



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2020

Wat is de koers? En wat betekent dat voor u?



Werken voor Nederland: wat betekent dit voor u?

Hoe blijft het Rijk een aantrekkelijke werkgever? En hoe blijft u als werknemer aantrekkelijk voor het Rijk? Deze folder beschrijft het strategisch personeelsbeleid van het Rijk tot 2020, voor alle rijksambtenaren die zich willen voorbereiden op de hervorming van de rijksdienst.

Waarom wil het Rijk het personeelsbeleid vernieuwen?

Toekomstbestendig en evenwichtig personeelsbeleid is nodig omdat de rijksdienst zich continu moet aanpassen aan nieuwe omstandigheden binnen en buiten het Rijk. Het Rijk moet de komende jaren fors bezuinigen. Dit betekent dat er minder mensen bij het Rijk zullen werken. De rijksdienst van de toekomst wil dienstverlenend, slagvaardig en kostenbewust zijn. Om die doelen te kunnen halen, is het belangrijk om als Rijk een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Hier leest u hoe het Rijk dat wil doen.

Strategisch personeelsbeleid Rijk 2020

Wat is de koers?

Werken voor Nederland betekent werken aan een rechtvaardige, ondernemende en duurzame samenleving

Eén rijksdienst, één werkgever

In 2020 is er één rijksdienst en dus ook één werkgever. Het Rijk wil een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven. Medewerkers zijn voor het Rijk het belangrijkste kapitaal. De rijksdienst van de toekomst is dienstverlenend, slagvaardig en kostenbewust.

Minder personeel

Het aantal personen in dienst van het Rijk zal de komende jaren teruglopen. Tot 2020 zal het werk vooral worden uitgevoerd met het huidige personeel. De instroom is beperkt. Dit komt deels door de taakstellingen, maar ook doordat de uitstroom lager is dan voorheen.

Van werk naar werk

Komende jaren zullen functies verdwijnen. In april 2013 is met de vertegenwoordigers van de vakbonden een overeenkomst tot 2016 gesloten om voor de korte termijn zoveel mogelijk medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Ook plaatsing buiten het Rijk is een optie. De verschillende mobiliteitsorganisaties gaan hiervoor optimaal met elkaar samenwerken. Er is een arbeidsmarktpositiemeter ontwikkeld die de individuele medewerker kan helpen zijn kansen op de arbeidsmarkt in te schatten.

Van baan- naar werkzekerheid

Voor de lange termijn wil het Rijk de instroom stimuleren door de uitstroom te vergroten. Dat gebeurt door te investeren in duurzame

inzetbaarheid en in middelen als functiewisseling, loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding. Het gedurende de loopbaan vaker wisselen van baan zorgt voor een omslag van baan- naar werkzekerheid en draagt bij aan een grotere flexibiliteit.

Meer vrouwen aan de top

In de hogere managementfuncties is 26 procent vrouw. In het regeerakkoord is 30 procent afgesproken. Er komt een rijksbrede 'pool' van talentvolle vrouwelijke medewerkers vanaf schaal 15. Bij gelijke geschiktheid gaat voor hogere managementfuncties de voorkeur uit naar een vrouw, ook voor topfuncties.

Ruimte voor jongeren

Het rijkstraineeprogramma zal worden voortgezet met jaarlijks 100 tot 120 trainees. Trainees die goed functioneren, zullen een aanstelling krijgen bij het Rijk. Het Rijk biedt jaarlijks circa 4000 stageplekken aan leerlingen en studenten.

Arbeidsgehandicapten

Het Rijk gaat extra arbeidsgehandicapten aantrekken. Er is een programma in ontwikkeling op basis waarvan Wajong- en WSW-geïndiceerden duurzaam kunnen worden geplaatst op (nieuwe) functies binnen het Rijk. Onderzocht zal worden of voor deze groepen ook een traineeprogramma mogelijk is.

