

# **/ONDERNEMINGSPLAN 2021/**

Digitaal Vlaanderen

Publicatiedatum /// 31/01/2021

## INHOUD

Inhoud.....	2
Woord vooraf .....	3
1 Doel van het ondernemingsplan.....	4
2 Beleidscontext .....	5
2.1 Beleidsnota en BBT.....	5
2.2 Relance .....	5
2.3 VRD2 .....	6
2.4 Naar een eengemaakte organisatie op vlak van ICT .....	6
3 Missie en visie.....	7
4 Jaaraccenten 2021 en strategische KPI .....	8
5 Doelstellingenkader .....	10
6 Operationalisering in 2021 .....	11
7 Opvolging van de realisatie van het ondernemingsplan .....	12
8 Organisatie en personeel.....	13
8.1 Organisatiestructuur.....	13
8.2 Personeelsplan.....	16
8.3 Personeelsbesparingen.....	18
8.4 Gelijke kansen en diversiteit.....	19
8.5 Welzijn .....	20
9 Aanbevelingen Audit Vlaanderen .....	20
9.1 Organisatieaudit .....	20
9.2 Maturiteitsaudit risicomanagement.....	22
9.3 Procesaudit – ITIL-processen .....	23
9.4 Thematische audit – GSM beheer .....	24
9.5 Thematische audit – IT-beveiliging.....	25
10 Bijlagen .....	25
Bijlage 1. Jaarplanning 2021 Digitaal Vlaanderen .....	25
Bijlage 2. Jaarrapport over de uitvoering van het Ondernemingsplan Informatie Vlaanderen 2020.....	25





# 1 DOEL VAN HET ONDERNEMINGSPLAN

De opdracht van Digitaal Vlaanderen is om de ambities op vlak van ICT en digitalisering uit het Vlaams Regeerakkoord en de Beleidsnota ICT en Facilitair Management 2019-2024 te realiseren en decreten die op dit domein van toepassing zijn uit te voeren. Hiertoe formuleerden we een organisatiestrategie voor het agentschap met een missie, visie, lange termijn strategische en operationele doelstellingen en kritische prestatie-indicatoren. Deze vormen het **meerjarig kader**.

In de **jaarlijkse ondernemingsplannen** leggen we vast hoe we dit jaar na jaar willen waarmaken, rekening houdend met de beschikbare middelen zoals budget, personeel en tijd. We geven uitvoering aan de doelstellingen door middel van onze reguliere processen (o.a. het service management van onze bestaande producten en diensten) en via projecten. Hiertoe is personeel nodig. Het personeelsplan geeft weer welke aantallen en competenties we momenteel inzetten. Daarnaast vraagt dit ook budget, hetgeen is terug te vinden in de (prestatie)begroting.



Zo fungeert het ondernemingsplan als een afsprakenkader tussen Digitaal Vlaanderen en de minister, dat aantoont hoe we in 2021 het beleid zullen waarmaken. Het is daarnaast ook een sturingsinstrument om gericht en gefocust te blijven werken aan de vooropgestelde doelstellingen en vormt een basis voor bijstellingen. Het ondernemingsplan is dan ook een dynamisch document.





## 2.3 VRD2

Zoals aangekondigd in het Regeerakkoord wordt in 2021 het Vlaanderen Radicaal Digitaal 2 investeringsprogramma gelanceerd dat, onder de hoede van het Stuurorgaan Vlaams Informatie- en ICT-beleid, zal inzetten op gerichte en innovatieve digitaliseringsprojecten binnen de Vlaamse overheid.

Op 27/11/2020 keurde de Vlaamse Regering het gemotiveerde programmaportfolio VRD2 2021 goed (VR 2020 2711 DOC.1294/1). Door het Stuurorgaan werd een portfolio van acht projecten voor uitvoering in 2021 vastgesteld. Op basis van drie criteria werden projecten geselecteerd die componenten uitbouwen die generiek inzetbaar zijn door de Vlaamse entiteiten en lokale besturen en waarvoor concrete en specifieke klantenbehoeften gekend zijn; die de adoptiegraad en de bedrijfszekerheid van deze generieke componenten verhogen; en die binnen het tijdsbestek van één jaar en het budgettaire kader zelfstandig bruikbare functionaliteiten opleveren met onmiddellijke meerwaarde voor de gebruikers. Aan de hand van diverse kritische prestatie-indicatoren wordt de voortgang en het succes van het programma VRD 2 opgevolgd.

**De meeste VRD2 projecten voor 2021 worden getrokken vanuit Digitaal Vlaanderen en maken deel uit van het ondernemingsplan.** Ook de programmacoördinatie wordt vanuit het agentschap opgenomen, door het Bureau Digitale Transformatie.

## 2.4 NAAR EEN EENGEMAAKTE ORGANISATIE OP VLAK VAN ICT

De Vlaamse Regering gaf op 4 december 2020 haar principiële goedkeuring aan het voorontwerp van besluit dat onder andere de overdracht regelt van een aantal taken op het vlak van ICT van het Facilitair Bedrijf naar het agentschap Informatie Vlaanderen, alsook de wijziging van de naam van het agentschap Informatie Vlaanderen naar het agentschap **Digitaal Vlaanderen**. Dit voorontwerp van besluit voorziet ook in de terminologische aanpassingen van diverse besluiten naar aanleiding van de reorganisatie van ICT binnen het beleidsdomein Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie. Tegelijkertijd keurde de Vlaamse Regering het voorontwerp van decreet tot wijziging van diverse decreten naar aanleiding van de reorganisatie van ICT binnen het beleidsdomein KBBZJ principieel goed. Dat voorontwerp van decreet voorziet een aanpassing van de taken van het Eigen Vermogen Informatie Vlaanderen en de DAB ICT alsook de respectievelijke naamswijzigingen naar Eigen Vermogen Digitaal Vlaanderen en DAB Documentbeheer. Ook worden diverse decreten naar aanleiding van die reorganisatie terminologisch gewijzigd.

De Vlaamse Regering heeft na advies van de Raad van State het ontwerp van decreet op 29 januari 2021 definitief goedgekeurd. Na aanneming van het ontwerpdecreet door het Vlaams Parlement, wordt over voornoemd ontwerp van besluit het advies van de Raad van State ingewonnen en vervolgens door de Vlaamse Regering definitief goedgekeurd. Dat besluit zal de inwerkingtreding van de reorganisatie vaststellen. Tegelijkertijd zal dan ook het personeelsoverdrachtsbesluit door de Vlaamse Regering definitief worden goedgekeurd en op hetzelfde tijdstip inwerking treden.

