

Beleids- en begrotingstoelichting

HR-BELEID, OVERHEIDSOPDRACHTEN EN
AUDIT VLAAMSE OVERHEID

Begroting 2027

I.	KLEMTONEN VAN DE MINISTER	3
II.	TOTALEN BBT	4
III.	BELEIDSVELDOVERKOEPELEND BELEID	5
IV.	BELEIDSVELD I INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID	5
1.	ISE-OVERKOEPELEND BELEID	5
2.	ISE HR.....	5
2.1.	Vlaamse Gemeenschap	5
2.2.	DAB's en rechtspersonen	8
3.	ISE OVERHEIDSOPDRACHTEN.....	9
3.1.	Vlaamse Gemeenschap	9
3.2.	DAB's en rechtspersonen	10
4.	ISE AUDIT VAN DE VLAAMSE ADMINISTRATIE	11
V.	APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD	12
1.	Apparaatskredieten	12
VI.	LIJST MET AFKORTINGEN	14

I. KLEMTONEN VAN DE MINISTER

De Vlaamse overheid staat de komende jaren voor belangrijke uitdagingen, tegelijk moeten we onze mensen en middelen zo efficiënt mogelijk inzetten en duidelijke keuzes durven maken. In 2027, en de volgende jaren, zullen de Vlaamse overheidsdiensten een flinke budgettaire inspanning moeten leveren op het vlak van personeels- en werkingskredieten. We zullen hierin de verantwoordelijkheid nemen. Namens de Vlaamse Regering heb ik, samen met de minister-president, het Voorzitterscollege de bijzondere opdracht gegeven om voorstellen van maatregelen uit te werken om de budgettaire doelstelling en de productiviteitsgroei van de Vlaamse overheid te realiseren. Hierbij dient men de verschillende voorstellen ernstig en constructief informeel te onderhandelen met de vakorganisaties met het oog op het behouden van de sociale rust.

Strategische capaciteits- en personeelsplanning wordt een belangrijke hefboom. Ze geeft entiteiten een beter zicht op hun huidige en toekomstige personeelsbehoeften en laat toe om onderbouwde keuzes te maken. Het Agentschap Overheidspersoneel ondersteunt de entiteiten bij die omslag zodat zij zich maximaal op hun kerntaken kunnen richten.

Ondanks de budgettaire inspanningen waar we voorstaan, laten we niet los om een aantrekkelijke en toekomstgerichte werkgever zijn. We zullen in 2027 meer dan ooit inzetten op competentieontwikkeling en interne mobiliteit. Digitale vaardigheden en artificiële intelligentie worden ook steeds belangrijker.

Ook welzijn blijft een fundamentele randvoorwaarde voor goed presterende en betrokken medewerkers. Daarom bouw ik verder aan mijn beleid rond veiligheid, psychosociaal welzijn en preventie. Bestaande welzijnsrichtlijnen worden geactualiseerd, evenals het re-integratiebeleid. Daarenboven zal ik het diversiteitsbeleid meer geïntegreerd organiseren, waardoor het hefboomeffect op de reguliere HR-processen zal vergroten.

Ook onze dienstverlening moet mee evolueren. We werken verder aan een overheid die ook menselijk en toegankelijk is. De facultatieve herstelkans voor bonafide vergissingen en het vernieuwde Vlaams dienstverleningscharter moeten bijdragen aan een meer klantgerichte overheid. Tegelijk zetten we verder in op administratieve vereenvoudiging, digitalisering en datagedreven werken, zodat processen eenvoudiger worden en capaciteit kan worden vrijgemaakt voor taken met een grotere toegevoegde waarde.

Goed bestuur veronderstelt ook integriteit en vertrouwen. Daarom versterken we de vernieuwde klokkenluidersregeling en zorgen we voor veilige en uniforme meldkanalen. Audit Vlaanderen vervult daarbij een essentiële rol als onafhankelijke auditfunctie. Een performante organisatie vraagt ook aandacht voor organisatieontwikkeling. Daarom bouwt AgO haar dienstverlening rond organisatieontwikkeling verder uit, afgestemd op de nieuwste inzichten over organisatiebeheersing en audit.

