

REKENHOF



Consolideren en motiveren om vooruitgang te boeken

STRATEGISCH PLAN 2010-2014

Inleiding

Dit document stelt de resultaten voor van de strategische planning van het Rekenhof voor de periode 2010-2014. Het volgt de lijn die bij de uitwerking van het vorige strategisch plan was gevolgd en heeft tot doel te preciseren wat er de volgende vijf jaar moet worden gedaan om de visie en de waarden die in de missieverklaring van onze instelling zijn vastgelegd, concreet gestalte te geven.

Het Rekenhof wordt voortdurend met veranderingen geconfronteerd. Om te waarborgen dat de resultaten van zijn werkzaamheden relevant zijn en om te beantwoorden aan steeds strengere kwaliteitseisen, moet het zichzelf ter discussie kunnen stellen en creatief uit de hoek kunnen komen. Daarom houdt de nieuwe planning rekening met de resultaten van het vorige plan. Ze is ook gebaseerd op een analyse van de sterke punten van de instelling en van de voornaamste verwachte verbeteringen.

De strategie voor de periode 2010-2014 is opgebouwd rond drie concepten: **consolideren en motiveren om vooruitgang te boeken**. Ze betekenen dat het Rekenhof de verworvenheden uit het verleden wil benutten om vooruitgang te kunnen boeken en de toekomstige uitdagingen aan te kunnen gaan. Bovendien zijn ze bepalend voor de keuze van de twee in aanmerking genomen doelstellingen: 1) **de kwaliteit van onze audits optimaliseren** en 2) **prioriteit verlenen aan de human resources**

Deze doelstellingen gaan het hele Rekenhof aan en vormen het referentiekader voor het opstellen van de strategische plannen van de verschillende sectoren, die zullen dienen om de organisatie te sturen en de diensten te evalueren.

Een nieuwe strategie definiëren

De opdrachten, de visie en de waarden van het Rekenhof vormen de grondslag voor de strategische planning. Ze onderbouwen de analyse van de institutionele, administratieve en maatschappelijke ontwikkelingen waarmee het Rekenhof wordt geconfronteerd. Ze helpen ook de concepten te preciseren die als inspiratiebron zullen dienen voor de keuze van de fundamentele doelstellingen voor de komende vijf jaar en de concretisatie daarvan in projecten. Deze analyse moet bovendien de resultaten van het eerste strategisch plan doorlichten.

Sinds een tiental jaren is het Rekenhof geconfronteerd met een regelmatige uitbreiding van zijn taken en een fundamentele hervorming van de rijkscomptabiliteit. Het is daarom in 2003-2004 gestart met een grondige hervorming van zijn structuren en werkmethodes, die het heeft laten samengaan met een eerste strategisch plan, getiteld "Rekenhof in beweging". Dat plan moest ervoor zorgen dat de hervorming doeltreffend werd uitgevoerd. Het moest daartoe de beschikbare middelen coördineren, de interne procedures verbeteren en de overgang van een op middelen toegespitst beheer naar een productgericht beheer in de hand werken.

Uit deze ervaring kunnen een aantal lessen worden getrokken. Ondanks heel wat achterstand bij de concrete uitwerking van de hervorming van de rijkscomptabiliteit (waarvan nu pas de eerste effecten voelbaar zijn), heeft het Rekenhof het merendeel van zijn controlemethodes geherdefinieerd en heeft het een aantal van zijn procedures gemoderniseerd. Onze instelling heeft ook inspanningen geleverd om de internationale auditnormen systematisch op te volgen. Bovendien werden verschillende initiatieven genomen om de organisatie en het beheer van de human resources te moderniseren. Tot slot konden de meeste projecten van het strategisch plan door de werkzaamheden van de stuurgroep in een sfeer van positief overleg tussen het college en de diensten tot een goed einde worden gebracht.

Het Rekenhof moet een strategie uitwerken om volop voordeel te halen uit de kansen die het eerste plan heeft geboden, en om de zwakke punten te verbeteren. Dat is nodig om zijn positie aan de top van de controlepiramide van de openbare financiën te kunnen handhaven en om een doeltreffende en positieve invloed te kunnen uitoefenen op de manier waarop de openbare diensten in België worden bestuurd. Dit vergt het opvangen van alle gevolgen van de hervorming van de rijkscomptabiliteit en het beheersen van de meest recente evoluties op het vlak van audit. Met andere woorden, het gaat om consolideren en motiveren om vooruitgang te boeken.

