



## Voortgangsbericht 2023



## Colofon

Titel	Voortgangsbericht 2023
Datum	Oktober 2023



## Inhoud

<b>1</b>	<b>Ontwikkelingen binnen de ADR—8</b>
1.1	Organisatieontwikkeling—8
1.1.1	Management ADR—8
1.1.2	Evaluatie ADR—8
1.1.3	Strategische Auditagenda—9
1.1.4	Hoofdlijnennotitie 2022—9
1.1.5	ADR Next—10
1.1.6	Pilot planningsfunctie—10
1.1.7	Persoonlijk dashboard medewerkers en mentoren—10
1.2	HRM-beleid—10
1.3	Interne projecten—11
<b>1.3.1</b>	<b>Toegankelijker maken van rapporten—11</b>
<b>1.3.2</b>	<b>IT-projecten—12</b>
1.4	Wet open overheid (Woo)—13
<b>2</b>	<b>Balanced Score Card—14</b>
<b>3</b>	<b>Urenlocatie eerste halfjaar 2023—16</b>
3.1	Totaal aantal uren besteed per ministerie—16
3.2	Box vaste vraag—17
3.3	Box variabele vraag—17
<b>4</b>	<b>Budgetrealisatie eerste halfjaar 2023—18</b>
	<b>Bijlage—19</b>



## **Inleiding**

Dit is het voortgangsbericht 2023 van de Auditdienst Rijk (ADR). Hierin geven we de ontwikkelingen weer van de afgelopen periode en kijken we hoe we staan met het realiseren van de doelstellingen uit ons jaarplan 2023.

In 2022 zijn er drie belangrijke thema's geweest die in 2023 verder worden uitgewerkt of ontwikkeld:

### **Evaluatie ADR**

De vijfjaarlijkse evaluatie is in het vierde kwartaal 2022 gestart en de uitkomsten zijn in februari 2023 aangeboden aan de eigenaar van de ADR, de SG van het ministerie van Financiën.

Uit het rapport blijkt dat de ADR de aanbevelingen van ABDDTopConsult in 2017 over de hele linie heeft opgevolgd. In de evaluatie zijn aanbevelingen voor verdere actie opgenomen over de thema's: toegevoegde waarde, samenwerking met de Algemene Rekenkamer, cultuur en gedrag, organisatie, kennisontwikkeling en -behoud en onze normen en werkwijze.

In paragraaf 1.1.2 gaan we nader in op de stand van zaken van de opvolging van deze aanbevelingen.

### **ADR NXT**

De afgelopen twee jaar is vanuit het project ADR NXT gewerkt aan de realisatie van nieuwe, slimme en toekomstbestendige toepassingen, die naadloos en flexibel aansluiten op de behoeftes ter ondersteuning van de auditfunctie. Hieruit zijn de volgende applicaties voortgekomen: ADR opdrachten, TeamMate+ en plannen en tijdschrijven. ADR-opdrachten en tijdschrijven zijn in 2022 geïmplementeerd. In paragraaf 1.1.5 is de stand van zaken opgenomen over TeamMate+ en in paragraaf 1.1.6 de stand van zaken over de planningsfunctie.

### **Werving**

Ook hebben wij in 2022 intensief diverse wervingsinstrumenten ingezet om medewerkers te interesseren om bij de ADR te komen werken. Dit heeft geleid tot een instroom van 78 medewerkers in 2022 tegenover een uitstroom van 68. Voor 2023 ligt er opnieuw een uitdaging om personeel te werven en te behouden. In paragraaf 1.2 wordt de stand van zaken toegelicht.

