

**Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties**

> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Directie Organisatie- en
Personeelsbeleid Rijk**

Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon
M.F.Q. Oudshoorn
T 06-31622582

Datum 6 juni 2011
Betreft Antwoord op schriftelijke vragen met kenmerk 2011Z09649

Kenmerk
2011-2000189986

Uw Kenmerk
2011Z09649

Hierbij bied ik u de antwoorden aan op de schriftelijke vragen die zijn gesteld door het lid Hachchi (D66) over het weggagen van jong talent bij de overheid. Deze vragen werden ingezonden op 10 mei 2011 met kenmerk 2011Z09649.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

J.P.H. Donner

2011Z09649

Datum

6 juni 2011

Antwoorden van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op vragen van het lid Hachchi (D66) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over het weggagen van jong talent bij de overheid. (Ingezonden 10 mei 2011)

Kenmerk

2011-2000189986

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het onderzoek "Bezuinigingen en baantevredenheid bij de overheid" dat is gehouden onder 1809 (leidinggevende) ambtenaren door Binnenlands Bestuur en Hay Group? 1)

Antwoord op vraag 1

Ja.

Vraag 2

Wat is uw reactie op de ernstige zorgen die ambtenaren hebben over de continuïteit van de bedrijfsvoering in hun organisatie?

Antwoord op vraag 2

Het is begrijpelijk, dat de diverse bezuinigingen en de mogelijke impact die dit heeft op hun werkzaamheden, leiden tot zorgen bij ambtenaren. Ik ben van mening dat er geen reden is tot zorg over de continuïteit in de bedrijfsvoering. Bij de uitvoering van de reorganisatieprocessen bij de (rijks)overheid is nadrukkelijk aandacht voor de borging van de continuïteit.

Vraag 3

Hoe beoordeelt u de conclusie van het onderzoek dat medewerkers van het Rijk vrezen dat vooral jonge medewerkers de overheid de rug toe zullen keren? Wat gaat u concreet doen om deze ontwikkeling tegen te gaan?

Antwoord op vraag 3

Tot op heden kunnen wij op basis van cijfers niet concluderen dat vooral jongeren de rijksdienst de rug toe keren. De instroommogelijkheden waren in algemene zin, mede als gevolg van de afgelopen taakstellingen, beperkt. Met uw instemming is onlangs besloten het fte-slot per 2012 los te laten. Dit biedt het Rijk ook de mogelijkheid om, in specifieke gevallen, jonge medewerkers in- en doorstroomkansen te bieden binnen het Rijk.

De verwachting is dat vanaf 2015 een toenemende uitstroom van medewerkers bij het Rijk op gang zal komen, waardoor het Rijk te maken krijgt met een toenemende vervangingsvraag en weer meer jonge hoogopgeleide talenten kan binnenhalen en -houden. Daarom blijft het Rijk investeren in de instroom van jongeren, onder andere door het aanbieden van stages, (betaalde) opdrachten, leer-arbeidsplaatsen en traineeplaatsen wordt gewerkt aan het structureel kleiner maken van de overheid zodat die met een kleiner personeelsbestand toe kan.

Vraag 4

Hoe kan het dat er binnen de overheid zoveel onduidelijkheid bestaat over waar de bezuinigingen op het personeel zullen neerslaan? Wat kan en gaat u hieraan doen?

Antwoord op vraag 4

In het algemeen is bekend waar de bezuinigen in de overheid neerslaan. In de diverse bestuurslagen wordt gewerkt aan de nadere invulling van de besparingsopdracht. De uitwerking is afhankelijk van de nieuwe financiële kaders,

beleidsmatige keuzes en de mogelijke winst die kan worden behaald uit vergroting van efficiency. Deze stappen zijn nodig om de precieze personele gevolgen in kaart te brengen. De verschillende gemeenten, provincies en waterschappen zijn zelf verantwoordelijk om dit te doen.

Voor het Rijk geldt dat de verschillende departementen voor de begroting van 2012 zullen aangeven hoe zij invulling gaan geven aan de hen opgelegde taakstelling. De medewerkers worden via informatiebijeenkomsten hierover geïnformeerd.

