



STRATEGISCH PLAN  
FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
BINNENLANDSE ZAKEN

2022 - 2024

---

# Strategisch Plan

## Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken

### 2022-2024

#### Inhoudstafel

Inhoudstafel .....	2
Hoofdstuk 1. Algemeen kader.....	4
1.1. Betrokken partijen.....	4
1.2. Draagwijdte van het strategisch plan.....	4
1.3. Beheersprincipes .....	4
1.4. Uitvoering.....	5
Hoofdstuk 2. Onze missie.....	6
Hoofdstuk 3. Onze omgeving .....	8
3.1. De belanghebbenden .....	8
3.2. Contextuele analyse .....	10
3.3. SWOT-analyse.....	12
Hoofdstuk 4. Onze visie.....	13
Hoofdstuk 5. Onze cultuur en waarden .....	15
Hoofdstuk 6. Ons strategisch kader .....	16
6.1. Vijf transversale strategische prioriteiten .....	16
6.2. Strategische doelstellingen in verband met het bestuur en de werking van het departement .....	18
6.3. Strategische doelstellingen in verband met onze kernopdrachten .....	27
6.4. Transversale doelstellingen .....	33
6.5. Strategische risicodomeinen .....	33
Hoofdstuk 7– Onze Middelen .....	34
7.1. Organogram en personeel.....	34
7.2. Financiële kader.....	35
7.3. Communicatieplan .....	38
Hoofdstuk 8. Administratieve fasen.....	39
8.1. Goedkeuring van het Directiecomité .....	39
8.2. Goedkeuring van de Minister .....	39
Ondertekeningen .....	39
Overzicht van de bijlagen .....	40

Bijlage 1. ....	41
Structuur van de FOD Binnenlandse Zaken en omschrijving van de opdrachten en verantwoordelijkheden .....	41
Bijlage 2. De strategische risicodomeinen .....	50

# **Hoofdstuk 1. Algemeen kader**

## **1.1. Betrokken partijen**

Het strategisch plan dat hier wordt uiteengezet, vormt de basis van de acties en de ontplooiing van de FOD Binnenlandse Zaken in het kader van de huidige legislatuur. Het is het resultaat van een overleg tussen enerzijds de FOD Binnenlandse Zaken, vertegenwoordigd door mevrouw Laura SZABO, voorzitter van het directiecomité, en anderzijds mevrouw Annelies VERLINDEN, Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing.

Het beleidsplan kadert binnen 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 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.

Overeenkomstig de vermelde reglementering werd het strategisch plan voor advies voorgelegd aan de heer Sammy MAHDI, Staatssecretaris voor Asiel en Migratie, voor wat betreft de delen die betrekking hebben op zijn bevoegdheidsdomein.

## **1.2. Draagwijdte van het strategisch plan**

Het strategisch plan wordt gesloten voor de duur van de legislatuur, te rekenen vanaf de datum van ondertekening door de Minister. Het vervangt en annuleert de bestuursovereenkomst van februari 2016 en de diverse actualiseringen van deze bestuursovereenkomst.

Het ontwerp van strategisch plan is besproken binnen het directiecomité en zodanig opgemaakt dat alle houders van een managementfunctie of staffunctie actief betrokken zijn geweest bij de opmaak ervan en de uitvoering ervan actief ondersteunen.

Het plan vormt het traject dat de FOD Binnenlandse Zaken op middellange en lange termijn wenst te volgen om zijn activiteiten in het belang van elke burger te verzekeren, te ontwikkelen en te bestendigen, met aandacht voor de continuïteit van zijn opdrachten en op basis van de beleidslijnen die de federale regering en meer bepaald de Minister en de Staatssecretaris hebben aangenomen.

## **1.3. Beheersprincipes**

De partijen zijn het eens over het belang van een werking gebaseerd op een actieve en transparante samenwerking.

Ze scheppen de gunstige voorwaarden met het oog op een succesvolle uitvoering van de strategieën en doelstellingen die zijn opgenomen in het strategisch en operationeel plan.

De partijen bereiken eveneens overeenstemming over de essentiële rol die de Minister speelt bij het faciliteren van de uitoefening van de opdrachten van de FOD Binnenlandse Zaken en het opkomen

voor de middelen die vereist zijn voor de vervulling ervan en de verwezenlijking van de gedefinieerde prioriteiten.

De uitvoering van de in dit strategisch plan vervatte ambities vereist de toewijzing en het behoud van de nodige budgettaire, materiële en personele middelen.

Ondanks de inspanningen op het gebied van goed bestuur en begrotingsbeheer zijn de toegewezen budgetten ontoereikend om in alle behoeften te voorzien of om alle geplande projecten tegelijk uit te voeren.

Het onsamendrukbare karakter van de uitgaven in verband met de eigen operationele activiteiten van het departement verzwakt nog de manoeuvreerruimte waarover de FOD Binnenlandse Zaken beschikt om het hoofd te bieden aan eventuele nieuwe bezuinigingen of verminderingen van de verwachte kredieten.

De partijen zijn derhalve het erover eens dat het van essentieel belang is bij het stellen van prioriteiten met deze elementen rekening te houden en te zorgen voor een open discussie, een duidelijke prioritering en een gezamenlijke goedkeuring van prioritaire behoeften en projecten voordat de operationele plannen ter uitvoering van dit strategisch plan worden vastgesteld.

#### **1.4. Uitvoering**

Het strategisch plan wordt uitgevoerd door middel van jaarlijks gedefinieerde operationele plannen. Het operationeel plan wordt elk jaar ter informatie voorgelegd aan de Minister, ten laatste één maand na de goedkeuring van de begroting voor het komende jaar in de Kamer. Het operationeel plan treedt in werking op 1 januari van het kalenderjaar waarop het betrekking heeft en eindigt op 31 december van datzelfde kalenderjaar.

Het operationele plan bevat de SMART-omschrijving (Specifiek, Meetbaar, Haalbaar, Realistisch en Tijdgebonden) van de operationele doelstellingen en de middelen die worden gebruikt om ze te bereiken.

Op basis van de resultaten van het voorgaande jaar, de beleidsprioriteiten uit de jaarlijkse beleidsnota's van de minister en de staatssecretaris en de beschikbaar gestelde middelen, worden de operationele doelstellingen van de terugkerende taken en de termijnen voor projecten vastgelegd in het operationeel plan.

Projecten kunnen op verzoek van een van beide partijen worden toegevoegd of verwijderd.

In de doelstellingen van het operationele plan zal ook rekening worden gehouden met acties die in het kader van het jaarlijkse personeelsplan kunnen worden uitgevoerd.

Indien bij de opstelling van het operationeel plan een probleem wordt vastgesteld, zal de FOD Binnenlandse Zaken zo spoedig mogelijk het nodige overleg plegen met de minister en de staatssecretaris.

De strategische en operationele plannen vormen de basis voor de evaluatie van de mandaathouders. Tevens dienen ze als kader voor de vaststelling van zowel de collectieve als de individuele doelstellingen in de evaluatiecycli van de federale ambtenaren.

## **Hoofdstuk 2. Onze missie**

De 5.648 medewerkers<sup>1</sup> van de FOD Binnenlandse Zaken dragen bij aan de voorbereiding en uitvoering van het federale beleid in de volgende **4 domeinen**:

1. de veiligheid<sup>2</sup> van de burger en de maatschappij, in bijzonder haar democratische ontwikkeling en de bescherming van het private en openbare patrimonium;
2. de registratie en identificatie van natuurlijke personen;
3. de uitoefening van bepaalde rechten die verband houden met het burgerschap waaronder de organisatie van democratische verkiezingen;
4. de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen<sup>3</sup>.

We bevinden ons op het kruispunt van de verschillende bestuursniveaus en beschikken vanuit deze unieke positie over een goed netwerk binnen deze verschillende niveaus.

Onze kennis en expertise zorgen ervoor dat we de bevoorrechte gesprekspartner zijn van de politieke verantwoordelijken. We bereiden het beleid voor en zorgen voor een loyale en professionele uitvoering van de beslissingen.

Binnen ons complex werkveld met tal van publieke, semipublieke en private actoren is het onze fundamentele opdracht om alle actoren rond de tafel te brengen en hun acties op elkaar af te stemmen.

We hechten het grootste belang aan de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in alle aspecten van onze missie en werking.

Onze acties zijn gericht op het leveren van een **maximale toegevoegde waarde** aan de burgers en de maatschappij, onze opdrachtgevers en onze partners. We voeren onze opdracht uit met respect voor onze waarden.

De voorgedijministers van de FOD Binnenlandse Zaken zijn: de Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing en de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie.

### ***We nemen deel aan de voorbereiding en de uitvoering van het federale beleid ...***

- We bereiden de regelgeving voor in overleg met alle betrokken publieke en private partners. We doen dat volgens de krachtlijnen van het regeerakkoord en de beleidsnota's van de Minister van Binnenlandse Zaken en de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie;
- We zorgen voor de correcte uitvoering van deze regelgeving en van de beslissingen van de Minister van Binnenlandse Zaken en de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie.

---

<sup>1</sup> Situatie op 1 juni 2021.

<sup>2</sup> Om een globale veiligheidsaanpak te verzekeren, sluiten onze dagelijkse acties aan op de 5 pijlers van de risicocyclus, met name: risico's identificeren en analyseren, preventie, voorbereiden, beheren en evalueren.

<sup>3</sup> Wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen.

**... binnen 4 domeinen**

**1. de veiligheid van de burger en de maatschappij, haar democratische ontwikkeling en de bescherming van het private en openbare patrimonium:**

Onze acties binnen dit domein worden gestuurd door de volgende aanpak:

- continu identificeren en analyseren van dreigingen en risico's en binnen onze bevoegdheden, samen met onze partners, een gepast antwoord formuleren;
- stimuleren van gedragsverandering ter bescherming tegen criminaliteit, overlast, brandgevaar en noodsituaties;
- reguleren van de veiligheidssectoren en de evenementen;
- plannen, coördineren en, samen met de partners in de veiligheidsketen, zorgen voor de handhaving van de openbare orde en de bescherming van de burger, alsook van het openbare en het private domein tegen schade bij rampen of catastrofes;
- aanpakken van ongewenste gedragingen, in uitvoering van de regelgeving;
- aanmoedigen van burgerparticipatie in veiligheid en stimuleren van de weerbaarheid.

**2. de registratie en identificatie van natuurlijke personen:**

- instaan voor het beheer en de ontwikkeling van het Rijksregister (RRN) en de identiteitsgegevens van de natuurlijke personen (burgers die op het Belgische grondgebied verblijven, alsook Belgische onderdanen die in het buitenland verblijven en ingeschreven zijn in de consulaire registers);
- instaan voor het beheer en de ontwikkeling van de processen tot productie en verdeling van de elektronische identiteitskaart (eID), de Kids-ID en de elektronische verblijfstitels voor vreemdelingen;
- uitwerken, ontwikkelen en toepassen van de regelgeving betreffende de bevolkingsregisters en de geschillen inzake hoofdverblijfplaats en identiteitskaarten.

**3. de organisatie van verkiezingen:**

- organiseren van de Europese, federale en regionale verkiezingen;
- uitwerken, ontwikkelen en toezien op de toepassing van de regelgeving ter zake;
- bekendmaken van de resultaten van deze verkiezingen.

**4. de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen:**

- organiseren van het asiel- en migratiebeleid conform de wet van 15 december 1980 en het koninklijk besluit van 8 oktober 1981 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen. In het kader van onze opdrachten waken we ook over de naleving van verschillende andere Europese en internationale reglementeringen.

**We bieden een maximale toegevoegde waarde aan de burgers en de maatschappij, onze opdrachtgevers en onze partners:**

- onze medewerkers beschikken over een hoge expertise, technische kennis en praktische vaardigheden. Ze zijn sterk gemotiveerd en voelen zich in hoge mate betrokken bij de

uitvoering van hun opdrachten met een fundamenteel karakter voor de burgers, de samenleving en onze opdrachtgevers;

- we beschikken over een sterk uitgebouwd institutioneel netwerk, gekoppeld aan de erkenning als referentie door het lokale, provinciale, federale en Europese niveau;
- we stimuleren de administratieve vereenvoudiging door middel van het Rijksregister en de eID;
- onze 24/7-permanenties en diverse callcenters zorgen voor een grote toegankelijkheid en nabijheid;
- we stimuleren, faciliteren en coördineren de samenwerking tussen alle actoren, zowel publieke als private, betrokken bij het beleid in onze 4 domeinen;
- onze acties dragen ertoe bij dat de burger zijn democratische rechten kan uitoefenen en in alle veiligheid kan deelnemen aan activiteiten-binnen onze samenleving.

Voor onze organogram en een meer gedetailleerd overzicht van de specifieke bevoegdheden en taken van de verschillende algemene directies en stafdirecties wordt verwezen naar bijlage 1 van dit plan.

## **Hoofdstuk 3. Onze omgeving**

### **3.1. De belanghebbenden**

Onze belangrijkste stakeholders zijn:

#### *a. Opdrachtgevers*

- De Federale Regering;
- De Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing;
- De Staatssecretaris voor Asiel en Migratie.

#### *b. Onze medewerkers (situatie op 1 juni 2021)*

Op 1 juni 2021 telt de FOD Binnenlandse Zaken in totaal 5.648 medewerkers, van wie:

- 80 % tewerkgesteld is bij de algemene directies en stafdirecties;
- 5 % tewerkgesteld is bij de federale diensten van de provinciegouverneurs en de Hoge Ambtenaar van de Brusselse Agglomeratie;
- 15 % ter beschikking wordt gesteld van onafhankelijke instanties: het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen, de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, de Commissie voor de toegang tot en het hergebruik van bestuursdocumenten, de Tuchtraad van de politie en het OCAD.

#### *c. De institutionele klanten en/of partners*

*Machtsniveaus:*

- Gouverneurs, burgemeesters, steden en gemeenten en hun administraties;



- De gewesten en de administraties binnen de gewesten;
- De Europese instellingen en agentschappen zoals Schengen, EASO en EU-Lisa, de lidstaten van de EU en de Schengenlanden, de Benelux;
- Internationale organisaties zoals de Internationale Organisatie voor de Migratie (IOM) en het Hoog Commissariaat voor de Vluchtelingen van de Verenigde Naties (UNHCR).

*Partners in de uitvoering van de verschillende beleidsthema's, onder andere:*

- Federale overheidsdiensten, in het bijzonder: FOD Justitie, FOD Buitenlandse Zaken, FOD Volksgezondheid, FOD Sociale Zekerheid, FOD BOSA, de verschillende POD's, Defensie, Regie der Gebouwen;
- Lokale en federale politie, de politiezones, de Vaste Commissie van de Lokale Politie, AIG (Algemene Inspectie), Verenigingen van steden en gemeenten;
- Brandweerdiensten, hulpverleningszones;
- De rechterlijke orde en de parketten;
- Raad van State;
- OCAD (Orgaan voor de Coördinatie van de Analyse van de Dreiging);
- Veiligheid van de Staat;
- De Gegevensbeschermingsautoriteit;
- Controleorgaan op de politionele informatie;
- Comité P;
- Comité I;
- ADIV (Algemene Dienst Inlichting en Veiligheid);
- SIOD (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst);
- Selor;
- Centrum voor Cybersecurity België (CCB);
- Kruispuntbank Ondernemingen (KBO);
- G-Cloud;
- Federaal agentschap voor de opvang van asielzoekers (Fedasil);
- Belgisch comité voor hulp aan vluchtelingen;
- Federale agentschappen, met name FAVV, FANC, BIPT, NBB, CERT, NGI, Belnet;
- Federaal Migratiecentrum (Myria).

*Overlegorganen, onder andere:*

- APETRA;
- Nationale Veiligheidsraad;
- Provinciale veiligheidscomités;
- Strategisch comité (veiligheid en inlichting);
- Nationaal veiligheidscomité voor de luchtvaart, Nationale Autoriteit voor Maritieme Beveiliging, Federaal comité voor de spoorwegveiligheid;
- Overlegcomité van de gebruikers van het Rijksregister (RRN en Identiteitskaarten (eID));
- Intergouvernementele Conferenties over asielrecht, vluchtelingen en migratie (IGC);
- INAD-forum (overleg federale politie, DVZ en luchtvaartmaatschappijen);
- High level steering Group (overleg tussen DVZ, CGVS en Fedasil);
- Secretariaat-generaal Benelux;

- Werkgroepen van de Raad van de EU.

*Sociale partners:*

- Vakorganisaties.

*d. De niet-institutionele klanten en/of partners*

- De burgers en vreemdelingen die op het grondgebied verblijven of willen verblijven;
- De privésector:
  - ondernemingen en diensten die behoren tot de private en bijzondere veiligheidssector,
  - de privédetectives;
  - ondernemingen die betrokken zijn bij onze activiteitengebieden en hun beroepsorganisaties en -orden;
  - organisatoren van evenementen en hun klanten;
  - leveranciers van diensten en producten (o.m. CIPAL, Cevi, ZETES, Stésud ...);
  - NV Astrid.
- Academische en wetenschappelijke wereld;
- Ngo's (o.a. Rode Kruis, UNIA, Stichting voor brandwonden, Belgisch Comité voor Hulp aan Vluchtelingen, Slachtoffercentra: PAG-ASA, Payoke, Surya ...);
- Media;
- Sportclubs en -verenigingen en de overkoepelende sportbonden en -federaties (Pro League, Koninklijke Voetbalbond).

### **3.2. Contextuele analyse**

Tal van externe ontwikkelingen en trends kunnen een grote impact hebben op onze organisatie.

- De samenleving wordt almaar complexer. Aan de basis hiervan liggen een aantal demografische evoluties. Volgens de prognoses van het Federaal Planbureau zal de bevolking geleidelijk verder toenemen. Dat komt door de stijgende levensverwachting en het positief migratiesaldo. Daarnaast is er de vergrijzing van de bevolking en dus de stagnatie van de bevolking op actieve leeftijd. Waar de Belgische bevolking, volgens het Federaal Planbureau, in 2016 één 67-plusser voor 4 personen telde, zal deze verhouding 1 op 2,5 zijn tegen 2050. De gemiddelde huishoudensgrootte in België daalt en het aantal particuliere huishoudens stijgt.