Die verschillende elementen kunnen als volgt worden samengevat.



Doelstelling 1: De kwaliteit van onze audits optimaliseren

Uit de recente sociopolitieke veranderingen blijkt hoe sterk de verwachtingen en de eisen ten aanzien van het functioneren van de overheid blijven toenemen. Als het Rekenhof op dit vlak een voortrekkersrol wil blijven spelen, moet het zich achter een ambitieuze strategie scharen waarmee het zijn taken kan uitvoeren met inachtneming van de strengste normen inzake kwaliteit en relevantie. Het moet ook de dialoog voortzetten met andere controleactoren en actief meehelpen aan het promoten van de best practices binnen de overheid.

Audits doeltreffend uitvoeren

- De risicoanalyses verbeteren voordat de audits worden gekozen, om de keuzes relevanter te maken.
- Zich op de Lissabonstrategie inspireren om bepaalde auditprioriteiten te definiëren .
- De evolutie van de taken van het Rekenhof onder controle houden (met name de afschaffing van het visum en de certificering van de rekeningen) door de planning en de methodes aan te passen.
- De standaardisering van de auditpraktijken veralgemenen door meer een beroep te doen op handleidingen en door die geregeld bij te werken.
- Systematisch gebruik maken van elektronische werkdoSSIERS om de controles te documenteren en de auditvaststellingen, -conclusies en –aanbevelingen te onderbouwen.

Een performant overheidsfunctioneren stimuleren

- De overheden stimuleren een modern en transparant budgettair en boekhoudkundig beheer te ontwikkelen.
- Verslagen opstellen die meer aandacht besteden aan de prestaties/resultaten van het beleid en die op die manier meer belangstelling voor evaluatie opwekken.
- Stimuleren om verder werk te maken van de invoering van interne controle en interne audit in alle openbare diensten.
- Een vergelijkende benadering in de controles integreren om de beste kwaliteitsnormen beter bekend te maken.
- Het daadwerkelijke nut van de verslagen en aanbevelingen van het Rekenhof evalueren, alsook het gevolg dat eraan gegeven wordt.

Doelstelling 2: Prioriteit verlenen aan de human resources

De voornaamste troef van het Rekenhof ligt in zijn personeel, dat zijn echte rijkdom uitmaakt. De competenties van het personeel en zijn wil om goed te werken bepalen rechtstreeks de kwaliteit van de output van onze instelling. Er moet dus prioriteit worden verleend aan het versterken van de deskundigheid en de motivatie van alle personeelsleden, om hen in staat te stellen zich ten volle achter de waarden en de projecten van het Rekenhof te scharen en hun opdracht uit te voeren waarvoor ze de meest geschikte opleiding krijgen.

Uitmuntendheid en deskundigheid versterken

- Goede auditpraktijken delen en relevante kennis verspreiden via geëigende procedures (bijvoorbeeld via peer reviews).
- Opleidingsnormen toepassen die zijn aangepast aan de evoluties op het vlak van overheidsbestuur en –audit (in het bijzonder voor de internationale normen en de IT-audit).
- Bijdragen tot de organisatie van een specifieke auditopleiding voor de overheidssector met diploma.
- Indicatoren uitwerken waarmee de resultaten van de voornaamste interne processen kunnen worden gemeten.
- Een performant en gebruikersvriendelijk geïntegreerd "elektronisch managementinformatiesysteem" (MIS) implementeren.

Een motiverende organisatie promoten

- Personeelsplannen opstellen die zijn aangepast aan de opdrachten van het Rekenhof en een coherente leeftijdspiramide opbouwen .
- Een meer gepersonaliseerde begeleiding van de personeelsleden uitbouwen opdat iedereen zich tijdens zijn hele loopbaan positief kan ontplooien.
- De mobiliteit van het personeel binnen de diensten en sectoren verhogen om de ervaring en deskundigheid te diversifiëren.
- Het personeel van de niveaus 1 en 2⁺ integreren in pluridisciplinaire controleploegen die door ervaren auditeurs worden geleid.
- De interne communicatie tussen het college en de diensten, en tussen de diensten onderling, vlotter laten verlopen en meer inhoud geven.