////////////////////////////////////

### 3 MISSIE EN VISIE

De missie van Digitaal Vlaanderen luidt:

*Digitaal Vlaanderen is een geëngageerde, klantgerichte businesspartner voor Vlaamse en lokale overheden. Wij bieden hen een voorsprong, met beproefde en duurzame digitale oplossingen die binnen een breed schaalbaar ecosysteem werken. Slimme en wendbare dienstverlening staat hierbij centraal.*

*Dankzij onze herbruikbare diensten, onze digitale expertise en een breed inzetbaar netwerk van publieke en private partners, is Digitaal Vlaanderen een evidente partner om de dienstverlening naar burgers, bedrijven en organisaties verder te verbeteren.*

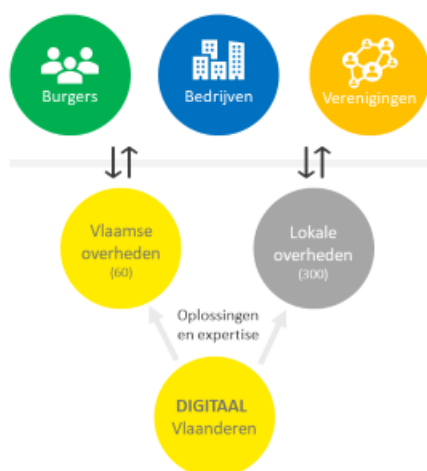
De visie van het agentschap is:

*Digitaal Vlaanderen maakt een digitale overheid vanzelfsprekend. Onze data- en technologie-oplossingen helpen om de dienstverlening van overheden in Vlaanderen eenvoudiger, gebruiksvriendelijker en toegankelijker te maken, op zo'n manier dat burgers, bedrijven en verenigingen hun zaken met de overheid het liefst digitaal willen regelen. We zorgen er bovendien voor dat de overheid een meer datagedreven beleid kan voeren.*

*Een slagkrachtige, efficiënte overheid van de toekomst, daar werken we samen aan.*

*Ons DNA is doen. Ervaring uit de praktijk en expertise in data maken dat we steeds de beste oplossing realiseren voor onze klanten. We bieden een optimale werkomgeving voor onze medewerkers die dezelfde passie delen voor oplossingen met een duidelijke maatschappelijke meerwaarde.*

De lokale overheden zijn onze partners om overheidsdienstverlening tot bij de eindgebruiker te brengen. We werken nauw met hen samen, zowel in hun rol als afnemer als van aanbieder op vlak van data, producten en diensten toe, bijvoorbeeld via Mijn Burgerprofiel.



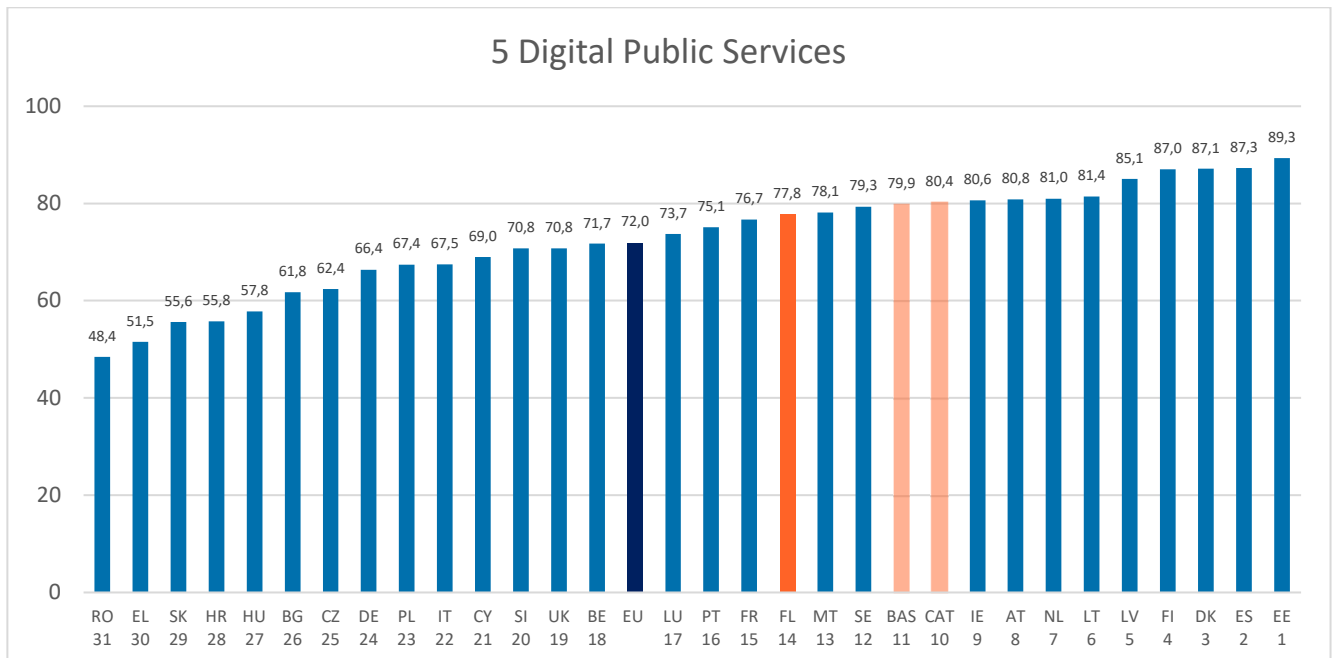
## 4 JAARACCENTEN 2021 EN STRATEGISCHE KPI

Digitaal Vlaanderen zet alles in het werk om Vlaanderen als regio te laten uitblinken op vlak van digitalisering van de overheid. Het uiteindelijke streefdoel is om Vlaanderen inzake e-government tot de **top 5 van Europa** te brengen.

De **Digital Economy and Society Index (DESI)** is het instrument van de Europese commissie om de voortgang van de digitale Europese economie te meten. De DESI bestaat uit vijf dimensies: *Connectivity, Human Capital, Use of Internet Services, Integration of Digital Technology* en *Digital Public Services*.

In 2020 werd voor het eerst een DESI-evaluatie uitgevoerd voor Vlaanderen als regio, met betrekking tot de dimensie Digital Public Services. Hiermee krijgt de Vlaamse overheid inzicht in de sterke kanten van haar digitalisering, evenals aandachtsgebieden ten opzichte van Europese landen.

Op basis van de meting in 2020 scoort Vlaanderen met 77,8% boven het gemiddelde, maar komt het niet in de buurt van koplopers als Estland, Spanje en Denemarken. Vlaanderen scoort met een 12<sup>de</sup> plaats hoger dan België (17<sup>de</sup> plaats). Twee vergelijkbare regio's, Baskenland en Catalonië, doen het nog net iets beter. Vooral op de subdimensie 'eGovernment Users' scoort Vlaanderen beduidend lager dan bovenvermelde regio's. Onze digitale dienstverlening mag dan wel uitgebreid beschikbaar en toegankelijk zijn, er dient nog sterker ingezet te worden op het effectieve gebruik door burgers, ondernemingen en organisaties.





Vanaf nu zal er elk jaar een opvolgmeting plaatsvinden. Zo vormt de jaarlijkse DESI score voor Vlaanderen de belangrijkste graadmeter voor de realisatie van de digitale transformatie én het succes van Digitaal Vlaanderen.