Bovendien leiden de demografische en maatschappelijke evoluties tot specifieke uitdagingen op het vlak van de arbeidsmarkt en het personeelsbeleid. De komende jaren dreigt het potentieel aan arbeidskrachten onvoldoende in aantal te zijn om de uittredende generatie te vervangen. Dat zorgt voor een zeer concurrentiële arbeidsmarkt. Het zal dus steeds moeilijker worden om talenten aan te trekken en te behouden.

- Er is een versnelde evolutie naar een multiculturele samenleving, waar de interacties tussen de groepen en de culturen sterker worden. Deze evolutie vergroot het belang van inclusie en diversiteit in alle lagen van de samenleving. Voor openbare organisaties is het des te belangrijker om het inclusief denken te verankeren in de organisatiecultuur.

- De burgers worden mondiger en kritischer. Ze hebben terecht een hoog verwachtingspatroon ten aanzien van de openbare dienstverlening. De uitdagingen op dat vlak liggen in het verzoenen van een aanpak op maat met het behoud van de efficiëntie van de dienstverlening en in de afstemming van initiatieven op het vlak van burgerparticipatie en solidariteit.
- Extreme weersomstandigheden zullen zich waarschijnlijk vaker voordoen als gevolg van de klimaatverandering. De impact hiervan zal ook merkbaar zijn op de ecosystemen en bv. de kans op epidemieën vergroten.
- De aandacht voor hernieuwbare energiebronnen en het verduurzamen van de economie en de mobiliteit zal de komende jaren alleen maar toenemen. De menselijke kant van de economie zal een grotere aandacht krijgen. Deze evolutie wordt nog versterkt door de coronacrisis.
- De technologische evoluties stellen ons voor enorme uitdagingen. De digitalisering verloopt steeds sneller en we worden geconfronteerd met opeenvolgende golven van nieuwe technologieën. Het betreft de inzet van nanotechnologie, big data, kunstmatige intelligentie enz. De uitdaging bestaat erin om de evoluties te kennen, ons aan te passen en voldoende talenten aan te trekken om deze digitalisering mee in goede banen te leiden. De keerzijde is het risico op een stijging van de cybercriminaliteit en de ermee samenhangende nood aan het uitbouwen van de veiligheid van de systemen. We denken in dat verband ook aan de domotica die nieuwe uitdagingen inhoudt op het vlak van veiligheid en regulering.
- In de risicoanalyse zien we dat op politiek vlak ook risico's gelinkt aan volksgezondheid en klimaat op het voorplan treden, naast het zwaartepunt van de veiligheid (terrorisme/openbare orde).
- Naar analogie van de samenwerking tussen de verschillende publieke actoren bij de aanpak van veiligheidsfenomenen, wordt door de toenemende complexiteit van de dreigingen (bv. cybercriminaliteit) een nauwe samenwerking tussen publieke en private actoren onontbeerlijk.
- Een wijzigende geopolitieke context zorgt voor andere veiligheidsrisico's, met o.m. hybride dreigingen en multisite risico's.
- De opeenvolgende institutionele hervormingen leiden tot een grotere complexiteit door een overlapping van bevoegdheden en verantwoordelijkheden, complexe relaties die steeds grotere inspanningen vergen op het vlak van coördinatie.
- Het streven naar het aanmoedigen van de democratische vernieuwing vereist beraad over de manier om het middenveld en, in ruimer perspectief, de burgers te betrekken bij het uitstippelen van het beleid en de activiteit van de instellingen.
- Permanente vorming van medewerkers wordt een continue uitdaging en verantwoordelijkheid van iedereen in de organisatie.

### 3.3. SWOT-analyse

Deze analyse geeft volgend beeld:

#### **Onze STERKTES zijn:**

1. Een groot maatschappelijk belang van onze opdrachten en een grote zichtbaarheid, essentiële opdrachten, sterke merken;
2. Aantrekkelijke werkgever omwille van de flexibele arbeidsvoorwaarden<sup>4</sup> en de diversiteit van de opdrachten;
3. Een goede beheersing van onze kerntaken, een grote motivatie en betrokkenheid van de medewerkers, diversiteit in de profielen binnen ons personeel;
4. Een grote beschikbaarheid ten aanzien van de burger via talrijke diensten die 24/7 bereikbaar zijn;
5. Erkende neutraliteit van het departement;
6. Belangrijk departement in de relaties met de burger;
7. Sterk, gevaloriseerd netwerk dat wordt erkend als aanspreekpunt op lokaal, federaal en internationaal niveau;
8. Regelmatige en geïnstitutionaliseerde contacten met de lokale, provinciale, regionale en internationale overheden;
9. Punt waar diverse gevoelige informatiestromen samenkomen.

#### **Onze ZWAKTES zijn:**

1. Algemeen gebrek aan uniciteit en homogeniteit in het bestuur; wat resulteert in verschillen in werking, evoluties met vele snelheden, verschillende culturen; fenomeen wordt versterkt door het splitsen van de diensten op verschillende locaties;
2. Investering met vele snelheden inzake automatisering en professionalisering van onze werking/ gebrek aan homogeniteit in de uitvoering;
3. Versnippering van het IBZ-imago, nog versterkt doordat sommige componenten ervan meer belicht worden en andere minder in beeld komen (zoals de federale diensten van de gouverneurs)/ gebrek aan uniciteit in de externe communicatie, met name verbonden aan de grote diversiteit van materies en stakeholders;
4. Rem op de interne mobiliteit, verbonden aan het strikte kader van de bronnen van personeelsfinanciering;
5. Onvoldoende beheersing van de nieuwe technologieën (nood aan gespecialiseerde kennis en bijzondere profielen, risico op afhankelijkheid ten aanzien van dienstverleners en partners);
6. Onvoldoende zicht op de omgevingsfactoren wegens onvoldoende tools tot monitoring en analyse;
7. Verlies van focus op de interne controle, verder te ontwikkelen business continuity management.

#### **Onze OPPORTUNITEITEN zijn:**

1. Meer samenwerking, medewerking, partnerschap met publieke en private partners;

---

<sup>4</sup> Deze arbeidsvoorwaarden zijn niet altijd de meeste gepaste voorwaarden voor sommige functies: in die zin, zie punt 8 onder bedreigingen.

2. Maatschappelijke evoluties openen nieuwe perspectieven en mogelijkheden;
3. Ontwikkeling en voorstel van nieuwe diensten en synergieën op maatschappelijk niveau;
4. Algemene toename van de engagementen inzake innovatie en digitale transformatie;
5. Versnelling inzake flexibele werkorganisatie;
6. De noodzaak, gekoppeld aan het beperkte budgettaire kader, om de coherentie in de beheers- en de interne werkingsprocessen te versterken en het beheer van onze middelen (fin/IT/log) te optimaliseren;
7. Versterkte proactiviteit t.a.v. de mondiale ontwikkelingen (geopolitiek).

***De BEDREIGINGEN zijn:***

1. Risico om afhankelijk te zijn van derden inzake technologie;
2. Te veel zichtbaarheid = grotere blootstelling aan kritiek;
3. Lastige budgettaire toestand (terwijl onze operationele opdrachten onsamendrukbaar zijn);
4. Geloofwaardigheid van het departement bedreigd door de beperkt beschikbare middelen en risico van ontevredenheid van zijn klanten/stakeholders;
5. Toenemende cyberdreiging en gebruik van nieuwe technologieën;
6. Complexe/ moeilijke arbeidsmarkt;
7. Regionalisering en versnippering van bevoegdheden over andere entiteiten (noodzaak tot heruitvinden van samenwerkingsvormen).
8. Administratief statuut niet aangepast aan de noden van flexibiliteit voor sommige diensten van de organisatie;
9. Zware en complexe administratieve en budgettaire procedures die daadkrachtig beleid verhinderen.

## **Hoofdstuk 4. Onze visie**

*Onze visie is een projectie van de FOD Binnenlandse Zaken op lange termijn. Zij weerspiegelt de doelstellingen betreffende onze opdrachten, onze werking en onze interne organisatie. Essentieel is dat deze visie moet worden gelezen tegen de achtergrond van een snel veranderende samenleving, waarbij deze evolutie ook steeds sneller gaat.*

Wij willen onze rol van **aanspreekpunt inzake veiligheid, migratiebeleid en beheer van identiteitsgegevens** bevestigen. Wij willen, via gezamenlijke actie, een geoptimaliseerd bestuur, strategische allianties en een gepaste betrokkenheid van het middenveld, instaan voor:

- **een gecoördineerde en ontzuilde aanpak van de veiligheid,**
- **de continue uitoefening door iedere burger van zijn burgerschapsrechten en democratische rechten;**
- **de toegang voor ieder individu tot de bescherming die hem toekomt op grond van het nationaal of internationaal recht.**

Wij willen onze activiteit vastberaden verankeren in een coherente en proactieve aanpak van de uitdagingen die gepaard gaan met een omgeving en een samenleving in volle verandering.

Wij willen een aantrekkelijke werkgever zijn, een open en lerende organisatie waarbij we voortdurend streven naar meer efficiëntie en effectiviteit en naar een optimalisering van de dienstverlening.

Dit zal zich onder meer vertalen in het kader van de concretisering van de volgende assen:

**We willen onze rol van referentiepunt in onze activiteitendomeinen versterken:**

- Wij zullen inspanningen blijven leveren met het oog op het zo dicht mogelijk bij elkaar brengen van onze partners met naleving van ieders bevoegdheden en autonomie. Wij zullen eveneens bijzondere aandacht besteden aan de aanbevelingen van het middenveld opdat onze activiteit steeds betekenisvoller wordt en een meerwaarde biedt.
- We willen nog meer erkend worden als een moderne en performante overheidsdienst. We richten ons resoluut op de toekomst en maken gebruik van efficiënte en klantgerichte processen, ondersteund door de nieuwe technologieën.

**We blijven zorgen voor een samenhangende en proactieve aanpak van de uitdagingen van een samenleving in volle evolutie:**

Zoals alle andere overheidsdiensten worden we geconfronteerd met maatschappelijke evoluties die steeds sneller gaan en die een impact hebben op onze opdrachten en onze dienstverlening. De uitdaging is om vlot en snel te kunnen inspelen op deze evoluties en nieuwe behoeften vanuit de maatschappij. Daarnaast is er de vaststelling dat de burgers – terecht – steeds hogere eisen stellen aan onze dienstverlening. Ons antwoord op deze uitdagingen zal gebaseerd worden op:

- het permanent monitoren van de maatschappelijke evoluties en gebeurtenissen met een impact op ons werkveld;
- de onvoorwaardelijke oriëntering van onze werking op de klant (de burgers en de ondernemingen). Naast kwaliteit en respect voor de wettelijkheid houden we steeds rekening met de mens achter de klant;
- transparante procedures, gekoppeld aan een dienstverlening op maat waar nodig en mogelijk;
- de versterking en uitbreiding van de expertise van onze medewerkers;
- het zoeken naar synergieën, intern en extern.

**We willen een aantrekkelijke werkgever zijn, een open en lerende organisatie die voortdurend streeft naar efficiëntie, doeltreffendheid en optimalisering van de dienstverlening:**

We willen tevens een referentiepunt zijn op het vlak van goed beheer en performantie. We steunen hierbij op:

- *een ambitieus en mensgericht HR-beleid:*

Voor het vervullen van onze opdrachten wensen we te steunen op professionele en geëngageerde medewerkers, waarbij het kader gecreëerd wordt om hun professionele zelfontplooiing maximaal te ondersteunen en te stimuleren, o.m. qua expertise en qua leiderschap.

Als werkgever stellen we hun welzijn centraal. We zullen tevens zorgen voor een aangename en veilige werkomgeving en voor de ontwikkeling van nieuwe manieren van werken.

We zullen een mensgerichte aanpak blijven bevorderen, met een HR-beleid dat rekening houdt met de specifieke context van elk van onze medewerkers.

- *een efficiënte organisatie:*

We streven permanent naar een optimalisering van onze werking en onze interne organisatie om zo onze dienstverlening verder te verbeteren.

Een duidelijke indeling van de ondersteunende processen maakt hier deel van uit en kadert in de optimale benutting van de middelen en een maximale oriëntatie van de verticale directies op het realiseren van hun kernopdrachten.

We zoeken voortdurend waar onze processen verbeterd kunnen worden en hechten hierbij veel belang aan de meningen en ervaringen van onze klanten. Het informatiseren van deze processen vormt een belangrijke uitdaging.

### **We willen een belangrijke rol spelen bij de ontwikkeling van een nieuwe aanpak voor de informaticaomkadering, de innovatie en de digitale oplossingen:**

Een sterke organisatie heeft nood aan sterke entiteiten, efficiënte diensten, een geoptimaliseerd bestuur, betere middelen, maar ook aan creativiteit en innovatie.

Wij willen ons ICT-organisatiemodel herzien en een structuur opzetten die steeds beter beantwoordt aan de uitdagingen inzake informaticaveiligheid, aan de verwachtingen van een samenleving in volle verandering, aan de nieuwe werkgewoonten en aan de daaruit voortvloeiende behoeften van onze medewerkers.

Wij streven in ieder aspect van onze opdrachten en onze werking naar een steeds hoger beschermingsniveau van de persoonlijke levenssfeer en de persoonsgegevens.

## **Hoofdstuk 5. Onze cultuur en waarden**

**Coherentie** vormt de rode draad van onze activiteit en onze werking. Wij zorgen voor coherentie in ons gedrag, in onze communicatie, in onze wijze van organisatie, in ons beheer en in ons bestuur. In onze ogen voegt zij betekenis en meerwaarde toe.

Zij vormt de basis van onze bedrijfscultuur waarop de volgende waarden geënt zijn:

### **Engagement**

- Wij investeren in en zijn betrokken bij de uitoefening van onze opdrachten en onze verantwoordelijkheden.
- Wij brengen ons gedrag in overeenstemming met de visie en de waarden van de FOD.
- Wij geven blijk van klantgerichtheid, flexibiliteit en begrip in al onze interacties.
- Onze acties creëren een meerwaarde voor de maatschappij.

### **Mensgerichtheid**

Wij plaatsen het menselijke centraal in onze activiteit en in ons denkwerk:

- Wij ontwikkelen een menswaardig humanresourcesbeleid gericht op diversiteit, inclusie en evenwicht tussen het privéleven en het beroepsleven.
- Wij waken over de kwaliteit en wettigheid van het afgeleverde werk, met aandacht voor de specifieke noden van onze klanten, partners en alle betrokken actoren. We vermijden het uniform denken en zorgen voor maatwerk.

## **Respect**

- Wij eerbiedigen ieders mening en ideeën.
- Wij handelen billijk en eerlijk in een streven naar neutraliteit.
- Wij geven blijk van empathie, openheid en luisterbereidheid.
- Wij passen de naleving van de regels en van de wettelijkheid toe en wij verwachten hetzelfde van onze stakeholders.
- Wij respecteren ieders grenzen en wij respecteren/stellen onze eigen grenzen.

## **Dynamiek**

- Wij zijn permanent op zoek naar ontwikkeling, ontplooiing en evolutie, zowel op het vlak van het personeel als op het vlak van de organisatie.
- Wij creëren ruimte voor de talenten van onze medewerkers en beschouwen de diversiteit op dat vlak als een sleutel voor het succes van een team.
- Wij zijn verantwoordelijk voor de goede uitvoering van onze opdracht en zijn medeverantwoordelijk voor de resultaten die worden neergezet door het team waarvan we deel uitmaken.
- Wij evalueren onszelf en boeken gestaag vooruitgang.
- Wij zijn aandachtig en waakzaam en wij passen ons aan de omstandigheden en veranderingen aan, waarbij wij onze verantwoordelijkheidszin, ons streven naar samenhang en onze klantgerichtheid in het achterhoofd houden.

## **Integriteit**

- Wij geven blijk van integriteit, loyaliteit en betrouwbaarheid.
- Wij leven het deontologische kader strikt na met bijzondere aandacht voor het waarborgen van de plichten van discretie, neutraliteit en onpartijdigheid.
- Wij zien erop toe dat we iedere situatie van belangenconflict vermijden.
- Wij handelen correct en zonder vooroordeel en wij laten ons bij het nemen van beslissingen niet leiden door onze persoonlijke voorkeuren.

# **Hoofdstuk 6. Ons strategisch kader**

## **6.1. Vijf transversale strategische prioriteiten**

De FOD Binnenlandse Zaken beschikt over een kader met ruime bevoegdheden en activiteiten die verankerd zijn in domeinen waarmee ieder individu van dichtbij te maken heeft: veiligheid, identiteit, democratische rechten, toegang tot het grondgebied.

Bewust van de uitdagingen die verbonden zijn aan zijn opdrachten en vanuit een streven om steeds adequater in te spelen op de komende uitdagingen, wil de FOD Binnenlandse Zaken een ambitieuze strategie opzetten rond vijf prioriteiten die allemaal bijdragen tot de toename van de maatschappelijke meerwaarde van de FOD en tot een verhoogde doeltreffendheid van de actie.



Die prioriteiten vormen de grondslag waarop onze strategische doelstellingen steunen, de basis waarop de FOD zijn opdrachten wil uitvoeren en vorm wil geven aan zijn visie en aan de prioriteiten van de Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing en van de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie.

