.625				
Thalidomide	1.250	1.250	500	500				
Tweede pensioenpijler	31.458	31.458	31.102	31.102	30.746	30.746	30.390	30.390
Interdep. provisie	2.062.726	2.200.389	783.078	776.271	1.048.797	1.049.122	1.176.079	1.174.970
Totaal geheel	3.528.100	2.615.929	1.410.982	1.298.600	1.449.815	1.523.175	1.502.529	1.593.989

• waarden in k€; VAK: vastleggingskredieten; VEK: vereffeningskredieten

De cijfers zijn gebaseerd op de begrotingsvoorstellen die zijn ingediend in het Parlement met het oog op de goedkeuring van de begroting 2022. De cijfers vanaf 2022 houden dus rekening met de regeringsbeslissingen van het begrotingsconclaaf 2022. Daarnaast zijn de beslissingen doorgetrokken over de lineaire besparingen en de impact van de toekomstige onboardings bij Persopoint.

- De operationele entiteiten van de FOD BOSA (BOSA-basis).
- De entiteiten die onder de globale begroting van de FOD BOSA vallen, maar hun eigen finaliteit hebben:
 - de strategische beleidscel van de Minister van Ambtenarenzaken
 - het interfederaal korps van de Inspectie van Financiën

- De specifieke opdrachten die toegekend zijn aan de FOD BOSA :
 - de federale middelen van het EU-re lance fonds (RRF-re lance)
 - de specifieke COVID-uitgaven om bepaalde tijdelijke maatregelen te ondersteunen, waarvan de middelen doorgaans komen uit de interdepartementale provisie
 - de schadevergoedingen in het kader van het geneesmiddel Thalidomide, waarvan de dossiers bijna afgehandeld zijn in samenwerking met de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
 - de opbouw van de 2de pensioenpijler voor de federale contractuele medewerkers
- De interdepartementale provisie die door de FOD BOSA beheerd worden. Deze middelen worden op basis van de noden verdeeld over de federale diensten en zijn doorgaans uitgaven die moeilijk te ramen zijn bij de opmaak van een begroting.

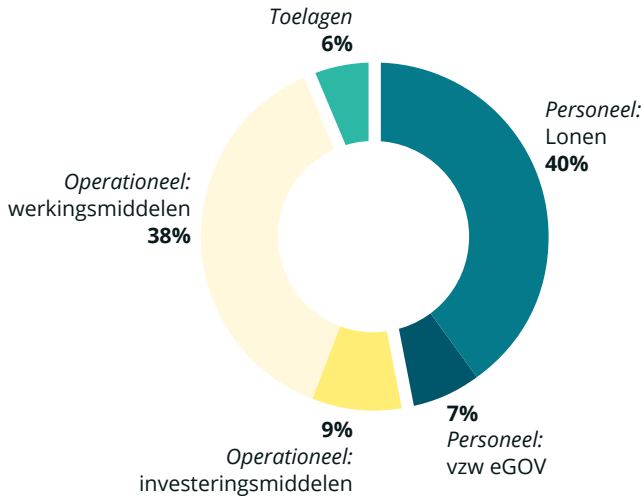
Begroting: operationeel (BOSA-basis)

Dit zijn de middelen van de FOD BOSA om operationele opdrachten uit te voeren.

FOD BOSA basis	2021 (krediet)		2022 (initieel)		2023 (gepland)		2024 (gepland)	
	VAK	VEK	VAK	VEK	VAK	VEK	VAK	VEK
Personeel	72.240	74.240	80.756	80.756	87.747	87.747	86.988	86.988
• waarvan lonen	62.329	62.239	67.977	67.977	75.501	75.501	74.475	74.475
• waarvan vzw EGOV	11.911	11.911	12.779	12.779	12.464	12.464	12.513	12.513
Operationeel	70.433	70.599	78.942	79.552	76.114	76.290	75.300	75.476
• waarvan DG IOD	14.234	14.234	14.665	14.665	14.946	14.946	15.115	15.115
• waarvan DG B&B	580	580	584	584	577	577	570	570
• waarvan DG FAP	13.124	13.290	10.758	10.934	10.556	10.732	10.439	10.615
• waarvan DG R&O	8.869	8.869	12.650	13.084	11.879	11.879	11.796	11.796
• waarvan Empreva	362	362	362	362	362	362	362	362
• waarvan DG PP	6.035	6.035	10.382	10.382	8.561	8.561	8.093	8.093
• waarvan DG V&D	27.229	27.229	29.541	29.541	29.233	29.233	28.925	28.925
Toelagen	7.331	7.331	10.253	10.253	10.174	10.174	10.095	10.095
• waarvan DG R&O	1.411	1.411	1.398	1.398	1.384	1.384	1.370	1.370
• waarvan DG V&D	5.920	5.920	8.855	8.855	8.790	8.790	8.725	8.725
Totaal geheel	152.004	152.170	169.951	170.561	174.035	174.211	172.383	172.559

- waarden in k€; VAK: vastleggingskredieten; VEK: vereffeningskredieten

Deze middelen kunnen in 3 groepen uitgesplitst worden:



1. De personeelsmiddelen die 47% van de begroting vertegenwoordigen en waarvan 7% bestemd is om de gedetacheerde medewerkers van de vzw EGOV te betalen.
2. De operationele middelen die eveneens 47% van de begroting vertegenwoordigen en die bestaan uit werking- en investeringsmiddelen.
3. De toelagen die 6% van de begroting vertegenwoordigen.