Meer functies in de laagste loonschalen

Er komen bij het Rijk meer functies in de lagere loonschalen. Bekeken wordt hoe eenvoudige elementen uit zwaardere functies samengevoegd kunnen worden tot nieuwe functies.

Boeiende banen

Het werken voor Nederland is niet eenvoudig maar wel eindeloos interessant. Het Rijk wil nu en in de toekomst leuke en boeiende banen blijven bieden, op alle functieniveaus en verspreid over Nederland.

Strategisch personeelsbeleid Rijk 2020

Wat gaat er veranderen?

Een land is nooit af. Dat maakt werken voor Nederland zo interessant

Regelmatig veranderen van werk of werkomgeving

Het Rijk gaat functiewisseling stimuleren bij alle managers en medewerkers. Wie regelmatig van functie of werkomgeving wisselt, heeft immers een betere positie op de arbeidsmarkt en blijft langer inzetbaar. Tussen 2013 en 2015 worden carroussels ingezet voor algemene functies die overall binnen het Rijk voorkomen, zoals juridische medewerkers en management-ondersteuners. Daarnaast worden pools opgezet voor tijdelijke klussen binnen het Rijk. Ook andere vormen van functie-verandering, uitwisseling en duobaanconstructies worden uitgewerkt, zeker als die kennisuitwisseling opleveren met andere overheidssectoren, kennisinstituten en marktpartijen, zowel nationaal als internationaal.

Permanente ontwikkeling & scholing

Het Rijk investeert in permanente ontwikkeling van alle medewerkers. Dit gebeurt via leerlijnen die aan **het Functiegebouw Rijk** zijn gekoppeld, via loopbaanstappen en arbeidsmarktorientaties. Voor een deel van de medewerkers binnen het Rijk is er al een systeem van permanente educatie, zoals bij bijzondere opsporingsambtenaren. Het Rijk gaat uitzoeken of dit ook voor andere functies kan worden uitgevoerd. Scholing moet niet alleen voor de huidige functie ingezet worden, maar ook voor beoogde functies. Ervaring opdoen in andere organisaties, binnen en buiten de overheid of in het buitenland verhoogt ook de kwaliteit en inzetbaarheid van medewerkers.

De arbeidsmarkt breed benutten

Het Rijk wil dat er veel meer transparantie komt over beschikbare vrije plekken, projecten en tijdelijke klussen binnen het Rijk. Mogelijke leerlijnen, loopbaanstappen en vacatures zijn al zichtbaar via de digitale tool van **het Functiegebouw Rijk**. In 2013 wordt tevens een rijksbrede Tijdelijke Opdrachten Bank voor rijksambtenaren gelanceerd als onderdeel van **de Mobiliteitsbank**.

Meer variatie in contracten

Er is een tweedeling op de arbeidsmarkt te zien van mensen met een vaste baan en mensen die van het ene korte contract naar het andere gaan. Het Rijk streeft naar een grotere variatie in contractvormen, zoals langdurigere tijdelijke contracten en combi-aanstellingen met een eigen bedrijf of met een andere baan.

Leidinggevenden gaan meer sturen op resultaat

Leidinggevenden houden hun HR-vaardigheden permanent op peil. Zij voeren een voortdurende dialoog met de medewerkers over hun resultaten en ontwikkeling. Zij nemen ook maatregelen als een

medewerker niet meer goed functioneert of als een goed functionerende medewerker toe is aan een volgende stap. Het Rijk wil van boeien en binden naar groeien en bewegen. Sturing en leiderschap gaan op basis van de vijf R'en: richting en ruimte geven, resultaten afspreken en rekenschap afleggen in een volwassen gelijkwaardige relatie met de medewerker. Vanzelfsprekend hoort daar ook bij dat een leidinggevende jaarlijks een oordeel geeft over het functioneren van een medewerker. En dat een leidinggevende stuurt op gevarieerde teams en op professioneel opdrachtgever-/opdrachtnemerschap.

