



> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

President van de Algemene Rekenkamer
Postbus 20015
2500 EA Den Haag

Directie Organisatie- en
Personeelsbeleid Rijksdienst

Turfmarkt 147
Den Haag
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Contactpersoon

Toon Maas

T 0631622580
toon.maas@minbzk.nl

Kenmerk

2013-0000663690

Uw kenmerk

Datum 30 oktober 2013
Betreft Bestuurlijke reactie brief 22 okt '13 SFB en SPP

Geachte mevrouw Stuiveling,

In uw brief van 22 oktober jl. biedt u mij de gelegenheid te reageren op teksten die u wilt gebruiken voor de begrotingsbrief bij mijn begroting 2014. Ze betreffen de onderwerpen Sociaal flankerend beleid (SFB) en strategische personeelsplanning. Achtereenvolgens geef ik op beide mijn reactie.

Sociaal flankerend beleid

De kern van uw tekst betreft het verstrekken, in het kader van het Sociaal flankerend beleid, van een financiële voorziening aan medewerkers die met ontslag zijn gegaan in het kader van de regeling Flexibele Pensioen en Uittreden (FPU). Het besluit Sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008-2012 (hierna: het besluit) wordt daarbij getypeerd als een 'van werk naar werk'-regeling. Dit is niet juist.

Uiteraard probeert het Rijk, als goed werkgever, bij krimpoperaties mensen zoveel mogelijk naar ander werk te begeleiden, maar het besluit betrof een pakket maatregelen, dat ten doel hadden de overtolligheid als gevolg van de krimp-taakstellingen op een zorgvuldige wijze op te vangen, inclusief maatregelen ter stimuleren van vrijwillig vertrek. Anders dan u aangeeft was het besluit dus niet uitsluitend bedoeld als een 'van werk naar werk' regeling.

Voor dit totale pakket is vanuit het programma Vernieuwing Rijksdienst een bedrag van € 95 miljoen, verdeeld over de jaren 2008 t/m 2011, ter beschikking gesteld. Een financiële voorziening voor vertrekkende oudere ambtenaren, zoals door u genoemd op pagina 3, maakte van dit pakket geen deel uit. De Belastingdienst heeft dan ook, naar mijn mening terecht, in gevallen waarin de stimuleringspremie is ingezet geen RVU-heffing opgelegd.

Ook uw stelling dat FPU-gerechtigden alleen in uitzonderlijke situaties een stimuleringspremie zouden kunnen ontvangen, is niet juist. Voor FPU-gerechtigde overtollige ambtenaren bestond weliswaar geen recht op zo'n voorziening, maar in het besluit was voor het bevoegd gezag wel de mogelijkheid opgenomen om in het belang van de dienst een stimuleringspremie toe te kennen. De premie werd overigens in alle gevallen uitsluitend gegeven bij een ontslag op aanvraag van de ambtenaar.

In de concluderende tekst over het SFB op p.6 stelt u dat 'die middelen (SFB-voorziening voor FPU-ers) niet beschikbaar zijn gesteld voor het oorspronkelijke doel en de bijbehorende doelgroep: mensen van werk naar werk helpen'. In het licht van het voorgaande deel ik die opvatting niet.

Strategische personeelsplanning (SPP)

Ik dank u voor het vervolgonderzoek dat de afgelopen maanden heeft uitgevoerd naar strategische personeelsplanning en de bevindingen in uw brief. Het is positief om te vernemen dat u geconstateerd heeft dat de sector Rijk goede stappen heeft gezet met strategische personeelsplanning. Ik ben doordrongen van het feit dat strategische personeelsplanning geen eendagsvlieg is en als proces moet zijn ingebed in de organisatie. Ik zal de komende jaren samen met de collega-ministers nog verdere stappen zetten met strategische personeelsplanning, waarbij onderwerpen als (de beschikbare en wenselijke) kwaliteit binnen het Rijk en de informatievoorziening (P-Direkt) veel aandacht zullen krijgen. Graag houd ik u van deze ontwikkelingen op de hoogte.

Kenmerk
2013-0000663690

In uw slotbeschouwing refereert u aan het belang van een uniforme methodiek voor strategische personeelsplanning en een geaggregeerd strategisch personeelsplan voor de gehele rijksoverheid. Ik deel uw mening dat strategische personeelsplanning en strategisch personeelsbeleid met elkaar verbonden zijn.

Het Rijk werkt vanuit de volgende visie: op basis van een rijksbrede Strategische personeel prognose, ontwikkelingen in de omgeving van het Rijk en de verwachte arbeidsmarktontwikkelingen is een gezamenlijk Rijksbreed Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2020 ontwikkeld dat in hoofdlijnen is opgenomen in de Hervormingsagenda Rijksdienst en als uitgangspunt dient voor de departementen. Verdere inkleuring en waar nodig differentiatie gebeurt onder andere aan de hand van de Strategische Personeelsplannen per organisatieonderdeel, die vanuit een gezamenlijk gedeeld basismodel worden opgesteld. Regelmatige bijstelling op grond van nieuwe ontwikkelingen zullen zowel op Rijksbreed als op het niveau van organisatieonderdelen nodig blijven.

Ik sta positief tegenover uw aanbeveling om bij de uitwerking van de visie te streven naar een geaggregeerd strategisch personeelsplan op rijksniveau. Daarbij zullen de strategische personeelsplannen van de verschillende organisatieonderdelen bij het Rijk naast elkaar gelegd om te bezien hoe de onderlinge samenwerking verder kan worden versterkt, bijvoorbeeld op het gebied van mobiliteit en ten behoeve van het van werk naar werk beleid. Dit vindt plaats op organisatieniveau, maar ook op functiegroepniveau, mede in het licht van de diversiteit in werksoorten en arbeidsmarktregio's. Een voorbeeld hiervan betreft de mogelijke overgang van medewerkers van de Dienst Justitiële Inrichtingen naar de beveiligingssector (RBO – RijksBeveiligingsOrganisatie, onderdeel van De Werkmaatschappij van het ministerie van BZK). Ten behoeve van de rijksbrede strategische personeelprognoses zal er eind 2013 een prognosetool geïmplementeerd zijn bij het ministerie van BZK.

Hoogachtend,

De minister voor Wonen en Rijksdienst,



drs S.A. Blok