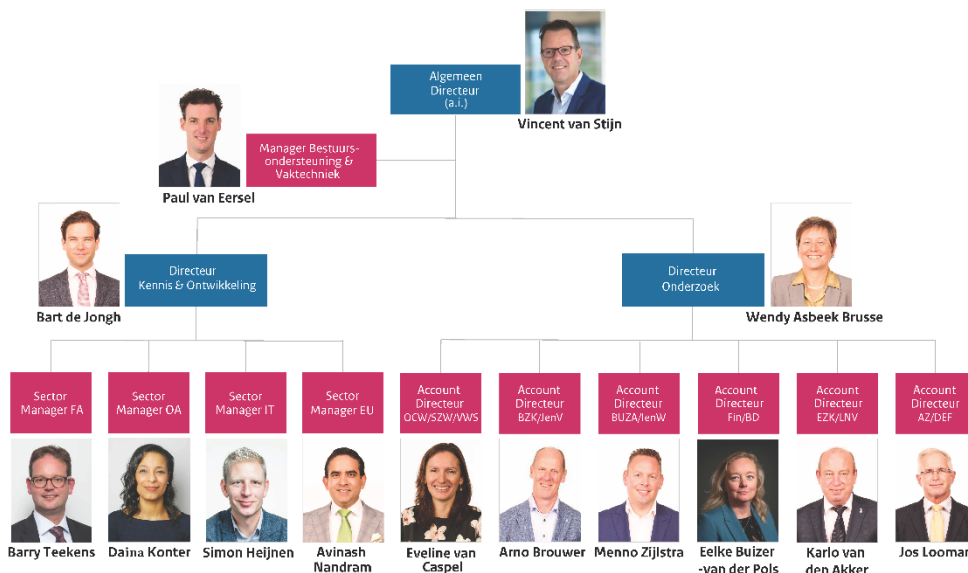
# 1 Ontwikkelingen binnen de ADR

## 1.1 Organisatieontwikkeling

### 1.1.1 Management ADR

In 2023 heeft er een aantal wijzigingen in het management plaatsgevonden. Adrie Kerkvliet, de algemeen directeur van de Auditdienstrijck heeft een andere functie aanvaard, waardoor deze functie op dit moment vacant is. Vincent van Stijn is op 1 september gestart als tijdelijk algemeen directeur (ad interim) bij de Auditdienst Rijk (ADR). Vincent is de komende periode eindverantwoordelijk voor het functioneren van de auditdienst en de relatie met alle departementen.

Er zijn ook andere wijzigingen geweest in het management van de ADR. Het management van de ADR per 1 september 2023:



### 1.1.2 Evaluatie ADR

De vijfjaarlijkse evaluatie van de Auditdienst Rijk is in 2022 uitgevoerd door prof. dr. E.E.O. (Edo) Roos Lindgreen (hoogleraar Data Science in Auditing aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit van Amsterdam). Het rapport van bevindingen is in februari 2023 aangeboden aan de opdrachtgever van deze evaluatie, de secretaris-generaal van het ministerie van Financiën.

In het rapport wordt geconstateerd dat er veel waardering is voor de taakuitvoering door de Auditdienst Rijk. De Auditdienst Rijk wordt gezien als een professionele,



onafhankelijke interne auditor die kwalitatief goede onderzoeken uitvoert en handelingsperspectief biedt.

In het evaluatierapport worden ook meerdere suggesties gedaan om de taakuitvoering en de organisatie van de Auditdienst Rijk verder te verbeteren. Om goed uitvoering te kunnen geven aan de aanbevelingen, zijn deze geclusterd naar de volgende thema's:

- toegevoegde waarde;
- cultuur en gedrag;
- kennis en ontwikkeling- en behoud;
- normen en uniformering;
- organisatie;
- eigenaarschap;
- samenwerking met de Algemene Rekenkamer.

Voor de eerste vier clusters zijn voor elk cluster drie à vier managers aangewezen om uitvoering te geven aan de aanbevelingen. Voor de laatste drie clusters is dat de algemeen directeur. De onderdeelcommissie van de Auditdienst Rijk (OC-ADR) is betrokken bij dit uitvoeringsproces. Gezien de verscheidenheid van de thema's met bijbehorende aanbevelingen zal de termijn van afronding per thema verschillen. Een deel moet eind 2023 zijn uitgevoerd. Een ander deel (bijvoorbeeld houding en gedrag) zal meer tijd vergen en doorlopen naar 2024. Deze aanbevelingen worden opgenomen in het jaarplan 2024.

### *1.1.3 Strategische Auditagenda*

In 2022 is de Strategische Auditagenda (SAA) herijkt. We geven hierin aan over welke vraagstukken en met welke type onderzoeken wij toegevoegde waarde kunnen bieden aan onze opdrachtgevers. Wij willen bij het uitvoeren van gevraagde onderzoeken meer bijdragen aan drie grote opgaven waar de rijksoverheid als geheel de komende jaren voor staat:

- het investeren in wendbare, weerbare en transparante overheidsorganisaties;
- het versterken van de keten van beleid naar publieke dienstverlening door uitvoeringsorganisaties;
- de transitie naar een energiebewuste en klimaatneutrale overheid.

Deze drie thema's zijn mede richtinggevend in het accepteren van onderzoeken, voor onze opdrachtgevers. Om onze onderzoeken beter te kunnen beheersen en ontsluiten is een opdrachten app ontwikkeld met filters voor (onder meer) de rijksbrede thema's.

### *1.1.4 Hoofdlijnennotitie 2022*

In deze nota schetsen wij ons rijksbrede beeld over 2022. Dit is gebaseerd op de kennis en inzichten die wij hebben opgedaan bij onze overige onderzoeken voor de rijksoverheid. Waar relevant besteden we aandacht aan de invloed van de oorlog in Oekraïne op de uitgaven en activiteiten van de departementen.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/05/04/hoofdlijnen-auditrapporten-auditdienst-rijk-2022>

Hier volgen enkele van onze uitgevoerde onderzoeken:

#### 1.1.5 *ADR Next*

ADR Next is het project dat heeft voorzien in een nieuw auditmanagementsysteem. Tegelijkertijd zijn er ook andere, hiermee samenhangende, applicaties vervangen, zoals het plannings- en tijdschrijfsysteem. ADR Next beoogde slimme, gebruiksvriendelijke en toekomstbestendige toepassingen te implementeren, die naadloos aansluiten op de behoeftes ter ondersteuning van de auditfunctie.