Om in 2021 een significante stap richting dit einddoel te zetten worden **vier jaaraccenten** vooropgesteld:

1	Versnellen van de uitrol en het gebruik van <b>generieke bouwstenen</b>
2	Opstarten nieuw dienstenaanbod " <b>Bureau voor Digitale Transformatie</b> "
3	Realiseren van <b>relanceprojecten</b>
4	Succesvolle <b>transitie</b> naar een <b>geïntegreerd</b> Digitaal Vlaanderen

Voor elk van deze krachtlijnen werden **kritieke prestatie-indicatoren (KPI)** bepaald, met een bijhorende target. Deze set van KPI krijgt bijzondere focus volgend jaar. De jaarplanning voor 2021 (zie verder) omvat heel wat acties die op deze jaaraccenten en de KPI inspelen.

**1) Versnellen van de uitrol en het gebruik van generieke bouwstenen**

- Bestaande producten: service levels en professionalisme hoog houden
- Mijn Burgerprofiel, alle Vlaamse en lokale besturen aangesloten tegen eind 2022
  - ✓ Helft aangesloten (front-kant) tegen eind 2021
  - ✓ 50 lokale en 50 Vlaamse aansluitingen (proces-kant) in de meest relevante levensgebeurtenissen tegen eind 2021
- Groei in afname van ICT raamcontracten: aantal opgestarte projecten in 2021 (stijging vanaf 2022)
- Dalende doorlooptijd van aansluitingen
- Significante rol opnemen in opstart Poolstok Alias

**2) Opstarten nieuw dienstenaanbod "Bureau voor Digitale Transformatie"**

End to end dienstverlening en ondersteuning vanuit agentschap Digitaal Vlaanderen naar **Vlaamse en lokale besturen** bij digitale transformatie

- Inrichting en opstart Bureau voor Digitale Transformatie
- Stijgend aantal samenwerkingsovereenkomsten (SWO)

**3) Realiseren van de relanceprojecten**

- Migratie naar nieuwe ICT-raamcontracten (incl applicatiecontracten): projecten bestelbaar vanaf 1/9, alle ondersteunende systemen beschikbaar vanaf 1/11
- Cybersecurity: robuuste infrastructuur (SIEM) die de weerbaarheid van digitale processen faciliteert is aanwezig
- Datanutsbedrijf is opgericht (nota VR goedgekeurd) en minstens 1 afnemer/partner
- Vastgoedinformatieplatform
  - ✓ nota VR goedgekeurd



## Informatie Vlaanderen ///

- ✓ kandidaat OSLO standaard voor vastgoedinformatie en gevalideerde architectuur
- ✓ ontwikkeling platform gestart voor de eerste release in najaar 2022
- Sensor dataplatform is opgestart (nota VR goedgekeurd)
- Mobility as a Service: is opgestart (nota VR goedgekeurd) en een gedetailleerd uitvoeringsplan is beschikbaar
- Zelfbeheerde identiteit
  - ✓ nota VR goedgekeurd
  - ✓ Mijn Burgerprofiel: 1 use case in productie
  - ✓ via datanutsbedrijf: aanbieder van een Solid-platform aan de markt

#### 4) Succesvolle transitie naar een geïntegreerd Digitaal Vlaanderen

- Er is 1 volledig en geïntegreerd overzicht van onze producten en diensten beschikbaar, geclusterd volgens de noden van de klant
- Stijgende klanttevredenheid
- Stijgend aantal samenwerkingsovereenkomsten
- Stijgende personeeltevredenheid
- Maturiteit 3 op risicomangement

## 5 DOELSTELLINGENKADER

Digitaal Vlaanderen stelt vanuit haar missie en visie **zes strategische doelstellingen** voorop, met het oog op de realisatie van haar opdracht in een snel veranderende omgeving:



SD1

Onze **kennis en ervaring** op het vlak van data en digitalisering zetten we in de praktijk door overheden te **ondersteunen bij hun digitale transformatie**



SD2

We geven toegang tot het **meest uitgebreide aanbod** van data die op een veilige en betrouwbare manier kunnen gebruikt worden in de bedrijfsprocessen van klanten



SD3

We organiseren de transitie naar smart data door data **interoperabel** te maken waardoor ze beter bruikbaar zijn, zowel binnen als buiten de overheid



SD4

We bieden de **sterkste Vlaamse digitale contactkanalen** aan waarmee onze klanten hun eindgebruikers beter kunnen oriënteren en begeleiden bij het regelen van hun zaken met de overheid



SD5

We bieden een **betrouwbare, moderne, duurzame en klantgerichte ICT-dienstverlening** aan





SD6

We zijn een **klantgerichte** en **mature organisatie**, met een **duurzame** financiering en **betrouwbare** dienstverlening, waar mensen graag werken

Per strategische doelstelling werden (ook meerjarige) **operationele doelstellingen** geformuleerd die concretiseren wat we gaan doen (welke soort van activiteiten) om de strategische doelstellingen te realiseren. Deze verduidelijken de verwachtingen, zowel intern als extern.

Er werd geopteerd om voor 2021 een **geïntegreerd ondernemingsplan** op te maken voor de eengemaakte organisatie. Hiertoe werd het meerjarig doelstellingenkader dat bij het begin van de legislatuur in 2019 werd opgemaakt voor het agentschap Informatie Vlaanderen samengevoegd met de strategische en operationele doelstellingen m.b.t. ICT uit het meerjarig ondernemingsplan van Het Facilitair Bedrijf. Concreet werd het blok ICT ingeschoven als SD5, waarna de doelstelling rond de interne organisatie als laatste volgt en de nummering wijzigt (wordt SD6).

Om onder deze laatste strategische doelstelling de verschillende initiatieven in het kader van integratie en de vervolgstappen richting een geïntegreerde organisatie voldoende focus te geven, werd hiervoor een extra operationele doelstelling toegevoegd:  
 ‘OD 6.7 We richten het eengemaakte agentschap Digitaal Vlaanderen in als een wendbare en robuuste organisatie.’

De VRD2 en relanceprojecten werden gekoppeld aan de bestaande operationele doelstellingen. Voor de meeste is dit eenduidig mogelijk. Enkel voor het relanceproject rond Datanutsbedrijf werd een extra operationele doelstelling toegevoegd onder SD3:  
 ‘OD3.5 We richten een Vlaams Datanutsbedrijf op dat het valoriseren van data in de economie beoogt.’

De hogervermelde kritieke prestatie-indicatoren waar in 2021 de focus op ligt, maken deel uit van een **brede set van strategische KPI** die werden geïdentificeerd, of maatstaven die het succes van de organisatie meetbaar maken. Concreet expliciteren de KPI het ambitieniveau van de strategische doelstellingen. De verdere uitwerking van deze KPI en de opvolging ervan via het KPI-dashboard moet het management en het kabinet toelaten om gericht de realisatie van de strategie op te volgen en adequaat bij te sturen indien nodig.

Bijlage 2 geeft voor de KPI die in de loop van vorig jaar ontwikkeld en opgevolgd werden de meetresultaten weer voor december 2020.