Personeelsmiddelen

De personeelsmiddelen bestaan uit 2 onderdelen:

1. De loonenvolpoe voorziet in de noodzakelijke kredieten om het personeelsplan uit te voeren. Met deze middelen worden de statutaire en contractuele medewerkers betaald.
2. De middelen om de gedetacheerde medewerkers van de VZW EGOV te kunnen betalen. Het betreft voornamelijk IT-profielen.

Deze middelen kennen een stijging door beslissingen in het kader van de begrotingsopmaak 2022. De belangrijkste betreffen bijkomende middelen voor de onboarding van medewerkers van andere federale organisaties bij PersoPoint, de impact van de indexering 2021 en specifieke maatregelen. Maar er dient ook rekening te worden gehouden met de jaarlijkse bijkomende besparing van 1,11% op deze middelen.

FOD BOSA lonen	2021		2022		2023		2024	
	FOD BOSA	EGOV	FOD BOSA	EGOV	FOD BOSA	EGOV	FOD BOSA	EGOV
DG IOD	9.964	3.114	10.325	3.136	10.197	3.101	10.065	3.066
DG B&B	7.205	657	7.164	662	7.083	655	7.002	648
DG FAP	5.955	713	6.160	720	6.093	712	6.026	704
DG R&O	17.598	126	18.416	127	18.241	126	18.045	125
DG PP	14.420	736	18.740	742	26.352	734	26.233	726
Empreva	4.204		4.204		4.204		4.204	
DG V&D	2.983	6.565	2.968	7.392	2.934	7.318	2.900	7.244
Totaal	62.329	11.911	67.977	79.552	75.101	12.646	74.475	12.513
Totaal lonen	72.240		80.756		87.474		86.988	

• waarden in k€

Loonverdeling FOD BOSA 2022

• DG IOD



• DG B&B



• DG FAP



• DG R&O



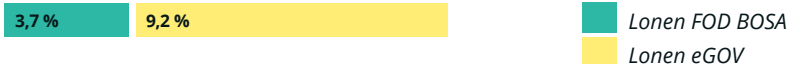
• DG PP



• Empreva



• DG V&D



Operationele middelen

De operationele middelen omvatten de kredieten die de operationele Directoraten-Generaal kunnen benutten. Ze bestaan uit werking- en investeringsmiddelen:

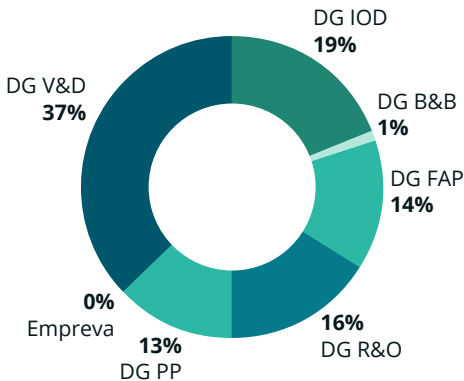
- De middelen van DG IOD (operationeel support) worden aangewend voor de goede werking van de FOD. Hierin zit een belangrijk luik IT-uitgaven.
- De middelen van de andere DG's (operationeel business) worden aangewend voor de kernopdrachten van de FOD.

In het kader van de begrotingsopmaak 2022 heeft de regering een aantal beslissingen genomen met een impact op deze middelen. Naast de jaarlijkse besparing van 1,11%, heeft er een inflatiecorrectie van 1,8% plaatsgevonden.

FOD BOSA: operationeel	2021	2022	2023	2024
DG IOD	14.234	14.665	14.946	15.115
DG B&B	580	584	577	570
DG FAP	13.124	10.758	10.556	10.439
DG R&O	8.869	12.650	11.879	11.769
DG PP	6.035	10.382	8.561	8.093
Empreva	362	362	362	632
DG V&D	27.229	29.541	29.233	28.925
Totaal operationeel	70.433	78.942	76.114	75.300

