

Vergaderjaar 2007–2008

30 146

Instellen P-Direkt als baten-lastendienst

Nr. 21

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 juni 2008

1. Inleiding

Momenteel wordt voor de gehele rijksdienst een nieuwe uitvoering van de personeels- en salarisadministratie gerealiseerd. Doel van deze nieuwe uitvoering is meer doelmatigheid en een betere informatievoorziening voor de HR-functie van het Rijk. Belangrijke elementen van de vernieuwing zijn:

- 1.** Een standaard uitvoering voor alle departementen exclusief Defensie¹;
- 2.** Aanlevering van personele mutaties met behulp van zelfbediening voor managers en medewerkers;
- 3.** Verwerking van mutaties in een shared service center: de organisatie P-Direkt.

Met deze brief:

- informeer ik u over de voortgang van fase 1 van de Nieuwe Aanpak voor P-Direkt, die in december 2006 in gang is gezet (Tweede Kamer 2006–2007, 30 146, nr. 17);
- vraag ik u in te stemmen met fase 2, de daadwerkelijke rijksbrede bundeling van personeels- en salarisadministraties en de inrichting van een contactcenter bij P-Direkt.

Toelichting

Het kabinet heeft in december 2006 besloten over een nieuwe aanpak voor P-Direkt. Destijds werd de totale netto besparing (op personeel en ICT) van die nieuwe aanpak berekend op circa € 322 mln.

Er is gekozen voor een gefaseerde aanpak zodat een kansrijker, beter beheersbaar, minder risicovol verandertraject kon worden ingezet. Het hoofddoel van fase 1 is het realiseren van een standaard uitvoering binnen het Rijk. P-Direkt levert in deze fase proces- en ICT-standaarden en zet een beheerorganisatie op. Volgens planning zullen medio 2008 alle producten gereed zijn voor afname door de departementen.

¹ Defensie doorloopt eenzelfde traject voor de gehele krijgsmacht.

De departementen implementeren deze producten, introduceren zelfbediening en verzorgen de gecentraliseerde eerste en tweedelijns ondersteuning op het gebied van personeels- en salarissen. De wijze waarop en het tempo waarin dat gebeurt verschilt per departement. Voor de invoering op de departementen is een detailplanning gemaakt. In 2011 zijn alle producten waar mogelijk ingevoerd¹.

In de tweede fase van de Nieuwe Aanpak wordt de centrale organisatie P-Direkt verder ingevuld. Daarover is afgesproken dat medio 2008 een apart besluit genomen zou worden.

De afwegingen voor het besluit over fase 2 zijn:

- is realisatie van één centrale rijksbrede HR-administratie voor de rijksdienst mogelijk, wenselijk en doelmatig?
- Is de bundeling van de gebruikersondersteuning op de afzonderlijke ministeries naar één rijksbreed contact center de beste oplossing?

Deze vragen worden onderbouwd door een kostenbatenanalyse die de financiële consequenties van aanpak in de actuele context beschrijft (bijlage 1).² Daarnaast is een managementsamenvatting bijgevoegd van de Toekomstvisie P-Direkt, die op hoofdlijnen de aanpak voor fase 2 beschrijft (bijlage 2).²

Conclusie is dat met fase 2 kan worden gestart, omdat aan de oorspronkelijke randvoorwaarden is voldaan, namelijk:

- de proces- en ICT-standaarden zijn gerealiseerd;
- de mate van de gestandaardiseerde uitvoering is in twee jaar tijd fors opgeschoten;
- de centrale uitvoering draait in de periode 2009–2011 zowel op één centraal rijksbreed HR-systeem, als op slimme verbindingen tussen ICT-landschappen van departementen, waardoor doelmatiger realisatie mogelijk is;
- een centrale uitvoering van de Personeels- & Salarisadministratie in het shared service center P-Direkt is nog steeds wenselijk en doelmatig;
- de bundeling van de gebruikersondersteuning in P-Direkt is nog steeds wenselijk en doelmatig.

De Commissie Second Opinion (CSO) heeft de voortgangsrapportage en het te nemen besluit beoordeeld. Haar conclusie is er geen belemmeringen zijn om het besluit over fase 2 te nemen.