## 6 OPERATIONALISERING IN 2021

Bijlage 1 geeft een overzicht van de initiatieven waarmee we in 2021 invulling geven aan het meerjarig kader. Aan de cascade van strategische en operationele organisatiedoelstellingen worden per product zowel de geplande **projecten** (innovatie en doorontwikkeling) als de **recurrente activiteiten** (o.a. aansluitingen, exploitatie en beheer van de bestaande producten en diensten) gekoppeld. In de planning ligt de focus op resultaatindicatoren voor de recurrente activiteiten en op de belangrijkste mijlpalen voor de projecten. De



verschillende de acties die we hiervoor nemen en de (deel)processen die we hiervoor inzetten worden niet in detail vermeld.

Naast de initiatieven gericht op de realisatie van de programma's en producten waarmee we het vooropgestelde beleid realiseren, omvat het ondernemingsplan ook doelstellingen met betrekking tot het managen van de organisatie (voornamelijk onder SD6).

Conform de VO-brede richtlijnen worden de acties die voortkomen uit aanbevelingen van Audit Vlaanderen verwerkt in het ondernemingsplan (zie ook hoofdstuk 9). Ook de doelstellingen met betrekking tot diversiteit en gelijke kansen zijn in het ondernemingsplan geïntegreerd (zie werkblad 'Diversiteit' in de overzichtstabel), net als het Jaaractieplan 2021 rond welzijn en preventie (zie werkblad 'Welzijn' in de overzichtstabel).

Het werkblad 'Budget' geeft een overzicht van de beschikbare financiële middelen, op basis van begrotingsopmaak voor het agentschap Informatie Vlaanderen 2021.

De doelstellingen uit het ondernemingsplan zullen worden uitgevoerd binnen de beschikbare kredieten (begrotingsopmaak 2021 en de lopende begrotingsaanpassing 2021), waarbij voorrang wordt gegeven aan het continueren en professionaliseren van het bestaande dienstverleningsaanbod. De realisatiegraad van innovatie en doorontwikkeling is **afhankelijk van de budgettaire mogelijkheden**.

## 7 OPVOLGING VAN DE REALISATIE VAN HET ONDERNEMINGSPLAN

Met de set van kritieke prestatie-indicatoren die voor het agentschap werden bepaald en die voor 2021 verder wordt uitgebreid wil het management **strategisch aansturen** en de monitoring en rapportering naar dit niveau richten. Dit als alternatief voor gedetailleerde procesopvolging en voortgangsrapportering die niet altijd even tastbaar is. Ook de evolutie naar meer ge(co-)financierde dienstverlening en de positionering als **gemeenschappelijke dienstverlener** maken dat de verwachtingen omtrent het niveau van dienstverlening en de kwaliteitsaspecten strikter zullen worden bepaald en transparant moeten worden opgevolgd (d.m.v. SLO/SLA's). Ten slotte kunnen de KPI op niveau van het agentschap zorgen dat de teams en medewerkers hun werkzaamheden gemeenschappelijk richten op wat het meest bijdraagt aan de strategische doelstellingen, hetgeen de focus en de personeelsbetrokkenheid verhoogt.

In de loop van 2020 werd een eerste set van strategische KPI geoperationaliseerd: definities uitgewerkt, (nul)metingen opgestart, normen bepaald en een governance opgezet. De KPI en bijhorende meetgegevens worden beschikbaar gesteld via een centraal ontsloten KPI-dashboard. Doel is om hier de komende maanden verder in te groeien en bijkomende KPI te ontwikkelen, zodat het KPI-dashboard een bruikbaar instrument wordt voor de tussentijdse opvolging van het ondernemingsplan.

Voor de projecten zijn in de jaarplanning de belangrijkste mijlpalen voor 2021 vermeld, met focus op de planning voor Q1. De teams stellen per kwartaal de planning verder op punt. De opvolging van de projecten gebeurt door middel van een **kwalitatieve statusrapportering, met kleurindicatie en beknopte duiding van eventuele afwijkingen**.

De **interne opvolging** gebeurt via de wekelijkse vergaderingen van het Directiecomité, die zich maandelijks afwisselend focussen op het projectportfolio en het service management. De betrokken sleutelrollen binnen

////////////////////////////////////

de organisatie nemen telkens deel aan deze vergaderingen. De **opvolging door het kabinet** kan via een halfjaarlijkse rapportering gebeuren, waarbij zowel de KPI als de statusrapportering over de projecten aan bod komt. Er zal ook een jaarrapport over de globale uitvoering van het ondernemingsplan worden opgesteld, die als bijlage bij het volgende ondernemingsplan wordt gevoegd.

Bijlage 2 omvat de jaarrapportering over de uitvoering van het Ondernemingsplan 2020.

## 8 ORGANISATIE EN PERSONEEL

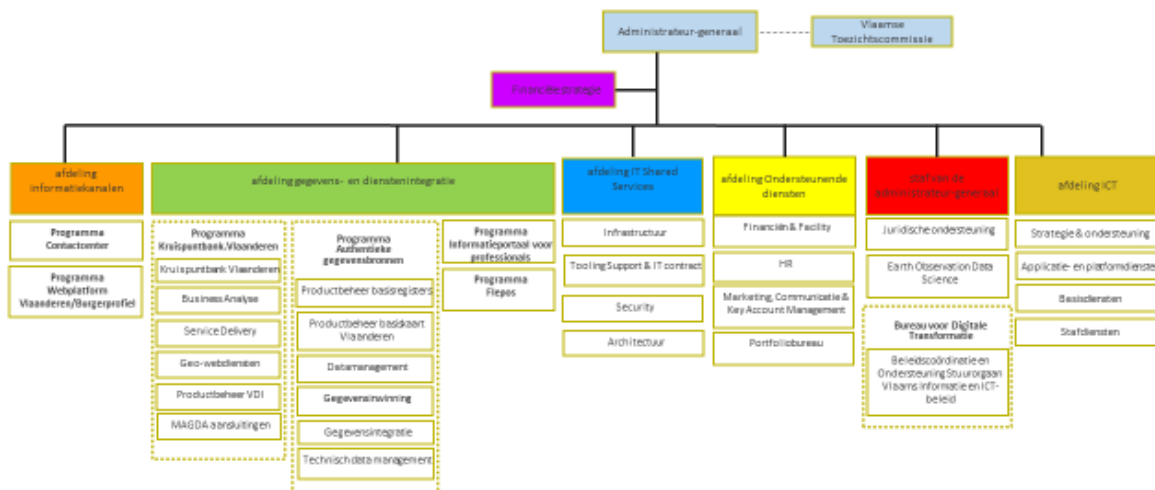
### 8.1 ORGANISATIESTRUCTUUR

Eind 2020 werd beslist om op vlak van ICT en digitalisering de krachten binnen de VO te bundelen. Een groot deel van de cluster ICT van HFB en het huidige AIV zullen samen het **eengemaakte agentschap Digitaal Vlaanderen** vormen. Diensten die facilitair van aard zijn of gericht op aankoop blijven bij HFB. De organisatorische implementatie start vanaf 1/1/2021 (juridische inwerkingtreding volgt later in 2021 na definitieve goedkeuring van het besluit) en verloopt in twee stappen:

- Stap 1: de digitaliserings- en ICT-diensten samenvoegen in één agentschap ('lift & shift')
- Stap 2: komen tot een geïntegreerde organisatie

#### Stap 1: de digitaliserings- en ICT-diensten samenvoegen in één agentschap

In de eerste fase blijft de organisatiestructuur die in voege was binnen AIV ongewijzigd. De afdeling ICT wordt in deze fase ondergebracht binnen de organisatie en toegevoegd aan het organogram, waarbij de teamstructuur en de bestaande producten en processen behouden blijven.