• waarden in k€

Operationele middelen FOD BOSA 2022

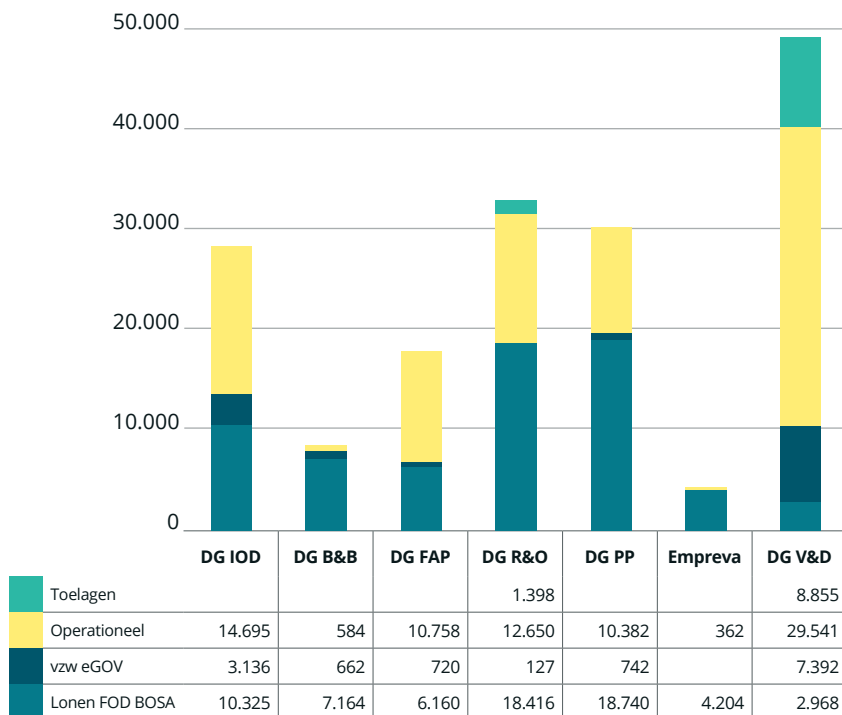


Toelagen

De FOD BOSA staat ook in voor het toekennen van een aantal facultatieve toelagen via zogenaamde toelagebesluiten. Het betreft voornamelijk toelagen aan de erkende vakbonden om opleidingen te organiseren, toelagen in kader van het dichten van de digitale kloof en toelagen om de uptake van artificiële intelligentie te ondersteunen.

FOD BOSA in 2022

In 2022 beschikt de FOD BOSA over de onderstaande middelen (in vastleggingskredieten) om zijn operationele opdrachten (support & business) uit te voeren

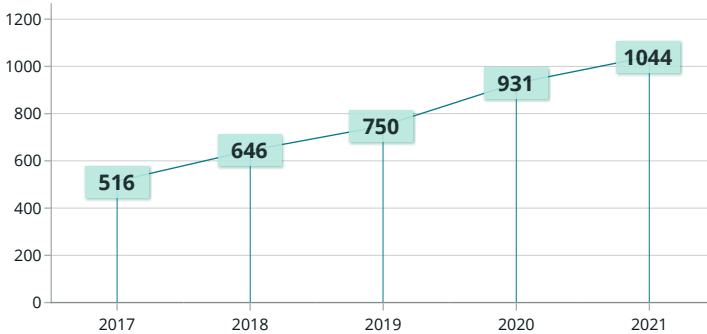


• waarden in k€

Personeel

1/ Totaal aantal medewerkers

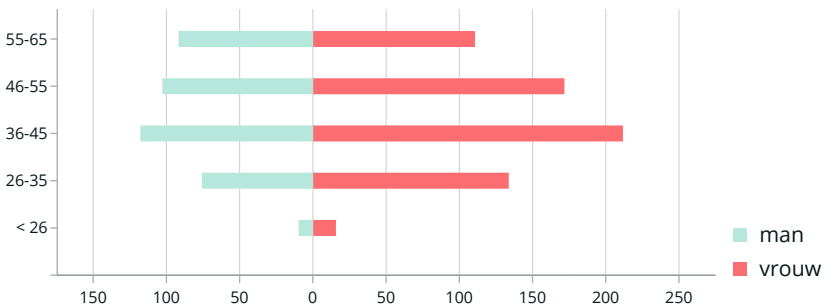
Totaal personeelsleden FOD BOSA – in fysieke eenheden (2017-2021)



De sterke stijging van het aantal medewerkers wordt grotendeels bepaald door de nieuwe hr-officers die zijn overgekomen of aangeworven in het kader van de uitbreiding van de klanten/gebruikerspopulatie van PersoPoint (onboardings). De medewerkers van Empreva zijn vanaf 2019 in de aantallen opgenomen. De eGOV-medewerkers en de aan de FOD BOSA terbeschikkinggestelde medewerkers zijn niet in deze aantallen inbegrepen.

2/ Leeftijdspiramide

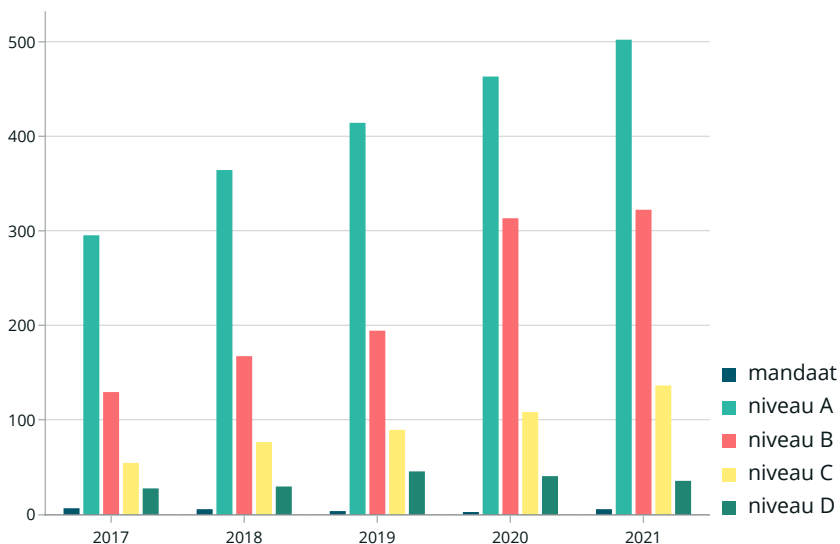
Leeftijdspiramide (2021)