We versterken Het Facilitair Bedrijf als hét kenniscentrum voor overheidsopdrachten en als aankoopcentrale. Zo bundelen we expertise en koopkracht, ondersteunen we de entiteiten en, waar dat meerwaarde biedt, ook lokale besturen en andere overheden in Vlaanderen. Minder versnippering, meer professionaliteit en meer resultaat. Tegelijk maken we van overheidsopdrachten een hefboom voor een weerbare economie en brede maatschappelijke meerwaarde. We geven kmo's meer kansen en werken nauwer samen met sociale economie.

Met deze beleidsprioriteiten bouwen we aan een toekomstbestendige Vlaamse overheid die efficiënt en kostenbewust werkt, haar medewerkers kansen geeft om zich te ontwikkelen en

tegelijk een betrouwbare en slagkrachtige partner blijft voor burgers, ondernemingen en organisaties.

II. TOTALEN BBT

TOTAAL - HR-BELEID, OVERHEIDSOPDRACHTEN EN AUDIT VLAAMSE OVERHEID, excl. apparaatskredieten en programma B

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2026	0	0	0	81.958	81.957
Bijstelling BO 2027	0	0	0	4.882	4.882
BO 2027	0	0	0	86.840	86.839

III. BELEIDSVELDOVERKOEPELEND BELEID

Deze rubriek heeft geen bijkomende toelichting.

IV. BELEIDSVELD I INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

PROGRAMMA SK - INTERNE DIENSTVERLENING VLAAMSE OVERHEID

(duizend euro)					
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2026	0	0	0	81.958	81.957
Bijstelling BO 2027	0	0	0	4.882	4.882
BO 2027	0	0	0	86.840	86.839

1. ISE-OVERKOEPELEND BELEID

Deze rubriek heeft geen bijkomende toelichting.

2. ISE HR

2.1. Vlaamse Gemeenschap

HR, Vlaamse Gemeenschap

(duizend euro)						
	AO			TO		
	BA 2026	evolutie	BO 2027	BA 2026	evolutie	BO 2027
ESR-ontvangsten (werking en toelagen (OW))	0	0	0	0	0	0
Toelagen (ontvangsten interne stromen (OI))	0	0	0	0	0	0
Overige (ontvangsten leningen (OL), ontvangsten participaties	0	0	0	0	0	0

(OP); geen ESR-impact)						
Totaal	0	0	0	0	0	0

(duizend euro)

	VAK			VEK		
	BA 2026	evolutie	BO 2027	BA 2026	evolutie	BO 2027
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	76.403	6.762	83.165	76.402	6.762	83.164
Toelagen (interne stromen (IS))	4.429	-1.880	2.549	4.429	-1.880	2.549
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	80.832	4.882	85.714	80.831	4.882	85.713
Aanwending VAK-ruiter						

Inhoudelijke toelichting:

Binnen het inhoudelijk structuurelement HR worden alle beleidskredieten ondergebracht om te komen tot een performante HR-dienstverlening zodat de interne klanten van AgO zich volledig kunnen richten op hun kerntaken.

Dit inhoudelijk structuurelement bevat het geheel van middelen die worden ingezet voor rekrutering en selectie, loopbaanontwikkeling, de dienstverlening op vlak van diversiteit, welzijn op het werk en juridische dienstverlening. Het omvat ook de middelen die ingezet worden voor het formuleren van beleidsvoorstellen met betrekking tot HR voor de Vlaamse overheid, het evalueren van het HR-beleid en het inschakelen van de HR-businesspartners van de entiteiten binnen het HR-netwerkmodel.

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

Het inhoudelijk structuurelement HR bevat voor wat de ontvangsten betreft enkel begrotingsartikels die betrekking hebben op toegewezen ontvangsten. In 2027 worden geen toegewezen ontvangsten verwacht, vandaar dat de tabel met het overzicht van de ontvangsten enkel "nullen" bevat.

De totale uitgaven stijgen van 80.832 keuro (BA26) naar 85.714 keuro (BO27). Deze toename (met 4.882 keuro) is het resultaat van enerzijds een stijging van de ESR-uitgaven met 6.762 keuro en anderzijds een daling van de toelagen (interne stromen) met 1.880 keuro.