## Informatie Vlaanderen ///

Het organogram van Informatie Vlaanderen werd gemapt op de programmastructuur. Er zijn twee business-afdelingen, gericht op de realisatie van de producten en diensten naar de klanten toe: de afdeling Gegevens- en dienstintegratie (GDI) en de afdeling Informatiekanalen (IK). Binnen deze beide afdelingen zijn verschillende programmateams werkzaam, die worden aangestuurd door een programmamanager.

Het agentschap omvat ook een aantal belangrijke ondersteunende activiteiten die op alle programma's betrekking hebben. De IT Shared Services afdeling (ITSS) werkt rond de governance domeinen service management, security, infrastructuur & cloud beheer en enterprise architectuur. De verschillende teams van de afdeling Ondersteunende diensten zorgen enerzijds voor het scheppen van kaders en afstemming rond verschillende ondersteunende thema's (HR, financiën, marketing & communicatie, key account management...) en anderzijds ontzorgen zij de programma's en het DC door specifieke dienstverlening.

Het nog verder in te richten Bureau voor Digitale Transformatie (BDT) ressorteert onder de administrateur-generaal, net als de teams beleidscoördinatie en juridische ondersteuning. Ook het programma Earth Observation and Data Science (EODaS) wordt rechtstreeks door de AG aangestuurd.

Met het **Bureau Digitale Transformatie** wil het agentschap overheden een volledig aanbod op maat aanbieden, waarbij we op hun vraag onze digitale en data-expertise aan het werk zetten voor 'digitale transformatieprojecten'. Dit wordt de komende jaren een groeipool in onze werking en zal mee onderdeel vormen van de eengemaakte organisatie. Het Bureau neemt ook een trekkersrol op bij verschillende VO-brede initiatieven, zoals onder meer de inhoudelijke en operationele coördinatie van een aantal VO-brede programma's en initiatieven, zoals het Vlaanderen Radicaal Digitaal-programma en het relanceprogramma.

Het relanceplan voorziet in de oprichting van een **Vlaams datanutsbedrijf**, dat het valoriseren van data in de economie beoogt. Het datanutsbedrijf zal voor welbepaalde sectoren datadeling privaat-privaat en publiek-privaat op gang trekken. Een digitaal kluzensysteem, toestemmingsmechanismen en een dataverbruiks-vergoeding zijn hiervan de hoekstenen. We staan nog aan de opstart van het datanutsbedrijf. Dit wordt apart verder uitgewerkt, maar moet ook gepositioneerd worden ten aanzien van de eengemaakte organisatie.

Binnen Het Facilitair Bedrijf werd in 2019 een traject ingezet om te evolueren naar een ICT-regieorganisatie met een vernieuwd dienstverleningsmodel. Voor de gemeenschappelijke dienstverlening rond ICT wordt naar aanleiding van de nieuwe ICT-raamcontracten een nieuw model geambieerd waarbij HFB, en later de geïntegreerde organisatie, de integratie- en regierol opneemt op een aantal cruciale ICT-domeinen (o.a. strategie, architectuur, informatieveiligheid). Op die manier kan de Vlaamse overheid meer sturing en autonomie garanderen t.o.v. de verschillende ICT-dienstverleners, en komen we beter tegemoet aan geïdentificeerde behoeften bij onze klanten. Hiertoe werd de afdeling eind 2020 heringericht, met 4 teams: Strategie & Ondersteuning, Applicatie- en Platformdiensten, Basisdiensten en Stafdiensten. 2021 wordt een transitiejaar naar de nieuwe ICT-dienstverlening en -organisatie, die in 2022 volledig op punt zal staan.

### Stap 2: komen tot een geïntegreerde organisatie

Afgelopen jaar zijn zowel beleidsmatig als op organisatievlak verschillende veelbelovende evoluties ingezet om de digitale transformatie van de overheid kracht bij te zetten, zoals hierboven beschreven. De beslissing om hierrond één sterke organisatie uit te bouwen vanaf 2021 biedt het momentum om intern een breed organisatie-traject te doorlopen samen met de sleutelfiguren en zo tot een wendbaar, geïntegreerd en

////////////////////////////////////

gedragen organisatiemodel te komen voor de eengemaakte organisatie, dat haar maximaal in staat stelt om de missie die ze meekrijgt te realiseren.

Hiertoe starten we een **project ‘Organisatietraject 2.0’** op met een aantal sporen, die volgende doelstellingen beogen:

**Spoor 1: Ontwikkelen en implementeren van een geïntegreerd organisatiemodel en -structuur**

- Analyse van de huidige organisatie met programma’s en horizontale diensten binnen AIV , inclusief de recente evoluties, o.a. rond het inrichten van een Bureau Digitale Transformatie en de oprichting van een Datanutsbedrijf en de vooropgestelde regie-organisatie binnen afd ICT van HFB.
- Uitwerken en evalueren van een aantal varianten van mogelijke organisatiemodellen, en in afstemming komen tot een optimaal model voor het nieuwe agentschap, waarbij de structuur volgt uit de strategie.

**Spoor 2: Uitbouwen en implementeren van een gepast samenwerkings- en leiderschapsmodel**

- Uitwerken en implementeren van een governance structuur met duidelijke rollen en verantwoordelijkheden (o.a. inhoudelijk, financieel, people management).
- Finetunen van de bestaande overlegstructuur, zowel extern als intern gericht.
- Analyseren van het huidige leiderschapsmodel en de leiderschapsrollen en uitwerken van een gedragen leiderschapsmodel dat past binnen het nieuwe organisatiemodel/structuur en cultuur/waarden.
- Duidelijke beschrijving van de soorten leiderschapsrollen (hiërarchisch, functioneel, coachend, span of control,... ) en hoe deze zich ten opzichte van elkaar verhouden, rekening houdende met de vier leiderschapsrollen van de Vlaamse overheid.

**Spoor 3: Werken aan een gedeelde organisatiecultuur**

- Uitvoeren van een participatief traject om
  - gelijkenissen en verschillen in organisatiecultuur tussen de verschillende teams bespreekbaar te maken (vanuit gegeven dat er al patchwork van organisatieculturen is door voorgaande fusies en er nu opnieuw twee entiteiten samenkomen).
  - tot gedeelde waarden te komen voor de eengemaakte organisatie
- Vertaling van de waarden naar concrete principes en verwachte gedragspatronen.
- Het management en de medewerkers warm maken voor de waarden en deze laten doorwerken binnen alle niveaus van de organisatie.