De vijf transversale strategische prioriteiten zijn:

Strategische prioriteit 1  
**Een  
klantgerichte moderne dienstverlening**

*In het kader van de uitvoering van onze opdrachten, zorgen we voor een kwaliteitsvolle aanpak en dienstverlening, zo dicht mogelijk bij de behoeften van de burger, en streven we naar het creëren van een maatschappelijke meerwaarde.*

Strategische prioriteit 2  
**Doeltreffende partnerschappen**

*We versterken onze partnerschappen via doorgedreven steun, samenwerking en een duidelijke positionering.*

Strategische prioriteit 3  
**Datagedreven werken**

*Wij ontwikkelen initiatieven met als doel te beschikken over gegevens en statistieken die gecontroleerd, controleerbaar en gefundeerd zijn en baseren onze activiteit en onze beslissingen op correcte en betrouwbare gegevens en feiten.*

Strategische prioriteit 4  
**Een organisatie op maat van de medewerkers**

*We evolueren verder naar een open en lerende organisatie, proactief en innoverend, transparant en menselijk, coherent en efficiënt.*

Strategische prioriteit 5  
**Een referentiepunt**

*We willen een referentiepunt zijn en blijven op het vlak van onze opdrachten en als dusdanig erkend worden in het maatschappelijk debat.*

De vijf strategische prioriteiten worden verder opgesplitst in **22 strategische doelstellingen** die de realisatie van deze prioriteiten concretiseren.

De strategische prioriteiten zullen aangewend worden en de hierna beschreven strategische doelstellingen zullen omgezet worden in operationele doelstellingen in het kader van de toekomstige jaarlijkse operationele plannen.

## **6.2. Strategische doelstellingen in verband met het bestuur en de werking van het departement**

### Strategische doelstelling 1

#### Diensten en producten op maat van de burger

Als federale overheidsdienst bekleden we een unieke positie in de maatschappij. Onze opdrachten zijn meestal door de grondwet of de wetten bepaald en houden vaak verband met de fundamentele rechten van de burger en de vrijwaring van de openbare orde.

De burger verwacht van ons terecht een professionele aanpak in domeinen die een grote impact hebben op zijn dagelijks leven. Het is onze primaire opdracht om onze dienstverlening optimaal te organiseren om de burger correct, efficiënt en persoonlijk te helpen.

Vanuit onze unieke positie zorgen we voor de creatie van een maximale toegevoegde waarde voor de maatschappij. Onze diensten en producten situeren zich in het hart van de samenleving, zijn gericht op de noden van de mensen en staan dicht bij hun leefwereld.

We moeten met hen in gesprek gaan, nagaan wat ze nodig hebben en verifiëren hoe zij onze diensten en producten ervaren. Van bij het eerste contact is de relatie met onze klanten gebaseerd op professionalisme en begrip.

De burger staat centraal in onze acties. We nemen de tijd om zijn behoeften te begrijpen en eraan tegemoet te komen, met aandacht voor een gelijke behandeling en met oog voor iedereen. We waken over vlot toegankelijke diensten, met eenvoudige en laagdrempelige procedures en een heldere communicatie.

Een snel en correct antwoord op de vragen van de burger vormt een essentieel onderdeel van onze kwaliteitsvolle dienstverlening. We zorgen waar mogelijk voor een gepersonaliseerde aanpak.

Wij zetten onze middelen in om voor iedere persoon een optimale veiligheid en gepaste hulp te verzekeren, alsook de uitoefening van zijn burgerschapsrechten en democratische rechten en de toegang tot de bescherming die hem toekomt.

Wij leggen de nadruk op een inclusieve en vrijwillige aanpak met oog voor de hele bevolking in al haar diversiteit, zowel bij de uitstippeling van de beleidslijnen als bij de dagelijkse uitvoering van onze opdrachten.

#### Onze ambities zijn:

- (Alle) een correcte identificatie van de noden en verwachtingen van de burger verzekeren;
- (Alle) een inclusieve aanpak garanderen;
- (Alle) diensten en producten op maat aanbieden;
- (Alle) producten en diensten leveren die door onze klanten erkend worden;
- (Alle) kwaliteit in onze processen en cultuur inbedden;
- (Alle) de digitale dienstverlening verder uitbouwen;

- (Alle) transparant, correct en snel beslissen op basis van betrouwbare en correcte data en informatie;
- (Alle) duidelijk communiceren;
- (Alle) onze talrijke activiteiten voortzetten rond de verbetering/optimalisering en de modernisering van onze verschillende regelgevingen, wetgevingen en processen betreffende onze opdrachten. Hiertoe is het absoluut noodzakelijk om te beschikken over een "klantgerichte" organisatie die een luisterend oor biedt en die in staat is om de noden en verwachtingen van de klanten op te merken;
- (Alle) technologie en digitale tools toepassen op een optimale en innoverende manier met het oog op een administratieve vereenvoudiging en een kwaliteitsvollere dienstverlening, die nog beter afgestemd is op de verwachtingen van de klant en efficiënter is;
- (Alle) zorgen voor een correcte omgang met de persoonsgegevens van de burger.

### Strategische doelstelling 2

#### Erkend aanspreekpunt en motor zijn van het veiligheidsbeleid op het grondgebied

We positioneren ons als een loyaal aanspreekpunt voor de Minister en de Staatssecretaris en alle andere leden van de regering. We staan garant voor een correcte en loyale uitvoering van de beslissingen en zorgen voor een evaluatie en rapportage van de resultaten.

We werken proactief en constructief samen met alle actoren die betrokken zijn bij de beleidsvoorbereiding. We ijveren voor een veiligheidsbeleid dat de democratische grondbeginselen en de rechten en vrijheden van de burgers garandeert.

We willen onze positie als referentiepunt bevestigen en versterken voor alle opdrachten en thema's die wij behandelen. Dat houdt in dat we in het maatschappelijk debat betreffende deze thema's als een professionele en betrouwbare partner worden erkend. Deze erkenning is er in de eerste plaats door de politieke besluitvormers en onze partners, maar ook door de burger.

Het is belangrijk om onze expertise en kennis voortdurend op peil te houden en mee te zijn met de maatschappelijke evoluties. Samen met onze partners moeten we steeds in staat zijn een proactief antwoord te bieden op deze evoluties. Waar mogelijk moeten we deze evoluties detecteren, erop anticiperen en ze begeleiden. We moeten ook zorgen voor het optimaliseren van de reglementeringen die van toepassing zijn binnen onze activiteitendomeinen. We hebben aandacht voor de coherentie van het beleid binnen het volledige grondgebied van ons land.

#### Onze ambities zijn:

- (Alle) (SD P&O) een verantwoordelijke en lerende organisatie zijn ten aanzien van onze taken en opdrachten;
- (Alle) de evoluties binnen ons werkveld permanent opvolgen;
- (Alle) op peil houden en steeds verder professionaliseren van onze expertise;
- (Alle) oog hebben voor het optimaliseren/rationaliseren van de regelgeving;
- (Alle) een loyale partner van de beleidsverantwoordelijken zijn;
- (Alle) een signaalfunctie vervullen op het vlak van maatschappelijke evoluties die een interventie of maatregel vragen;

- (Alle) waken over de coherentie van het beleid.

### Strategische doelstelling 3

Een optimale regulering, met aandacht voor conformiteit en kwaliteit; aanpakken van misbruiken

We zorgen proactief voor een correcte toepassing van de wet- en regelgeving binnen de domeinen die tot onze bevoegdheden behoren en strijden tegen misbruiken en onterecht gebruik van asielprocedures. Meer in het algemeen waken we over een gezonde regulering van de gereguleerde sectoren. In het kader van bepaalde opdrachten is ons het organiseren van inspecties en controles toevertrouwd. Dat is o.m. het geval voor de private veiligheid en de veiligheid bij sommige sportwedstrijden.

Deze strategische doelstelling zien we niet als een louter repressieve opdracht, maar we hechten ook belang aan het informeren, sensibiliseren en responsabiliseren van alle actoren:

- de burger (bv. in het kader van de voetbalveiligheid of in het kader van de private veiligheid),
- de ondernemingen (bv. in het kader van de private veiligheid) en
- de hulpverleningszones (bv. in het kader van de brandweerinspectie).

We waken over een snelle en rechtvaardige aanpak van de overtreders.

#### Onze ambities zijn:

- (ADVP) optimaliseren van onze controles en inspecties, o.m. door het ter beschikking stellen van adequaat materiaal;
- (ADVP) specifieke aandacht hebben voor het welzijn en de veiligheid van de inspecteurs op het terrein;
- (ADVP) adequaat en snel reageren op de vastgestelde inbreuken;
- (ADVP) frequent rapporteren over de resultaten van de controles en inspecties, als basis voor een evaluatie en eventuele bijsturing van het beleid;
- (ADVP) (DVZOE) een aanpak ontwikkelen om actief misbruiken te kunnen opsporen.

### Strategische doelstelling 4

Een dynamische en proactieve actor op het vlak van het gebruik van nieuwe technologieën en innovatieve producten

Een optimaal en innovatief gebruik van technologie en digitale middelen zien we als een essentiële hefboom voor een optimale dienstverlening en de realisatie van administratieve vereenvoudiging. We zien dat niet als een doel op zich, wel als een middel dat oplossingen aanreikt voor maatschappelijke noden. In die zin moet de introductie van nieuwe technologieën zorgen voor een maatschappelijke meerwaarde. Het resultaat kan leiden tot een fundamentele verbetering van het gebruiksgemak voor de burger. Het kan ook zorgen voor het efficiënter maken van onze interne werking, hetgeen eveneens bijdraagt aan de kwaliteit van onze dienstverlening. Het kan tot slot de introductie betreffen van een nieuw product of een nieuwe dienst en daarmee beter tegemoetkomen aan de noden/verwachtingen van de burger en de maatschappij.

### Onze ambities zijn:

- (ADDIO) ontwikkelen van een innovatiegerichte en digitale cultuur;
- (Alle) (i.h.b. ADDIO, ADIB) actief opvolgen van innovatieve producten en diensten die onze dienstverlening kunnen verbeteren;
- (ADVP) digitaliseren en gepast inzetten van technologie als hefboom voor doelgerichte optimalisering van veiligheid en preventie;
- (ADIB) (ADDIO) een dynamische actor zijn in het toepassen van innovaties die inspelen op de verwachtingen van de burger of op een maatschappelijke evolutie;
- (Alle) aandacht hebben voor het “only once”-principe (we hergebruiken maximaal de gegevens die de burger reeds ter beschikking heeft gesteld van de overheid);
- (Alle) onze medewerkers sensibiliseren voor de naleving van de GDPR-regelgeving en het correct omgaan met persoonsgegevens.

### Strategische doelstelling 5

#### Een stabiele partner zijn, nieuwe samenwerkingsverbanden ontwikkelen

We realiseren onze opdrachten samen met onze partners uit zowel de publieke, semipublieke als private sector. We willen hen betrekken bij de voorbereiding en uitwerking van het beleid dat betrekking heeft op hun activiteitendomein en vervullen een rol als facilitator en coördinator. Onze partnerschappen situeren zich op alle niveaus: multidisciplinair, interdepartementaal, interfederaal en internationaal.

We profileren ons hierbij als een betrouwbare, proactieve partner die de voorwaarden creëert voor een goede professionele samenwerking tussen alle betrokken actoren. We zorgen voor de nodige coördinatie en verbinden en ondersteunen onze partners waar nodig. Onze aanpak is voornamelijk gebaseerd op een wederzijds vertrouwen en een optimale informatiedoorstroming. Steeds wordt vertrokken vanuit de specificiteit en eigenheid van iedere partner en de partnerschappen leiden tot een wederzijds succes en een win-winsituatie. Een constructieve dialoog vormt de rode draad doorheen de samenwerking en we staan garant voor een loyale uitvoering van de gemaakte afspraken. Het aangaan van strategische partnerschappen impliceert dat de FOD Binnenlandse Zaken ook zelf een strategische partner is.

We beschouwen de Gouverneurs als geprivilegieerde partners. Ze bevinden zich op het kruispunt van verschillende bestuursniveaus; het lokale, regionale en federale niveau. We hebben aandacht voor de verdere uitbouw van synergieën tussen deze verschillende niveaus, met waar mogelijk en conform doelstelling 1, aandacht voor de specifieke context en maatwerk.

### Onze ambities zijn:

- (Alle) verstevigen van de bestaande partnerschappen door ons systematisch te profileren als een betrouwbare, proactieve partner;
- (Alle) actief op zoek gaan naar nieuwe strategische partnerschappen;
- (Alle) aandacht hebben voor de tevredenheid van onze partners.

## Strategische doelstelling 6

### Betrokkenheid bij/aanwezigheid op Europese en internationale fora

Onze opdrachten stoppen niet aan de landsgrens. De Europese regelgeving heeft een sterke impact op onze dagelijkse werking en opdrachten. We organiseren ons om maximaal op het besluitvormingsproces hiervan te wegen, verzekeren de goede toepassing van deze regelgeving en waken erover dat de Belgische stem gehoord wordt op internationale fora. We doen dat samen met onze partners, met wie we intensief overleggen en samenwerken om tot een gemeenschappelijk Belgisch standpunt te komen. We nemen deel aan internationale missies, bv. in het kader van de civiele veiligheid, en zorgen er op deze manier voor dat België zijn Europese en internationale engagementen kan nakomen.

#### Onze ambities zijn:

- (SAIOD) (Alle) professioneel ondersteunen van de Minister en de Staatssecretaris;
- (SAIOD) (Alle) de Belgische belangen op de Europese en internationale fora actief verdedigen en ingang doen vinden;
- (Alle) wegen op het Europese besluitvormingsproces;
- (Alle) een correcte uitvoering van de Europese/internationale verbintenissen van België garanderen;
- (SAIOD) (Alle) aangaan/versterken van bilaterale, Europese en internationale partnerschappen;
- (SAIOD) (Alle) actief investeren in het Belgische EU-voorzitterschap van 2024.

## Strategische doelstelling 7

### Informatie correct en betrouwbaar beheren met het oog op datagedreven acties en beslissingen

Onze acties en beslissingen zijn onderbouwd door correcte en betrouwbare informatie. Dat leidt tot doelgerichte, volledige en adequate beslissingen en acties met een grotere efficiëntie. De keuzes die wij maken, zijn steeds overwogen en vertrekken vanuit duidelijke feiten en informatie. Deze manier van werken zorgt voor een hogere professionele dienstverlening aan klanten.

Datagedreven werken vergt een investering in de juiste tools en kennis, maar vereist tevens de verdere ontsluiting van de informatie en het inzetten op een gestructureerde en efficiënte data-analyse.

We moeten zien dat we beschikken over een strategie ten aanzien van de “overload” aan informatie, hetgeen ons in staat moet stellen de kerninformatie te onderscheiden van de minder relevante informatie.

We zijn er ons van bewust dat datagestuurde werken uitdagingen inhoudt op het vlak van de veiligheid van onze gegevens en de vrijwaring van de privacy van de burger in overeenstemming met de GDPR-reglementering.

### Onze ambities zijn:

- (ADIB, ADDIO, NCCN) ontwikkelen van geschikte technologie en kennis (in functie van dataopslag en stijgend dataverkeer);
- (ADIB, ADDIO, NCCN) ontsluiten van nieuwe data en verhogen van de kwaliteit van de data;
- (Alle) faciliteren van de interne datadoorstroming, rollen en verantwoordelijkheden definiëren;
- (Alle) een steeds grotere aandacht voor GDPR hebben.

### Strategische doelstelling 8

Een aantrekkelijke, lerende, open en duurzame organisatie

#### *Een aantrekkelijke werkgever*

Het welzijn van onze medewerkers staat centraal. We willen dat ze zich goed voelen in hun functie en doen er alles aan om de werkorganisatie zo optimaal mogelijk uit te bouwen. We doelen dan op de uitrusting, een geschikte werkplek, nieuwe manieren van werken, duurzame mobiliteit enz.

We streven naar een harmonieuze balans tussen de persoonlijke situatie van onze medewerkers (competenties, gezondheid, waarden en ambities) en de werksituatie (arbeidsvoorwaarden, inhoud van de functie, arbeidsomstandigheden en de relaties met de collega's en de leidinggevenden), binnen een duidelijke structuur en een motiverende bedrijfscultuur. Een correct leiderschap zien we als een hefboom om dat evenwicht te kunnen bereiken.

#### *Een organisatie die anticipeert op de toekomst*

De technologische en digitale transformatie en innovatie waaraan onze organisatie de komende jaren onderhevig zal zijn, maken het noodzakelijk om versneld nieuwe vaardigheden aan te leren, medewerkers tijdig om/bij te scholen en de samenwerkingsverbanden met onze partners te intensifiëren. Hiertoe zal een strategisch personeelsplan en een intelligent HR-beleid worden gevoerd die de motor kan zijn van de versnelde aanpassing van onze organisatie aan de technologische evoluties.

#### *Een lerende en open organisatie*

Om ons aan te passen aan of zelfs te anticiperen op de snel evoluerende context waarin wij opdrachten van cruciaal belang uitoefenen, zorgen wij ervoor dat de expertise up-to-date blijft en dat er expertise wordt toegevoegd, daar waar zij niet gevonden kon worden.

Om de motivatie te handhaven en een aantrekkelijke werkgever te blijven, stellen wij een permanente feedbackcultuur in en zien wij zowel toe op de persoonlijke ontwikkeling als op de technische ontwikkeling van de personeelsleden. Wij mikken op het coachen van de medewerkers via een sterk en menselijk leiderschap, in samenhang met de federale visie op leiderschap.

Een lerende organisatie zet in op de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Als we een referentieorganisatie en een aantrekkelijke organisatie willen blijven, moeten we middelen uittrekken voor de inzetbaarheid van onze personeelsleden: we moeten het hun mogelijk maken om hun potentieel op duurzame, adaptieve en innoverende wijze ter beschikking te stellen van de organisatie.

Elke medewerker moet aangemoedigd worden om gebruik te maken van zijn mogelijkheden tot persoonlijke en technische ontwikkeling.

We wensen een open organisatie te zijn waar iedereen zingeving vindt en zich bewust is van zijn rol in de algemene doelstellingen, waar iedereen weet welke zijn rechten en plichten zijn; een organisatie waar iedereen elkaars verschillen respecteert en investeert in een efficiënte en correcte communicatie.