De stijging van de ESR-uitgaven (met 6.762 keuro) is het gevolg van de bijstellingen op twee begrotingsartikels, met name een aantal compensaties (voor in totaal 4.286 keuro) op het provisieartikel en een aantal compensaties (voor in totaal 559 keuro) op het pensioenartikel. Daarnaast is er ook een verhoging op alle loonartikels van de ISE HR ten gevolge van de index voor een bedrag van 1.917 keuro. De toename op het provisieartikel is voor meer dan drie vierde (of 76%) toe te schrijven aan de positieve impact van de responsabiliseringbijdrage ten gevolge van de invoering van Expeditie Talent (op vlak van statutaire loonmassa bij de ministeries). De impact van Expeditie Talent in 2027 wordt verwacht positief te zijn (minder weddemassa door toepassing van Expeditie Talent dan zonder toepassing van Expeditie Talent) waardoor er een (voorlopige) compensatie t.b.v. 3.253 (VAK/VEK) dient te gebeuren naar begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR in het kader van het vereveningsmechanisme.

De stijging met 559 keuro op het pensioenartikel wordt volledig bepaald door de compensaties voor de financiering van de bijkomende kosten voor de tweede pensioenpijler.

Het bedrag van de toelagen (interne stromen) daalt met 880 keuro. Deze daling heeft een louter technische verklaring, nl. de teruggave van 880 keuro aan eenmalige kredieten voor de toelage aan de DAB Overheidspersoneel. Met dit bedrag werd in 2026 overeenkomstig de beslissing van de Vlaamse Regering de tijdelijke ondersteuning door technische profielen bij de implementatie van Expeditie Talent gefinancierd.

Een van de prioriteiten in 2027 is het zo efficiënt mogelijk inzetten van de beschikbare mensen en middelen. De strategische capaciteits- en personeelsplanning zal de entiteiten een geïntegreerd inzicht bieden op de totale inzet van zowel interne als externe capaciteit. Het capaciteit- en personeelsplan ondersteunt op die manier een onderbouwde afweging van de inzet van interne en externe capaciteit en vergroot de transparantie over onder meer de financiering van het personeelsbestand. Entiteiten beschikken over ruimte autonomie bij de implementatie van dit dynamisch managementinstrument om zo geen administratieve overlast te creëren. AgO zal de entiteiten ondersteunen door de bestaande systemen aan te passen om de gebruiksvriendelijkheid te verhogen en een aantal nieuwe rapporten te ontwikkelen.

In het kader van de besparing is beslist om de subsidie voor de vzw Sociale Dienst te reduceren met 1.000 keuro (interne stromen). De nodige bijstellingen zullen gebeuren om de lopende dienstverlening af te stemmen op de beschikbare kredieten. Op basis hiervan sluit ik vervolgens een nieuwe, aangepaste samenwerkingsovereenkomst met de vzw Sociale Dienst.

Daarnaast zijn er ook middelen voorzien in het kader van Expeditie Talent. De hervorming, die definitief werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 29 maart 2024, heeft budgettaire effecten die zich niet gelijkmatig verspreiden over de betrokken entiteiten. Om deze effecten evenwichtig op te vangen, wordt het vereveningsmechanisme dat in 2025 werd ingevoerd verder toegepast. Via dit mechanisme worden structurele meer- en minderkosten als gevolg van Expeditie Talent tussen entiteiten onderling verevend en waar nodig aangevuld met bijkomende middelen via het provisioneel krediet van AgO.

De recurrente verevening omvat onder meer de effecten van de vergrijzingskost, de structurele gevolgen van wijzigingen in het kader van Expeditie Talent en de verdere implementatie van het nieuwe salarissysteem. Daarnaast worden tijdelijke budgettaire

effecten, onder meer gerelateerd aan langdurige afwezigheden, verwerkt via afzonderlijke herverdelingen.