De gemiddelde leeftijd bedraagt 44 jaar. Hiermee situeert de FOD BOSA zich onder de gemiddelde leeftijd voor alle FOD's. In tegenstelling tot sommige andere federale organisaties heeft de FOD BOSA geen omgekeerde leeftijds piramide. De voorziene uitstroom omwille van leeftijd is in de komende jaren aanzienlijk, maar er is een brede basis in de leeftijdsgroep van 26 tot 55 jaar. De leeftijdsgroep jonger dan 26 jaar is ondervertegenwoordigd. Dit vindt grotendeels zijn oorzaak in de profielen die actief zijn bij de FOD BOSA, met name hoofdzakelijk functies van niveau A en B (en dus intrede na hogere studies).

3/ Personeel per niveau

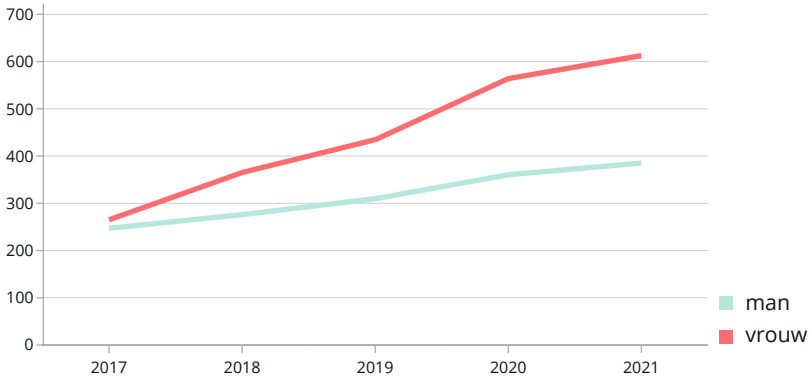
Evolutie verdeling totaal aantal medewerkers per niveau (2017-2021)



Het aantal medewerkers van niveau A en niveau B kent een sterke stijging mede door de aanwerving van meer gespecialiseerde profielen. De stijging in niveau B, en in mindere mate ook in niveau C, is vooral gelinkt aan het overkomen of aanwerven van hr-officers in het kader van de uitbreiding van de klanten/gebruikerspopulatie van PersoPoint (onboardings).

4/ Gender

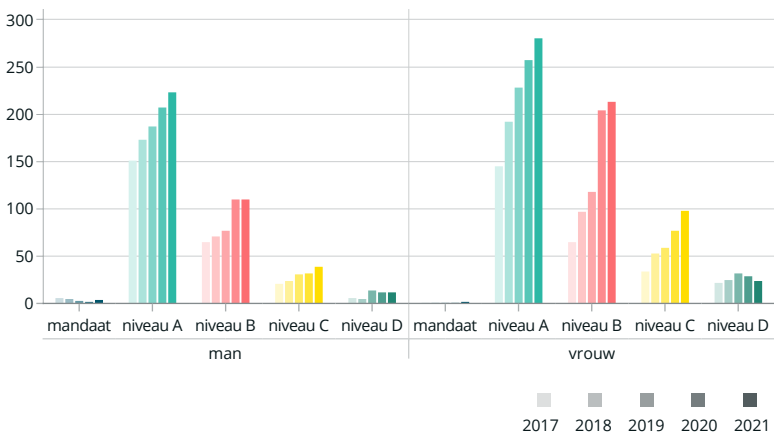
Evolutie totale verdeling vrouwen/mannen (2017-2021)



De FOD BOSA heeft een hoofdzakelijk vrouwelijk personeelsbestand (60%). De verdeling naar geslacht verschilt echter sterk per DG. Bij DG PP en DG R&O (incl. Empreva) bedraagt het aandeel vrouwen meer dan 70% van de totale populatie. Bij DG FAP, DG V&D en DG B&B is er op dat punt een omgekeerd beeld (van 55% bij DG B&B tot 70% bij DG V&D).

5/ Gender en niveau

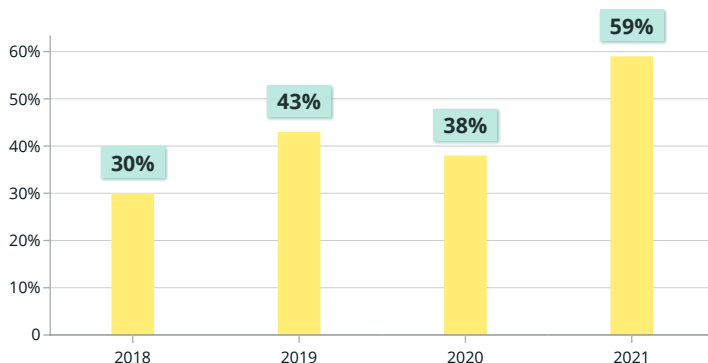
Evolutie totale verdeling vrouwen/mannen per niveau (2017-2021)



De voorbije jaren is het aantal vrouwelijke medewerkers in de niveaus A en B sterk aangegroeid, voornamelijk door de al aangehaald groei van PersoPoint. De doorstroming naar de hogere functies op A3/A4-niveau blijft echter een aandachtspunt. Voor functies op A3-niveau scoort de FOD BOSA bovengemiddeld in vergelijking met andere FOD's, met momenteel (in 2021) 50% vrouwen, maar we zijn nog niet op het niveau van de algemene M/V-verdeling binnen de FOD BOSA. Op A4-niveau is het percentage vrouwen 23% en het percentage mannen 77%. De 7 mandaten worden momenteel ingevuld door 3 vrouwen en 4 mannen.