**Spoor 4: Uitvoeren van een impactanalyse en uitstippelen van een vervolgtraject rond organisatieontwikkeling**

- Bepalen van eventuele bijkomende sporen die verder uitgewerkt moeten worden op basis van het gelopen traject (bv. HR-strategie, accountmanagement, service management,...).
- Prioriteren van de bijkomende sporen en uitwerken van een vervolgplan.
- Bepalen van de veranderingen die nodig zijn om van de huidige situatie naar de nieuwe situatie over te gaan (wervingen, vormingen, proceswijzigingen, enz).

Bij dit project streven we naar een goed **evenwicht tussen top-down versus bottom-up** aanpak en tussen **snellheid en voldoende diepgang**. De uitwerking van de sporen moet gebeuren in afstemming van een aantal andere recent afgeronde of lopende interne optimalisatietrajecten (bv. traject rond optimalisatie van de financiële processen, optimalisatie portfoliomanagement, Project Organisatie 2022 als onderdeel van Programma ICT-contracten 2022). De trekkers van deze trajecten zijn om die reden mee vertegenwoordigd in het projectteam.



Met spoor 1 willen we zo snel mogelijk van start gaan, gezien de samenvoeging van de diensten ingaat vanaf begin 2021. De doorlooptijd voor het volledige traject wordt ingeschat op een jaar, met zwaartepunt in de eerste jaarhelft 2021.

## 8.2 PERSONEELSPLAN

In 2020 is een project opgestart om een strategisch personeelsplan op te maken, dat inzichtelijk maakt hoeveel personeelsleden en welke competenties vereist zijn om de doelstellingen te realiseren.

Eind 2020 telde Informatie Vlaanderen **202 personeelsleden** (inclusief de medewerkers die werken voor de Vlaamse Toezichtcommissie). Dit kwam overeen met 179,7 VTE<sup>1</sup>.

Onderstaand overzicht geeft de verdeling van de beschikbare VTE op 31/12/2020 weer volgens de functies uit het functiehuis dat in 2019 binnen het agentschap werd uitgerold. De personeelsbeschikbaarheid wordt weergegeven zowel voor de interne medewerkers en de medewerkers die via Vlaanderen Connect bij het agentschap zijn tewerkgesteld, als voor de externe medewerkers die tijdelijk worden ingezet.

VTE per type medewerker en per functie <i>situatie op 31/12/2020</i>	VTE intern	VTE Vlaanderen Connect	VTE extern
<b>TOTAAL</b>	<b>179,70</b>	<b>20,30</b>	<b>111,70</b>
AIV Administrateur-generaal	1,00		
AIV Afdelingshoofd	2,00		
AIV Afdelingshoofd-expert	2,00		
AIV Applicatiebeheerder	1,00		
AIV Applicatiebeheerder-expert	7,80		
AIV Architect expert	-	-	-
AIV Beleidsadviseur	3,00		
AIV Beleidsadviseur-expert	1,00		
AIV Beleidsmedewerker-expert	1,00		
AIV Business analist	3,50	4,80	2,82
AIV Business analist-expert	4,70		2,52
AIV Datadeskundige	5,60		3,49
AIV Datadeskundige-expert	6,00		
AIV Dataverwerker	1,00		
AIV Developer			25,34
AIV Developer expert			17,37
AIV DevOps engineer	1,00		2,65

<sup>1</sup> De medewerkers van afd ICT van HFB werden pas op 1/1/2021 retroactief aan het agentschap toegevoegd, in het kader van de oprichting van het eengemaakte agentschap Digitaal Vlaanderen en zijn hier niet meegerekend





AIV Topograaf-expert	2,00		
AIV UX designer			1,06
AIV Aansluitingsbeheerder	1,00		
AIV Aansluitingsmanager	8,80		
AIV Aansluitingsmanager-expert	3,60		
AIV Aansluitingsverwerker	1,00		
AIV Architect	5,80		
AIV Architect-expert	6,50		
AIV Helpdeskmedewerker	1,00		
AIV Projectcoördinator-expert	1,00		
AIV Organisatie-adviseur-expert	2,00		
AIV Organisatie-assistent-expert	5,00		
AIV Aansluitingsbeheerder-expert	2,00		
Adviseur	2,00		
Deskundige	1,00		
Veiligheidsconsultent		1,00	
Geen overeenstemmend profiel			4,97

	VTE intern	VTE VC	VTE extern
VTE verdeling in 2020	58%	7%	36%

In 2021 wordt een stijging verwacht voor de drie groepen van medewerkers. Voor de interne medewerkers is dit louter het gevolg van de medewerkers van de afdeling ICT van HFB die overkomen naar Digitaal Vlaanderen. De personeelskredieten wijzigen niet. Voor de Vlaanderen Connect medewerkers en de externe medewerkers is de sterke toename - naast de fusie – ook te verklaren door het grote aantal nieuwe projecten en de stijging van de werkingskredieten (o.a. vanuit VRD2 en Relance).

## 8.3 PERSONEELSBESPARINGEN

Bij de start van de regeerperiode 2019-2024 werd een nieuwe personeelsbesparing aan de Vlaamse overheid opgelegd. Het aantal te besparen personeelsleden werd over de entiteiten verdeeld. Informatie Vlaanderen moest initieel tegen het einde van de regeerperiode 3 koppen besparen. Naar aanleiding van de overdracht van personeelsleden van het agentschap Facilitair Bedrijf naar Digitaal Vlaanderen in de loop van 2021 wordt de besparingsdoelstelling voor Digitaal Vlaanderen tegen het eind van de regeerperiode nog verhoogd met 1 kop tot 4 eenheden. Binnen het huidige personeelskader waren er in 2020 en zullen er ook in 2021 nog weinig personeelsleden zijn die voldoen aan de voorwaarden om met pensioen te gaan. Pas tegen het einde van deze regeerperiode zullen er enkele medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en op natuurlijke wijze uitstromen. Derhalve wordt er ingeschat dat de vooropgestelde koppenbesparing door Digitaal Vlaanderen

////////////////////////////////////

vooral in de periode 2022-2024 zal kunnen worden gerealiseerd. Om die reden was ook bepaald dat het agentschap pas gradueel de opgelegde koppenbesparingen diende te behalen in de periode 2022-2024. Concreet diende het aantal koppen (startaantal 203) in 2022, 2023 en 2024 elk jaar met één eenheid te dalen tot uiteindelijk 200 (hierbij is abstractie gemaakt van de medewerkers die vanaf 1 januari 2021 overgeheveld worden vanuit het Facilitair Bedrijf en de extra vierde kop die hierop moet worden bespaard). Dit impliceert dat Informatie Vlaanderen in 2020 maximaal 203 koppen mocht tewerkstellen. Eind 2020 was het aantal koppen in Informatie Vlaanderen 201 (dit is exclusief één medewerker die conform de rekenregels in het kader van de besparingen werd uitgesloten bij de berekening van dit aantal). Voor 2020 heeft Informatie Vlaanderen de opgelegde doelstelling qua maximaal aantal koppen dus behaald.