#### *Een organisatie met een optimaal facilitair beheer*

Het facilitair beheer neemt een belangrijke plaats in binnen onze organisatie. Het levert een grote bijdrage aan het welzijn en de tevredenheid van onze medewerkers. Het doel is steeds een gezonde, veilige en duurzame werkomgeving aan alle medewerkers te kunnen aanbieden.

De uitbouw van informatiebeheersystemen vormt een essentiële stap in de optimalisering van de resultaten van het facilitair beheer. Een bijzondere uitdaging betreft het beheer van de activiteiten met een hoge impact op het vlak van de duurzaamheid: gebouwen, voertuigen, onderhoud, aankopen (zie ook hieronder).

#### *Een organisatie die zich inpast in duurzame ontwikkeling*

We dragen bij tot de realisatie van de engagementen van de federale regering op het vlak van het federaal klimaatbeleid. We integreren de maatregelen van de federale regering in onze dagelijkse werking en sensibiliseren onze medewerkers voor duurzame ontwikkeling.

#### Onze ambities zijn:

- (SD P&O) zorgen voor een intelligente digitalisering van de werkprocessen en de transversale processen (HR- en facilitaire processen) (“digital by default” en end-to-end) in een veilige, gebruiksvriendelijke en laagdrempelige omgeving;
- (SD P&O) de FOD Binnenlandse Zaken en zijn diversiteit aan opdrachten in de (arbeids)markt zetten;
- (SD P&O) ontwikkelen en aanmoedigen van een wervings- en mobiliteitsbeleid dat organisatie- en marktgericht is;
- (SD P&O) de zelfontplooiing, de persoonlijke ontwikkeling en het kennisbeheer stimuleren;
- (Alle) het welzijn van de medewerkers centraal stellen;
- (SD P&O) versterken van de verbondenheid en de betrokkenheid van onze medewerkers via een aanpak die erop gericht is rekening te houden met hun werkervaring (“employee experience”);
- (SD P&O) een veilige, prettige en gezonde werkomgeving bieden en de NWOW invoeren;
- (SD P&O) werken en bewegen in een ecologische en duurzame omgeving;
- (SD P&O) bijdragen (op collectieve en individuele wijze) aan het scheppen van een gepast kader voor de implementatie van de regeringsmaatregelen met het oog op duurzame ontwikkeling en klimaatbeleid.



## Strategische doelstelling 9

### Een performante organisatie

We werken met schaarse middelen en moeten voortdurend de performantie van onze werking onderzoeken en verbeteren. Bij iedere actie wordt de vraag gesteld of de inzet van onze middelen in verhouding staat tot de verwachte resultaten. Ongeacht de digitalisering, kunnen processen verbeterd worden door het rationaliseren van de stappen die niets of minder bijdragen tot het eindresultaat.

Voorts moet kritisch worden nagedacht over de beste manier om bepaalde bevoegdheden en verantwoordelijkheden uit te oefenen in het kader van transversale processen. We willen de ondersteunende diensten versterken, zodat de algemene directies zich nog meer kunnen richten op hun eigenlijke taken. Proces per proces moet worden onderzocht op welk niveau het beheer best gebeurt, in functie van de behoeften van de algemene directies en rekening houdend met de nood aan coherentie.

Het is ook essentieel om een dynamiek van toekomstgericht management te creëren. Onder impuls van de stafdirectie B&BC moet het begrotingsbeheer van het departement evolueren van een logica van toezicht op het gebruik van de middelen naar een resultaatgerichte aanpak. Daartoe zal de ontwikkeling van een kostenanalysesysteem een managementdialoog binnen onze SPF en met onze externe partners voeden. Bovendien zal het aankoopbeleid van de FOD, gezien de vermindering van de ter beschikking gestelde middelen, een duidelijk en algemeen beeld moeten geven van wat moet worden aangekocht (behoefteplanning en aankoopplan) en hoe moet worden aangekocht (vereenvoudiging en digitalisering van het aankoopproces, bundeling van deskundigheid op het gebied van aankopen en overheidsopdrachten enz.).

Performantie is niet mogelijk zonder een duidelijk zicht op de risico's die het behalen van de doelstellingen kunnen bedreigen. Het is belangrijk dat onze medewerkers zich bewust zijn van deze risico's en daarnaast ook de aanwezige opportuniteiten kunnen grijpen. Ook de continuïteitsrisico's mogen niet uit het oog verloren worden. Zij vormen de basis voor onze bedrijfscontinuïteitsprocessen.

#### Onze ambities zijn:

- (SD P&O) alle processen identificeren en documenteren (een catalogus van de processen);
- (SD P&O) processen optimaliseren in functie van hun efficiëntie en doeltreffendheid, gekoppeld aan een digitalisering;
- (Cel Corporate) medewerkers sensibiliseren voor het belang van een goed risicobeheer;
- (SD B&BC) een informatiesysteem inzake budgettair en financieel beheer ontwikkelen om de organisatie te sturen (boordtabellen, beheerboekhouding, interne financiële controle, prognosebeheer);
- (SD B&BC) beter inkopen: uitvoering van een aankoopplan, bundeling van deskundigheid op het gebied van aankoop en overheidsopdrachten, vereenvoudiging en digitalisering van de aankoopprocedures.

## **Strategische doelstelling 10**

### **Een nieuw bestuur, organisatie en architectuur inzake ICT**

ICT is een essentiële bouwsteen van een performante organisatie. We wensen een volledig nieuw organisatiemodel en een nieuwe “governance” (bestuur) voor de ICT-dienstverlening uit te bouwen, gekoppeld aan een ICT-architectuur die deze dienstverlening optimaal kan aanleveren.

Speciale aandacht in deze transformatie gaat naar de IT-uitrusting van de werkplek, het instellen van het hoogste niveau van informatieveiligheid en zeker ook het opzetten, op gestructureerde wijze, van een digitaal innovatiebeleid.

Het is ook van essentieel belang onze teams bij deze overgang te ondersteunen en te versterken, zodat zij hun taken met sereniteit en efficiëntie kunnen uitvoeren.

#### **Onze ambities zijn:**

- (ADDIO) (ADIB) een nieuw organisatiemodel voor ICT voorbereiden en uitvoeren en een gemoderniseerde ICT-strategie bepalen;
- (ADDIO) zorgen voor een geharmoniseerde en geoptimaliseerde digitale veiligheid;
- (ADDIO) streven naar de hoogst mogelijke kwaliteitsnormen om een efficiënt instrument voor elke werknemer te garanderen;
- (ADDIO) innovatie en creativiteit ontwikkelen ten dienste van (de opdrachten van) het departement.

Zie ook de ambities op het gebied van digitalisering ondersteund door de doelstellingen 4 en 8.

## **Strategische doelstelling 11**

### **Een communicatiestrategie die IBZ versterkt**

De interne en externe communicatiestrategie heeft als voornaamste doel de coherentie en het imago van de FOD Binnenlandse Zaken te versterken. Een sterke FOD heeft nood aan sterke entiteiten. Hoewel verschillende algemene directies of diensten van de FOD (Rijksregister, NCCN, brandweer, Civiele Bescherming, Dienst Vreemdelingenzaken, 112 ...) een zekere bekendheid hebben verworven, zullen de vastlegging van de communicatiestrategie en de uitvoering ervan zorgen voor een grotere cohesie, een aantrekkelijkere branding en een betere positionering van de FOD Binnenlandse Zaken als aanspreekpunt inzake veiligheid, migratiebeleid en beheer van identiteitsgegevens. De huisstijl is een belangrijk onderdeel van onze identiteit en in nauw overleg met de Minister en de Staatssecretaris zullen we waken over consistente operationalisering van deze huisstijl.

#### **Onze ambities zijn:**

- (Infocom) vastleggen van een duidelijkere externe communicatiestrategie;
- (Infocom) ontwikkelen en ondersteunen van een sterk IBZ-imago uitgedragen door het hele departement;

- (Infocom) eenvormig maken van de interne en externe communicatietools en -middelen, de toegankelijkheid ervan verzekeren en de naleving van de Europese normen in verband met eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer waarborgen;
- (Infocom) het intranet herinrichten als een gemeenschappelijke documentaire basis, die beter gestructureerd is en toegankelijk voor alle personeelsleden; als een drijvende kracht achter het kennisbeheer en de kennisoverdracht binnen de organisatie; als een informatiebron die het mogelijk maakt een beter inzicht te krijgen in de uitdagingen; als een samenwerkingsinstrument voor de ontwikkeling van collectieve intelligentie;
- (Infocom) faciliteren van de uitwisselingen tussen de gespecialiseerde groepen van communicatiemedewerkers en van het netwerk Innovatie en digitalisering door vergaderingen te organiseren en interne expertise te verspreiden;
- (Infocom) bijeenbrengen van het personeel via een transparantere transversale communicatie van ieders opdrachten, om het eilandgevoel tussen de algemene directies te doen vervlakken;
- (Infocom) aanmoedigen van feedback vanwege onze medewerkers om de quick wins te verzamelen die hun dagelijkse werkzaamheden veelal zullen verbeteren;
- (Infocom) het meten van de communicatieacties systematiseren via gestandaardiseerde monitoring- en rapporteringstools en de kwaliteit ervan voortdurend verbeteren;
- (Infocom) op duidelijke en transparante wijze communiceren over onze opdrachten naar de bevolking, aangepast aan het gebruikte medium en daarbij rekening houdend met de maatschappelijke veranderingen met betrekking tot het informatieverbruik.

### **6. 3. Strategische doelstellingen in verband met onze kernopdrachten**

Naast de bovenvermelde transversale strategische doelstellingen hebben we voor de kernopdrachten binnen onze 4 bevoegdheidsdomeinen een aantal strategische doelstellingen gedefinieerd. Hierbij is vertrokken van de strategische prioriteiten die zijn bepaald in de beleidsverklaringen van de Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing en de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie.

#### **Domein 1 - De veiligheid van de burger en de maatschappij, in het bijzonder haar democratische ontwikkeling en de bescherming van het private en openbare patrimonium**

##### **Strategische doelstelling 12**

Een actieve partner van het lokale niveau (lokale besturen, hulpverlenings- en politiezones ...)  
ADCV, ADVP, ADIB, NCCN

De burger een veilige omgeving bieden, is een prioriteit van het lokale veiligheidsbeleid. Vanuit de FOD Binnenlandse Zaken ondersteunen we het lokale niveau maximaal om deze doelstelling te kunnen realiseren. We zien de lokale besturen als een essentiële partner en we reiken hen de middelen en tools aan ter versterking van een daadkrachtig lokaal veiligheidsbeleid. We geven financiële impulsen voor vernieuwende projecten en juridische ondersteuning. Die moeten het lokale niveau in staat stellen met impact op te treden tegen allerlei overlastfenomenen. We verwijzen naar de GAS-wetgevingen en de bestuurlijke aanpak van de georganiseerde criminaliteit.

In het verlengde van het impulsbeleid ontwikkelen we preventieacties om de veiligheid van de burgers en de ondernemingen te verbeteren. Het gaat dan om acties op het vlak van diefstalpreventie, overlast en gebrek aan burgerzin, partnergeweld en gendergeweld, maar ook om preventie van gewelddadig radicalisme en terrorisme, preventie van haatmisdrijven en drugspreventie.

We bieden de lokale overheden ondersteuning op het vlak van het crisisbeheer. Dat betreft onder meer het ter beschikking stellen van de alarmeringstool BE-Alert, technische steun bij het uitwerken van de lokale noodplannen en een “crisis support team”, bestaande uit experts van het Crisiscentrum en andere actoren van het crisisbeheer, die de lokale overheden ondersteunen bij het crisisbeheer. Er wordt voorzien in doelgerichte realistische oefeningen en opleidingen van het lokale personeel in bijvoorbeeld crisiscommunicatie. De federale diensten van de gouverneurs zorgen voor coaching en ondersteuning van de lokale overheden. Verwijzende naar ons geprivilegieerd partnerschap met de Gouverneurs (zie ook doelstelling 5), moet erover worden gewaakt dat de Federale Diensten van de Gouverneurs beschikken over voldoende middelen en tools die hen in staat stellen hun federale opdrachten uit te voeren en een actieve partner te zijn van de lokale besturen.

### Strategische doelstelling 13

Een weerbare samenleving met burgers die verantwoordelijkheid opnemen voor hun veiligheid  
ADVP, NCCN

De veiligheid van de maatschappij en de verhoogde weerbaarheid van overheden, burgers en ondernemingen vormen een kernopdracht van onze FOD. We zien het als een uitdaging om de samenleving verder voor te bereiden op een effectieve risicocultuur.

Een veilige leefomgeving is niet de exclusieve verantwoordelijkheid van publieke actoren. Ook de burger heeft een belangrijke rol en kan actief bijdragen aan de veiligheid. Vanuit de FOD Binnenlandse Zaken ontwikkelen we acties die de burgers hiervoor willen sensibiliseren en hen weerbaar willen maken ten aanzien van criminaliteitsfenomenen. Deze burgerparticipatie heeft een positief effect op de onveiligheidsgevoelens en de talrijkere contacten met de publieke veiligheidsactoren zorgen voor een versterkt vertrouwen van de burger in de overheid.

We willen de burger ook weerbaar maken ten aanzien van de maatschappelijke risico's. We stimuleren hem om zich voor te bereiden op risico's, we willen zijn zelfredzaamheid bevorderen en hem aanmoedigen verantwoordelijkheid te nemen op het vlak van het helpen van medeburgers.

### Strategische doelstelling 14

Beheerste maatschappelijke risico's  
NCCN

De maatschappelijke risico's zijn voortdurend in ontwikkeling en worden door ons permanent gevolgd. Het doel is om maximaal te voorkomen dat crisissen zich voordoen of om hun impact op onze samenleving zo klein mogelijk te houden. We professionaliseren systematisch onze expertise op het

vlak van risico-identificatie en risicoanalyse, zodat de noodplanning doelgerichter kan worden georganiseerd.

Een bijzondere aandacht gaat uit naar hybride dreigingen (zoals cyberaanvallen, inmenging in verkiezingsprocedures, terrorisme, economische druk ...), die van onze samenleving een verhoogde weerbaarheid vergen. De komende jaren wordt ten volle ingezet op de digitalisering van de informatie-uitwisseling tussen de partners van de noodplanning en het crisisbeheer. Er wordt gewerkt aan een uniek regelgevend kader inzake noodplanning en een actualisering van de bestaande noodplannen.

Een onderdeel van deze strategische doelstelling betreft het waarborgen van een gemeenschappelijk niveau van beveiliging en bescherming voor kritieke infrastructuren en aanbieders van essentiële diensten. Een ander onderdeel behelst de verwerking van de gegevens van passagiers die via internationaal transport reizen (BelPIU) – in de strijd tegen terrorisme en zware en georganiseerde criminaliteit – en de evolutie van dit systeem naar een “National Travel Targeting Center” door de integratie van BelENU en de Belgische unit van het “European Travel Information Authentication System” (ETIAS).

#### Strategische doelstelling 15

**Veiligheidsberoepen en -functies met een grote complementariteit**

ADVP

Het veiligheidsbeleid wordt versterkt door een duidelijke rol en taakafbakening voor de verschillende actoren in het veiligheidsdomein zoals de private toezichthouders, de gemeenschapswachten, de voetbalstewards enz. Het is een essentiële opdracht van de FOD Binnenlandse Zaken om te waken over de optimale omkadering van de veiligheidsberoepen en -functies, zodat hun inzet complementair en versterkend is voor die van de veiligheids- en politiediensten.

Specifiek voor wat betreft de niet-politionele toezichthouders (zoals o.m. de gemeenschapswachten, de stewards en de bewakingsagenten) bewaakt de FOD Binnenlandse Zaken de kwaliteit van de screening en de opleiding. Er worden gerichte operationele controles uitgevoerd tot beteugeling van de inbreuken op de wet tot regeling van de private en bijzondere veiligheid. Op het vlak van de veiligheid bij voetbalwedstrijden wordt gezorgd voor de correcte toepassing van de voetbalwet. Er worden ook initiatieven ontwikkeld op het vlak van “security, safety en service” bij voetbalwedstrijden en andere sportevenementen.

#### Strategische doelstelling 16

**Een snelle en efficiënte hulp aan de burger in nood**

##### ***Federale crisissituaties beheren***

NCCN, ADCV

Het Nationaal Crisiscentrum is de ruggengraat van de kritieke hulp bij crisissen en noodsituaties op nationaal niveau. De gouverneurs en hun federale diensten vervullen deze rol op provinciaal niveau.

We treden op als nationaal en internationaal contactpunt voor alle meldingen die een impact kunnen hebben op de veiligheid van ons land. We beschikken over de infrastructuur, technologie en expertise om crisissen te beheren, samen met alle betrokken actoren. Evenementen en manifestaties met mogelijke gevolgen voor de openbare orde en veiligheid worden opgevolgd en we zorgen voor de coördinatie van de voorzorgs- en beschermingsmaatregelen voor personen en instellingen.

Een cruciaal verbeterproject voor de komende jaren betreft de implementatie van het paragonprogramma met als doel de werking van het NCCN en zijn partners op het vlak van de noodplanning en het crisisbeheer digitaal geïntegreerd te organiseren.

### ***Een snelle en adequate behandeling van de noodoproepen***

ADCV

De noodcentrales 112 zijn vaak het eerste contactpunt voor de burger, niet alleen wanneer deze geconfronteerd wordt met een noodsituatie die een dringende medische tussenkomst of een dringende tussenkomst van de brandweer vereist, maar ook voor minder levensbedreigende medische problemen (1733) of om een niet-dringende brandweerinterventie aan te vragen (via het nummer 1722).

Deze noodcentrales 112 moeten zo georganiseerd zijn dat ze de hulpvraag van de burger snel kunnen beantwoorden en snel kunnen dispatchen naar de vereiste hulpverlening. De gebruikte technologie en architectuur moeten in alle omstandigheden een adequate dienstverlening aan de burger mogelijk maken. Daarom wordt verder gewerkt aan de uitrol van de bovenprovinciale architectuur van de noodcentrales 112.