2. Voortgang Fase 1: t/m 1e kwartaal 2008

a) overall

De eerste voortgangsrapportage dateert van augustus 2007; deze besloeg de periode januari tot en met juni 2007 (Tweede Kamer 2006–2007, 30 146, nr. 18). In het Algemeen Overleg van 1 november 2007 is toegezegd in de volgende rapportage ook te rapporteren over de kosten en opbrengsten t/m 2007 (Tweede Kamer 2007–2008, 30 146 en 31 027, nr. 20). Deze zijn opgenomen in hoofdstuk 5.

b) voortgang per hoofdspoor

Fase 1 bestaat uit vijf projecten. 2007 was een cruciaal jaar voor het opzetten en realiseren van deze projecten. Het opleveren van de producten door P-Direkt en het in gebruik nemen daarvan door de ministeries kan om technische redenen vaak niet één op één geschieden. Dat kost tijd en menskracht. De stand van zaken dd. 31 maart 2008 is als volgt:

¹ Voor Buitenlandse Zaken geldt dat dit ministerie waar mogelijk gebruik maakt van de voorzieningen van P-Direkt, maar door bijzondere kenmerken van het departement is het vooralsnog niet mogelijk het totale dienstverleningsconcept te realiseren.

² Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

1. Vereenvoudiging en Uniformering HR-processen

Doel

Harmoniseren en vereenvoudigen van de 26 HR-processen die conform het Kabinetsbesluit van 2004 onderdeel uitmaken van het P-Direkt traject. Deze rijksbrede processen zullen de huidige departementale en sterk uiteenlopende processen vervangen. Deze processen vormen de basis voor de verdere inrichting van de zelfbediening.

Stand van zaken

In de vorige rapportage is al aangegeven dat de harmonisatie klaar was. De volgende stap, namelijk de invoering van deze geharmoniseerde processen loopt parallel aan de invoering van zelfbediening.

2. Invoering zelfbediening, het uitvoeren van transacties via de computer

Doel

Oplevering van een centraal ontwikkeld, rijksbreed portaal met zelfbedieningsfunctionaliteiten voor managers, medewerkers en HR-professionals, waarmee zij transacties kunnen verrichten.

Stand van zaken

Augustus 2007 heeft P-Direkt 4 van de 26 HR-processen via zelfbediening ontsloten, in februari 2008 de volgende 13 en in juli 2008 worden volgens schema de laatste 9 processen opgeleverd.

De invoering op de ministeries geschiedt op verschillende wijze en in verschillend tempo. Daar waar ministeries vóór aanvang van P-Direkt reeds werkten met zelfbedieningsmodules zullen zij overgaan zodra P-Direkt vergelijkbare functionaliteiten kan bieden als hun huidige systemen. Daar waar ministeries nog niet aan zelfbediening deden worden meestal stapsgewijs de zelfbedieningsmodules ingevoerd. Zo zijn bijvoorbeeld bij het ministerie van Financiën en bij het ministerie van Verkeer en Waterstaat de eerste processen ingevoerd.

3. Centrale opslag en ontsluiting personeelsdossiers

Doel

De personeelsdossiers van alle rijksambtenaren worden digitaal opgeslagen en ontsloten. Medewerkers, managers en p&o-medewerkers hebben daarmee zonder omwegen toegang tot een actueel dossier.

Stand van zaken

De applicatie die de basis vormt voor een centrale installatie van de opslag van personeelsdossiers is in 2007 gebouwd. Medio 2007 is een begin gemaakt met de aansluiting daarop van de ministeries. Inmiddels zijn LNV, VROM, Financiën, OCW, VWS, SZW en V&W centraal aangesloten. De verwachting dat medio 2008 het laatste ministerie zal zijn aangesloten kan niet helemaal worden waargemaakt. De aansluiting van het ministerie van Buitenlandse Zaken moet worden uitgesteld tot in elk geval 2009. Buitenlandse Zaken beschikt nog niet over een portaal, dat nodig is om de dossiers te kunnen ontsluiten voor de medewerkers, managers en p&o-medewerkers. Daarentegen zal het ministerie van Justitie – zoals in de vorige rapportage beschreven – niet in 2010 aansluiten, maar is per februari 2008 reeds gestart met de aansluiting van de eerste onderdelen van Justitie. Daarna volgt de slag om de personeelsdossiers toegankelijk te maken voor managers en medewerkers. Dit gebeurt via het zogenaamde zelfbedieningsportaal.