Op basis van de huidige ramingen wordt bij de begrotingsopmaak 2027 een positieve impact verwacht op de responsabiliseringsbijdrage. Hierdoor wordt een compensatie van 3.253 keuro voorzien vanuit het beleidsdomein Financiën en Begroting naar het provisioneel krediet van AgO. Daarnaast stijgt het krediet van het provisieartikel met 880 keuro ingevolge de teruggave van eenmalige kredieten die in 2026 werden aangewend voor de inzet van technische profielen in het kader van een bijkomende tijdelijke ondersteuning bij de implementatie van Expeditie Talent. Conform de beslissing van de Vlaamse Regering (BVR 2024 3105 DOC 0825) zal deze vorm van ondersteuning nog een laatste keer in 2027 ingezet kunnen worden voor een bedrag van maximaal 978 keuro (op basis van reële en effectief vastgestelde behoeften).

Sinds de invoering van Expeditie Talent is er een verhoogde aandacht voor transparante budgettering van personeelskosten. Hierdoor moeten entiteiten die een goedkeuring van de Vlaamse Regering kregen voor een uitbreiding van hun personeelsbestand, voortaan een bijdrage doen voor de tweede pensioenpijler voor deze nieuw aan te werven personeelsleden. In toepassing van deze begrotingsinstructie wordt er in het kader van begrotingsopmaak 2027 een bedrag van 559 keuro van de loonkredieten van deze entiteiten rechtstreeks gecompenseerd naar het pensioenartikel van AgO.

Verder keert een laatste restant, voor een bedrag van 153 keuro, van de 10.000 keuro die in 2023 naar het toenmalige Departement WSE werd gecompenseerd in het kader van oproepen Lokaal Activeringspact, terug naar het provisieartikel. De aanvankelijk bij BA 2026 als eenmalig ingeschreven kredieten (t.b.v. 218 keuro) voor de financiering van de meerkost van de tweede pensioenpijler voor de kabinetsaangestelden keren voorlopig niet terug naar het provisieartikel maar worden tijdelijk van eenmalig naar recurrent omgezet.

AgO wil tot slot het HR-data-aanbod verder uitbouwen als essentiële dienstverlening binnen de Vlaamse overheid. Data vormen de sleutel tot efficiënte processen, onderbouwd beleid en sterke inzichten. In dat kader wordt ingezet op de verdere uitbouw van het dashboard Rekrutering en Selectie, zodat entiteiten instroom en doorstroom kunnen opvolgen en tendensen kunnen monitoren. Het zal in de loop van 2027 verder aangevuld worden met gegevens over werfreserves en retentie. We brengen daarnaast de cijfers voor interne mobiliteit verder in kaart en onderzoeken hoe deze op een optimale wijze te ontsluiten.

Relevante begrotingsartikelen:

SG0-1SKC2TG-PR: Provisie 5-sporen en Sectoraal Akkoord DVO

SG0-1SKC2TD-LO: Pensioenbijdragen

SG0-1SKCTA-WT: Organisatieontwikkeling, rekrutering en selectie

SG0-1SKC2TY-IS: DAB Overheidspersoneel

2.2. DAB's en rechtspersonen

De DAB Overheidspersoneel levert een belangrijke bijdrage aan de realisatie van de HR-doelstellingen van de Vlaamse overheid door de financiering en organisatie van een overheidsbrede HR-dienstverlening. Via de DAB worden de centrale HR-processen, ondersteunende systemen en dienstverlening gefinancierd die door de entiteiten van de Vlaamse overheid dagelijks worden gebruikt. De recurrente middelen worden ingezet voor de exploitatie en verdere ontwikkeling van onder meer personeelsadministratie, Vlimpers, rekrutering en selectie, talentontwikkeling, kennisdeling en HR-ondersteuning. Daarnaast

ondersteunt de DAB de verdere digitalisering en modernisering van de HR-dienstverlening, met bijzondere aandacht voor procesoptimalisatie en administratieve lastenverlaging.

Op die manier draagt de DAB bij aan een efficiënte en datagedreven personeelsorganisatie die talent helpt aantrekken, ontwikkelen en behouden. De centrale HR-dienstverlening creëert schaalvoordelen, versterkt de professionalisering van het HR-beleid binnen de Vlaamse overheid en ondersteunt de entiteiten bij het kwaliteitsvol uitvoeren van hun maatschappelijke opdrachten. Op die manier vormt de DAB Overheidspersoneel een belangrijk vehikel voor een duurzame en wendbare overheid die haar middelen doelmatig inzet en haar personeelsbeleid afstemt op toekomstige uitdagingen.

