

## Bijlage 1: Overzicht en toelichting overheidsbrede projectinvesteringen

In deze bijlage wordt een overzicht gegeven van de voorstellen voor overheidsbrede projectinvesteringen ten behoeve van de vernieuwing Rijksdienst (tabel I) en wordt ieder van deze voorstellen toegelicht.

Tabel I Overheidsbrede projectinvesteringen (in mln. €)

	<i>Investeringsprojecten</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>
1	Administratieve lasten		3,0	3,0	3,0	3,0
2	Bestuurskrachtmeting		1,3	1,3	1,3	1,3
3	Contactcentrum Overheid	11,7	6,9	5,9	5,6	
	<b>Subtotaal Investeringsprojecten</b>	<b>11,7</b>	<b>11,2</b>	<b>10,2</b>	<b>9,9</b>	<b>4,3</b>
	<i>Projecten vernieuwd Sociaal Flankerend Beleid</i>					
4	ABD: Sociaal Flankerend Beleid		1	2	2	1
	<b>Subtotaal Projecten vernieuwd Sociaal Flankerend Beleid</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	<b>Totaal</b>	<b>11,7</b>	<b>12,2</b>	<b>12,2</b>	<b>11,9</b>	<b>5,3</b>

### Toelichtingen bij de overheidsbrede projectinvesteringen

#### 1). Administratieve Lasten

Het programma Administratieve Lastenverlichting burgers vormt een onderdeel van de samenhangende aanpak 'vermindering regeldruk'. Het overkoepelende doel is de dienstverlening van de overheid te verbeteren (betere overheid) en minder lasten (minder overheid) te bewerkstelligen. Het programmabudget biedt ruimte voor een aantal activiteiten; Kafkabrigade, communicatie en verinnerlijking op lokaal niveau, risicoanalyses, motie Koopmans en andere activiteiten.

#### 2). Bestuurskrachtmeting

Bewerkstelligen dat het lokale bestuur en de lokale politiek met elkaar de discussie aangaan over de bestuurskracht van de gemeente en mogelijkheden deze bestuurskracht te vergroten door middel van gedeeltelijke financiering van een bestuurskrachtonderzoek. De decentralisatiegedachte en een beter functionerende overheid staat hierbij centraal.

### 3). Contactcentrum Overheid

Het Contactcentrum Overheid (CCO) is er op gericht om te komen tot verbeterde dienstverlening voor de burgers. Het centrum gaat een samenhangend stelsel opzetten van telefonische en digitale loketten bij gemeenten waar burgers met al hun vragen aan de gehele overheid terecht kunnen. Eenvoudige vragen worden beantwoord, specialistische vragen doorverwezen naar het juiste loket. Uit de concept business case CCO is gebleken dat het CCO op termijn tot een reductie van 300 fte's bij het Rijk zal leiden.

### 4). ABD: Sociaal Flankerend Beleid

#### *Wat willen we bereiken?*

Managers zijn sturend in het vorm en inhoud geven aan de veranderwensen van de rijksdienst. Instroom en doorstroom zijn daarbij van belang om de juiste kwaliteit op de juiste plek te krijgen. Tegelijkertijd zal door de taakstelling voor het Rijk het aantal managementfuncties stevig beperkt worden.

Daarom moet er in de ABD voldoende ruimte blijven voor instroom en doorstroom van talent. De diversiteitsdoelstellingen geven hierbij voorrang aan vrouwen en allochtonen. Bij elkaar opgeteld betekent dit dat de meest ervaren mannelijke leidinggevenden een knelpunt vormen; zij zullen ruimte moeten maken voor instroom en doorstroom op ABD-functies.

Regelingen die leiden tot inactiviteit zijn een verspilling van geld en kennis. Zeker gezien de naderende uitstroom van de babyboomgeneratie moet de overdracht van kennis en ervaring in het openbaar bestuur goed georganiseerd zijn. Doel is daarom nieuwe mogelijkheden te creëren voor mensen aan het einde van hun loopbaan. Dit past bij de flexibilisering van de overheid en bij de ontwikkeling van een levensfasebewust loopbaanbeleid.

#### *Wat gaan we daarvoor doen?*

Vier jaar lang worden jaarlijks voor de duur van twee jaar per departement twee topmanagers op alternatieve takenpakketten ingezet: in projectmanagement, interimmanagement, advieswerk, of bij het inwerken van jonge managers op strategische posities. Ook worden topmanagers van het Rijk ingezet op functies elders in het publieke domein. Zo ontstaat bij het Rijk ruimte voor vrouwen, allochtonen en jong talent op een krimpend aantal managementfuncties en tegelijkertijd worden kennis en ervaring langer behouden voor het openbaar bestuur.

#### *Wat mag dat kosten?*

##### 1. Middelen

Voor de organisaties waar de middelen ontbreken worden de salarissen voor een periode van twee jaar betaald of aangevuld vanuit een centrale pot. Uitgegaan wordt van twee

ABD-leden per departement (24 totaal) per jaar gedurende twee jaar. Kosten worden geraamd op een derde van het totaal per jaar bij een gemiddeld jaarsalaris van 125.000 euro (schaal 18), structureel 2 miljoen euro. Na 2011 vindt een afbouw plaats.

**Tabel II: Sociaal Flankerend Beleid ABD**

( in € 1.000,00)	2008	2009	2010	2011
Van werk naar nieuwe klus	8	16	16	8
Projectmanagement	8	16	16	8
Overig advies en kennisbehoud	8	16	16	8

( in € 1.000,00)	2008	2009	2010	2011
Van werk naar nieuwe klus	0	0	0	0
Projectmanagement	0	0	0	0
Overig advies en kennisbehoud	1.000	2.000	2.000	1.000

## 2. Besparingen

Als gevolg van het ter hand nemen van deze activiteit zijn er besparingen te verwachten ten opzichte van een uitstroom naar inactiviteit. Deze besparingen hangen samen met de directe en indirecte kosten van inactiviteit.

Directe kosten: Deze uitgaven leveren een besparing op aan inactiviteitskosten die bestaat uit de werkloosheidsuitkering en suppletie en de pensioenstorting van 24 managers per jaar. Het kennisverlies is moeilijk te berekenen in directe kosten en wordt bij een goede overdracht op nihil geraamd.

Indirecte kosten: De indirecte kosten die gepaard gaan met inactiviteit vloeien voort uit de effecten van het kennisverlies. Daarbij gaat het om de politieke en maatschappelijke schade die kan ontstaan als gevolg van het kennisverlies.

**Tabel III: Besparing van inactiviteitskosten BABD**

( in € 1.000,00)	2008	2009	2010	2011	2012
Directie kosten	2.640	5.280	5.280	5.280	2.640
Indirecte kosten	PM	PM	PM	PM	PM