6/ Participatiegraad


Evolutie vormingsparticipatie van het – % medewerkers ≥ 1 dag opleiding per jaar (2018-2021)



In 2021 volgde 59% van de medewerkers van de FOD BOSA minstens 1 dag opleiding. Uit de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), gepubliceerd op 7 december 2021 door het Belgische statistiekbureau Statbel, blijkt dat 19,6% van de 25-64-jarigen (private sector + publieke sector) in 2020 een opleiding heeft gevolgd. Het EAK gaat na of iemand een formele of niet-formele opleiding heeft gevolgd in het afgelopen jaar. Specifiek voor de activiteitensector 'Openbaar bestuur' registreert de EAK een percentage van 25,3%.



6/ Wederzijdse verbintenissen



De FOD BOSA verbindt er zich toe zijn opdrachten ten opzichte van zijn klanten/gebruikers, zijn Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen en zijn partners naar behoren tot een goed einde te brengen, onder meer door een zo groot mogelijk aantal van de doelstellingen te realiseren zoals beschreven in het strategisch plan en in de operationele plannen.

De FOD BOSA zal alles in het werk stellen om gunstige voorwaarden te scheppen met het oog op het realiseren van de lange-termijn-strategie en de strategie voor de legislatuur die beschreven staan in het strategisch plan.

De Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen ondersteunen ten volle de verwezenlijking van de doelstellingen zoals beschreven in het strategisch plan en in de operationele plannen.

De Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen verbinden er zich toe om structureel te overleggen met de FOD BOSA met het oog op het afsluiten en realiseren van wederzijdse verbintenissen en dit in een geest van partnerschap met de volgende basisbeginselen:

1. Een proactief overleg en proactieve uitwisselingen van informatie
2. Een permanent zorg voor het behoud van het evenwicht tussen de te realiseren doelstellingen en de beschikbare middelen
3. Een gezamenlijke opvolging en evaluatie van de bereikte resultaten, daarbij rekening houdend met de impact van eventuele beïnvloedingsfactoren

De partijen die het strategisch plan afsluiten verbinden zich er als echte partners toe de basisbeginselen na te leven voor de uitvoering van het strategisch plan.

Partnerschap tussen de politieke overheid en de FOD BOSA

De partijen die het strategisch plan afsluiten verbinden zich ertoe om gunstige voorwaarden te scheppen met het oog op de correcte uitvoering van de strategieën en de bijhorende doelstellingen die beschreven staan in het strategisch plan en in de operationele plannen.

In dat verband is het eerbiedigen van het proactief overleg en de proactieve uitwisselingen van informatie een kritieke factor voor succes. De partijen verbinden zich ertoe een dergelijk overleg en dergelijke uitwisselingen te voeren en wederzijdse akkoorden te sluiten als evenwaardige partners.

Opdat de FOD BOSA zijn opdracht op een kwaliteitsvolle wijze kan uitvoeren, verbinden de Voogdijminister en/of Voogdijstaatssecretarissen zich ertoe hem de nodige autonomie te verlenen en de nodige middelen ter beschikking te stellen, naargelang van de budgettaire context. Dit is een substantiële voorwaarde opdat de FOD BOSA zou kunnen worden gehouden tot de naleving van de verbintenissen in het strategisch plan en de doelstellingen in de operationele plannen.

De mandaathouders van de FOD BOSA verbinden zich ertoe maximale steun te verlenen aan de verwezenlijking van de strategieën opgenomen in het strategisch plan en de nodige stappen te ondernemen om in synergie initiatieven te ontwikkelen om de efficiëntie te verhogen en efficiëntiewinst 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 klanten/gebruikers en andere belanghebbenden.

Als de FOD BOSA in het kader van een wettelijke opdracht moet samenwerken met een andere overheidsdienst, verbinden de politieke voogdijoverheden zich ertoe de nodige voorwaarden te scheppen om de eventuele samenwerking te stimuleren.

Om de correcte en adequate uitvoering door de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen en door de FOD BOSA van de verbintenissen die uit het strategisch plan voortvloeien mogelijk te maken, zullen de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen minstens een maandelijks overleg organiseren over de budgettaire maatregelen en de maatregelen voor het openbaar ambt die een grote impact kunnen hebben op het lopende strategisch plan.

Artikel 19

Afbakening van de jaarlijkse prioriteiten

Het strategisch plan heeft de gehele legislatuur als planningshorizon. Aangezien de federale begroting jaarlijks wordt vastgelegd, zal de FOD BOSA jaarlijks de strategieën van het strategisch plan concretiseren in een operationeel plan.