Het omvatte meerdere deelprojecten, die hebben geresulteerd in de implementatie van de auditmanagementapplicatie TeamMate+ (TM+). Dit is het hulpmiddel dat auditoren in staat stelt om op een efficiënte en effectieve manier het auditproces te doorlopen en vastleggingen te doen, bij te dragen aan uniformering en standaardisering.

Op 3 april is TM+, na een pilotperiode bij enkele accounts, van start gegaan voor de gehele Auditdienst Rijk.

#### 1.1.6 *Pilot planningsfunctie*

Parallel aan de ontwikkeling van TM+ is een pilot gestart naar de planningsfunctie. Doel van deze pilot is te komen tot een centrale planning zodat er ADR-breed zicht is wie op welk moment beschikbaar is om in te zetten op een bepaald onderzoek. De pilot heeft een jaar geduurd en is in augustus geëvalueerd. In het vierde kwartaal 2023 wordt het besluit genomen hoe verder te gaan met de planningsfunctie.

#### 1.1.7 *Persoonlijk dashboard medewerkers en mentoren*

Er is een dashboard ontwikkeld waarop medewerkers inzicht krijgen in hun planning, verlof en en tijdschrijven. Daarnaast is een dashboard ontwikkeld voor de mentoren. Dit dashboard geeft hun informatie over hun mentees ter ondersteuning van de gesprekken met hun mentees.

### 1.2 **HRM-beleid**

Leidend voor de invulling van het personeelsbeleid en de personeelsplanning is het in 2021 vastgestelde Strategisch personeelsplan (SPP). Doel van dit plan is om de juiste professionals in onze organisatie te behouden door hen te boeien en te binden. Aandacht hiervoor is belangrijk om als medewerker en als organisatie optimaal te kunnen functioneren. De afgelopen periode hebben wij hierover verschillende MT-sessies georganiseerd en heeft de Onderdeelscommissie (OC) ADR nadere input uit de organisatie opgehaald. Recentelijk is in het brede DT-overleg met collega's van de OC ADR gesproken over drie onderwerpen die in het kader van 'binden en boeien' aandacht nodig hebben: de mentorrol, verantwoordelijkheid in werk en ontwikkelmogelijkheden. Op korte termijn worden de gedane suggesties en acties opgepakt.

#### **Werving**

De belangrijkste doelstellingen voor 2023 zijn de werving van 70-80 nieuwe medewerkers om de capaciteit binnen de Auditdienst Rijk op peil te houden en het boeien en binden van collega's.

In 2022 zijn we gestart met een pilot voor een programma voor tien statushouders. Deze pilot is goed geslaagd. Alle statushouders hebben een vast contract aangeboden gekregen en op 1 september 2023 is een nieuwe groep van tien statushouders gestart

De pilot voor het aanbieden van een programma voor duaal studenten is ook geslaagd. De duaal studenten die in 2022 zijn aangenomen, doorlopen een eigen ontwikkelprogramma. Ook in 2023 gaan we door met de werving van duaal studenten.

De pilot met het aannemen van collega's met een mbo-opleiding voor het uitvoeren van routinematige controlewerkzaamheden in de wettelijke taak is met wisselend succes afgerond. Besloten is om aan deze pilot geen vervolg te geven.

Er is een Taskforce werving ingericht om alle mogelijkheden te onderzoeken waarop de Auditdienst Rijk zich kan laten zien als interessante werkgever. Denk hierbij aan inhouse dagen, social media en het ambassadeursschap van collega's naar buiten toe.

Mede dankzij bovengenoemde activiteiten heeft dit tot een instroom geleid van 55 nieuwe medewerkers tegenover een uitstroom van 61 collega's (stand 1 september 2023)

### ***Vlootschouw***

Een van de belangrijkste instrumenten voor de ontwikkeling van medewerkers is de jaarlijkse vlootschouw.

Tijdens de vlootschouw wordt voor elke individuele medewerker binnen de Auditdienst Rijk het meest geschikte ontwikkelperspectief zo goed mogelijk bepaald. Dit perspectief vormt, samen met de gewenste organisatieontwikkeling, de basis voor gerichte afspraken met de individuele medewerker over zijn/haar potentie en de bijbehorende persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit.

### ***Opleidingen***

De ADR is een kennisintensieve organisatie die veel investeert in het opleiden van haar medewerkers. Naast de vele individuele opleidingen, wordt ook ingezet op opleidingen en trainingen voor grote groepen medewerkers uitgesplitst naar discipline en niveau en/of hieraan overstijgend.

Voorbeelden hiervan zijn trainingen:

- Communicatie en feedback;
- Projectmanagement;
- Duurzaamheid;
- Basiscursus IT-netwerk infrastructuur;
- General IT Controls;
- De verplichte 3-daagse Summercourse voor alle medewerkers waar centrale opleiding een aanzienlijk deel betreft.

## **1.3 Interne projecten**

### ***1.3.1 Toegankelijker maken van rapporten***

Onze ambitie is de totstandkoming én de inhoud van de rapporten van de ADR verder te professionaliseren. Er zijn diverse acties uitgewerkt om de

toegankelijkheid van onze auditrapporten te verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn het werken met sjablonen om meer uniformiteit aan te brengen in onze onderzoeken en meer beeldmateriaal te gebruiken bij onderzoeken om de kernboodschap concreet te maken voor onze opdrachtgevers.