4. Op weg naar één systeem van personeelsadministratie

Doel

Voor zowel de zelfbediening als voor de aansluiting op het salarissysteem van het Facilitaire Salariscentrum (zie volgend omschreven project) is een specifiek systeem voor de personeelsadministratie noodzakelijk. Doel is dat ministeries die een ander systeem hanteren voor personeelsadministratie dan de rijksbreed ontwikkelde standaard op een slimme manier gekoppeld worden aan de rijksbrede standaard.

Stand van zaken

Financiën, V&W, EZ en OCW beschikken al over het juiste personeelsadministratiesysteem. Echter, volledige aansluiting op een centrale omgeving is nog niet mogelijk voor Financiën, V&W en OCW omdat zij meer dan alleen personeelsgegevens in hun systemen hebben opgeslagen. Zie voor de verdere uitwerking van dit probleem paragraaf 3, onderdeel gegevensintegratie. Justitie, BZK (inclusief Hoge Colleges van Staat), AZ, LNV en VROM hebben in 2007 samen met P-Direkt het nieuwe rijksbrede standaard personeelsadministratiesysteem ontwikkeld. Zodra de zelfbediening ingevoerd kan worden, wordt het oude systeem vervangen. SZW, VWS en de Thesaurie H.M. de Koningin hebben ook nog een ander personeelsadministratiesysteem, zij zullen respectievelijk in 2010 en 2011 overstappen.

5. Aansluiting op één salarisverwerking

Doel

Alle departementen sluiten voor wat betreft hun salarisverwerking aan op hetzelfde salarissysteem. Het oude salarissysteem wordt buiten werking gesteld.

Stand van zaken

Naast de ministeries van Financiën, V&W, OCW, EZ, die reeds gebruik maakten van de nieuwe salarisverwerking zijn per 1 januari 2008 ook de ministeries BZK (incl. 5 Hoge Colleges van Staat), AZ, VROM, LNV en Justitie aangesloten. Deze aansluiting is een van de belangrijkste en spannendste mijlpalen geweest. Ondanks de strakke en kritische planning is de aansluiting en daarmee de salarisbetaling van de rijksambtenaren zonder noemenswaardige problemen verlopen. Met deze stap is inmiddels ruim 90% van de rijksambtenaren aangesloten op de nieuwe Rijksalarisverwerking.

Het Facilitaire Salariscentrum, dat de salarisverwerking uitvoert, is per 1 januari 2008 onderdeel geworden van P-Direkt. In tegenstelling tot de eerdere planning zal het ministerie van Buitenlandse Zaken, wegens technische problemen, per 1 januari 2009 aansluiten i.p.v. 2008. Zij sluiten dan tesamen aan met de resterende ministeries SZW en VWS.

c) risico's/maatregelen

De belangrijkste risico's die voor fase 1 zijn onderkend zijn:

- het risico van divergentie: door de diverse Ausgangssituaties en de afzonderlijke invoeringstrajecten op de ministeries kan de beoogde en noodzakelijke standaardisering en uniformering uit het zicht verdwijnen. Dit risico is nog aanwezig. P-Direkt levert naast de standaarden desgewenst ook technische ondersteuning bij de invoering.
- departementen onderschatten de veranderkundige impact en de zwaarte om de producten en werkwijzen in te voeren: naast het leveren van technische ondersteuning heeft P-Direkt ook een verandernetwerk opgezet. Het invoeren van de producten is immers niet alleen een ICT-vraagstuk, maar vooral een andere manier van werken. Professionals kunnen de organisatorische kant van de invoering bespreken door

het delen van werkwijzen, lessons learned en documenten. Naast dit meer facilitaire netwerk heeft P-Direkt onlangs een onderzoek laten doen naar de behoefte aan ondersteuning bij implementatie van zelfbediening. Departementen geven aan behoefte te hebben op technisch, organisatorisch of veranderkundig vlak. Dit wordt nu verder uitgewerkt in praktische aanpakken en hulpmiddelen, deels generiek waar mogelijk, deels specifiek waar nodig. Verder wordt vinger aan de pols gehouden in de gesprekken tussen pSG's en gedelegeerd opdrachtgever, die twee keer per jaar plaatsvinden.