Voor wat de besparingen op de personeelskredieten betreft is evenzeer een graduele besparing opgelegd voor de periode 2022-2024. In 2022, 2023 en 2024 dient Digitaal Vlaanderen telkens € 52 000 te besparen op de personeelskredieten. Daarnaast moet ook nog rekening gehouden worden met de jaarlijkse partiële financiering van de endogene groei die ook een besparing impliceert. Voor het jaar 2020 is Informatie Vlaanderen erin geslaagd om binnen de toegezegde personeelskredieten te blijven en kon het agentschap de personeelskosten van haar medewerkers integraal financieren met het hiervoor beschikbare budget. Er wordt ingeschat dat dit de komende jaren moeilijker zal worden, o.m. gelet op de door te voeren besparingen vanaf 2022 en het cumulatief effect van de jaarlijkse slechts gedeeltelijke financieringen van de endogene groei.

## 8.4 GELIJKE KANSEN EN DIVERSITEIT

Met het oog op het verder verankeren van het gelijke kansen en diversiteitsbeleid in het algemene organisatiebeleid van het agentschap, is het gelijke kansen- en diversiteitsplan in het ondernemingsplan geïntegreerd (zie Bijlage 1, werkblad Diversiteit). De stand van zaken over de acties van 2020 wordt weergegeven in het jaarrapport (zie Bijlage 2).

Het effect van deze acties moet zich uiteindelijk manifesteren in de realisatie van de streefcijfers voor de kansengroepen. Op dit moment zijn enkel gegevens over medewerkers van buitenlandse achtergrond beschikbaar, voor de situatie op 30/06/2020. Deze cijfers worden door de Dienst Diversiteitsbeleid (DDB) ter beschikking gesteld, op basis van gegevens uit het rijksregister.

De andere gegevens voor 2020 zijn pas beschikbaar vanaf maart 2021.

Kansengroep	Aandeel op 31/12/2016	Aandeel op 31/12/2017	Aandeel op 31/12/2018	Aandeel op 31/12/2019	Aandeel op 30/06/2020	Streef-percentage VO (2021)
Medewerkers van buitenlandse herkomst	3,69%	3,69%	4,31%	3,98%	4,48%	<b>10%</b>
Medewerkers met een arbeidshandicap	0,92%	0,92%	1,0%	1,0%	Pas in 03/2021 beschikbaar	<b>3,00%</b>
Vrouwen in N-1 functies	40%	25%	25%	42,9%	Pas in 03/2021 beschikbaar	<b>Minimum 40%</b>



## 8.5 WELZIJN

Ook de doelstellingen in het kader van het welzijnsbeleid worden ingebed in de algemene werking van de organisatie. Het Jaaractieplan 2021 ter bevordering van het welzijn op het werk (in uitvoering van het Globaal preventieplan dat werd opgesteld voor de periode 2018 – 2022) werd goedgekeurd door het EntiteitsOverlegComité (EOC) van 25/01/2021. De doelstellingen en de maatregelen uit dit plan werden overgenomen in het ondernemingsplan (zie Bijlage 1, werkblad Welzijn).

## 9 AANBEVELINGEN AUDIT VLAANDEREN

De afgelopen jaren werd het agentschap Informatie Vlaanderen aan verschillende audits onderworpen:

- Een organisatieaudit over een aantal thema's uit de *Leidraad Organisatiebeheersing*
- Een maturiteitsaudit van de aanpak van risicoanalyse en – beheer
- Een procesaudit over de manier waarop het agentschap ITIL-processen inzet om softwareontwikkeling en -onderhoud te realiseren.
- Een thematische VO-audit rond het gsm beheer.

Gedurende 2021 wordt een tweede thematische VO-audit opgestart rond de beveiliging van IT-systemen.

Een stand van zaken en een projectie van de geplande acties wordt hieronder per type audit besproken.

### 9.1 ORGANISATIEAUDIT

In het najaar van 2017 voerde Audit Vlaanderen een organisatieaudit door, gefocust op drie thema's uit de *Leidraad Organisatiebeheersing*:

- o Doelstellingen- en procesmanagement
- o Monitoring
- o ICT

De resultaten van deze oefening, met verbeterpunten en aanbevelingen, werden gegroepeerd in een BGR (BeleidsGericht Rapport), dat vanaf 2018 jaarlijks in september opgevolgd wordt.

Initieel werden er 7 aanbevelingen geformuleerd. Drie ervan waren reeds in vorige jaren gerealiseerd, de overige vier moesten in 2020 ingelost worden. Dat is bij twee gebeurd, één werd geschrapt omdat intussen een gelijkaardige aanbeveling genoteerd werd n.a.v. de procesaudit ITIL-processen (zie verder), terwijl een laatste nog verdere actie vereist.

<b>A01. Implementeer een organisatiebreed informatieveiligheidsbeleid</b>
<b>Stand van zaken</b>
Rond het <i>informatieveiligheidsbeleid</i> voor Informatie Vlaanderen werd in 2020 het volgende gerealiseerd: <ul style="list-style-type: none"><li>- Een dedicated CISO werd door het agentschap aangesteld</li><li>- De CISO stelde een <i>informatiebeveiligingsbeleid</i> met bijhorende <i>Implementatierichtlijnen</i> op</li><li>- Dit document werd op 10 april 2020 door het DC goedgekeurd</li></ul>



- De CISO lichtte het beleid toe op de tweewekelijkse coördinatie­meeting van programmamanagers en programmacoördinatoren, op 30 april 2020
- Het document werd op SharePoint gepubliceerd onmiddellijk na de goedkeuring door het DC
- Een shared dienstverlening is opgezet voor het centrale beheer van AWS public Cloud infrastructuur vanuit een functiescheiding & Security-by-Design perspectief.
- Een agentschap breed rapporteringsproces over prioritaire security-incidenten is ingericht.

Beoordeling

De gevolgde aanpak werd door Audit Vlaanderen goed beoordeeld, zodat aanbeveling A01 als **gerealiseerd** beschouwd wordt.

**A02. Implementeer het informatie­veiligheids­beleid op productniveau via een data­classificatiemodel en beheersmaatregelen**

Stand van zaken

In 2020 werden de volgende acties ondernomen:

- De richtlijnen voor een *data­classificatie* werden vastgelegd.
- Via een questionnaire is elk programma bevraagd om de gegevens onder hun beheer in te delen op basis van de data­classificatie-richtlijnen
- Een methodiek om security-assessments te organiseren (=DPIA, Data Protection Impact Analysis) werd opgesteld, uitgetest en doorgevoerd voor verschillende producten

Beoordeling

De gevolgde aanpak werd door Audit Vlaanderen goed beoordeeld, zodat aanbeveling A02 als **gerealiseerd** beschouwd wordt.

**A06. Implementeer een systeem voor incident-, change- en releasemanagement**

Stand van zaken

In 2020 werd door Audit Vlaanderen een procesaudit rond de ITIL-processen georganiseerd (zie verder). Wegens de grote overlap met een van de aanbevelingen die daaruit volgde, wordt deze aanbeveling afgesloten.