Meer aandacht voor vitaliteit en gezondheid

Het ziekteverzuimcijfer van de sector Rijk is al een aantal jaren vrij constant. Komende jaren wordt een aanpak ingevoerd waarbij de leidinggevende expliciet aandacht heeft voor de medewerker en diens vitaliteit en gezondheid. In het kort: bij verzuim bespreekt de leidinggevende de oorzaken met de medewerker, wat kan de organisatie daaraan bijdragen?

Daarnaast spreekt de leidinggevende de medewerker aan op de eigen verantwoordelijkheid voor gezondheid en vitaliteit. Wat kan hij zelf doen om snel weer te herstellen?

Allemaal digitaal

In 2017 werkt de hele rijksdienst digitaal. Het is dan de normaalste zaak van de wereld om onafhankelijk van tijd, plaats en apparatuur te werken. Zo'n flexibele werkomgeving onderstreept de noodzaak om meer te sturen op resultaat. Ook medewerkers onderling moeten toe naar een andere manier van werken en communiceren. Tussen 2013 en 2015 ligt de nadruk op het nieuwe werken en het vergroten van het digibewustzijn en de digivaardigheden. Er komt één rijkspas en één rijks-account waardoor dubbel inloggen niet meer nodig is. Ook zal worden gewerkt aan het storingsvrij en gebruikersvriendelijk functioneren van ICT-voorzieningen.

Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden

In de toekomst kennen de arbeidsvoorwaarden een uniforme basis voor iedereen, aangevuld met individuele keuzemogelijkheden. Waar nodig worden arbeidsvoorwaarden per werksoort geformuleerd. Op deze manier wordt mobiliteit binnen het Rijk niet gehinderd door verschillen in arbeidsvoorwaarden. Uniform personeelsbeleid is het uitgangspunt.

Rijksbrede medezeggenschap

Een rijksbrede koers betekent ook: rijksbrede medezeggenschap. Er komt een voorstel voor herziening van de medezeggenschapsstructuur binnen het Rijk. Uitgangspunt is dat de juiste onderwerpen op het juiste niveau worden besproken, soms op concerniveau, soms dichtbij de werkvloer. Ook andere vormen van het betrekken van medewerkers zullen meer worden ingezet, zoals consultaties en enquêtes.

Strategisch personeelsbeleid Rijk 2020

Wat betekent dit voor medewerkers?

Werken voor Nederland betekent zelf verantwoordelijkheid nemen voor duurzame inzetbaarheid

Hou kennis op peil

Als medewerker bij het Rijk bent u zelf verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid. Dit betekent dat u zelf het initiatief neemt om uw kennis op peil te houden, zowel voor de huidige functie als voor mogelijk toekomstige functies. Kennis en informatie worden steeds toegankelijker, maar ook vluchtiger. Het selecteren, ontsluiten en goed inzetten van informatie stelt eisen aan de vaardigheden van

medewerkers. Die eigen verantwoordelijkheid geldt niet alleen voor kwalificaties, vaardigheden, ervaring en werkhouding. Het geldt ook voor uw gezondheid, vitaliteit en mobiliteit.

Werk resultaatgericht

Werken voor Nederland betekent dat er resultaten geleverd moeten worden. Van u als medewerker wordt verwacht dat u samen met uw leidinggevende afspraken maakt over de beoogde resultaten.

Zorg voor een goede positie op de arbeidsmarkt

Wie regelmatig van functie of werkomgeving verandert, blijft aantrekkelijk op de arbeidsmarkt. Als uw functie dreigt te verdwijnen, gaat u allereerst zelf op zoek naar een beschikbare vrije plek of project. Dat kan binnen het Rijk zijn maar ook daarbuiten. Dit vergt realisme, zelfinzicht en reflectie op uw eigen positie op de arbeidsmarkt. De werkgever ondersteunt daarbij.

Meer weten?

Deze brochure is een verkorte versie van de uitgave:

'Hervormingsagenda rijksdienst'.

Lees de volledige uitgave op rijksoverheid.nl

September 2013 | B-19980