### ***Een sterke Civiele Bescherming als schakel in de hulpverleningsketen***

ADCV

We zetten de professionalisering van de Civiele bescherming verder met het oog op een verhoging van de kwaliteit van de dienstverlening aan de partners en de burger en het goede algemene verloop van de operaties. De aspecten van deze professionalisering bestaan meer bepaald in het verzekeren van een hoog niveau van competenties van het operationeel personeel, de rekrutering op specifieke profielen – zowel voor het beroeps- als het vrijwillig personeel – een positionering op multidisciplinair, interdepartementaal en internationaal niveau, alsook een betrouwbare partner zijn binnen de internationale rampenbijstand.

### ***De hulpverleningszones maximaal ondersteunen***

ADCV

De hulpverleningszones zijn voor de FOD Binnenlandse Zaken een cruciale partner. Hun operationaliteit, de veiligheid en het welzijn van hun medewerkers staat centraal en we ondersteunen de hulpverleningszones maximaal in het ontsluiten van hun beschikbare kennis en kunde. We zorgen voor een structureel overleg met en samenwerking tussen alle stakeholders die betrokken zijn bij de werking van de hulpverleningszones.

Prioritaire aandachtspunten zijn hoogwaardige opleidingen, een evenwichtige financiering, de actualisering waar nodig van de operationele procedures, de uitbouw van synergieën en samenwerking met alle betrokken disciplines en het organiseren van “lessons learned”-sessies na interventies, incidenten of oefeningen.

## **Domein 2 - De registratie en identificatie van natuurlijke personen**

### **Strategische doelstelling 17**

De identiteit optimaal beschermen, frauduleus misbruik tegengaan en aanpakken

ADIB

Het garanderen van een hoge veiligheid van de eID vormt een permanente uitdaging, mede gezien de snelle technologische evoluties. De onderliggende technologieën worden regelmatig vernieuwd, zowel op het vlak van de eID zelf als van de veiligheid van de chip. We breiden stelselmatig de online toepassingen uit in het kader van de ontsluiting van het e-Government en starten de ontwikkeling van een “mobiele” identiteit of een identiteit zonder fysiek bewijsstuk.

Identiteitsfraude verdient bijzondere aandacht omdat het een vorm van criminaliteit betreft die kan leiden tot andere inbreuken of deze faciliteert: illegale immigratie, financiële, economische en sociale fraude, cybercriminaliteit en terrorisme. Om dit type fraude te voorkomen, is een geïntegreerde aanpak van preventie tot repressie nodig en is de samenwerking vereist van alle betrokken actoren (Binnenlandse Zaken, Buitenlandse Zaken, Justitie, federale politie, gemeenten) binnen een *taskforce*.

### **Strategische doelstelling 18**

Unieke/authentieke bronnen integreren en ter beschikking stellen van onze partners

ADIB

De FOD beschikt over heel wat informatie, gegevens en authentieke bronnen die voor de partners noodzakelijk zijn, met name in het kader van de ontwikkeling en de uitvoering van hun eigen veiligheidsbeleid, maar ook in het kader van de doelstellingen inzake administratieve vereenvoudiging die op het niveau van alle federale overheidsdiensten worden nagestreefd. Deze gegevens moeten op een vereenvoudigde en geautomatiseerde manier beschikbaar worden gesteld.

De professionele ontwikkeling en de moderniseringsprocessen van deze gegevensbanken vormen derhalve een strategische optie die gerealiseerd zal worden door de voortzetting van de huidige moderniseringsprojecten en de levering van nieuwe diensten of functionaliteiten die aan de behoeften van de klantadministraties beantwoorden.

## **Domein 3 - Het organiseren van verkiezingen**

### **Strategische doelstelling 19**

Betrouwbare en transparante verkiezingen, stimuleren van een hoge deelname aan de kiesverrichtingen

ADIB

Het kiesrecht is een fundament van onze democratische rechtsstaat. De FOD Binnenlandse Zaken verzekert dit recht door het organiseren van verkiezingen en ervoor te zorgen dat deze verkiezingen vlot, transparant en democratisch verlopen. Twee pijlers zijn hierbij belangrijk:

- enerzijds moet het kiesproces optimaal zijn georganiseerd, waarbij de ervaringen van vorige verkiezingen systematisch de basis vormen voor de bijsturing en optimalisering van het proces. Een bijzonder aandachtspunt is de bescherming van de elektronische systemen tegen cybercriminaliteit en hybride dreigingen.
- anderzijds wordt gesensibiliseerd voor het belang van de verkiezingen om zo de participatiegraad hoog te houden. Bijzondere aandacht gaat uit naar kwetsbare groepen.

#### **Domein 4 - De toegang tot het grondgebied, het verblijf en de verwijdering van vreemdelingen**

##### **Strategische doelstelling 20**

Een doorgedreven samenwerking op verschillende niveaus

DVZ

Op internationaal vlak zet de FOD Binnenlandse Zaken verder in op het verstevigen van zijn netwerk met derde landen. Over het algemeen zullen de terugnameovereenkomsten worden versterkt en uitgevoerd. Er wordt ingezet op een goed beheer van de migratiestromen en een snelle omzetting van de Europese normen. Migratie zal hierbij als toegevoegde waarde gezien worden.

Een uitgebreide en transparante rapportering van onder andere de terugkeercijfers is essentieel. Om ook de in- en uitstroom te voorspellen en efficiënt te beheren, zal de asiel- en opvangketen in zijn geheel worden gemonitord en geanalyseerd.

De samenwerking met de regio's rond arbeids- en studiemigratie wordt verder verstrekt.

De processen met de gemeenten worden verduidelijkt en vereenvoudigd, onder andere door de oprichting van een platform voor beveiligde en gestructureerde informatie-uitwisseling.

##### **Strategische doelstelling 21**

Een helder juridisch kader, geoptimaliseerde processen en een persoonsgerichte aanpak

DVZ

Het nieuwe asiel- en migratiewetboek moet voor een duidelijk wettelijk kader zorgen, met respect voor het internationaal recht en de internationale verdragen. We dragen actief bij tot de totstandkoming van het asiel- en migratiewetboek.

Er wordt ingezet op een globale optimalisatie van de processen. De verdere uitrol van de "eMigration" digitaliseringsstrategie zal ons in staat stellen de fundamentele processen waar mogelijk via digitalisering te optimaliseren.

Een persoonsgerichte aanpak staat centraal. De oriëntatie van migranten op ons grondgebied wordt versterkt om transparante en volledige informatie te verstrekken over de mogelijkheden inzake asiel, verblijf en terugkeer.



Slachtofferdetectie is cruciaal: kwetsbare profielen, NBMV's, staatlozen, migranten die hervestigd of herplaatst werden ... worden optimaal begeleid. Daarnaast wordt ingezet op een anticiperend en menselijk terugkeertraject.

### Strategische doelstelling 22

Misbruiken van de migratie- en asielprocedures tegengaan  
DVZ

Het is noodzakelijk om het oneigenlijk gebruik en het misbruik van de asiel- en migratieprocedures, alsook van de beroepsprocedures, tegen te gaan, met respect voor het recht op beroep en de gerechtvaardigde meervoudige asielaanvragen. Verder moeten we preventief inzetten op het verstrekken van correcte informatie en actief werken aan het detecteren en remediëren van vastgesteld misbruik.

## **6.4. Transversale doelstellingen**

Het gedeelte betreffende het transversaal beleid zal worden gecoördineerd door de FOD BOSA in samenwerking met het College van Voorzitters. Aangezien deze prioriteiten nog niet zijn vastgesteld, zullen zij in een later stadium in een addendum worden opgenomen.

## **6.5. Strategische risicodomeinen**

De strategische risico's situeren zich binnen de volgende domeinen (de rangschikking houdt geen prioriteit in):

- Adequate budgettaire middelen;
- Expertise en kennis (basisvoorwaarde om een referentie te kunnen zijn binnen ons werkveld);
- Attractiviteit van onze organisatie op de arbeidsmarkt: aandacht voor een positieve werkomgeving, ondersteunend leiderschap, groeikansen, zingeving van de job enz.
- Identificatie van de klanten, kennis van hun verwachtingen en behoeften, diensten en producten die aansluiten bij deze behoeften;
- Efficiënte processen, beschikken over vaardigheden, competenties en financiële middelen ten behoeve van de digitalisering van de processen;
- Samenwerking met onze partners;
- Tijdige detectie van maatschappelijke en technologische evoluties met een impact op onze werking, onze organisatie en op onze kernopdrachten en maatschappelijke meerwaarde;
- Beveiliging van de IT-architectuur en dataveiligheid;
- Een integraal en alomvattend humanresources- en facilitybeleid voor de hele FOD;
- Coherente toewijzing van de horizontale processen;
- Branding IBZ;
- Flexibiliteit om in te spelen op nieuwe fenomenen, verhoogde werkdruk ...;
- Business continuity.

(Zie ook bijlage II)

# Hoofdstuk 7- Onze Middelen

## 7.1. Personeel

	2022				2023				2024						
	M <sup>1</sup>	S	C	Totaal	M <sup>1</sup>	S	C	Totaal	M <sup>1</sup>	S	C	Totaal			
Directies/diensten															
Voorzitter van het directiecomité, secretariaat en Strategische ondersteuning	1		3	1	5	1		3	1	5	1		3	1	5
B&B	1	20,33	6,78	28,1	1	20,33	6,78	28,1	1	20,33	6,78	28,1			
ICT (DIO)	1	74,6	7	82,6	1	74,6	7	82,6	1	74,6	7	82,6			
P&O	1	71,21	23,74	95,94	1	71,21	23,74	95,94	1	71,21	23,74	95,94			
Logistieke diensten	0	40,5	12,95	53,45	0	40,5	12,95	53,45	0	40,5	12,95	53,45			
Coördinatie diensten	0	27,75	9,25	37	0	27,75	9,25	37	0	27,75	9,25	37			
Nationale crisiscentrum	1	193,7	37,1	231,8	1	193,7	37,1	231,8	1	193,7	37,1	231,8			
Identiteit en Burgerzaken	1	60,3	20,1	81,4	1	60,3	20,1	81,4	1	60,3	20,1	81,4			
Identiteit en Burgerzaken - R.R. - gewestelijke	0	8,8	3,5	12,3	0	8,8	3,5	12,3	0	8,8	3,5	12,3			
Civiele Veiligheid	1	82,32	8,4	91,72	1	82,32	8,4	91,72	1	82,32	8,4	91,72			
Civiele Veiligheid - operationele eenheden	0	318,3	4	322,3	0	318,3	4	322,3	0	318,3	4	322,3			
Dienst Vreemdelingenzaken	1	1.008,11	210,95	1.220,06	1	1.008,11	210,95	1.220,06	1	1.008,11	210,95	1.220,06			
Dienst Vreemdelingenzaken - bureau T	0	137,9	29,6	167,5	0	137,9	29,6	167,5	0	137,9	29,6	167,5			
Dienst Vreemdelingenzaken - gesloten centra	0	867,23	152,8	1.020,03	0	867,23	152,8	1.020,03	0	867,23	152,8	1.020,03			
Preventie en Veiligheid	1	137,35	45,87	184,21	1	137,35	45,87	184,21	1	137,35	45,87	184,21			
Preventie en Veiligheid - kustgemeenten	0	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	3			
Provincies	0	226,02	65,81	291,83	0	226,02	65,81	291,83	0	226,02	65,81	291,83			
Centrale Dienst voor Duitse Vertaling	0	13,65	4,55	18,2	0	13,65	4,55	18,2	0	13,65	4,55	18,2			
Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en	0	362,33	169,57	531,9	0	362,33	169,57	531,9	0	362,33	169,57	531,9			
Calltaking	0	21,8	3,5	25,3	0	21,8	3,5	25,3	0	21,8	3,5	25,3			
Calltaking - nood- en hulpcentrales	0	782,77	50,6	833,37	0	816,77	50,6	867,37	0	816,77	50,6	867,37			
Raad voor Vreemdelingenbetwistingen	0	287,2	58,2	345,4	0	287,2	58,2	345,4	0	287,2	58,2	345,4			
Coördinatieorgaan voor de Dreigingsanalyse	0	31,9	2	33,9	0	31,9	2	33,9	0	31,9	2	33,9			
Beheer Europese fondsen	0	14	9	23	0	14	9	23	0	14	9	23			
eID	0	74,03	24,68	98,7	0	74,03	24,68	98,7	0	74,03	24,68	98,7			
eID - gewestelijke diensten	0	15,6	4	19,6	0	15,6	4	19,6	0	15,6	4	19,6			
eID - gemeenten	0	62,37	0	62,37	0	62,37	0	62,37	0	62,37	0	62,37			
	9	4.946,05	964,92	5.919,97	9	4.980,05	964,92	5.953,97	9	4.980,05	964,92	5.953,97			

<sup>1</sup> In de zin van de koninklijke besluiten van 29 oktober 2001 en 2 oktober 2002.

M: titularissen van management functies

S: statutairen

C: contractuelen

## 7.2. Financiële kader

TAB 1						
FOD Binnenlandse Zaken in KEUR	2022 INI		2023 Voorstel		2024 Voorstel	
	VL	VE	VL	VE	VL	VE
Basis						
Personeel	250.896	250.664	250.043	249.781	248.255	247.877
Operationeel	82.288	82.707	70.814	73.343	80.236	81.641
Toelagen & overdrachten	326.515	321.881	322.142	316.364	319.024	311.406
Variabele kredieten	119.926	128.926	153.243	120.626	99.066	117.566
Administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie	41.915	41.915	39.478	39.478	43.682	43.682
<b>TOTAAL BASIS</b>	<b>821.540</b>	<b>826.093</b>	<b>835.720</b>	<b>799.592</b>	<b>790.263</b>	<b>802.172</b>
Beleidsorgaan	3.031	3.031	3.000	3.000	2.969	2.969
De Raad van State	38.734	38.281	39.307	39.754	39.666	39.663
Algemene Inspectie van de Federale en Lokale Politie	7.432	7.427	7.354	7.349	7.276	7.271
Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse	3.062	3.064	3.028	3.030	2.994	2.996
Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen (CGVS)	39.865	39.886	39.402	39.423	39.016	39.037
Raad voor Vreemdelingenbetwistingen	23.250	23.261	23.011	23.022	22.770	22.781
De Vaste Commissie voor Lokale Politie	1.435	1.437	1.419	1.421	1.403	1.405
De Tuchtraad van de Federale Politie en van de Lokale Politie	66	65	66	65	66	65
De Vaste Commissie voor Taaltoezicht	44	45	44	45	44	45
Financiering van gemeenten, de gewesten en andere instellingen ikv de Staatshervorming	870.230	870.230	762.801	762.801	737.585	737.585
Betalingen aan de gemeenten en de meergemeenten politiezones ingevolge de toepassing van het correctiemechanisme ingesteld naar aanleiding van de overdracht van ex-rijkswachtgebouwen aan de gemeenten en de meergemeenten politiezones (correctiemechanisme)	8.163	8.163	8.163	8.163	8.163	8.163
<b>ALGEMEEN TOTAAL</b>	<b>1.816.852</b>	<b>1.820.983</b>	<b>1.723.315</b>	<b>1.687.665</b>	<b>1.652.215</b>	<b>1.664.152</b>
TAB 2						
FOD Binnenlandse Zaken in KEUR	2022 INI		2023 Voorstel		2024 Voorstel	
	VL	VE	VL	VE	VL	VE
Basis						
Enveloppe 1	129.853	129.611	130.267	130.025	129.137	128.779
Enveloppe 2 (Asiel en Migratie)	115.415	115.415	114.193	114.193	113.580	113.580
Detacheringen	2.981	2.991	2.945	2.925	2.909	2.889
Forfaitaire onkosten	1.872	1.872	1.872	1.872	1.872	1.872
Personeel buiten enveloppe (vrijwilligers civiele bescherming)	775	775	766	766	757	757
Totaal Personeel	250.896	250.664	250.043	249.781	248.255	247.877
Beheersorganen en interne ondersteuningsdienst	16.104	16.116	6.751	7.107	6.678	7.035
Nationaal Crisiscentrum	4.029	4.035	3.881	3.887	3.488	3.494
Identiteit en Burgerzaken	3.135	2.252	3.607	4.487	16.194	15.952
Civiele Veiligheid	8.997	9.300	8.218	8.524	6.672	6.975
Dienst Vreemdelingenzaken	40.693	40.818	40.096	40.221	39.066	39.191
Veiligheid en Preventie	1.939	1.944	1.927	1.932	1.904	1.909
Federale diensten van de Gouverneurs	1.453	1.479	1.438	1.464	1.423	1.449
Project 112	5.938	6.763	4.896	5.721	4.811	5.636
Totaal Operationeel	82.288	82.707	70.814	73.343	80.236	81.641
Totaal Toelagen & overdrachten	326.515	321.881	322.142	316.364	319.024	311.406
Fonds voor de risico's van zware ongevallen (SEVESO)	9.381	9.381	9.609	9.609	9.841	9.841
Fonds voor de risico's van nucleaire ongevallen	4.448	4.448	4.537	4.537	4.628	4.628
Fonds in het kader van het migratiebeleid	5.567	5.567	5.567	5.567	5.567	5.567
Fonds van de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten	6.030	6.030	6.030	6.030	6.030	6.030
Fonds ter financiering van de veiligheid voortvloeiend uit de organisatie van de Europese toppen te Brussel	55.000	55.000	55.000	55.000	55.000	55.000
Federaal Europees fonds voor asiel en migratie (AMF) en interne veiligheid (ISF) - Programmatie 2014-2020	12.000	30.000	0	3.383	0	0
Federaal Europees fonds voor asiel en migratie (AMIF), Grens- en Visabeheer (BMVI) en interne veiligheid (ISF) - Programmatie 2021-2027	27.500	18.500	72.500	36.500	18.000	36.500
Totaal Variabele kredieten	119.926	128.926	153.243	120.626	99.066	117.566
Dienst elektronische identiteitskaart en Rijksregister - Personeel	12.256	12.256	12.794	12.794	12.794	12.794
Dienst elektronische identiteitskaart en Rijksregister - Operationeel	29.504	29.504	26.530	26.530	30.735	30.735
Centrale Dienst voor de Duitse Vertaling - Personeel	60	60	60	60	60	60
Centrale Dienst voor de Duitse Vertaling - Operationeel	95	95	94	94	93	93
Totaal administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie	41.915	41.915	39.478	39.478	43.682	43.682
<b>TOTAAL BASIS</b>	<b>821.540</b>	<b>826.093</b>	<b>835.720</b>	<b>799.592</b>	<b>790.263</b>	<b>802.172</b>

(21,40 (excl. 40.4), 50, 51,54&63,55, 56, 58, 71 & 73) + 60, 64 en 66

excl dotatie CDDV anders telt dit dubbel met het stuk ADBA's

### Globale begroting

De cijfers in de bovenstaande tabellen zijn gebaseerd op de begrotingsvoorstellen die in het Parlement zijn ingediend met het oog op de goedkeuring van de begroting voor 2022. Ze houden ook rekening met de beslissingen van de regering tijdens het begrotingsconclaf 2022, waaronder de beslissingen inzake lineaire besparingen die worden toegepast tot 2024.