Het operationeel plan bevat de SMART-omschrijving (Specifiek, Meetbaar, Aanvaardbaar, Realistisch en Tijdsgebonden) van de operationele doelstellingen, alsook de middelen die hiervoor worden aangewend. Bovendien worden hierin de processen, projecten en acties/initiatieven beknopt omschreven die uitvoering geven aan de operationele doelstellingen, met inbegrip van de indicatoren aan de hand waarvan de uitvoering zal worden opgevolgd en de toewijzing van de verantwoordelijkheid voor de uitvoering aan een bepaald Directoraat-Generaal of een bepaalde dienst van de FOD BOSA.



Op basis van de resultaten die het voorgaande jaar zijn behaald, van de politieke prioriteiten die zijn bepaald in de jaarlijkse algemene beleidsnota's van de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen en van de ter beschikking gestelde middelen zullen de operationele doelstellingen voor de recurrente taken en de projectdeadlines worden vastgelegd in het operationeel plan.

Projecten kunnen worden toegevoegd of teruggetrokken op vraag van de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen of op initiatief van de FOD BOSA. Voor de projecten die transversale middelen vergen (ICT, communicatie, logistiek, klantgerichtheid, etc.) zullen prioriteiten worden vastgelegd om een optimale

verdeling van die middelen mogelijk te maken en geen projecten op te starten zonder een mate van zekerheid wat transversale ondersteuning betreft.

De doelstellingen van het operationeel plan zullen eveneens rekening houden met de acties die verwezenlijkt kunnen worden in het kader van het jaarlijks personeelsplan.

Wanneer een probleem wordt vastgesteld bij het opstellen van het operationeel plan, zal de FOD BOSA zo snel mogelijk het noodzakelijke overleg aanvatten met de beleidscellen de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen.

Artikel 20

Proactieve uitwisseling van informatie

Overeenkomstig de bepalingen van het KB van 29 oktober 2001, gewijzigd bij het KB van 4 april 2014, legt de federale regering, vertegenwoordigd door de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen, elk voorontwerp van wet of besluit dat de door de FOD BOSA toe te passen wetgeving en/of reglementering wijzigt voor aan het advies van het directiecomité van de FOD BOSA. In deze context verbinden de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen zich ertoe de FOD BOSA in te lichten over de relevante legistische fases en eventuele wijzigingen mee te delen die in de loop van de procedure worden aangebracht.

De Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen verbinden zich ertoe contacten te leggen met de FOD BOSA 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 BOSA in staat te stellen de nodige aanpassingen voor te bereiden binnen een redelijke termijn en vroeg in het proces de relevante belanghebbenden te kunnen raadplegen en betrekken.

Na overleg met de FOD BOSA leggen de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen 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 correcte informatie aan de betrokkenen te garanderen.



In dat kader zullen de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen, de FOD BOSA te gelegener tijd op de hoogte brengen van elke vraag om informatie of beslissing die een impact kan hebben op de werking of de realisatie van de taken van de FOD. Ze verbinden zich ertoe zo snel mogelijk de budgettaire kennisgevingen mee te delen die tijdens het begrotingsconclaaf zijn genomen, met de nodige uitleg, evenals de kwesties en vragen (parlementaire vragen, vragen van burgers of stakeholders, vragen van de strategische beleidscellen) waarvoor de FOD BOSA een antwoord moet leveren. De FOD BOSA zal alles in het werk stellen om er zo goed mogelijk op te antwoorden binnen de termijnen die met de politieke overheid zijn overeengekomen.

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.

Artikel 21

Wijziging van het strategisch plan

Het strategisch plan kan tijdens zijn duurtijd worden gewijzigd. Elk van de betrokken partijen vermeld in artikel 1 van dit strategisch plan kan daartoe een wijziging voorstellen waarvan de impact wordt besproken.

Op basis van het voorstel maakt de FOD BOSA een ontwerp van wijziging van strategisch plan op, zodanig opgemaakt dat alle houders van een managementfunctie of staffunctie, althans gedeeltelijk en minstens voor wat betreft de elementen die betrekking hebben op hun functie en verantwoordelijkheidsdomein, actief betrokken zijn geweest bij de opmaak ervan. Wanneer de FOD BOSA zelf een wijziging voorstelt, zal dit de vorm aannemen van een ontwerp van wijziging.

Als het ontwerp van wijziging van het strategisch plan betrekking of impact heeft op de bevoegdheid van andere voor de FOD BOSA bevoegde Ministers en/of

Staatssecretarissen, vraagt de bevoegde Minister of bevoegde Staatssecretaris die bevoegd is voor het grootste gedeelte van het activiteitsgebied van de FOD BOSA, voorafgaand aan de ondertekening van de wijziging van strategisch plan, het advies van de betrokken bevoegde Ministers en/of Staatssecretarissen. Deze beschikken over een termijn van maximum 10 werkdagen om hun advies te formuleren. Wanneer deze termijn is verstreken, is hun advies niet meer vereist.

Een wijziging van het strategisch plan treedt in werking na ondertekening door de bevoegde Minister of bevoegde Staatssecretaris die bevoegd is voor het grootste gedeelte van het activiteitsgebied van de FOD BOSA. Na de ondertekening publiceert de FOD BOSA de inhoud van de wijziging op zijn website.