- de besturing blijkt niet helder of niet te werken: om dit risico te beperken is er veel aandacht besteed aan het bestuurlijk commitment van de Nieuwe Aanpak. De constructie met contracthoudersraad (pSG's) en subcontracthoudersraden (veelal programmamanagers), voor het bewaken van de kwaliteit en voortgang van het product werkt naar tevredenheid. Wel is hierdoor de directe betrokkenheid van de pSG's minder geworden. Dit wordt ondervangen door de eerder genoemde gesprekken tussen pSG's en gedelegeerd opdrachtgever en een jaarkalender met gespreksonderwerpen voor de contracthoudersraad.
- de grenzen van de ICT-markt komen in zicht: hoewel voor fase 1 zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van expertise die binnen de rijksoverheid voor handen is, ontkomen we er niet aan om ook externe leveranciers in te zetten. In de loop van fase 1 is zichtbaar geworden dat zowel rond kwaliteit als rond capaciteit de bovengrens bereikt is. Met belangrijke leveranciers die specifieke kennis in huis hebben wordt geprobeerd een steviger relatie op te bouwen.

d) opbouw P-Direkt

Het Organisatie- en Formatieplan 2008 is vastgesteld, daarmee kan P-Direkt een volgende groep medewerkers in vaste dienst aanstellen. Voor fase 1 wordt uitgegaan van 85 vaste en 20 tijdelijke medewerkers. Met het gereed komen van de producten in 2008 verschuiven de werkzaamheden van P-Direkt van ontwikkeling naar dienstverlening en beheer. Dit heeft ook consequenties voor de sturing, zie hoofdstuk 3. Met het vorderen van de activiteiten is de ondersteuning aan de kant van de opdrachtgever teruggebracht tot 1,5 fte.

3. Besluit Fase 2: wat willen we bereiken?

Achtergrond/context

Met de fasering, zoals die in huidige aanpak van de realisatie van P-Direkt is aangebracht, is beoogd een kansrijk, beheersbaar proces te creëren waarbij risico's en complexiteit zo veel mogelijk zijn beperkt. Kenmerkend voor fase 1 is dat de departementen eerst zelf aan zet zijn. Zij zorgen allereerst in eigen huis, in eigen tempo, op basis van de door P-Direkt ontwikkelde producten voor de invoering van zelfbedieningssystemen, aangevuld met eerste en tweedelijns gebruikersondersteuning.

Kenmerkend voor fase 2 is de daadwerkelijke bundeling van administraties en het realiseren van een contactcenter bij P-Direkt. Het contactcenter bestaat uit medewerkers Personeel- en Salarisadministratie, die nu nog werkzaam zijn op de departementen, maar dan overgedragen zijn aan P-Direkt. Dit is de organisatorische kant. Fase 2 heeft ook een technische kant: het realiseren van één HR-administratie. Hiermee kunnen de gegevens plaatsonafhankelijk worden verwerkt, kunnen de gegevens nog verder gestandaardiseerd worden en de beheerkosten nog lager worden.

Wat gaan we daarvoor doen?

De samenwerking tussen P-Direkt en de departementen heeft in fase 1

veel slagkracht opgeleverd. Naast deze geleerde les, zullen we ook andere succesfactoren uit fase 1, inzetten in fase 2.

Om de overgang naar fase 2 zo soepel mogelijk te laten verlopen zijn er drie trajecten geformuleerd:

- de opbouw van de gewenste dienstverlening:
P-Direkt en het ministerie van Financiën en de Percc-departementen (dit zijn: Justitie, VROM, BZK, LNV, AZ) zijn een samenwerkingsverband aangegaan om het gewenste dienstverleningsmodel nader uit te werken en op te zetten. Er is een kwartiermaker benoemd die een plan van aanpak opstelt voor deze verdere uitwerking en opzet. Op basis hiervan worden de condities bepaald waaronder de ministeries mogen aansluiten bij het SSC P-Direkt en wordt de volgorde van overgang bepaald. Grofweg kan de volgorde van aansluiten er in de periode 2009 t/m 2011 als volgt zien:
1e tranche: Financiën, Justitie, VROM, BZK, LNV, AZ
2e tranche: EZ, OCW, V&W, SZW
3e tranche: VWS, Buza.

Zodra duidelijk is welke taken overgaan naar het SSC P-Direkt is er ook duidelijk welke taken achterblijven op de departementen en hoeveel fte's daarmee gemoeid zijn. Vooralsnog gaan we er van uit dat P-Direkt 440 fte nodig heeft en de ministeries 300 fte voor ondersteunende taken. Departementen zullen zich dan ook moeten opmaken voor hun nieuwe rol: het invullen van het opdrachtgeverschap richting P-Direkt.