Hiervoor is het project beeld en tekst van start gegaan. Dit project is een samenwerking tussen het Beeldteam audits en het project Doel(groep)gericht rapporteren. Vanuit dit project worden teams begeleid bij beeld en tekst. Onze ambitie is de totstandkoming én de inhoud van de rapporten van de ADR verder te professionaliseren. Er zijn diverse acties uitgewerkt om de toegankelijkheid van onze auditrapporten te verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn het werken met sjablonen om meer uniformiteit aan te brengen in onze onderzoeken en meer beeldmateriaal te gebruiken om de kernboodschap duidelijker voor het voetlicht te brengen voor onze opdrachtgevers.

Hiervoor is het project beeld en tekst van start gegaan. Dit is een samenwerking tussen het Beeldteam audits en het project Doel(groep)gericht rapporteren.

Vanwege de grote aantallen rapporten per jaar is het te kostbaar om een centraal team alle ADR onderzoeken te laten begeleiden bij beeld en tekst. Daarom is afgesproken om alleen de impactvolle onderzoeken te begeleiden. Voor de overige onderzoeken worden standaarden, handreikingen, training en advies beschikbaar gesteld zodat medewerkers zelf hun rapport kunnen verbeteren.

### ***Audits InZicht***

De Auditdienst Rijk heeft zelf een webapplicatie Audits InZicht ontwikkeld. Met deze applicatie kunnen alle gepubliceerde rapporten op geautomatiseerde wijze worden doorzocht en geanalyseerd en kunnen er rode draden uit worden afgeleid. Alle openbaar gemaakte rapporten vanaf 2017 zijn in deze webapplicatie opgenomen. Deze kunnen worden doorzocht op onderwerp maar ook op gebruikte onderzoeksmodellen en -methoden. Dit heeft toegevoegde waarde voor de uitvoering van ons onderzoeksprogramma.

Tevens is er een handreiking geschreven over de toepassing van tekstanalyse binnen de internal audit. Hierdoor kunnen verschillende soorten onderzoeksvragen nog efficiënter beantwoord worden of kunnen er nieuwe inzichten verkregen worden die handmatig lastig/niet mogelijk zijn om te verkrijgen.

### ***Hybride werken***

Het hybride werken is steeds meer genormaliseerd binnen de Auditdienst Rijk. Het kent veel voordelen, zoals het bewaren van een goede werk-privébalans en het bevorderen van de duurzaamheden door minder reisbewegingen. Er zijn echter ook uitdagingen, zoals het inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers en het creëren van voldoende faciliteiten op kantoor om het hybride werken te optimaliseren.

### ***Onderzoekskader algoritmes ADR 2023***

De Auditdienst Rijk heeft een praktisch onderzoekskader ontwikkeld om de beheersing van algoritmes in kaart te brengen. Het kader geeft inzicht in de risico's die algoritmes met zich meebrengen en met welke maatregelen deze risico's beheerst (kunnen) worden.

## **1.3.2 IT-projecten**

### ***Red teaming en cybersecurity***

De CIO Rijk heeft een onderzoekskader ontwikkeld om de digitale weerbaarheid rijksoverheid te verhogen. Een van de toepassingen wordt het uitvoeren van Threat Intelligence Based Ethical Red-teaming.

Andere thema's die de aandacht hebben van de Auditdienst Rijk zijn ChatGPT en quantum computing. In het Transparantie- en Jaarverslag 2023 gaan we hier verder op in.

### ***Informatiebeveiliging en privacy***

Binnen het ministerie van Financiën en binnen de Auditdienst Rijk is er veel aandacht voor de bewustwording van digitale veiligheidsrisico's. Er zijn diverse bewustwordingssessies georganiseerd, onder andere in de vorm van phishing mails. Ook zijn preventieve maatregelen genomen om datalekken te voorkomen en wordt de naleving van de AVG gemonitord.

## **1.4 Wet open overheid (Woo)**

De Wet open overheid (Woo) regelt het recht op informatie over alles wat de overheid doet. De Woo bepaalt een openbaarmakingsplicht voor overheidsorganen en schrijft onze opdrachtgevers voor om de ADR-onderzoeksrapporten actief openbaar te maken binnen een termijn van vier weken. Het overzicht met de door de Auditdienst Rijk uitgebrachte rapporten over het eerste halfjaar is toegezonden aan de Tweede Kamer en geplaatst op [rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl).

## 2 Balanced Score Card

### **De Balanced Score Card (BSC)**

De BSC geeft inzicht in het behalen van de strategische doelen van de Auditdienst Rijk met kritische succesfactoren (KSF'en) en bijbehorende kritische prestatie indicatoren (KPI's). De behaalde scores in 2023 zijn redelijk stabiel en waar deze afwijken van de norm, vaak te verklaren.