Beoordeling

Om­wille van bovenstaande reden beschouwt Audit Vlaanderen aanbeveling A06 als **niet van toepassing**. Ze zal niet langer opgevolgd worden.

**A07. Implementeer het bedrijfs­continuïteits­management**

Stand van zaken

Informatie Vlaanderen heeft uit zijn verleden een aantal belangrijke IT-systemen onder eigen beheer geërfd. Er worden echter inspanningen geleverd om deze af te bouwen en te vervangen door een PaaS/IaaS-aanpak (Platform/Infrastructure as a Service) door in te zetten op cloud-oplossingen. Op die manier worden de meest ernstige risico's door *overdracht naar derden* opgevangen, neergeschreven in de SLA's. Voor het datacenter dat Informatie Vlaanderen beheert, werd in 2020 een concreet uitfaseringsproject opgesteld.

De doorstroming van incidenten naar de derde partijen moet evenwel nog steeds door het agentschap zelf geregeld worden, en deze aanpak moet daarvoor nog in procedures (BCP's) gegoten worden. Hetzelfde geldt voor de applicaties die op de PaaS/IaaS-systemen draaien.

De volgende acties werden evenwel al in 2020 ondernomen:

- Voor de meest cruciale systemen werden DRP's opgesteld en via Confluence gepubliceerd

////////////////////////////////////



*de organisatie en aan de verankering van het risicobeheer.*

*Dit uit zich in een stijging van de maturiteit voor zowel risicoanalyse als risicobeheer. De organisatie actualiseerde de risico's en de bijhorende beheersmaatregelen op strategisch niveau en op operationeel niveau voor de programma's en de producten van het agentschap. Daarenboven bouwde het agentschap een risicorapportering uit die zichtbaar maakt welke belangrijke risico's ingeperkt worden door beheersmaatregelen en aangeeft waarom het langer duurt om bepaalde risico's te verminderen."*

Aanbevelingen

De enige aanbeveling over risicomangement die nog niet gerealiseerd was (A02 van opdracht 1701 036), werd ingelost in 2020:

<i>A02. Bepaal een strategie omtrent risicobeheer voor het agentschap</i>
<p><u>Stand van zaken</u></p> <p>Het register dat in 2018 opgezet werd, kreeg in 2020 een belangrijke upgrade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De algemene gebruiksvriendelijkheid werd gevoelig verbeterd door via automatisering het gemakkelijker te maken voor de gebruiker om risicobeschrijvingen en bijhorende beheersmaatregelen toe te voegen. Dit was belangrijk omdat de periodieke actualisatie in eerste instantie door medewerkers uit de programma's/thema's/producten doorgevoerd wordt. De risicobeheerder zorgt voor de governance, en werkt samen met het DC om ook de <i>strategische risico's</i> aan een actualisatieronde te onderwerpen.</li> <li>- Veruit de belangrijkste uitbreiding bestaat uit de statistiekmodule die toegevoegd werd, zodat er een overzicht gecreëerd kan worden, o.m. over aantallen belangrijke risico's die lange tijd openstaan, en het identificeren welke programma's/thema's hierbij het grootste gevaar lopen.</li> </ul> <p><u>Beoordeling</u></p> <p>De gevolgde methodologie werd door Audit Vlaanderen goed beoordeeld, zodat aanbeveling A02 als <b>gerealiseerd</b> beschouwd wordt.</p>

Activiteiten voor 2021

Voor 2021 staan de volgende acties gepland:

- Op het gebied van het criterium "risicoanalyse" wordt er onverminderd verder ingezet op de actualisatie van de reeds geïdentificeerde risico's en hun beheersmaatregelen. Tevens worden ook in 2021 workshops georganiseerd om verdere uitdieping naar het productniveau te realiseren.
- Voor "risicobeheer" is nog een inspanning nodig om ook de kernprocessen (voornamelijk van transversale aard) bij het risicomangement te betrekken.

**9.3 PROCESAUDIT – ITIL-PROCESSEN**

De scope van dit onderzoek focust op twee belangrijke programma's/producten van het agentschap Informatie Vlaanderen:

- MAGDA, dat toelaat dat organisaties op een gecontroleerde manier toegang krijgen tot overheidsdata



- WPMBP, dat aan andere overheden een aantal basis (web-)componenten aanbiedt om op een VO-uniforme wijze een website uit te bouwen en (vooral voor de LO's) een mogelijkheid om burgers toegang te verschaffen tot persoonlijke gegevens die in het bezit zijn van overheidsinstanties.

Het opzetten van dergelijke producten brengt bepaalde verantwoordelijkheden met zich mee wat betreft veiligheid, stabiliteit en het reageren op meldingen. Daarom wordt gesteund op de ITIL v4-procesaanpak voor de ontwikkeling, uitrol, onderhoud en incident- en klachtenbeheer. Een belangrijk aspect is hierbij ongetwijfeld het service continuity management.

**Aanbevelingen**

Als resultaat van de procesaudit werden 8 aanbevelingen geformuleerd:

Nr	Aanbeveling
<b>A1</b>	Verbeter kwalitatief de trendanalyses rond de geregistreerde incidenten binnen het <b>MAGDA-platform</b> en bekijk waar de behandeling van de incidenten op basis van de trendanalyses verder verbeterd kan worden.
<b>A2</b>	Bouw binnen het <b>MAGDA-platform</b> een continuous improvement register uit, dat op periodieke basis besproken wordt m.h.o.o. het implementeren van verbeteringen in de werking van het proces.
<b>A3</b>	Verbeter de kwaliteit van de inhoudelijke analyses van de incidenten binnen <b>WPMBP</b> en bekijk waar de behandeling van de incidenten op basis van de trendanalyses verder verbeterd kan worden.
<b>A4</b>	Verbeter de kwaliteit van het problem management proces binnen het <b>MAGDA-platform</b> en door dit in lijn te brengen met de ITIL standaard.
<b>A5</b>	Verbeter de kwaliteit van het problem management proces binnen <b>WPMBP</b> en dit door een verfijning van de procedures rond problem management in lijn met ITIL.
<b>A6</b>	Verduidelijk de strategie rond de wijze waarop en de timing waarin de omschakeling van de ‘versie 2’- naar ‘versie 3’-diensten zal plaatsvinden voor het <b>MAGDA-platform</b>
<b>A7</b>	Bouw het service continuity management proces binnen het <b>MAGDA-platform</b> verder uit in lijn met de ITIL standaard
<b>A8</b>	Bouw het service continuity management proces binnen <b>WPMBP</b> verder uit in lijn met de ITIL standaard.

**Activiteiten voor 2021**

Het agentschap stelt in januari 2021 een actieplan op, stelt een verantwoordelijke aan, en kiest een realistische streefdatum voor elk van de aanbevelingen.

## 9.4 THEMATISCHE AUDIT – GSM BEHEER

In juli 2020 maakte Audit Vlaanderen haar bevindingen bekend over de thema-audit GSM-beheer, die gelopen heeft bij 44 entiteiten van de Vlaamse overheid. Specifiek voor Informatie Vlaanderen kwamen er geen zwakke punten naar boven, die een aanbeveling behoefden.