De globale begroting van de FOD Binnenlandse Zaken bestaat uit personeels-, werkings- en investeringskredieten, alsmede uit de overdrachten (subsidies of toelagen) in het kader van de uitvoering van zijn opdrachten. Bovendien huisvest de begroting van de FOD aanzienlijke kredieten die geen rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de opdrachten die zijn vervat in voorliggend strategisch plan. Deze "gehuisveste" kredieten vertegenwoordigen 52% van het totale budget en worden ofwel overgedragen aan de lokale en regionale overheden in het kader van de staatshervorming (870 miljoen euro), ofwel gebruikt als personele en operationele kredieten voor organen die onafhankelijk zijn van de FOD, zoals Fedasil, de Raad van State, de Algemene Inspectie van de federale en lokale politie (AIG), de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, de Commissie voor de toegang tot bestuursdocumenten, het Coördinatieorgaan voor dreigingsanalyse (OCAD), de Vaste Commissie van de lokale politie (VCLP), de Tuchtraad van de federale politie en de lokale politie.

### Begroting die rechtstreeks verband houdt met de opdrachten van de FOD Binnenlandse Zaken

De kredieten die rechtstreeks verband houden met de opdrachten van de FOD vertegenwoordigen 48% van de kredieten die zijn opgenomen in de begroting van de FOD Binnenlandse Zaken

De personeelskredieten zijn verdeeld in twee enveloppes:

- enveloppe 1 financiert het personeel van de diensten en algemene directies die onder de verantwoordelijkheid vallen van de minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing ;
- enveloppe 2 financiert het personeel van de Algemene Directie Dienst Vreemdelingenzaken, het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen (CGVS) en de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen (RvV), die onder de verantwoordelijkheid vallen van de staatssecretaris voor Asiel en Migratie. Vermits het CGVS en de RvV onafhankelijke organen zijn die niet door dit strategisch plan gebonden zijn, zijn hun kredieten niet in de bovenstaande tabel opgenomen.

De beleidskredieten worden in de tabel per Algemene Directie voorgesteld.

Iedere Algemene Directie beschikt daarnaast over kredieten ten behoeve van dotaties of subsidies aan partners in het kader van de uitvoering van de kerntaken. In 2022 zijn deze overdrachten begroot op 326,515 miljoen euro. Het gaat bv. om de dotaties voor de hulpverleningszones en de brandweerscholen (194,216 miljoen), subsidies aan de lokale overheden in het kader van gesubsidieerde actieplannen en maatregelen gerelateerd aan de gemeenschapswachten, (52 miljoen), toelages aan NV ASTRID (59,6 miljoen), enz.

Onder de rubriek variabele kredieten vallen een aantal zgn. begrotingsfondsen ten behoeve van specifieke uitgaven. Ze worden gefinancierd via heffingen binnen een bepaalde sector (bijvoorbeeld de fondsen "SEVESO", "Nucleair" en "Bewaking"), via Europese fondsen ("AMIF-ISF"-fondsen), of via andere inkomsten.

In de schoot van de FOD bestaan twee administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie (ADBA). Ze beschikken over eigen middelen voor de uitvoering van hun opdrachten. Het gaat om:

- de Dienst elektronische identiteitskaart en Rijkregister, die wordt gefinancierd met enerzijds de opbrengst van de verkoop van de verschillende soorten eID-kaarten en anderzijds de vergoedingen voor de transacties van het Rijkregister;
- de Centrale Dienst voor de Duitse Vertaling, die gedeeltelijk wordt gefinancierd door een dotatie en gedeeltelijk door de opbrengst van vertalingen die aan de klanten worden gefactureerd.

Naast de kredieten die in de algemene uitgavenbegroting van de FOD Binnenlandse Zaken zijn opgenomen, kan de FOD ook een beroep doen op de interdepartementale provisie van de FOD BOSA teneinde maatregelen in het kader van het asiel- en migratiebeleid te financieren en de dotaties aan de hulpverleningszones te verhogen.

In het kader van het Europees herstelplan worden via een begrotingsfonds van de FOD BOSA ook middelen ter beschikking gesteld van het Nationaal Crisiscentrum en de Algemene Directie Dienst Vreemdelingenzaken ter financiering van investeringsprojecten .

## 7.3. Communicatieplan

Dit communicatieplan zal worden ondersteund:

- door de Corporate Cel en de dienst Infocom voor de algemene IBZ-communicatie, en
- door de communicatoren van de algemene directies voor hun eigen deel, in samenwerking met de Corporate Cel en de dienst Infocom.

Doel	Doelgroep	Datum	Berichten	Kanaal	Materiaal
Intern	Medewerkers	Na ondertekening	<u>Belangrijkste boodschap</u> : het strategisch plan is ondertekend. Het bestrijkt de jaren 2022-2024. Het is gebaseerd op 5 strategische prioriteiten. Deze prioriteiten vormen het kader voor onze strategische doelstellingen, de basis waarop de FOD zijn taken wil uitvoeren en zijn visie en de prioriteiten van de minister wil verwezenlijken. Zij zijn onderverdeeld in 11 horizontale strategische doelstellingen en 11 doelstellingen die verband houden met de belangrijkste missies van het departement. De volgende waarden (...) liggen eraan ten grondslag.	E-mail/ Intranet	E-mail et animatie/ geplaatst intranet
	Medewerkers	Na ondertekening	<u>Secundaire boodschap</u> : kennis nemen van het strategisch plan 2022-2024 op het intranet  Drieluik: <ul style="list-style-type: none"> <li>- missie-visie-waarden</li> <li>- Strategische doelstellingen</li> <li>- Operationeel plan</li> </ul>	E-mail / Intranet	E-mail / ondersteuning via IBZ Connect
	Middle management	Na ondertekening	<u>Secundaire boodschap</u> : het strategisch plan 2022-2024 is gepubliceerd op het intranet. Gelieve de doelstellingen te onderstrepen die relevant zijn voor het werkterrein van uw afdeling.	E-mail en/of vergaderin gen	E-mail en informatiemateriaal
	Management team	**_**_****	<u>Secundaire boodschap</u> : hier zijn de 22 strategische doelstellingen van het strategisch plan 2022-2024	E-mail en/of vergaderin gen	E-mail en informatiemateriaal
Beleid	Voogdij-beleidscellen van de minister en van de Staatssecretaris	**_**_****	Hier is het voorstel van strategische plan 2022-2024.	E-mail	Voorstel strategische plan + communicatieplan
		Na ondertekening	Het strategisch plan 2022-2024 is ondertekend door alle partijen en gepubliceerd op de website. Een communicatie ter bestemming van al de medewerkers is voorzien.	E-mail	Tekst e-mail + links naar website
Vakbonden	***	**_**_****	Het strategisch plan 2022-2024 is ondertekend door de bevoegde minister/staatssecretaris en bevat 22 strategische doelstellingen en 5 kernwaarden.	Vergaderin gen	Informatiemateriaal
IF	IF	Na ondertekening	<u>Belangrijkste boodschap</u> : het strategisch plan is ondertekend. Het bestrijkt de jaren 2022-2024. Het omvat 22 strategische doelstellingen die via jaarlijkse operationele plannen moeten worden uitgevoerd.	E-mail	Tekst e-mail
Extern	Netwerken (via DG)	Na ondertekening	<u>Boodschap voor de publicatie van het strategisch plan 2022-2024.</u>	E-mail en/of vergaderin gen	Vergaderingen / specifieke e-mails / informatie naar onze bevoorrechte partners

## **Hoofdstuk 8. Administratieve fasen**

### **8.1. Goedkeuring door het Directiecomité**

Het strategisch plan werd definitief goedgekeurd tijdens de vergadering van het Directiecomité van 17 december 2021.

### **8.2. Goedkeuring van de Minister**

De Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing heeft dit strategisch plan ondertekend in Brussel op 17 mei 2022.

## **Ondertekening**

Ondertekend te Brussel op 17 mei 2022,



Laura Szabo,  
Voorzitster van het directiecomité



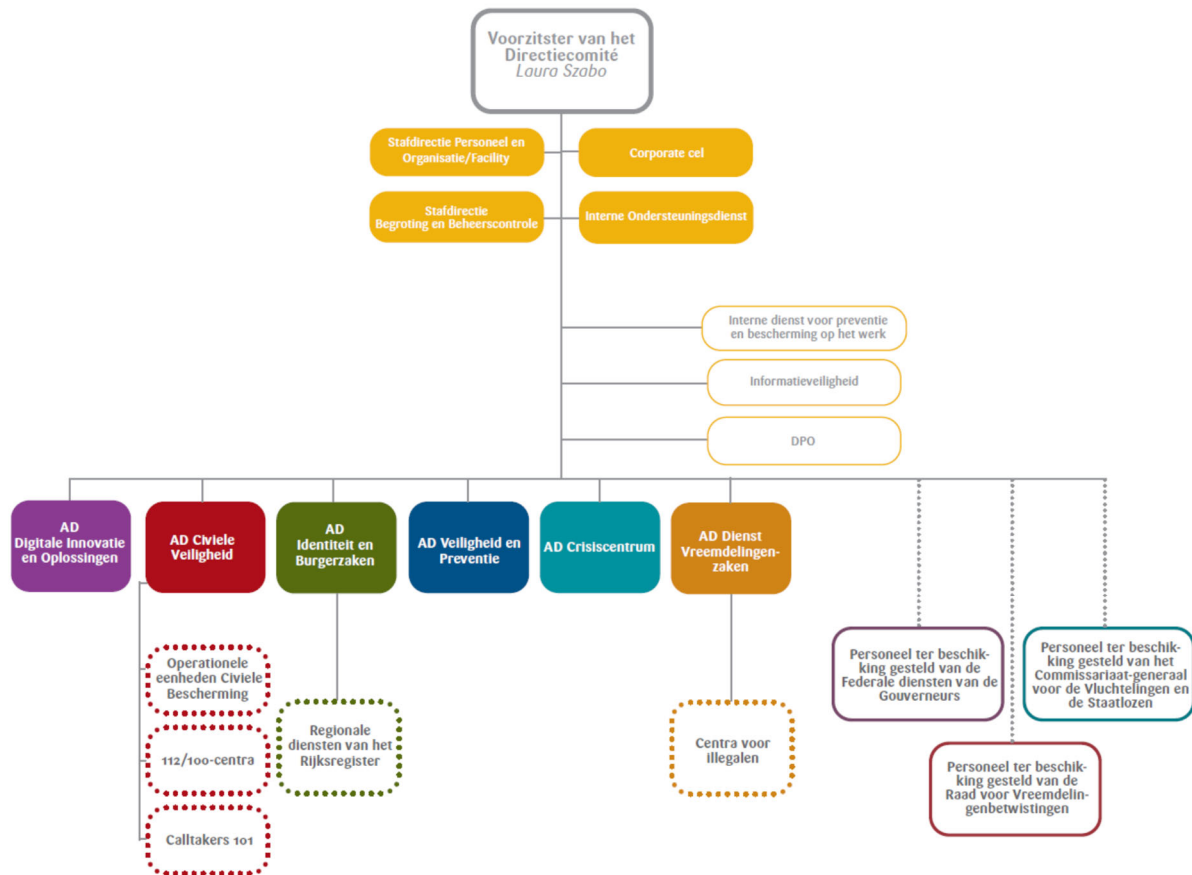
Annelies Verlinden,  
Minister van Binnenlandse Zaken,  
Institutionele Hervormingen en  
Democratische Vernieuwing

## **Overzicht van de bijlagen**

1. Organogram en beschrijving van de opdrachten en bevoegdheden van de verschillende algemene directies en diensten
2. Opsomming van de strategische risicodomeinen



## Bijlage 1 - Structuur van de FOD Binnenlandse Zaken en omschrijving van de opdrachten en verantwoordelijkheden (levend document)



Om zijn opdrachten in de 4 beleidsdomeinen te kunnen uitvoeren, beschikt de FOD Binnenlandse Zaken over **6 algemene directies, 2 stafdirecties en een aantal ondersteunende diensten**.

De eindverantwoordelijke voor de dagelijkse leiding en organisatie is **mevr. Laura SZABO**, Voorzitster van het Directiecomité. De 6 algemene directies, 2 stafdirecties en ondersteunende diensten zijn:

### **ALGEMENE DIRECTIE VEILIGHEID & PREVENTIE**

De Algemene Directie Veiligheid & Preventie werkt aan een veilige samenleving via haar kennis en expertise, haar rol als regulator, haar bijdrage aan de bepaling, evaluatie en uitvoering van het veiligheidsbeleid, de intense samenwerking met tal van publieke en private partners, de ondersteuning van de lokale besturen en de sensibilisering van de burgers om zelf preventieve maatregelen te nemen en zo hun weerbaarheid te verhogen.

Om haar essentiële taken te vervullen, benadert de Algemene Directie Veiligheid & Preventie het veiligheidsbeleid vanuit een zo breed mogelijke maatschappelijke invalshoek. Het bevorderen van de veiligheid van de burgers staat bij haar steeds centraal.

Meer concreet gaat het om:

- de regulering van de sector van de private en bijzondere veiligheid en van de private opsporingssector, met inbegrip van de bestuurlijke handhaving van de wetgeving;
- het uitwerken, ontwikkelen en evalueren van de wetgeving rond de veiligheid van voetbalwedstrijden, alsook het controleren en sanctioneren op basis van deze wetgeving en de preventie van voetbalgeweld en ander wangedrag;
- het uitwerken, ontwikkelen, toepassen en evalueren van de wetgeving inzake gemeenschapswachten, bijzondere veldwachters, bestuurlijke handhaving en (niet-politioneel) gebruik van nieuwe veiligheidsgerelateerde technologieën;
- het geven van advies op het vlak van de uittekening en uitwerking van het globaal federaal veiligheidsbeleid;
- het ondersteunen van de lokale bestuurlijke overheden bij de uitwerking en implementatie van hun lokaal veiligheidsbeleid;
- het beheer van specifieke regelgeving m.b.t. de politieorganisatie;
- de voorbereiding van individuele ministeriële beslissingen inzake administratieve politieaangelegenheden, meer bepaald de toegang tot het beroep, de loopbaan, de benoeming en de ontslagprocedures voor hogere officieren alsook de tuchtprocedures;
- het uitoefenen van het specifiek administratief toezicht op de beslissingen genomen door de organen van de lokale politiezones, politieraden en de gemeenteraden op het vlak van politie;
- het beheer van burgerlijke aansprakelijkheidsgeschillen tussen de federale politie en de burgers en het behandelen van aanvragen tot rechtsbijstand en tot vergoeding van zaakschade van federale politieambtenaren.

#### **ALGEMENE DIRECTIE CIVIELE VEILIGHEID**

De Algemene Directie Civiele Veiligheid draagt bij tot de veiligheid en bescherming van burgers en goederen in geval van een ongeval, calamiteit of ramp.

Zij is op verschillende niveaus verantwoordelijk voor de goede werking van de drie schakels (operationele hulpdiensten) in de noodhulpketen:

- de 112-noodcentrales, die 24 uur per dag en 7 dagen per week noodoproepen van burgers behandelen;
- de hulpverleningszones die in de eerste lijn tussenkomen om de bevolking te helpen;
- De civiele bescherming, die gespecialiseerde ondersteuning verleent, hoofdzakelijk aan de brandweer, de politie en de plaatselijke autoriteiten.

De 112-noodcentra en de eenheden voor civiele bescherming zijn operationele diensten van de Algemene Directie Civiele veiligheid. De hulpverleningszones zijn plaatselijke entiteiten met een eigen rechtspersoonlijkheid. Zij zijn evenwel onderworpen aan de bepalingen van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en haar uitvoeringsbesluiten. Daarnaast biedt de Algemene Directie Civiele veiligheid hun ook ondersteuning op tal van gebieden (financieel, juridisch, overheidsopdrachten, opleiding, enz.)

Meer concreet zorgt de Algemene Directie Civiele veiligheid voor:

- het operationeel en administratief beheer van de 112-noodcentra (met uitzondering van het centrum van Brussel), incl. het beheer en de ontwikkeling van instrumenten waarmee burgers om dringende of niet-dringende hulp kunnen vragen (het alarmnummer 112, de app 112 BE, de1722-nummer, enz.);
- het operationeel en administratief beheer van de eenheden voor civiele bescherming, inzonderheid de coördinatie van disciplines 1 (reddingsoperaties) en 4 (logistieke ondersteuning) op federaal niveau van noodplanning en crisisbeheersing, alsook het tot stand brengen van de synergie met de andere diensten die bij de redding van de bevolking betrokken zijn (hulpverleningszones, politie, defensie, enz.);
- wat de hulpverleningszones betreft,
  - het bepalen van hun algemene organisatie, hun opdrachten en de statuten van hun operationele personeelsleden;
  - de uitoefening van specifiek toezicht op de besluiten van hun organen, alsook van inspecties;
  - het beheer van federale subsidies en de organisatie van een centraal aankoopbureau;
  - de coördinatie van het opleidingsbeleid en het opleidingsaanbod van de opleidingscentra voor civiele veiligheid;
- het opstellen van algemene brandveiligheidsvoorschriften en het verlenen van vrijstellingen aan de basisbrandpreventienormen;
- de organisatie van de deelname van België aan internationale missies, in het kader van B-FAST en het Europees mechanisme voor civiele bescherming.