### **Doelstelling 1: Opdrachtgeverstevredenheid**

Vanaf 1 januari 2023 verkrijgen we inzicht in de opdrachtgeverstevredenheid door de projectleider in te vullen 'opdrachtevaluatieformulieren'. Ook meten we de tijdige leveringen niet meer middels 'ja/nee' maar met een cijfer van 1 tot 10. De resultaten van de ontvangen evaluaties zijn voor de waardering van het eindproduct door de opdrachtgever (8,1), de bruikbaarheid van de aanbevelingen (7,7) en de tijdige levering van de producten (7,5) ongewijzigd hoog. Als indicator voor de betrokkenheid meten we het percentage medewerkers dat binnen een account (op locatie van de opdrachtgever) werkzaam is. Dit is iets onder de grenswaarde van 50%. De ervaren betrokkenheid door de opdrachtgever (8,3) blijft hoog.

### **Doelstelling 2: Professionele kwaliteit**

De getekende bevestigingen van de persoonlijke onafhankelijkheid door medewerkers en langdurige betrokkenheid geven een vertekend beeld doordat ze nog niet allemaal zijn ingediend bij het compliance office van de ADR. De verwachting is dat dit cijfer bij de volgende meting een volledig beeld geeft. Er zijn geen nieuwe cijfers met betrekking tot vaktechnische kwaliteit. Op dit moment vindt een nieuwe KOA-toetsing plaats.

### **Doelstelling 3: Flexibiliteit**

De indicatoren inzake deskundigheid zijn onverminderd hoog. De indicatoren behorende bij de interne mobiliteit (mobiliteit en instroom nieuwe medewerkers) overschrijden de normen aanzienlijk. Dit past bij onze visie op mobiliteit, de flexibiliteit van de inzet van onze medewerkers en de wervingsopgave waarvoor we ons gesteld zien.

### **Doelstelling 4: Gemotiveerd personeel**

Het voortschrijdend jaargemiddelde ziekteverzuim is gedaald naar 5,6% (was in juni 2022: 5,8%). Onze medewerkers besteden meer tijd (52 uur) en minder budget (3,59%) aan opleidingen, maar ruim boven de streefwaarden (40 respectievelijk 2%). De waardering van interne opleidingen is onverminderd hoog. Er zijn geen nieuwe cijfers over medewerkerstevredenheid, sociale veiligheid en gewenste omgangsvormen.

### **Doelstelling 5: Bedrijfsvoering op orde**

De productiviteit per auditor is gedaald naar 66,91% en dat is lager dan de 68,50% van het eerste halfjaar 2022. De juiste inzet van onze medewerkers vraagt onverminderd aandacht van het management en de mentoren. Ook zijn er enkele maatregelen in gang gezet, zoals meer aandacht voor teamsamenstellingen, ADR-breed plannen en inzetten van medewerkers op projecten en beter sturen op het realiseren van mijlpalen via het mede hiervoor ontwikkelde dashboard. Ook het aanbieden van een cursus projectmanagement en een goede afweging om te komen tot onze onderzoeken kunnen de productiviteit verhogen.