3. ISE OVERHEIDSOPDRACHTEN

3.1. Vlaamse Gemeenschap

OVERHEIDSOPDRACHTEN, Vlaamse Gemeenschap

(duizend euro)

	VAK			VEK		
	BA 2026	evolutie	BO 2027	BA 2026	evolutie	BO 2027
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	1.126	0	1.126	1.126	0	1.126
Toelagen (interne stromen (IS))	0	0	0	0	0	0
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	1.126	0	1.126	1.126	0	1.126
Aanwending VAK-ruiter						

Inhoudelijke toelichting:

Ik versterk de rol van Het Facilitair Bedrijf als kenniscentrum overheidsopdrachten en als aankoopcentrale. Door expertise en koopkracht te bundelen, maken we de Vlaamse overheid slagkrachtiger, efficiënter en meer resultaatgericht. Zo ontzorgen we entiteiten bij complexe aankoopprocessen en zorgen we ervoor dat publieke middelen doelmatig worden ingezet.

In uitvoering van de NIS2-wetgeving bouwen we verder aan veilige en weerbare toeleveringsketens. In de beschikbare raamovereenkomsten neem ik gerichte bepalingen op over risicobeheer, incidentenrapportering en de beveiliging van leveranciersketens. Zo krijgen

entiteiten van de Vlaamse overheid een praktische en betrouwbare hefboom om hun verplichtingen op het vlak van cyberveiligheid en continuïteit waar te maken.

We zetten AI in als hefboom voor efficiëntere en kwaliteitsvollere overheidsopdrachten. Hierdoor versterken we de professionele ondersteuning van aankopers en verlagen we de administratieve lasten.

We maken overheidsopdrachten toegankelijker voor kleine en middelgrote ondernemingen. Dat is niet alleen goed voor de concurrentie, maar ook voor innovatie, lokale verankering en economische veerkracht. Met de omzendbrief over kmo-toegankelijke overheidsopdrachten (VR 2026 2205 MED.0198/2) geef ik publieke aankopers concrete aanbevelingen om drempels te verlagen en opdrachten beter af te stemmen op de mogelijkheden van kmo's. Deze omzendbrief is een dynamisch instrument dat mee evolueert met nieuwe regelgeving en met de praktijk op het terrein. Vandaag is 72% van de inschrijvers op overheidsopdrachten van de Vlaamse overheid een kmo en werd in 67% van de opdrachten minstens één perceel aan een kmo gegund. Dat bevestigt dat de ingeslagen weg werkt. Ik wil dit ambitieniveau vasthouden.

Ik blijf nadrukkelijk inzetten op maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten, met bijzondere aandacht voor de versterking van de sociale economie. Overheidsopdrachten zijn immers meer dan een aankoopinstrument: ze bieden kansen om duurzame tewerkstelling te creëren, sociale ondernemingen te ondersteunen en maatschappelijke meerwaarde te realiseren. Tegelijk dragen ze bij aan de circulaire economie, klimaatactie, lokale productie en ethisch verantwoord ondernemen. In 2027 bouw ik verder aan ondersteunende instrumenten die publieke aankopers helpen om maatschappelijke doelstellingen op een evenwichtige manier te integreren in hun overheidsopdrachten. De MVOO-criteriatool en de aandacht voor lokale en biologische voeding vormen daarbij belangrijke hefbomen.

Ook de verdere openstelling van raamovereenkomsten voor lokale besturen, instellingen met een publieke taak en overheidsondernemingen past in diezelfde ambitie: minder versnippering, meer professionaliteit en meer schaalvoordelen. Ik wil lokale besturen toegang geven tot een betrouwbaar, duurzaam en breder portfolio waarop zij kunnen steunen voor hun werking. Op basis van de in 2026 uitgewerkte methodiek en het kostendekkend model wordt deze dienstverlening gefaseerd uitgerold. Hoewel deze beleidsmaatregel betrekking heeft op ISE Overheidsopdrachten, wordt de budgettaire impact ervan opgenomen binnen het fonds voor personeelsleden met verlof voor opdracht, waarvoor de minister voor Economie, Innovatie en Industrie, Buitenlandse Zaken, Digitalisering en Facilitair Management bevoegd is. Dit wordt verder toegelicht in de BBT Digitalisering en Facilitair Management.