De FOD BOSA zal alles in het werk stellen om de nieuwe opdrachten die hem na het afsluiten van het strategisch plan worden toevertrouwd, zo goed mogelijk uit te voeren. Iedere nieuwe opdracht die bij of op basis van wet of reglementaire beslissing wordt toegewezen aan de FOD BOSA zal volgens de hiervoor beschreven procedure aanleiding geven tot een wijziging van het strategisch plan.

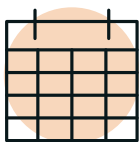
De Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen zorgen ervoor dat de federale regering de FOD BOSA zo snel mogelijk op de hoogte brengt van zijn intentie om de FOD nieuwe opdrachten of taken toe te kennen en dat de federale regering de FOD betreft bij de discussies over het concrete uitvoeren daarvan. De FOD BOSA zal na op de hoogte te zijn gebracht zo snel mogelijk meedelen wat de impact van de politieke beslissingen met betrekking tot de nieuwe taken of opdrachten is op de bestaande opdrachten, de uitvoering ervan, de strategie en de begroting.

Als de beslissingen om nieuwe taken of opdrachten toe te vertrouwen aan de FOD ondanks dit overleg de verwezenlijking van taken, doelstellingen en projecten in dit strategisch bedreigen en mits men geen interne oplossingen binnen de FOD kan vinden, zullen de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen ervoor zorgen dat de FOD BOSA de doelstellingen van zijn strategisch plan kan aanpassen.

Belangrijke wijzigingen aan het operationeel plan worden toegelicht in de jaarlijkse rapportering aan de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen

Financiering

De uitvoering van de kernopdrachten van de FOD BOSA, zoals beschreven in het strategisch plan en de operationele plannen, dient te gebeuren binnen het jaarlijks budgettaire kader dat is goedgekeurd door het Parlement. Deze budgettaire middelen zullen tijdig worden toegekend. Wanneer het beleid voorziet in besparingen, blokkeringen of andere maatregelen die beslist worden na de ondertekening van het voorliggende strategisch plan en die een substantiële impact hebben op de voor FOD BOSA beschikbare middelen, zal overleg worden gepleegd tussen de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen en de FOD BOSA over een eventuele aanpassing van de doelstellingen en zullen de bepalingen in het strategisch plan en de operationele plannen overeenkomstig worden herzien.



De federale regering verbindt zich ertoe aan de FOD BOSA de noodzakelijke basishypotheses mee te delen voor het opmaken van de jaarlijkse begroting. De Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen brengen de FOD zo snel mogelijk op de hoogte brengen van elke beslissing die de (uitvoering van de) begroting van de FOD zou kunnen wijzigen.

De FOD BOSA zal zo snel mogelijk de impact van de budgettaire beslissingen op (de verwezenlijking van) zijn opdrachten en zijn strategisch plan meedelen. De FOD BOSA zal in 1ste instantie de voorkeur geven aan interne herverdelingen om oplossingen te vinden voor de opdrachten en doelstellingen waarvan de uitvoering in het gedrang zou komen door de werkingsmiddelen die de FOD ter beschikking gesteld worden. De Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen zullen de door de FOD BOSA voorgestelde interne oplossingen steunen. In dat kader is het daartoe noodzakelijk dat de FOD BOSA over voldoende en reële flexibiliteit beschikt wat zijn budgetbeheer betreft, wat inhoudt dat hij werkelijk in staat moet zijn transfers te verrichten binnen de kredieten voor personeel, werking en investering, rekening houdend met het specialiteitsbeginsel van de begrotingswetgeving.

Als de FOD deze transfers volgens deze beginselen kan doorvoeren, worden alleen de risicoprojecten of -taken waarvoor geen interne herverdeling mogelijk is, aan de federale regering meegedeeld met het oog op een budgettaire oplossing. Als het begrotingsbeleid van de staat het ondanks dit overleg niet mogelijk maakt het in dit strategisch plan vastgelegde begrotingskader na te leven, voor zover deze begrotingsbeslissingen de verwezenlijking van taken, doelstellingen en projecten

in deze overeenkomst bedreigen en mits men geen interne oplossingen binnen de FOD BOSA kan vinden, zullen de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen ervoor zorgen dat de FOD BOSA de doelstellingen van zijn strategisch plan kan aanpassen.

De federale regering verbindt zich ertoe de door de FOD BOSA aangetoonde efficiëntiewinsten ter beschikking te laten van de FOD BOSA. Zoals beschreven in het regeerakkoord (2020, p.55/97): “Elk jaar zal er een vaste budgettaire inspanning van 0,2% bbb worden geleverd. Daarnaast zal er een extra variabele inspanning worden geleverd die afhankelijk is van de economische groei en het economisch herstel. Omdat de Belgische economie in 2021 nog onvoldoende hersteld zal zijn van de coronacrisis, zal deze variabele inspanning in 2021 gelijk zijn aan 0%. Vanaf 2022 zal er elk jaar een variabele inspanning worden vastgelegd. Deze variabele inspanning zal afhangen van de economische groei en van het economisch herstel.”