Voortgangsbericht 2023

ADR Balanced Scorecard 2023

	Kritieke succesfactoren	Prestatie-indicatoren	Norm	jun-23	nov-23	dec-23	sep-22	jun-22	
Doelstelling 1: Opdrachtgevers tevredenheid	1. Toegevoegde waarde	1a. Waardering eindproduct door opdrachtgever	7 of hoger	8,1	8,1	8,1	8,2	8,0	
		1b. Bruikbaarheid aanbevelingen	7 of hoger	7,7	7,8	7,8	8,1	8,0	
		1c. Tijdige levering	7 of hoger	7,5	8,0	84,62%	88,24%	79,17%	
		1d. Opgvolging aanbevelingen	gemiddeld 25% van de bevindingen WT is in een periode van drie jaar opgelost ten minste 50% van de medewerkers is werkzaam binnen een account (op locatie ministerie)	25,65%	25,65%	26,90%	26,90%	26,90%	
		2. Betrokkenheid	2a. Bezetting op ministeries	ten minste 95% van de medewerkers bevestigt de persoonlijke onafhankelijkheid	46,33%	46,26%	47,39%	46,69%	47,50%
Doelstelling 2: Professionele kwaliteit	3. Onafhankelijkheid	2b. Ervaren betrokkenheid door opdrachtgever	7 of hoger	8,3	8,0	8,0	8,3	8,2	
		3a. Getekende bevestigingen van de persoonlijke onafhankelijkheid door medewerkers	ten minste 95% van de medewerkers bevestigt de persoonlijke onafhankelijkheid	91,17%	95,00%	95,00%	88,70%	91,80%	
		3b. Langdurige betrokkenheid	ten hoogste 5% van de eindverantwoordelijk accountants en senior teamleden is na een onafgebroken periode van 7 jaar nog werkzaam voor hetzelfde onderzoek-object	1,00%	3,00%	3,00%	2,00%	0,00%	
		4. Vaktechnische kwaliteit	4a. Kwaliteitsbeoordeling extern (KOA)	de organisatie scoort een voldoende in de externe kwaliteitsuitsluit van het KOA	Voldoende (4)	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
			4b. Kwaliteitsbeoordeling intern (IKT)	ten minste 80% van de beoordeelde onderzoeken scoort voldoende in de interne kwaliteitsuitsluit	89,29%	89,29%	89,29%	89,29%	94,55%
Doelstelling 3: Flexibiliteit	5. Deskundigheid	5a. In beroepsregister ingeschreven medewerkers	ten minste 2/3 van het personeelsbestand is ingeschreven in het beroepsregister (RA/AA/RE/RO)	39,89%	40,17%	39,29%	38,88%	41,07%	
		5b. Voldoen aan PE-verplichting	ten minste 95% van de medewerkers voldoet aan de PE-verplichting vanuit hun beroepsorganisatie	99,00%	98,50%	98,50%	98,50%	98,3%	
	6. Interne mobiliteit	6a. Interne mobiliteit	over een periode van vijf jaar is gemiddeld tussen 10% en 20% van de medewerkers van de accounts van werkterrein veranderd	37,21%	36,27%	32,15%	31,03%	32,45%	
		6b. Instroom nieuwe medewerkers	het instroompercentage van medewerkers bedraagt ca. 8% van het personeelsbestand	12,00%	12,00%	12,58%	12,14%	9,11%	
	Doelstelling 4: Gemotiveerd personeel	7. Werkplezier	7a. Ziekteverzuim	maximaal 4,7%	5,60%	5,60%	5,80%	5,80%	
7b. Medewerkerstevredenheid			7 of hoger	6,8	6,8	6,8	6,8		
8. Adequate faciliteiten		8a. Opleidingsuren per medewerker	het gemiddeld aantal opleidingsuren per medewerker bedraagt ten minste 40 uur per jaar	52	48	45		49	
		8b. Opleidingskosten	minimaal 2% van de personele uitgaven wordt besteed aan opleidingen voor de medewerkers	3,59%	3,67%	2,82%	3,40%	3,64%	
		8c. Waardering interne opleidingen	7 of hoger	8,2	8,3	8,2	8,0	8,0	
9. Inclusiviteit en veilige werkomgeving	9a. Sociale veiligheid	7 of hoger	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6		
	9b. Gewenste omgangsvormen	7 of hoger	8,6	8,6	8,6	8,6	8,6		
Doelstelling 5: Bedrijfsvoering op orde	10. Efficiency	10a. Productiviteit per auditor	ten minste 70% per auditor	66,91%	70,48%	65,50%		68,50%	
		10b. Budgetuitkomst	maximaal 0,5% tekort of overschot	-1,98%	0,40%	-6,71%	-2,85%	-1,19%	
		11. Integriteit	11a. Integriteitsschendingen	0	0	0	0	0	

	2023	2021	2020	2019	
	8,1	8,3	7,9	-	1 en *
	7,8	8,0	7,7	-	1 en *
	84,62%	90,63%	74,19%	-	1- en 2 en *
	26,90%	27,69%	28,25%	30,06%	
	47,39%	45,38%	49,91%	53,28%	
	8,0	8,3	8,2	-	1 en *
	95,00%	95,00%	98,60%	96,50%	
	3,00%	0,00%	1,40%	0,00%	
	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoet gedeeltelijk: onvoldoende op deelaspecten	
	89,29%	94,55%	64,00%	64,00%	
	39,29%	42,75%	43,35%	44,69%	
	98,50%	99,00%	97,70%	96,18%	
	32,15%	30,95%	28,84%	27,02%	*
	12,58%	11,69%	9,95%	6,60%	*
	5,80%	5,30%	5,60%	5,4%	*
	6,8	6,8	6,8	6,2	
	45	44	44	62	*
	2,82%	3,48%	2,67%	3,26%	**
	8,2	7,9	-	-	3 en *
	7,6	7,6	-	-	
	8,6	8,6	-	-	
	65,50%	67,00%	66,50%	65,84%	**
	-1,98%	-2,82%	-1,29%	0,52%	
	0	0	1	1	

1) Aantal ontvangen responsen 1-1 is 22  
 2) TtZ en nvt 2022 werd dit gemeten in percentages (tijdigheid) a/nva. Vanaf 2023 worden de opdrachtgevers gevraagd om de tijdigheid te beoordelen middels een cijfer.  
 3) Aantal ontvangen responsen 1-1 is 402  
 4) Op dit moment vindt een nieuwe KOA-toetsing plaats  
 \* voortschrijdend cijfer (cijfer berekend over de periode sinds T-1)  
 \*\* prognose

### 3 Urenlocatie eerste halfjaar 2023

#### 3.1 Totaal aantal uren besteed per ministerie

VRAAGCATEGORIE	UREN			
	PLANNING 2023 GEHELE JAAR	REALISATIE 2023 EERSTE HALFJAAR	PLANNING 2022 GEHELE JAAR	REALISATIE 2022 EERSTE HALFJAAR
<b>VASTE VRAAG</b>	387.100	223.209	387.100	208.899
<b>VARIABELE VRAAG</b>	214.600	85.438	217.000	92.221
<b>VRAAG EUROPESE UNIE</b>	61.900	21.146	52.300	24.119
<b>TOTAAL</b>	<b>663.600</b>	<b>329.793</b>	<b>656.400</b>	<b>325.239</b>