Relevante begrotingsartikelen:

SH0-1SKC2SA-WT.

Relevante begrotingsartikelen binnen BBT Digitalisering en Facilitair Management: SH0-9SAATZZ-OW, SH0-1SAA4ZZ-LO, SH0-1SAA4ZZ-WT.

3.2. DAB's en rechtspersonen

/

4. ISE AUDIT VAN DE VLAAMSE ADMINISTRATIE

Inhoudelijke toelichting:

Audit Vlaanderen vervult een essentiële rol als onafhankelijke auditfunctie voor de Vlaamse overheid en de lokale besturen. Het agentschap kan over bestuurslagen en organisaties heen risico's signaleren en draagt zo bij aan een beter functionerende, integere en toekomstgerichte overheid. De auditresultaten vormen een waardevolle bron van beleidsinformatie.

Als bevoegd minister hecht ik veel belang aan de onafhankelijke positie van Audit Vlaanderen. Die onafhankelijkheid is immers een cruciale voorwaarde voor de geloofwaardigheid van het auditwerk. Het zijn de auditcomités, met daarin een meerderheid aan onafhankelijk deskundigen, die het agentschap aansturen en opvolgen. Zij keuren ook de planning goed.

In 2027 blijft de focus in de eerste plaats liggen op risicogedreven audits. Vanuit een geïntegreerde auditstrategie zal Audit Vlaanderen prioriteit geven aan risico's die een grote impact hebben op de overheidswerking. Daarbij wordt aandacht besteed aan uitdagingen zoals informatieveiligheid, digitale transformatie en interbestuurlijke samenwerking. De auditplannen worden waar nodig afgestemd met andere controleactoren om een maximale risicoafdekking en een efficiënte inzet van middelen te realiseren.

Daarnaast blijft Audit Vlaanderen een belangrijke rol spelen in de aanpak van mogelijke onregelmatigheden via incidentgedreven (forensische) audits. Integriteit is een fundamentele voorwaarde voor een goed functionerende overheid. Daarom ondersteunt Audit Vlaanderen melders van mogelijke onregelmatigheden voor zowel lokale besturen (extern meldkanaal) als de Vlaamse administratie (intern meldkanaal). Naast onderzoek naar incidenten wil Audit Vlaanderen ook inzetten op preventie en detectie van frauderisico's. Mijn beleid als minister sluit hierop aan. Zo werk ik momenteel aan de versterking van de deontologische en integriteitskaders binnen lokale en provinciale besturen alsook het versterken van de klokkenluidersregeling.

De impact van Audit Vlaanderen wordt niet alleen bepaald door het uitvoeren van audits, maar ook door de mate waarin aanbevelingen worden opgenomen. Eind 2025 was 74% van de opgevolgde aanbevelingen volledig gerealiseerd. Dit is positief want het wijst erop dat het merendeel van de organisaties binnen de Vlaamse administratie aan de slag gaat met de geformuleerde aanbevelingen en deze tijdig en binnen een aanvaardbare termijn tracht te realiseren.

Tot slot wil ik waar mogelijk de hefboomwerking van Audit Vlaanderen versterken door kennisdeling, samenwerking en beleidsmatige opvolging van auditbevindingen. De inzichten uit geïntegreerde auditprogramma's en beleidsadviezen zullen worden meegenomen in het regeringsbeleid. Ook zal ik samenwerking stimuleren tussen Audit Vlaanderen en andere audit- en controleactoren. Op die manier vergroten we de impact van audits en dragen we bij aan een efficiëntere, transparantere en weerbaardere overheid.