#### **ALGEMENE DIRECTIE NATIONAAL CRISISCENTRUM**

Het Nationaal Crisiscentrum (NCCN) is een multidisciplinaire, interdepartementale, interfederale en internationaal georiënteerde organisatie die vanuit een centrale sleutelpositie inspeelt op maatschappelijke uitdagingen en strategische ondersteuning biedt aan al zijn partners, in samenwerking met alle veiligheidsactoren. Het beschikt over een performante, aangepaste infrastructuur om crisissen het hoofd te bieden, ongeacht de aard en de omvang.

Het NCCN wil een betrouwbare en neutrale partner zijn voor overheden, veiligheidsdiensten, disciplines en administraties met het oog op het versterken van de veiligheid en de weerbaarheid van ons land. Dit vertaalt zich in vier grote opdrachten:

#### **1. Een actieve waakzaamheid verzekeren**

Als **nationaal en internationaal contactpunt voor alarmering**, verzamelt en analyseert het NCCN 24/7 alle meldingen die een impact kunnen hebben op de veiligheid van ons land en verspreidt deze informatie naar de bevoegde instanties, zodat deze snel en correct kunnen reageren indien nodig. Het NCCN biedt zijn infrastructuur en expertise aan om incidenten te beheren over de verschillende

departementen heen en noodsituaties te coördineren op nationaal niveau. Het NCCN kan ook snel personeel en middelen ter beschikking stellen om dringende beslissingen voor te bereiden.

Het NCCN coördineert eveneens de **veiligheid van evenementen en de bescherming van personen en instellingen in België**. Jaarlijks volgt het NCCN meer dan 1.000 evenementen en manifestaties op, in samenwerking met Belgische en Europese overheden en diensten. Deze evenementen hebben mogelijk gevolgen voor de openbare orde en veiligheid. Voor wat de bescherming van personen en instellingen betreft, stelt het NCCN gepaste voorzorgs- en/of beschermingsmaatregelen voor aan de Minister van Binnenlandse Zaken, op basis van het statuut van een persoon en/of een dreigingsanalyse.

## **2. De weerbaarheid van onze samenleving verhogen**

Het NCCN werkt een globale strategie uit om de weerbaarheid van onze samenleving te verhogen. Een eerste onderdeel van deze strategie is het **ontwikkelen van een methodologie voor nationale en operationele risicoanalyses**. Aan de hand van een grootschalige risicobeoordeling wil het NCCN de grootste risico's waaraan België blootgesteld kan worden, identificeren en evalueren op een gestructureerde en wetenschappelijk correcte manier (de BNRA: Belgian National Risk Assessment).

Een tweede onderdeel van de strategie van het NCCN om de weerbaarheid van de samenleving te verhogen, is het **opzetten van preventieve informatiecampagnes over risico's in België**. Het NCCN voert jaarlijks nationale informatiecampagnes om de kennis over risico's in België en de juiste reflexen bij noodsituaties te verbeteren.

Een derde element in deze strategie is het **coördineren van de beveiliging en bescherming van kritieke infrastructuren**. Samen met het Centrum voor Cybersecurity België (CCB), zorgt het NCCN ook voor de beveiliging en bescherming van aanbieders van essentiële diensten. Zo is het NCCN het Belgische contactpunt voor het "European Programme for Critical Infrastructure Protection" (EPCIP), adviseert het sectorale overheden en neemt het, in functie van een evaluatie van de dreiging, externe beschermingsmaatregelen in samenwerking met zijn partners (politie, OCAD en inlichtingendiensten).

Een laatste onderdeel van de strategie ter verhoging van de weerbaarheid van de samenleving is het **bijdragen aan de veiligheid van transporten**. Het NCCN draagt in nauwe samenwerking met de betrokken partners bij aan de veiligheid van transporten (spoorwegen, havenfaciliteiten, laad- en losplaatsen en maritieme beveiliging). Dit gebeurt in het kader van de opdrachten van het NCCN om de openbare orde te handhaven en de veiligheidsmaatregelen tegen terroristische dreigingen te coördineren.

## **3. Organiseren van de noodplanning en het crisisbeheer op nationaal niveau**

Het NCCN staat in voor de organisatie en coördinatie van de noodplanning en het crisisbeheer op nationaal niveau. Om dit te kunnen realiseren, moet het NCCN beschikken over een performante, aangepaste en adequate infrastructuur, personeel en procedures.

Wat betreft de **noodplanning**, bestaat er op nationaal niveau een algemeen nood- en interventieplan en verschillende bijzondere plannen. Het algemeen noodplan beschrijft de belangrijkste principes voor de coördinatie en het beheer van een noodsituatie op nationaal niveau. Voor sommige bijzondere risico's zijn er bijkomende bepalingen nodig. Het gaat om toevoegingen aan of afwijkingen van het algemeen noodplan, die een beter antwoord op het risico garanderen. Deze bepalingen zijn vastgelegd in een bijzonder nationaal noodplan (bv. cybernoodplan, nucleair en radiologisch noodplan enz.).

Het NCCN zorgt op het vlak van noodplanning ook voor ondersteuning van het lokale niveau. Zo organiseert het NCCN onder andere opleidingen en Seveso-oefeningen voor lokale besturen, deelt het de nodige contacten met experts en biedt het ondersteuning voor crisiscommunicatie en crisisbeheer binnen het coördinatiecomité/CP-Ops.

Sinds 2018 bestaat er binnen het NCCN ook een CBRNe-expertisecentrum. Dit centrum helpt partners bij het operationeel maken van CBRNe-noodplannen, biedt ondersteuning in crisisbeheer en werkt mee aan opleidingen voor interventiediensten.

Het NCCN staat eveneens in voor de organisatie en coördinatie van het **crisisbeheer** op nationaal niveau. Wanneer de Minister van Binnenlandse Zaken een federale fase afkondigt, heeft het Nationaal Crisiscentrum heel wat taken te vervullen, namelijk:

- het verwittigen van partners om de procedures voor crisisbeheer te activeren;
- het coördineren van de verschillende crisiscellen (verzekeren van en toezien op informatiedoorstroming, juridisch advies verlenen, ad hoc risicoanalyses opmaken, crisiscommunicatie coördineren, logistieke ondersteuning bieden ...);
- het toezien op de nazorg en de herstelmaatregelen na de noodsituatie.

#### **4. Verwerken van reisgegevens (National Travel Targeting Center = BelPIU + BelENU)**

De Belgische Passagiersinformatie-eenheid of Belgian Passenger Information Unit (BelPIU) van het NCCN groeit door naar een "national travel targeting center" (NTTC) door onder andere de integratie van de Belgische ETIAS-unit binnen deze koepel, alsook een sterkere opvolging van de IT-projecten. BelPIU **verzamelt, behandelt en slaat gegevens op van passagiers die via internationaal transport reizen (API en PNR)**. Ze doet dit conform de EU-richtlijn. Ze is verantwoordelijk voor het analyseren van passagiersgegevens in de strijd tegen terrorisme en zware en georganiseerde criminaliteit (drugsmokkel, mensensmokkel, kinderontvoering, cybercriminaliteit, namaak, diefstel, industriële spionage ...). BelPIU werkt hiervoor nauw samen met de luchtvaartsector. Zowel 48 uur op voorhand als op het moment van vertrek komen de passagiersgegevens in de databank van BelPIU aan, dankzij een verbinding met de betrokken vervoermaatschappijen en een implementatieproces opgesteld in samenwerking met de sector. Het operationeel team van BelPIU analyseert de gegevens realtime op basis van criteria die op voorhand werden vastgelegd en van de databanken van de bevoegde diensten. Er kunnen ook doelgerichte opzoekingen gebeuren op vraag van de hiertoe bevoegde autoriteiten.

Daarnaast wordt BelENU, de nationale unit van ETIAS (European Travel Information Authentication System), binnen de NTTC-koepel uitgebouwd met dezelfde managementstructuur, conform de EU-verordening ETIAS. BelENU verwerkt alle hits voor visumvrije reizigers die naar de Schengenruimte wensen te reizen en een hit genereren ten opzichte van Europese databanken en/of nationale lijsten.

### **ALGEMENE DIRECTIE IDENTITEIT EN BURGERZAKEN**

De Algemene Directie Identiteit en Burgerzaken zorgt voor het beheer van de identiteitsgegevens van natuurlijke personen (Rijksregister), het beheer en de afgifte van identiteitskaarten (eID). Eén van haar voornaamste taken bestaat ook in de voorbereiding en organisatie van federale, regionale en Europese verkiezingen. De dienst Protocol (organisatie van nationale vieringen en plechtigheden, eerbewijzen en voorrang) valt ook onder haar bevoegdheid.

In de schoot van de Algemene Directie Identiteit en Burgerzaken functioneren de volgende *onafhankelijke commissies*:

- *Vaste Commissie voor Taaltoezicht*: een adviserend orgaan ingesteld door de wetgever met als doel te waken over de toepassing van de op 18 juli 1966 gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken.
- *Commissie voor de toegang tot en het hergebruik van bestuursdocumenten*: adviseert over bezwaren ingediend door burgers tegen de weigering van een overheidsdienst om informatie ter beschikking te stellen.
- *Federale Beroepscommissie voor de toegang tot milieu-informatie*: een onafhankelijke beroeps- en adviesinstantie waartoe een burger zich kan richten wanneer hij moeilijkheden heeft om toegang te verkrijgen tot milieu-informatie of om de verbetering te verkrijgen van milieu-informatie die op hem betrekking heeft.

Meer concreet gaat het om:

- de algemene organisatie van de Europese, federale, regionale en gemeenschapsverkiezingen, met inbegrip van de ontwikkeling, het beheer en de controle van de verkiezingssoftware;
- het Rijksregister van de natuurlijke personen;
- de coördinatie van de processen tot productie en verdeling van de elektronische identiteitskaarten en van de identiteitsdocumenten en de elektronische verblijfstitels voor vreemdelingen;
- de organisatie van federale plechtigheden, de toekenning van eervolle onderscheidingen, het beheer van de regels inzake rangorde en de bevestiging;

### **ALGEMENE DIRECTIE DIENST VREEMDELINGENZAKEN**

De Algemene Directie Dienst Vreemdelingenzaken is bevoegd voor het vreemdelingenbeleid, met name de toegang, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen.

Naast de Algemene Directie Dienst Vreemdelingenzaken zijn de volgende onafhankelijke instanties actief binnen het vreemdelingenbeleid:

- *Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen*: het CGVS biedt bescherming aan de vreemdelingen die bij terugkeer naar hun land van oorsprong het risico lopen op vervolging of ernstige schade.
- *Raad voor Vreemdelingenbetwistingen*: een administratief rechtscollege, als enige bevoegd om kennis te nemen van de beroepen die worden ingesteld tegen individuele beslissingen die

genomen zijn overeenkomstig de wetten betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen.

Meer concreet gaat het om:

- De behandeling en opvolging van de aanvragen tot toegang en verblijf van de vreemdelingen;
- De registratie en de behandeling van de asielaanvragen en de toepassing van de Dublin Conventie;
- De behandeling van de verblijfsaanvragen van kwetsbare personen, zodat slachtoffers van mensenhandel de gepaste bescherming krijgen en een duurzame oplossing wordt gevonden voor de niet-begeleide minderjarigen;
- de controle van de illegale immigratie door het organiseren van de verwijdering van personen die geen verblijfsrecht kunnen verwerven;
- het beheer van de gesloten centra en van de FITT-huizen.

#### **DE ALGEMENE DIRECTIE DIGITALE INNOVATIE EN OPLOSSINGEN**

De Algemene Directie Digitale Innovatie en Oplossingen verzekert de ontwikkeling en uitvoering van een globaal IT-beleid voor het departement. Deze directie beheert en ondersteunt de algemene netwerken die voor het departement zijn ontwikkeld en levert technische ondersteuning.

Deze algemene directie voert de volgende opdrachten uit:

- het ondersteunen van de IT-processen;
- het vertalen van de veranderingen op het vlak van digitalisering in de processen;
- het identificeren van de digitale behoeften (inzake innovatie en transformatie), het onderzoeken van de impact van digitale innovatie en transformatie, het beheren van de ontwikkeling van de digitale transformatieprojecten, alsook het verzekeren van de technologische “waakzaamheid”;
- het sturen bij het digitaliseren van bestaande processen alsook het meehelpen om de dienstverlening, services en producten in vraag te stellen en te hertekenen;
- het verzekeren van het beschikbaar zijn van alle kritische systemen 24 uren op 24 en 7 dagen op 7;

#### **STAFDIRECTIE PERSONEEL EN ORGANISATIE/FACILITY**

De Stafdirectie P&O/Facility coördineert het HR-beleid (personeelsplannen, aanwervingen, administratief personeelsbeheer, bevorderingsprocedures en tuchtprocedures ...) en stuurt projecten aan op het vlak van de ontwikkeling van de organisatie en van de medewerkers.

Meer concreet gaat het om:

- Het voorzien van de personeelsdatabanken met kwalitatieve beslissingen, het beheer van de toegang en het gebruik van de gegevens van de personeelsleden in de personeelsdatabanken, alsook het beheer van het personeelsklassement;
- De monitoring van de kritieke processen en functies en van de personeelsbudgetten;
- De organisatie en het beheer van selecties/bevorderingen/mobiliteit;
- Het beheer en de begeleiding van de evaluatiecycli volgens de reglementering;

- Het beheer van de tuchtdossiers en de geschillen;
- Het logistiek beheer van de gebouwen;
- De ontwikkeling van eenvormige en vernieuwende systemen en tools met het oog op een doeltreffend facilitair beleid;
- Het faciliteren van de organisatie van de documentenflow (in- en uitgaande post en interne doorstroming).

#### **STAFDIRECTIE BEGROTING EN BEHEERSCONTROLE**

In het kader van het globale beleid van de federale overheid definieert de Stafdirectie Begroting en Beheerscontrole (B&BC) een beleid inzake begroting, aankoop en beheerscontrole voor de FOD Binnenlandse Zaken teneinde de strategische en operationele doelstellingen te realiseren.

#### **Meer concreet gaat het om:**

- De coördinatie en ondersteuning op het gebied van de opstelling van de begroting, de uitvoering van de uitgaven en de inning van de ontvangsten;
- De uitvoering van de beheerscontrole en het toezicht op het beheer;
- De ontwikkeling en uitvoering van het systeem voor financiële interne controle;
- De centralisatie van alle gegevens inzake de begroting, boekhouding en financiën van het hele departement en het opstellen van de jaarrekeningen van de FOD. Daartoe is de Stafdirectie B&BC verantwoordelijk voor de werking van FEDCOM, het geïnformatiseerde en geïntegreerde unieke boekhoudkundige systeem, en biedt zij de nodige ondersteuning aan de gebruikers ervan;
- De organisatie van het aankoopbeleid van de FOD: de Stafdirectie B&BC voorziet in de coördinatie van de behoeften- en aankoopplanning op lange termijn en legt de nodige prioriteiten inzake gemeenschappelijke aankopen vast;
- De levering van expertise voor alle overheidsopdrachten en het geven van adviezen voor de overheidsopdrachten die door de diensten van de FOD worden gegund.
- Het verstrekken van financiële adviezen, begrotingsexpertise, richtlijnen en administratieve ondersteuning.

#### **INTERNE ONDERSTEUNINGSDIENST**

De Interne ondersteuningsdienst omvat alle diensten (met uitzondering van de stafdirecties P&O, B&B en ICT) die een ondersteuning bieden voor alle personeelsleden en de hele FOD Binnenlandse Zaken. Er zijn ook medewerkers werkzaam die de voorzitter bijstaan in de coördinatie van dossiers die meer dan één directie betreffen. De Interne ondersteuningsdienst valt rechtstreeks onder de bevoegdheid van de voorzitter en omvat de volgende cellen:

- de informatie- en communicatiecel;
- de juridische dienst;
- de internationale cel, met inbegrip van het Belgisch Contactpunt van het Europees Migratienetwerk (EMN);
- de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPB);
- het beheer van de Europese fondsen;
- de sociale dienst;



- de klachtenbehandeling;
- de centrale vertaaldienst en de Centrale Dienst voor Duitse Vertaling (CDDV).

#### **CEL CORPORATE BIJ DE VOORZITSTER**

De leden van deze cel zorgen voor een rechtstreekse ondersteuning van de voorzitter op het vlak van transversale thema's in het kader van de governance (met name diversiteit, gendermainstreaming, handicaps, armoede, racisme, federale waarden enz.). Ze verzekeren de opvolging van het strategisch plan en waken over de uniforme toepassing van de beginselen van goed bestuur en van de GDPR-regelgeving.

#### **FEDERALE DIENSTEN VAN DE GOUVERNEURS**

Als commissarissen van de federale regering in de provincies zijn de gouverneurs belast met de opdrachten om de uitvoering en de toepassing van de federale regelgeving te verzekeren. Het gaat om een zeer gevarieerd takenpakket in de volgende domeinen: civiele veiligheid en noodplannen, politionele veiligheid en openbare orde, specifiek administratief toezicht op de werking van de lokale politie, wapenwetgeving, brandweer en behandeling van rampendossiers.

