



Informatie

Flexibilisering en Administratieve Lastenverlichting

1. Aanleiding

De aanleiding voor dit programma is drieledig.

- *Bijdragen aan de strategische doelen van de Vernieuwing Rijksdienst*
De Vernieuwing Rijksdienst heeft als motto: 'beter en minder'. Minder heeft ook betrekking op de administratieve lasten bij de rijksdienst. Vooral de administratieve lasten bij rijksbrede mobiliteit worden door betrokkenen ervaren als kenmerkend voor de huidige verkokering binnen het Rijk.
- *Uitvoering geven aan de uitgangspunten de CAO Rijk 2008 – 2011*
Het bevorderen van de flexibiliteit en mobiliteit van rijksambtenaren en het sneller realiseren van organisatorische aanpassingen.
- *Samenhang realiseren in (deels) al lopende flexibiliseringsprojecten*
De - bij verschillende organisatieonderdelen gepositioneerde en (deels) al lopende - flexibiliseringsprojecten bijsturen in de richting van de strategische DG-OBR-doelen en de uitgangspunten van de CAO.

2. De uitdaging

De uitdaging is die omstandigheden te creëren waardoor het bij het Rijk mogelijk wordt, zonder administratieve rompslomp, snel nieuwe organisaties in te richten en te vullen met rijksambtenaren, bijvoorbeeld in reactie op maatschappelijke ontwikkelingen. Bij de keuze van medewerkers wordt bekeken waar de kwaliteiten van de ambtenaar het best tot hun recht komen en het meest effectief en efficiënt zijn. Kenmerkend voor de ambtenaar voor de toekomst is enerzijds een grote mate van flexibiliteit, mobiliteit en een brede inzetbaarheid, met anderzijds de noodzakelijke voorwaarde dat hij/zij formeel en praktisch in dienst van het Rijk is. Als deze voorwaarden zijn verwezenlijkt is het mogelijk op korte termijn interdepartementale eenheden te bemensen en invulling te geven aan rijksbreed loopbaanbeleid en betrouwbare kwalitatieve, kwantitatieve, tactische en strategische informatie over rijksbrede mobiliteit te verkrijgen.

3. Doelstelling

Het doel van het programma Flexibilisering van Organisatie en Personeel Rijk is het vergroten van de flexibiliteit/wendbaarheid in organisatie-inrichting en in personele inzet - door te investeren in (a) administratieve lastenverlichting en (b) flexibilisering van de organisatie - opdat het Rijk zich op korte termijn doelmatiger en doeltreffender kan aanpassen aan veranderende eisen vanuit politiek en samenleving.

Een bijkomend doel is minder regeldruk en informatielast door interne regelgeving voor managers en medewerkers binnen de rijksoverheid te harmoniseren. Deze standaardisatie en uniformering dragen bij aan een constante kwaliteit van dienstverlening.

4. Afbakening

De doelstellingen worden gerealiseerd door de onderstaande projecten, die (deels) ook zijn opgenomen in het ICOP Werkplan P&O Rijk 2009. De samenhang tussen de projecten wordt versterkt door voortdurend te kijken of in het kader van de voortgang, de prioriteiten, de aanpak of (in uiterste instantie) de projectdoelstelling moet worden aangepast.

Aangezien alle flex-projecten consequenties hebben voor de door P-Direkt beheerde systemen wordt nauw samengewerkt met P-Direkt. Door standaardisering levert P-Direkt een bijdrage aan het verminderen van de interne bureaucratie en aan de flexibiliteit van de rijksoverheid.