- het personele vraagstuk:
met het veranderen van de aanpak voor de opbouw van P-Direkt eind 2006 en met het verstrijken van de tijd is er voor het personele vraagstuk een nieuwe aanpak nodig. De belangrijkste oorzaken hiervoor zijn:
 - dat de doelgroep reeds is teruggebracht van ruim 1500 fte in 2004 tot circa 1100 fte eind 2007;
 - er geen geen big bang komt met een massale verschuiving van personeel, maar een langere periode van kleinere veranderingen.

Er is voor fase 2 vooralsnog een omvang nodig van 740 fte (440 fte voor het SSC P-Direkt en 300 fte voor achterblijvende taken op de ministeries). Rekeninghoudend met een natuurlijk verloop van zo'n 6% per jaar is het voorstelbaar dat er straks eerder sprake is van een tekort aan personeel dan van een overschot. Daarom zal voor de medewerkers die overtollig worden binnen het eigen ministerie een plan worden uitgewerkt hoe zij mogelijk in te zetten zijn bij andere ministeries.

Voor de oorspronkelijke aanpak was voor het personeel een Regeling Plaatsingsprocedure P-Direkt opgesteld (BZK, 13 juni 2005, kenmerk: 0000093931), die ondermeer uitging van contingentering. Ieder ministerie mocht een bepaald aantal medewerkers leveren, op basis van grootte van het ministerie. Afgesproken is om de Regeling Plaatsingsprocedure, die met de Nieuwe Aanpak reeds was «bevroren», bij besluitvorming over fase 2 opnieuw tegen het licht te houden.

Gelet op de eerder genoemde krimp in personeel, de opschoning die de ministeries in eigen huis moeten doen en de geleidelijke periode van overdracht van taken en bijbehorende medewerkers acht ik de Regeling plaatsingsprocedure P-Direkt niet meer nodig; de stelregel is namelijk dat departementen in eigen huis hun personeelsbestand moeten «opschonen», voordat medewerkers mogen overgaan naar P-Direkt. Dat is één van de condities waar de ministeries aan moeten voldoen. Na toetsing door P-Direkt of het ministerie voldoet aan de vooraf gestelde condities zoals voor deze opschoning, neemt P-Direkt de medewerkers over, volgens het principe «mens volgt werk». Dit geldt voor alle ministeries, ongeacht het moment van overbrengen van de activiteiten.

Ik zal daarom de Regeling plaatsingsprocedure P-Direkt intrekken, na overleg met de bonden.

Onderdeel van het personele vraagstuk is ook de locatiekeuze. Vanuit kosten oogpunt en cultuur zou vanuit het concept shared service center het werken vanuit één locatie het beste zijn. P-Direkt kiest ervoor dit vanuit twee locaties te doen, om zo enige landelijke spreiding te handhaven.

Naast een duidelijke concentratie van medewerkers in Den Haag is te zien dat op dit moment de overige medewerkers verspreid zijn over heel Nederland, met een kleine clustering in Zwolle en omgeving. Omdat de ministeries de komende jaren hun taken op personeel- en salarisgebied binnen het ministerie gaan bundelen, zullen uiteindelijk meer taken vanuit het land in Den Haag geconcentreerd worden. Het uitbouwen van Zwolle als tweede locatie heeft de voorkeur, omdat zich daar reeds het Facilitair Salariscentrum bevindt, dat verantwoordelijk is voor de uitbetaling van de salarissen.

Bij de oorspronkelijke aanpak was uitgegaan van de locaties Den Haag en Amersfoort, deels vanwege de centrale ligging. Omdat er in de Nieuwe Aanpak wordt uitgegaan van bundeling van de meeste taken in Den Haag en er reeds een belangrijke satelliet van P-Direkt in Zwolle gevestigd is, is de locatiekeuze voor Den Haag en Zwolle nu het meest voor de hand liggend.