VARIABELE VRAAG	<i>Planning 2023 gehele jaar</i>	<i>Realisatie 2023 eerste halfjaar</i>	<i>Planning 2022 gehele jaar</i>	<i>Realisatie 2022 eerste halfjaar</i>
ADR brede variabele vraag		5.458		5.105
Algemene Zaken	500	229	500	
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	8.900	3.845	8.900	4.750
Buitenlandse Zaken, inclusief Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking	7.200	3.540	7.200	3.079
Defensie	45.200	20.690	45.200	21.368
Economische Zaken en Klimaat	6.500	5.842	6.500	4.956
Financiën	24.200	11.293	24.200	10.613
Infrastructuur en Waterstaat	6.700	3.840	6.700	1.235
Justitie en Veiligheid, inclusief Rechtsbescherming	12.300	4.275	12.300	6.711
Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit	6.500	5.594	6.500	2.500
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, inclusief Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media	17.000	3.955	17.000	6.304
Sociale Zaken en Werkgelegenheid	5.400	2.013	5.400	1.108
Volksgezondheid, Welzijn en Sport, inclusief Medische Zorg	10.800	263	10.800	1.576
Onderzoeken op interdepartementaal verzoek (ICBR)	10.400	2.872	10.400	5.344
Box variabele vraag	53.000	11.729	55.400	17.572
<b>TOTAAL VARIABELE VRAAG</b>	<b>214.600</b>	<b>85.438</b>	<b>217.000</b>	<b>92.221</b>



### **3.2 Box vaste vraag**

De urenbesteding voor de wettelijke taak is in de eerste helft van het jaar altijd relatief groter dan in de tweede helft. Dit wordt mede veroorzaakt door extra werkzaamheden die nodig zijn voor de jaarrekeningcontrole. Over het gehele jaar 2022 verwachten we echter wel boven de realisatiecijfers van vorig jaar te komen.

### **3.3 Box variabele vraag**

Sinds 2019 wordt op verzoek van de SG-commissie een gedeelte van de variabele uren ingezet op basis van een rijksbrede afweging. Op die wijze kan de variabele auditcapaciteit flexibel worden ingezet daar waar de toegevoegde waarde van audits voor het realiseren van de doelstellingen van het Rijk het grootst is. Met goedkeuring van het SG-overleg wordt vanaf 2019 circa 25% van de beschikbare variabele uren toegedeeld via een rijksbrede 'box variabele vraag'. In het SG-overleg zijn de afwegingscriteria vastgesteld.

## 4 Budgetrealisatie eerste halfjaar 2023

De stand van zaken per 1 juli 2023 betreffende de realisatie van het uitgaven- en ontvangstenbudget van de ADR blijkt uit onderstaande tabel.

Bedragen * € 1.000	Begroting 2023 (na 1 <sup>e</sup> sup)	Realisatie t/m juni	Vermoedelijk beloop (na 1 <sup>e</sup> sup)	Prognose over-onder realisatie 2023
Personeelskosten, exclusief overig personeel	63.999	26.664	61.697	-2.302
Overig Personeel	112	9	65	-47
Personele exploitatie	3.572	2	3.179	-393
Inhuur externen	5.106	3.155	6.669	1.563
Uitgaven ICT	810	65	499	-311
Materiële uitgaven	608	96	782	174
<b>Totaal uitgaven</b>	<b>74.207</b>	<b>29.991</b>	<b>72.891</b>	<b>-1.316</b>
Ontvangsten	6.415	716	6.442	27
<b>Totaal saldo</b>	<b>67.792</b>	<b>29.276</b>	<b>66.449</b>	<b>-1.343</b>

Toelichting prognose over-onder realisatie:

De loonkosten blijven achter door de openstaande vacatures. Dit verklaart voor een belangrijk deel de hogere uitgaven voor de externe inhuur.

## Bijlage

Enkele van onze uitgevoerde onderzoeken in de eerste helft van 2023.