Budgettair kader voor het begrotingsjaar:

Voor het ISE Audit van de Vlaamse administratie zijn er geen beleidskredieten in de begroting BO 2027 ingeschreven. De kredieten voor het ISE Audit van de Vlaamse administratie worden opgenomen onder het apparaatsprogramma van Audit Vlaanderen.

V. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

1. Apparaatskredieten

PROGRAMMA SA - SBO - AUDIT VLAANDEREN

(duizend euro)					
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2026	0	90	0	8.257	8.951
Bijstelling BO 2027	0	2	0	91	91
BO 2027	0	92	0	8.348	9.042

Inhoudelijke toelichting:

Audit Vlaanderen evalueert de organisatiebeheersing van de Vlaamse administratie en de lokale besturen via audits en formuleert hierover aanbevelingen. Daarnaast sensibiliseert en informeert Audit Vlaanderen deze organisaties rond risicobeheersing.

Audit Vlaanderen kan op eigen initiatief of naar aanleiding van meldingen ook incidentgedreven (forensische) opdrachten uitvoeren bij de entiteiten waarvoor ze bevoegd is.

PROGRAMMA SA - SGO - AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL

(duizend euro)					
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2026	3.848	345	0	42.368	42.320
Bijstelling BO 2027	0	100	0	874	874
BO 2027	3.848	445	0	43.242	43.194

Inhoudelijke toelichting:

Het Agentschap Overheidspersoneel is een intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid dat is opgericht voor de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het beleid inzake overheidspersoneel en organisatieontwikkeling. Ook de GDPB maakt deel uit van het Agentschap Overheidspersoneel. Het Agentschap Overheidspersoneel biedt ten slotte ook administratieve ondersteuning aan de werking van het Vlaams Pensioenfonds.

Personeelsuitgaven blijven veruit de dominante component van de apparaatsmiddelen, wat logisch is gezien de juridische, operationele en systeemtechnische kennis en expertise binnen dit agentschap. Een belangrijk deel van de werkingsmiddelen gaat naar ICT.

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

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2026	0	0	0	4.406	4.406
Bijstelling BO 2027	0	0	0	77	77
BO 2027	0	0	0	4.483	4.483

Inhoudelijke toelichting:

De apparaatskredieten van de Dienst van de Gouverneurs worden ingezet om de personeelsuitgaven te dekken. Daarnaast gebeurt daarmee ook de financiering van de ICT- en algemene werkingskosten van de vijf provinciale afdelingen van de Dienst van de Gouverneurs.

VI. LIJST MET AFKORTINGEN

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
AI	Artificiële intelligentie
AO	Algemene Ontvangsten
BA	Begrotingsaanpassing
BBT	Beleids- en begrotingstoelichting
BO	Begrotingsopmaak
DAB	Dienst met Afzonderlijk Beheer
ESR	Europees Stelsel van nationale en regionale Rekeningen
EVC	Erkenning van verworven competenties
GDPB	Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk
HR	Human resources
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
IS	Interne stromen (ESR-aggregaat)
ISE	Inhoudelijk structuurelement
IVA	Intern Verzelfstandigd Agentschap
Kmo	Kleine en middelgrote ondernemingen
LE	Leningen (ESR-aggregaat)
LAP	Lokaal Activeringspact
LO	Leningontvangsten
LO	Lonen (ESR-aggregaat)
MVOO	Maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten
OI	Ontvangsten Interne Stromen (ESR-aggregaat)
OL	Ontvangsten Leningen (ESR-aggregaat)
OO	Organisatieontwikkeling
OP	Ontvangsten Participaties (ESR-aggregaat)
OW	Ontvangsten Werking en Toelagen (ESR-aggregaat)
PA	Participaties (ESR-aggregaat)
PR	Provisies (ESR-aggregaat)
RPA	Robot process automation
TO	Toegewezen ontvangsten
VAK	Gesplitst vastleggingskrediet
VCO	Vlaamse Codex Overheidsfinanciën
VEK	Gesplitst vereffeningskrediet
VO	Vlaamse overheid
VPS	Vlaams personeelsstatuut
VR	Vlaamse Regering
Vzw	Vereniging zonder winstoogmerk
WSE	Werk en Sociale Economie
WT	Werk en Toelagen (ESR-aggregaat)