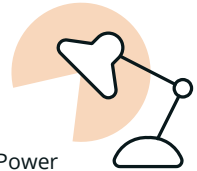
De mate waarin dat de specifieke efficiëntiewinsten die voortvloeien uit de spending reviews, ter beschikking blijven van de administratie, zal echter het onderwerp uitmaken van een beslissing van de federale regering.

Artikel 23

Opvolging en toetsing van de uitvoering

De partijen die het strategisch plan afsluiten verbinden zich er toe de vooruitgang van de uitvoering van de in het strategisch plan en in de eventuele wijzigingen van het strategisch plan opgenomen strategieën voor de legislatuur, alsook de realisatie van de operationele doelstellingen die zijn opgenomen in het operationeel plan van het betreffende jaar en de processen, de projecten, de acties en/of de initiatieven die er uitvoering aan geven aandachtig op te volgen.

Een rapportering toetst deze vooruitgang. Deze gebeurt minstens eenmaal per jaar door de Voorzitter en wordt ten laatste op 15 maart van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarop de rapportering betrekking heeft, overgemaakt aan de bevoegde ministers en/of staatssecretarissen.



De FOD BOSA gebruikt voor de opvolging en rapportering van de uitvoering het strategisch plan en van de operationele plannen die er uitvoering aan geven de tools Performance Point, MS-Project Online en Power BI. Semestrieel wordt op deze basis een voortgangsrapport opgemaakt, dat door de Voorzitter van het directiecomité wordt overgemaakt aan de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen via de directeurs van hun beleidscellen, zoals bedoeld in het KB van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst. De voortgangsrapporten worden ook besproken in het directiecomité. Het jaarlijks toetsingsrapport beslaat de cumul van de semestriële voortgangsrapporten.

Bijkomend aan deze geconsolideerde rapportering en de opvolging via het directiecomité zullen regelmatige opvolgingsvergaderingen worden georganiseerd met de beleidscellen van de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen, voor wat betreft de doelstellingen, processen, projecten, acties en/of initiatieven die tot hun bevoegdheid behoren.

In het kader van de toetsing van de vooruitgang van de uitvoering van het strategisch plan en de operationele plannen houden de Voogdijministers en/of Voogdijstaatssecretarissen rekening met de impact van de maatregelen waarover is beslist of die zijn ingevoerd na de ondertekening van het strategisch plan en die hebben geleid tot een relevante en meetbare toename in de opdrachten van de FOD BOSA, of van hun complexiteit, of van sommige uitgaven, voor zover de FOD BOSA deze impact tijdig heeft meegedeeld. Het betreft onder meer tussentijdse wijzingen van de doelstellingen en het budget, de mate waarin dat in de personeelsplannen voorzien acties konden worden gerealiseerd, de mate waarin dat medewerking kon worden verleend door partners, etc.



7/ Totstand- komings- fases

Artikel 24

Stakeholdersoverleg

Het voorliggend strategisch plan is opgemaakt in overleg met de beleidscellen van de Voogdijminister en Voogdijstaatssecretarissen van de FOD BOSA en heeft op 07/12/2021 een advies gekregen van de Klantenstuurgroep (KSG) die is opgericht in uitvoering van artikel 6 van het KB van 22 februari 2017 houdende oprichting van de FOD BOSA (pro memorie: de bestuursovereenkomst 2021-2023 had een advies gekregen van de KSG op 18 december 2020).

Artikel 25

Basisoverlegcomité

De inhoud van het strategisch plan is voorgesteld aan het Basisoverlegcomité (BOC) van de FOD BOSA op 09/12/2021 (pro memorie: de inhoud van de bestuursovereenkomst 2021-2023 was voorgesteld aan het BOC van de FOD BOSA op 8 februari 2021).

Artikel 26

Directiecomité

Het strategisch plan is voorgesteld op het directiecomité (DIRCOM) van 18 januari 2022 en is definitief goedgekeurd door het DIRCOM op 15 februari 2022 (pro memorie: de bestuursovereenkomst 2021-2023 was goedgekeurd door de leden van het DIRCOM van de FOD BOSA op 19 januari 2021).

Artikel 27

Ondertekenende partijen addendum/strategisch plan

Petra De Sutter

Vice-eersteminister en Minister van
Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven,
Telecommunicatie en Post

Mathieu Michel

Staatssecretaris voor Digitalisering,
belast met Administratieve Vereenvoudiging,
Privacy en met de Regie der gebouwen,
toegevoegd aan de Eerste Minister

Eva De Bleeker

Staatssecretaris voor Begroting en
Consumentenbescherming,
toegevoegd aan de Minister van Justitie,
belast met Noordzee

Nico Waeyaert

Voorzitter van het directiecomité van de FOD BOSA

Aurore Despontin

Directeur-generaal Interne Ondersteunende Dienst

Ann Goossens

Directeur-generaal Federal Accountant &
Procurement

Jack Hamande

Directeur-generaal Vereenvoudiging & Digitalisering

Luc Mabille

Directeur-generaal Begroting & Beleidsevaluatie

Ben Smeets

Directeur-generaal Rekrutering & Ontwikkeling

Liliane Verreyen

Directeur-generaal PersoPoint

Contact

Heb je nog vragen? Eén adres:
jan.dombrecht@bosa.fgov.be.

v202210