BZ	Eindrapport Evaluatie directie Inspectie, Signalering en Begeleiding	Op verzoek van de plaatsvervangend secretaris-generaal is de directie Inspectie, Signalering en Begeleiding (ISB) van het ministerie van Buitenlandse Zaken door de Auditdienst Rijk geëvalueerd. Deze evaluatie geeft invulling aan de in de bijlage bij het Vaststellingsbesluit ISB genoemde doorlichting over het functioneren van ISB. Dit rapport bevat de resultaten van dit onderzoek.	<a href="https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/05/23/evaluatie-isb">https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/05/23/evaluatie-isb</a>
BZK	Onderzoeksrapport Rijksbreed onderzoek Algemene Verordening Gegevensbescherming 2022	Dit interdepartementale rapport bevat de onderzoeksresultaten van het Rijksbrede onderzoek Algemene Verordening Gegevensbescherming 2022 (peildatum 01-04-2022). Als onderdeel van de beheersing van privacyrisico's zijn drie aandachtsgebieden rijksbreed onderzocht: 1) Verantwoordingsverplichting en verantwoordingsstructuur, 2) Verwerkersovereenkomsten en verwerkersafspraken en 3) Privacy criteria in departementale cloudstrategie. De doelstelling van dit onderzoek is om privacy management binnen de Rijksoverheid verder te versterken en ook departementale best practices aan te dragen voor interdepartementale lering en samenwerking.	<a href="https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/03/21/rijksbreed-avg-onderzoek-2022">https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/03/21/rijksbreed-avg-onderzoek-2022</a>
BZK	Onderzoeksrapport proces inrichting ondersteuningsteams informatiehuishouding	Dit rapport beschrijft de uitkomsten van ons onderzoek naar de huidige processtappen bij de inzet van multidisciplinaire teams voor informatiehuishouding om meer inzicht te geven in het proces (vanaf het opstellen van de offerte tot en met facturatie) en handelingsperspectief te bieden.	<a href="https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/02/06/procesinrichting-ondersteuningsteams-informatiehuishouding">https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/02/06/procesinrichting-ondersteuningsteams-informatiehuishouding</a>
BZK	Onderzoeksrapport Rijksbrede verkenning beveiliging internetkoppelingen	Dit rapport beschrijft de uitkomsten van onze verkenning naar de risico's, ontwikkelingen en uitdagingen rondom het gebruik van internetkoppelingen binnen de Rijksoverheid.	Actieve openbaarmaking van dit rapport kent bezwaren op basis van één of meer van de WOO-weigeringsgronden.

BZK	Bekendheid, toepasbaarheid en toegevoegde waarde handreiking 'non-discriminatie by design'	Dit rapport geeft inzicht in de bekendheid van de handreiking 'non-discriminatie by design' en in de mate waarin de handreiking daadwerkelijk wordt gebruikt inclusief afwegingen daarbij.	<a href="https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/06/26/onderzoeksrapport-bekendheid-en-toepasbaarheid-en-toegevoegde-waarde-handreiking-non-discriminatie-by-design">https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/06/26/onderzoeksrapport-bekendheid-en-toepasbaarheid-en-toegevoegde-waarde-handreiking-non-discriminatie-by-design</a>
FIN	Onderzoek uniformiteit jaarverslagen	De ADR heeft de invulling van de modellen in de Rijksbegrotingsvoorschriften (RBV) onderzocht. De RBV-modellen beogen uniformiteit van de jaarverslagen te bevorderen, maar bieden ook ruimte voor de eigen situatie van de departementen. Met dit onderzoek wordt inzicht verschaft in de overeenkomsten en verschillen in invulling door de departementen, agentschappen en de begrotingsfondsen van de jaarverslagen 2021.	<a href="https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/02/21/onderzoek-uniformiteit-jaarverslagen">https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/02/21/onderzoek-uniformiteit-jaarverslagen</a>
DEF	Tien patronen binnen Defensie bij het herkennen en erkennen van signalen	Dit onderzoek heeft als doel om in kaart te brengen hoe Defensie omgaat met het her- en erkennen van signalen. De ADR heeft interne en externe rapporten, verslagen, artikelen en registraties over de defensieorganisatie van de laatste tien jaar geanalyseerd. Hieruit komen tien patronen naar voren over het herkennen en erkennen van signalen door de defensieorganisatie.	<a href="https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/03/27/adr-rapport-tien-patronen-binnen-defensie-bij-het-herkennen-en-erkennen-van-signalen-1-0">https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/03/27/adr-rapport-tien-patronen-binnen-defensie-bij-het-herkennen-en-erkennen-van-signalen-1-0</a>
SZW	Rapport toetsingsproces 2022 UVB naar het percentage omzetverlies van vaststellingsaanvragen NOW	Het risicogericht toetsen van de door het UWV NOW-ontvangen aanvragen is belegd bij het Team NOW Uitvoering, onderdeel van de afdeling Uitvoering van Beleid van het ministerie van SZW. Het UWV, dat verantwoordelijk is voor de financiële afhandeling en verantwoording van de NOW-regeling, en haar accountant hebben behoefte aan inzicht in het toetsingsproces binnen UVB.	<a href="https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/03/08/het-toetsingsproces-2022-uvb-naar-het-percentage-omzetverlies-van-vaststellingsaanvragen-now">https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/03/08/het-toetsingsproces-2022-uvb-naar-het-percentage-omzetverlies-van-vaststellingsaanvragen-now</a>
VWS	Controleverklaring financiële afrekening LCH-Mediq per 30 november 2021	Controleverklaring (inclusief de eindafrekening en het rapport van bevindingen) van de Auditdienst Rijk bij de financiële eindafrekening 2020-2021 per 30 november 2021 van het Landelijk Consortium Hulpmiddelen - Mediq. In de bijgevoegde link zijn twee rapporten opgenomen: 1) Controleverklaring financiële afrekening LCH-Mediq per 30 november 2021 en 2)	<a href="https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/04/28/controleverklaring-financiele-afrekening-lch-mediq-per-30-november-2021">https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/04/28/controleverklaring-financiele-afrekening-lch-mediq-per-30-november-2021</a>

		Rapport van bevindingen eindafrekening LCH-Mediq 2020-2021.	
--	--	--	--