

Vergaderjaar 2018–2019

31 490

Vernieuwing van de rijksdienst

Nr. 248

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 april 2019

Tijdens het mondelinge vragenuur van 13 november 2018 (Handelingen II 2018/19, nr. 22, item 3) heeft de Minister van Justitie en Veiligheid namens mij toegezegd dat u middels een Kamerbrief geïnformeerd wordt over hoe arbeidsvoorwaarden als instrument gebruikt worden om personeel aan te trekken.

De arbeidsmarkt verandert momenteel in een hoog tempo. Daarom is het essentieel dat het Rijk een aantrekkelijke werkgever is voor jong en oud. Een strategische agenda voor het personeel als belangrijkste kapitaal van het Rijk draagt eraan bij dat alle organisaties die van het Rijk deel uitmaken kunnen inspelen op de diverse uitdagingen. Zowel de huidige als die van de nabije toekomst. Zo is in 2018 onder meer een nieuwe cao afgesloten en is het Strategisch personeelsbeleid 2025 (SPB) opgesteld¹. In de arbeidsmarktcommunicatie over werken bij het Rijk worden het zeer diverse aanbod aan organisaties en werksoorten en de vele kansen op groei en ontwikkeling onder de aandacht gebracht. Vanzelfsprekend hoort daar ook een passend arbeidsvoorwaardenpakket bij. Onderstaand geef ik u inzicht in de verschillende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die werken bij het Rijk aantrekkelijk maken en daardoor als instrument fungeren voor het aantrekken van personeel.

Primaire arbeidsvoorwaarden

Loonstijging (7% over 2.5 jaar)

In de cao Rijk 2018–2020 is een generieke loonstijging van 7% opgenomen, waarvan 3% al in 2018 is geëffectueerd. Met het oog op het aantrekken van schaars personeel worden aanvullende maatregelen genomen. De schaarste op bijvoorbeeld ICT-gebied beperkt zich niet alleen tot de overheid. Buiten het Rijk resulteert deze schaarste in een oprijvend effect op de salariëring van deze groep. De vraag naar ICT'ers

¹ Kamerstuk 31 490, nr. 243

is het grootst in de salarisschalen 10 tot en met 13. Uit onderzoek blijkt dat salarissen van ICT'ers binnen het Rijk vanaf schaal 13 uit de pas gaan lopen met de markt. In de schalen 13 en 14 zijn er ook op andere terreinen schaarse specialistische functies. In de cao 2018–2020 is daarom overeengekomen om deze schalen iets op te hogen.

Daarnaast biedt de arbeidsvoorwaardenregeling van het Rijk de mogelijkheid om, indien gewenst, de beloning via een tijdelijke arbeidsmarkttoelage te verhogen. De omvang van deze toelage is verruimd van 7% naar 16% van het basissalaris. De mogelijkheden hiertoe worden actief gecommuniceerd binnen het Rijk.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Werk-privé balans

Van oudsher is het bij het Rijk goed mogelijk om in deeltijd te werken. De mogelijkheden om werk en privé te combineren zijn in het laatste cao-akkoord verder verbeterd, onder meer door een verhoging van het betaald ouderschapsverlof en door de introductie van een verlofspaarregeling. Daarmee kan men bijvoorbeeld naar behoefte minder werken of sparen voor een sabbatical. Daarnaast wordt medewerkers de gelegenheid geboden om thuis of elders te werken.

Ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers

Het Rijk hecht grote waarde aan permanente ontwikkeling van medewerkers. Dit zowel vanuit het oogpunt van persoonlijk werkplezier en duurzame inzetbaarheid als het huidige en toekomstige functioneren van de rijksoverheid. Een goede leer- en ontwikkelinfrastructuur is hierbij van belang met aanbod dat aansluit op de behoefte van medewerkers. Naast formeel leren, wordt steeds meer aandacht besteed aan leren op het werk, ook wel informeel leren genoemd. Bovendien worden rijksmedewerkers gestimuleerd om met hun ontwikkeling en loopbaan bezig te zijn en daartoe kansen te benutten die op de interne arbeidsmarkt, rijksbreed worden aangeboden. Bij de werving van medewerkers worden de mogelijkheden voor groei en ontwikkeling expliciet onder de aandacht gebracht.

Individueel keuzebudget (IKB)

Per 1 januari 2020 wordt een individueel keuzebudget ingevoerd, dat medewerkers de mogelijkheid biedt om een deel van hun bestaande arbeidsvoorwaarden in te delen naar hun eigen wens en behoefte. Zo geeft het IKB medewerkers de mogelijkheid keuzes te maken in uitbetaalmomenten van het budget, in het inzetten van het budget voor vakantie-uren of het inzetten van uren voor uitbetaling in geld.

Het Rijk profileert zich als één werkgever en benut daarbij het unieke karakter, gedreven door de maatschappelijke bijdrage die zij levert aan Nederland. Binnen het Rijk staat de mens centraal, met maatwerk voor mensen qua arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid. Het strategisch personeelsbeleid in combinatie met het inzetten op modernisering van arbeidsvoorwaarden heeft niet alleen een positieve uitwerking op het aantrekken van personeel maar ook op behoud van medewerkers.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
K.H. Ollongren