– gegevensintegratie:

op dit moment werken niet alle departementen met dezelfde systemen en/of beheren hun HR-gegevens op een verschillende manier. Het streven is om met P-Direkt de HR-gegevens van alle rijksambtenaren op dezelfde manier te gaan beheren, waardoor ook de beheerkosten lager worden. Weliswaar groeien door de aanpak van fase 1 de verschillende landschappen naar elkaar toe, maar er zijn departementspecifieke inrichtingen, die nu nog niet centraal beschikbaar zijn, zoals bijvoorbeeld tijd-werk-registraties. Voor de inpassing van de HR-gegevens van P-Direkt binnen de verschillende departementale landschappen worden drie scenario's uitgewerkt. Het gaat om de volgende scenario's:

1. volledig eigen landschap waarop P-Direkt medewerkers kunnen muteren;
2. eigen landschap dat via een interface gegevens uitwisselt met het centrale landschap;
3. een centraal landschap dat gegevens teruggeeft aan alle overige applicaties op het departement.

Elke scenario heeft zijn voor- en nadelen. Het is nu nog niet duidelijk hoe de eindsituatie er precies uit komt te zien, dat is mede afhankelijk van de doorontwikkelingen van de HR-applicaties door de markt. Wel zal ook hier de weg van de geleidelijkheid, die tot nu toe succesvol is gebleken, worden bewandeld. Zo zijn met OCW afspraken gemaakt om scenario 2 uit te gaan werken. Met EZ zal vanaf november een zelfde aanpak worden gestart. En verder zijn er 5 departementen (te weten Justitie, VROM, BZK, LNV, AZ) die zullen worden aangesloten op scenario 3, de meeste optimale, doelmatige en daarmee streefvariant. Overigens: zowel scenario 2 als 3 beogen te werken met dezelfde HR-kernadministratie.

– besturing/projectinrichting:

De programmasturing voor fase 2 zal dezelfde zijn als die van fase 1. Dit houdt in dat de constructie met een contracthoudersraad, die de dienstverlening bepaalt en met subcontracthoudersraden, die oog hebben voor de kwaliteit en inhoud van de producten in fase 2 zal worden gecontinueerd. Wel is het zo dat, nu de ontwikkeling van de producten bijna is

afgerond de afzonderlijke subcontracthoudersraden anders worden gegroepeerd. Groepering zal geschieden rond drie onderdelen:

- zelfbediening
- personeelsadministratie
- salarisadministratie.

Ook zal nadat de producten ontwikkeld zijn de bemensing van contracthoudersraad verschuiven van pSG's naar directeuren bedrijfsvoering. Daarnaast komt het uitvoeren van de dagelijkse dienstverlening in zicht en de operationele contacten daarover met de klant. Hiervoor zijn account- en productmanagers van P-Direkt verantwoordelijk.

De rol van de eigenaar (BZK/DGOBR) zal worden aangescherpt als gevolg van verschuivingen in verantwoordelijkheden in het kader van Vernieuwing Rijksdienst. Nieuw daarin is de Raad van Advies, die de dgOBR zal bijstaan in zijn rol van eigenaar.

- risico's en maatregelen

Specifiek voor fase 2 is het risico dat de uitstroom van medewerkers met kennis op het terrein van personeels- en salarisadministratie straks groter is dan gewenst. Het perspectief voor de betreffende medewerkers is sinds 2003 aan verandering onderhevig. Hierdoor zijn reeds (al dan niet vrijwillig) de nodige medewerkers uitgestroomd. Zodra het besluit over fase 2 formeel genomen is, is het zaak om de betreffende medewerkers zo snel mogelijk duidelijkheid te geven over hun toekomstige werkplek en mogelijk overtollige medewerkers van het ene ministerie te koppelen aan tekorten bij een ander ministerie.

4. Vervolgacties

Voor de komende periode worden de volgende hoofdactiviteiten voorzien:

- afronding bouw zelfbediening, integratie transactie en informatie en de technische en veranderkundige/organisatorische implementatie op de departementen
- realisatie van professionele beheerorganisatie P-Direkt
- realisatie gegevensintegratiescenario's
- ontwerp en realisatie van de eerste- en tweedelijns dienstverlening
- opstellen Organisatie- en Formatierapport 2008–2011.

De afronding van de zelfbediening en de realisatie van de beheerorganisatie binnen P-Direkt zijn activiteiten die al zijn opgestart. Voor de realisatie van de gegevensintegratie zal P-Direkt een projectplan schrijven.