Om deze federale opdrachten uit te voeren, stelt de FOD Binnenlandse Zaken 328 ambtenaren ter beschikking van de gouverneurs en van de Hoge Ambtenaar van de Brusselse Agglomeratie (op 1 september 2021).

## Bijlage 2 - De strategische risicodomeinen

<u>Domein 1 – adequate budgetaire middelen</u>		
<u>Zwaktes</u>	<u>Bedreigingen</u>	<u>Strategische doelstelling</u>
2. Investering met vele snelheden inzake automatisering en professionalisering van onze werking / gebrek aan homogeniteit in de uitvoering;	1. Risico om afhankelijk te zijn van derden inzake technologie;	Strategische doelstelling 4 Een dynamische en proactieve actor op het vlak van het gebruik van nieuwe technologieën en innovatieve producten
5. Onvoldoende beheersing van de nieuwe technologieën (nood aan gespecialiseerde kennis en bijzondere profielen, risico op afhankelijkheid ten aanzien van dienstverleners en partners);	3. Lastige budgettaire toestand (terwijl onze operationele opdrachten onsamendrukbaar zijn);	Strategische doelstelling 8 Een aantrekkelijke, lerende, open en duurzame organisatie
	4. Geloofwaardigheid van het departement bedreigd door de beperkt beschikbare middelen en risico van ontevredenheid van zijn klanten/stakeholders;	Strategische doelstelling 9 Een performante organisatie
	5. Toenemende cyberdreiging en gebruik van nieuwe technologieën;	Strategische doelstelling 10 Een nieuwe bestuur, organisatie en architectuur ICT
	6. Complexe / moeilijke arbeidsmarkt;	Alle opdrachten en diensten die aan de burger worden verleend, zijn ook afhankelijk van de begrotingsmiddelen die ter beschikking van het departement worden gesteld.
	9. Zware en complexe administratieve en budgettaire procedures die daadkrachtig beleid verhinderen.	

<b><u>Domein 2 - Expertise en kennis</u></b>		
<u>Zwaktes</u>	<u>Bedreigingen</u>	<u>Strategische doelstelling</u>
2. Investering met vele snelheden inzake automatisering en professionalisering van onze werking / gebrek aan homogeniteit in de uitvoering;	1. Risico om afhankelijk te zijn van derden inzake technologie;	Strategische doelstelling 1 Diensten en producten op maat van de burger
	3. Lastige budgettaire toestand (terwijl onze operationele opdrachten onsamendrukbaar zijn);	Strategische doelstelling 2 Erkend aanspreekpunt en motor van het veiligheidsbeleid op het grondgebied
5. Onvoldoende beheersing van de nieuwe technologieën (nood aan gespecialiseerde kennis en bijzondere profielen, risico op afhankelijkheid ten aanzien van dienstverleners en partners);	4. Geloofwaardigheid van het departement bedreigd door de beperkt beschikbare middelen en risico van ontevredenheid van zijn klanten/stakeholders;	Strategische doelstelling 4 Een dynamische en proactieve actor op het vlak van het gebruik van nieuwe technologieën en innovatieve producten
	6. Complexe / moeilijke arbeidsmarkt;	Strategische doelstelling 6 Betrokkenheid bij en aanwezigheid op Europese en internationale fora
	7. Regionalisering en versnippering van bevoegdheden over andere entiteiten (noodzaak tot heruitvinden van samenwerkingsvormen).	Strategische doelstelling 8 Een aantrekkelijke, lerende, open en duurzame organisatie
	8. Administratief statuut niet aangepast aan de noden van flexibiliteit voor sommige diensten van de organisatie;	Strategische doelstelling 13 Een weerbare samenleving met burgers die verantwoordelijkheid opnemen voor hun veiligheid
		Strategische doelstelling 16 Een snelle en efficiënte hulp aan de burger in nood
		Strategische doelstelling 20 Een doorgedreven samenwerking op verschillende niveaus

**Domein 3 - Attractiviteit van onze organisatie op de arbeidsmarkt: aandacht voor een positieve werkomgeving, ondersteunend leiderschap, groeikansen, zingeving van de job enz.**

<u>Zwaktes</u>	<u>Bedreigingen</u>	<u>Strategische doestelling</u>
4. Rem op de interne mobiliteit, verbonden aan het strikte kader van de bronnen van personeelsfinanciering;	1. Risico om afhankelijk te zijn van derden inzake technologie;	Strategische doestelling 4 Een dynamische en proactieve actor op het vlak van het gebruik van nieuwe technologieën en innovatieve producten
5. Onvoldoende beheersing van de nieuwe technologieën (nood aan gespecialiseerde kennis en bijzondere profielen, risico op afhankelijkheid ten aanzien van dienstverleners en partners);	3. Lastige budgettaire toestand (terwijl onze operationele opdrachten onsamendrukbaar zijn);	Strategische doestelling 8 Een aantrekkelijke, lerende, open en duurzame organisatie
	4. Geloofwaardigheid van het departement bedreigd door de beperkt beschikbare middelen en risico van ontevredenheid van zijn klanten/stakeholders;	Strategische doestelling 9 Een performante organisatie
	6. Complexe / moeilijke arbeidsmarkt;	Strategische doestelling 10 Een nieuwe bestuur, organisatie en architectuur ICT
	7. Regionalisering en versnippering van bevoegdheden over andere entiteiten (noodzaak tot heruitvinden van samenwerkingsvormen).	
	8. Administratief statuut niet aangepast aan de noden van flexibiliteit voor sommige diensten van de organisatie;	

**Domein 4 - Identificatie van de klanten, kennis van hun verwachtingen en behoeften, diensten en producten die aansluiten bij deze behoeften;**

<u>Zwaktes</u>	<u>Bedreigingen</u>	<u>Strategische doelstelling</u>
1. Algemeen gebrek aan uniciteit en homogeniteit in het bestuur; wat resulteert in verschillen in werking, evoluties met vele snelheden, verschillende culturen; fenomeen wordt versterkt door het splitsen van de diensten op verschillende locaties	2. Te veel zichtbaarheid = grotere blootstelling aan kritiek	Strategische doelstelling 1 Diensten en producten op maat van de burger
3. Versnippering van het IBZ- imago, nog versterkt doordat sommige componenten ervan meer belicht worden en andere minder in beeld komen (zoals de federale diensten van de gouverneurs) / gebrek aan uniciteit in de externe communicatie, met name verbonden aan de grote diversiteit van materies en stakeholders	4. Geloofwaardigheid van het departement bedreigd door de beperkt beschikbare middelen en risico van ontevredenheid van zijn klanten/stakeholders;	Strategische doelstelling 5 Een stabiele partner zijn, nieuwe samenwerkingsverbanden ontwikkelen
7. Verlies van focus op de interne controle, business continuity management te ontwikkelen	7. Regionalisering en versnippering van bevoegdheden over andere entiteiten (noodzaak tot heruitvinden van samenwerkingsvormen).	Strategische doelstelling 7 Informatie correct en betrouwbaar beheren met het oog op datagedreven acties en beslissingen
		Strategische doelstelling 12 Een actieve partner van het lokale niveau (lokale besturen, hulpverlenings- en politiezones ...)
		Strategische doelstelling 13 Een weerbare samenleving met burgers die verantwoordelijkheid opnemen voor hun veiligheid
		Strategische doelstelling 16 Een snelle en efficiënte hulp aan de burger in nood

**Domein 5 - Efficiënte processen, beschikken over vaardigheden, competenties en financiële middelen ten behoeve van de digitalisering van de processen**

<u>Zwaktes</u>	<u>Bedreigingen</u>	<u>Strategische doelstelling</u>
2. Investering met vele snelheden inzake automatisering en professionalisering van onze werking / gebrek aan homogeniteit in de uitvoering;	1. Risico om afhankelijk te zijn van derden inzake technologie;	Strategische doelstelling 1 Diensten en producten op maat van de burger
5. Onvoldoende beheersing van de nieuwe technologieën (nood aan gespecialiseerde kennis en bijzondere profielen, risico op afhankelijkheid ten aanzien van dienstverleners en partners);	3. Lastige budgettaire toestand (terwijl onze operationele opdrachten onsamendrukbaar zijn);	Strategische doelstelling 4 Een dynamische en proactieve actor op het vlak van het gebruik van nieuwe technologieën en innovatieve producten
	5. Toenemende cyberdreiging en gebruik van nieuwe technologieën;	Strategische doelstelling 7 Informatie correct en betrouwbaar beheren met het oog op datagedreven acties en beslissingen
	6. Complexe / moeilijke arbeidsmarkt;	Strategische doelstelling 8 Een aantrekkelijke, lerende, open en duurzame organisatie
		Strategische doelstelling 10 Een nieuwe bestuur, organisatie en architectuur ICT
		Strategische doelstelling 18 Unieke/authentieke bronnen integreren en ter beschikking stellen van onze partners

<b><u>Domein 6 -Samenwerking met onze partners</u></b>		
<u>Zwaktes</u>	<u>Bedreigingen</u>	<u>Strategische doelstelling</u>
3. Versnippering van het IBZ- imago, nog versterkt doordat sommige componenten ervan meer belicht worden en andere minder in beeld komen (zoals de federale diensten van de gouverneurs) / gebrek aan uniciteit in de externe communicatie, met name verbonden aan de grote diversiteit van materies en stakeholders	4. Geloofwaardigheid van het departement bedreigd door de beperkt beschikbare middelen en risico van ontevredenheid van zijn klanten/stakeholders;	Strategische doelstelling 2 Erkend aanspreekpunt en motor van het veiligheidsbeleid op het grondgebied
5. Onvoldoende beheersing van de nieuwe technologieën (nood aan gespecialiseerde kennis en bijzondere profielen, risico op afhankelijkheid ten aanzien van dienstverleners en partners);	7. Regionalisering en versnippering van bevoegdheden over andere entiteiten (noodzaak tot heruitvinden van samenwerkingsvormen).	Strategische doelstelling 5 Een stabiele partner zijn, nieuwe samenwerkingsverbanden ontwikkelen
	8. Administratief statuut niet aangepast aan de noden van flexibiliteit voor sommige diensten van de organisatie;	Strategische doelstelling 6 Betrokkenheid bij en aanwezigheid op Europese en internationale fora
		Strategische doelstelling 11 Een communicatiestrategie die IBZ versterkt
		Strategische doelstelling 12 Een actieve partner van het lokale niveau (lokale besturen, hulpverlenings- en politiezones ...)
		Strategische doelstelling 18 Unieke/authentieke bronnen integreren en ter beschikking stellen van onze partners
		Strategische doelstelling 20 Een doorgedreven samenwerking op verschillende niveaus

**Domein 7 - Tijdige detectie van maatschappelijke en technologische evoluties met een impact op onze werking, onze organisatie en op onze kernopdrachten en maatschappelijke meerwaarde**

<u>Zwaktes</u>	<u>Bedreigingen</u>	<u>Strategische doelstelling</u>
2. Investing met vele snelheden inzake automatisering en professionalisering van onze werking / gebrek aan homogeniteit in de uitvoering;	1. Risico om afhankelijk te zijn van derden inzake technologie;	Strategische doelstelling 1 Diensten en producten op maat van de burger
5. Onvoldoende beheersing van de nieuwe technologieën (nood aan gespecialiseerde kennis en bijzondere profielen, risico op afhankelijkheid ten aanzien van dienstverleners en partners);	4. Geloofwaardigheid van het departement bedreigd door de beperkt beschikbare middelen en risico van ontevredenheid van zijn klanten/stakeholders;	Strategische doelstelling 4 Een dynamische en proactieve actor op het vlak van het gebruik van nieuwe technologieën en innovatieve producten
6. Onvoldoende zicht op de omgevingsfactoren wegens onvoldoende tools tot monitoring en analyse	5. Toenemende cyberdreiging en gebruik van nieuwe technologieën;	Strategische doelstelling 9 Een performante organisatie
		Strategische doelstelling 12 Een actieve partner van het lokale niveau (lokale besturen, hulpverlenings- en politiezones ...)
		Strategische doelstelling 14 Beheerste maatschappelijke risico's
		Strategische doelstelling 16 Een snelle en efficiënte hulp aan de burger in nood



**Domein 8 - Beveiliging van de IT-architectuur en dataveiligheid**

<u>Zwaktes</u>	<u>Bedreigingen</u>	<u>Strategische doestelling</u>
2. Investering met vele snelheden inzake automatisering en professionalisering van onze werking / gebrek aan homogeniteit in de uitvoering;	1. Risico om afhankelijk te zijn van derden inzake technologie;	Strategische doelstelling 1 Diensten en producten op maat van de burger
5. Onvoldoende beheersing van de nieuwe technologieën (nood aan gespecialiseerde kennis en bijzondere profielen, risico op afhankelijkheid ten aanzien van dienstverleners en partners);	3. Lastige budgettaire toestand (terwijl onze operationele opdrachten onsamendrukbaar zijn);	Strategische doelstelling 7 Informatie correct en betrouwbaar beheren met het oog op datagedreven acties en beslissingen
7. Verlies van focus op de interne controle, business continuity management te ontwikkelen	5. Toenemende cyberdreiging en gebruik van nieuwe technologieën;	Strategische doelstelling 10 Een nieuwe bestuur, organisatie en architectuur ICT
	6. Complexe / moeilijke arbeidsmarkt;	

**Domein 9 - Een integraal en alomvattend humanresources- en facilitybeleid voor de hele FOD**

<u>Zwaktes</u>	<u>Bedreigingen</u>	<u>Strategische doelstelling</u>
1. Algemeen gebrek aan uniciteit en homogeniteit in het bestuur; wat resulteert in verschillen in werking, evoluties met vele snelheden, verschillende culturen; fenomeen wordt versterkt door het splitsen van de diensten op verschillende locaties	4. Geloofwaardigheid van het departement bedreigd door de beperkt beschikbare middelen en risico van ontevredenheid van zijn klanten/stakeholders;	Strategische doelstelling 8 Een aantrekkelijke, lerende, open en duurzame organisatie
4. Rem op de interne mobiliteit, verbonden aan het strikte kader van de bronnen van personeelsfinanciering;	6. Complexe / moeilijke arbeidsmarkt;	Strategische doelstelling 9 Een performante organisatie
	8. Administratief statuut niet aangepast aan de noden van flexibiliteit voor sommige diensten van de organisatie;	

**Domein 10 - Coherente toewijzing van de horizontale processen**

<u>Zwaktes</u>	<u>Bedreigingen</u>	<u>Strategische doestelling</u>
1. Algemeen gebrek aan uniciteit en homogeniteit in het bestuur; wat resulteert in verschillen in werking, evoluties met vele snelheden, verschillende culturen; fenomeen wordt versterkt door het splitsen van de diensten op verschillende locaties	8. Administratief statuut niet aangepast aan de noden van flexibiliteit voor sommige diensten van de organisatie;	Strategische doestelling 3 Een optimale regulering, met aandacht voor conformiteit en kwaliteit; aanpakken van misbruiken
2. Investing met vele snelheden inzake automatisering en professionalisering van onze werking / gebrek aan homogeniteit in de uitvoering;	9. Zware en complexe administratieve en budgettaire procedures die daadkrachtig beleid verhinderen.	Strategische doestelling 9 Een performante organisatie
		Strategische doestelling 21 Een helder juridisch kader, geoptimaliseerde processen en een persoonsgerichte aanpak

<b><u>Domein 11 - Branding IBZ</u></b>		
<u>Zwaktes</u>	<u>Bedreigingen</u>	<u>Strategische doelstelling</u>
3. Versnippering van het IBZ- imago, nog versterkt doordat sommige componenten ervan meer belicht worden en andere minder in beeld komen (zoals de federale diensten van de gouverneurs) / gebrek aan uniciteit in de externe communicatie, met name verbonden aan de grote diversiteit van materies en stakeholders	2. Te veel zichtbaarheid = grotere blootstelling aan kritiek	Strategische doelstelling 2 Erkend aanspreekpunt en motor van het veiligheidsbeleid op het grondgebied
	4. Geloofwaardigheid van het departement bedreigd door de beperkt beschikbare middelen en risico van ontevredenheid van zijn klanten/stakeholders;	Strategische doelstelling 6 Betrokkenheid bij en aanwezigheid op Europese en internationale fora
		Strategische doelstelling 8 Een aantrekkelijke, lerende, open en duurzame organisatie
		Strategische doelstelling 11 Een communicatiestrategie die IBZ versterkt
		Strategische doelstelling 19 Betrouwbare en transparante verkiezingen, stimuleren van een hoge deelname aan de kiezverrichtingen

**Domein 12 - Flexibiliteit om in te spelen op nieuwe fenomenen, verhoogde werkdruk en Business Continuity ...**

<u>Zwaktes</u>	<u>Dreigingen</u>	<u>Strategische doelstelling</u>
2. Investering met vele snelheden inzake automatisering en professionalisering van onze werking / gebrek aan homogeniteit in de uitvoering;	3. Lastige budgettaire toestand (terwijl onze operationele opdrachten onsamendrukbaar zijn);	Strategische doelstelling 1 Diensten en producten op maat van de burger
6. Onvoldoende zicht op de omgevingsfactoren wegens onvoldoende tools tot monitoring en analyse	4. Geloofwaardigheid van het departement bedreigd door de beperkt beschikbare middelen en risico van ontevredenheid van zijn klanten/stakeholders;	Strategische doelstelling 7 Informatie correct en betrouwbaar beheren met het oog op datagedreven acties en beslissingen
7. Verlies van focus op de interne controle, business continuity management te ontwikkelen	6. Complexe / moeilijke arbeidsmarkt;	Strategische doelstelling 8 Een aantrekkelijke, lerende, open en duurzame organisatie
7. Verlies van focus op de interne controle, business continuity management te ontwikkelen	8. Administratief statuut niet aangepast aan de noden van flexibiliteit voor sommige diensten van de organisatie;	Strategische doelstelling 20 Een doorgedreven samenwerking op verschillende niveaus
		Strategische doelstelling 21 Een helder juridisch kader, geoptimaliseerde processen en een persoonsgerichte aanpak