De rechtstreeks onder de programmamanager vallende projecten zijn:

1. **Fiscale Eenheid Rijk (SGI)**. Dit project draagt bij aan het verminderen van administratieve lasten bij interdepartementale mobiliteit die het gevolg zijn van fiscale wetgeving.
2. **Ongehinderde Overdracht P-dossiers**. Dit project zorgt bij mobiliteit binnen het Rijk voor administratieve lastenverlichting door overdracht van gegevens uit de personeelsdossiers mogelijk te maken.
3. **Vereenvoudiging Tijdelijke Indienstelling Personeel**. Dit project draagt bij aan het vergroten van de mobiliteit door het verminderen van de administratieve lasten bij het tijdelijk te werk stellen van rijksambtenaren (o.a. detachering) bij een andere rijkswerkgever.
4. **Van Payroll naar Talent Managementinformatiesysteem**. Dit project draagt bij aan het vergroten van de mobiliteit door een informatiesysteem te ontwikkelen waarmee zowel 'koude' (digitale) als "warme" (persoonlijke) 'matching' tussen vraag en aanbod van werkplekken kan plaatsvinden.
5. **Rijksbreed Beeld Dynamisch Organiseren**. Dit project heeft als doel een gedragen visie op het begrip Dynamisch Organiseren te formuleren, zodat rijksbreed op deze wijze op organisatieveranderingen ingespeeld gaat worden.
6. **Marketing Dynamisch Organiseren**. Dit project heeft als doel een 'mindshift' te bewerkstelligen bij organisatieveranderingen. Veranderingen gebeuren op basis van de visie op Dynamisch Organiseren,

waardoor de organisatie zich doeltreffender en doelmatiger kan aanpassen aan maatschappelijke ontwikkelingen.

7. **Concretisering Veilig Organiseren.** In overleg met de bonden/medezeggenschap wordt in dit project ervoor zorg gedragen dat medewerkers met een veilig gevoel van taken kunnen wisselen. Dit project draagt bij aan de wendbaarheid van de personele inzet.
8. **Realisatie visie Flexibele Workforce.** Dit project draagt bij aan het flexibiliseren van de personele inzet door de realisatie van een rijksbreed organisatiemodel dat bestaat uit een strategische kern van vaste medewerkers in combinatie met personeel met flexibelere (arbeids)contracten.
De aanpalende flexibiliseringsprojecten zijn:
9. **Interdepartementale Pools Interimmanagement/ICT.** Dit project draagt bij aan het flexibiliseren van de personele inzet én het terugdringen van de externe inhuur op genoemde categorieën door het versterken van bestaande departementale pools en/of het inrichten van nieuwe interdepartementale pools voor interimmanagers (inclusief project en programmamanagers) én ICT.
10. **ARp (inclusief overleg in VOR).** Dit project zorgt voor het optimaliseren van de digitale toegankelijkheid van de rechtspositie en geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden t. b.v. het wegnemen belemmeringen rijksbrede loopbaanmogelijkheden en projecten.
11. **Strategische Personeelsinformatie.** Het doel van dit project is het kunnen maken van arbeidsmarktanalyses over het personeel bij het Rijk, zodat personeelstekorten en overschotten in beeld komen. De personele kan hierdoor flexibeler worden ingezet.
12. **Rijks OV-kaart.** Het doel van dit project is een integraal vervoersconcept te ontwikkelen voor woon-werkverkeer en binnenlandse dienstreizen.
13. **Functiegebouw Rijk.** Het project Functiegebouw Rijk draagt bij aan het flexibiliseren van de personele inzet door het aantal functies binnen het Rijk te beperken. Hierdoor wordt de vergelijkbaarheid van functies vergroot en zijn interdepartementale loopbaanpaden en leerlijnen mogelijk.

Voor meer informatie over het programma kunt u mailen naar één van de leden van het kernprogrammteam:

Esther Backbier (Esther.Backbier@minbzk.nl)
Han Vermeer (Han.Vermeer@minbzk.nl)
Hans van Dijk (Hans.Dijk@minbzk.nl)
Kim Waanders (kim.waanders@minbzk.nl)
Richard van Slingerland (richard.slingerland@minbzk.nl)

© Januari 2010

B- 227