De dienstverlening wordt verder ingevuld en gerealiseerd binnen twee strategische partnerships, te weten: enerzijds tussen P-Direkt en het ministerie van Financiën en anderzijds tussen P-Direkt en de ministeries van Justitie, VROM, LNV, AZ en BZK. De invulling van die samenwerking zal in een plan van aanpak worden beschreven.

De verschuiving van personeel als gevolg van de nieuwe werkwijze zal P-Direkt scherper in beeld brengen met een bijgesteld O&F-rapport. Daarin zal ook de kwalitatieve kant van het personele vraagstuk meer aandacht krijgen.

Departementen wordt gevraagd om aan te geven hoe zij de personele verschuivingen in eigen huis zien, gegeven de keuzes die rijksbreed gemaakt zijn. Daarin geeft ieder departement aan hoe en wanneer zij haar huidige medewerkers wil verdelen over de vier mogelijke routes:

- overgang naar P-Direkt
- inzet op achterblijvende taken
- plaatsing elders in de eigen organisatie
- plaatsing elders in de rijksdienst of uitstroom.

BZK zal de Regeling Plaatsingsprocedure P-Direkt intrekken, na overleg met de bonden.

5. Wat gaat het kosten en opleveren?

Om meer inzicht te krijgen in de kosten en baten is een kostenbaten-analyse (KBA) opgesteld. Uit het KBA-rapport blijkt, dat:

- Tot nu toe (2004 t/m 2007) circa € 150 miljoen is uitgegeven aan de activiteiten van de eerste fase van het project P-Direkt. Tegenover deze kosten staan de structurele personeelsbesparingen van circa € 25 miljoen per jaar.
- Het KBA-saldo (= netto besparing) van de tweede fase is naar verwachting positief, maar kan als alles tegenzit negatief zijn. Het KBA-saldo is berekend op circa € 67 miljoen en kan door simultane onzekere gebeurtenissen variëren tussen – € 25 miljoen en + € 169 miljoen.
- Het KBA-saldo van het totale project (eerste en tweede fase) ligt ongeveer € 40 miljoen lager dan de verwachting uit 2006. Het totale KBA-saldo komt daarmee op 280 miljoen.

Voor een toelichting op bovenstaande uitkomsten verwijs ik u naar bijlage 1.

6. Beoordeling Commissie Second Opinion

Ik heb de Commissie Second Opinion verzocht om een oordeel te geven over de voortgang van fase 1 en wat er nog nodig is voor een succesvolle afronding van deze fase. En daarbij de eerder gesignaleerde risico's te betrekken, of deze voorzien zijn van de juiste maatregelen, en of er zich nog andere risico's voordoen. Daarnaast heeft de Commissie het besluit fase 2 beoordeeld.

Ik geef u hierbij een korte weergave van het oordeel van de commissie, alsmede mijn reactie. Het volledige rapport is bijgevoegd (zie bijlage 3).¹ De realisatie van de vijf ontwikkelprojecten verloopt voorspoedig, door de gefaseerde aanpak, zo vindt de Commissie. Wel ziet zij als risico dat de departementen de invoering van zelfbediening onderschatten, vooral de kleinere departementen, wegens gebrek aan voldoende menskracht. Ik onderken dat risico. P-Direkt heeft daarom een onderzoek laten doen naar de behoefte aan ondersteuning bij de departementen. De departementen geven aan behoefte te hebben aan ondersteuning op operationeel, tactisch, strategisch en veranderkundig vlak. Hiervoor zullen praktische hulpmiddelen en aanpakken worden ontwikkeld. Het gezamenlijk oplopen hierin verkleint tevens het risico van het afwijken van de gezamenlijk vastgestelde standaard (divergentie).

De Commissie signaleert evenals in haar vorige oordelen namelijk het risico van divergentie. Ook een terugkerend punt in het oordeel van de Commissie is de onvolkomen functiescheiding tussen opdrachtgever en eigenaar. Het eigenaarschap wordt belangrijker nu P-Direkt meer in de exploitatiefase terecht komt. Ik onderken dit en ga er van uit dat met een in te stellen Raad van Advies er voldoende balans is tussen korte en lange termijn belangen.

De Commissie ondersteunt het besluit voor fase 2. Omdat het realiseren van 1 HR-administratie vooralsnog nu niet voor de volle honderd procent gerealiseerd kan worden beveelt zij aan om wel te blijven sturen op realisatie van het eindbeeld in de komende jaren. Dat onderschrijf ik.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
G. ter Horst

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.