Datum

6 juni 2011

Kenmerk

2011-2000189986

Vraag 5

Wat is uw visie ten aanzien van het personeelsbestand van de overheid over vier jaar? Kunt u een evenwichtig personeelsbestand garanderen voor de toekomst?

Antwoord op vraag 5

Het rapport 'De grote uittocht' (BZK/VSO/SCO, april 2010) laat de effecten van de vergrijzing zien: tot 2020 zullen drie op de tien medewerkers uitstromen naar pensioen. Het is de ambitie van dit kabinet om te komen tot een kleinere en efficiëntere overheid, die daarmee in de toekomst ook een kleiner beroep zal doen op het beschikbare personeel. Het is echter belangrijk dat tegenover de uitstroom, voldoende en de juiste instroom komt te staan. Dit kwalitatieve vraagstuk heeft mijn aandacht en staat ook op de agenda bij het overleg met de bonden over een nieuwe CAO. In de kabinetsreactie op de Grote Uittocht, die reeds aan u is toegezegd, ga ik nader op dit vraagstuk in.

Vraag 6

Bestaat er een strategisch personeelsplan om talentvolle opvolgers voor sleutelposities binnen de overheidsorganisatie zeker te stellen? Kunt u dit nader toelichten?

Antwoord op vraag 6

Op regionaal niveau bestaan activiteiten rond strategische personeelsplanning. Zo ontplooit Empower Limburg (regionaal arbeidsnetwerk) meerdere activiteiten, waaronder een samenwerking met de Open Universiteit ten aanzien van strategische personeelsplanning in een masterclass HRM.

Bij gemeenten liep tot eind 2010 de (verlengde) impulsregeling Strategische personeelsplanning. Deze regeling was bedoeld om gemeenten te ondersteunen bij het uitvoeren van een analyse, het opstellen van een strategisch personeelsplan en het uitvoeren van interventies uit dit plan. Het ging erom de implementatie van strategische personeelsplanning in de gemeentelijke bedrijfsvoering te bevorderen en uitwisseling van kennis en ervaring tussen gemeenten onderling te stimuleren. Ook bij de waterschappen loopt tot en met juni 2011 een impulsregeling Strategische personeelsplanning met hetzelfde doel: om waterschappen te ondersteunen bij het opstellen en implementeren van een strategische personeelsplanning.

Het Rijk kent meerdere management-development trajecten voor verschillende schaalniveau's, waarin medewerkers met managementpotentieel worden voorbereid voor leidinggevende- of sleutelfuncties.

Vraag 7

Hoe wordt uitvoering gegeven aan de moties van de leden Hachchi en Heijnen 2) en de motie van de leden Hachchi en Koopmans 3) met betrekking tot de vernieuwing van de Rijksdienst?

Antwoord op vraag 7

Met betrekking tot de motie van de leden Hachchi en Heijnen kan ik u melden dat ik de geldende afspraken over de status van trainees als interne kandidaat (rijksbreed) bij sollicitaties nogmaals onder de aandacht heb gebracht van de ambtelijke top van de ministeries.

Datum

6 juni 2011

Kenmerk

2011-2000189986

Met betrekking tot de uitvoering van de motie van de leden Hachchi en Koopmans laat ik u weten dat in het kader van het CAO-overleg met de bonden, het behoud van jongeren onderwerp van gesprek is.

Vraag 8

Bent u bereid ook de lokale overheden te stimuleren meer prioriteit te geven aan het bewerkstelligen van een evenwichtig behoud van jonge ambtenaren? Zo ja, hoe gaat u dat doen?

Antwoord op vraag 8

De aanstelling van het personeel bij de lokale overheden is de verantwoordelijkheid van individuele organisaties. Vanuit mijn hoedanigheid als coördinerend bewindspersoon voor het Openbaar Bestuur hebben vraagstukken van arbeidsmarktbeleid, waaronder de positie van jongere ambtenaren, mijn aandacht. Het is mijn voornemen om hierover met partijen in het openbaar het gesprek aan te gaan om te komen tot gezamenlijke activiteiten op het terrein van arbeidsmarkt.

- 1) www.nu.nl, 9 mei 2011: "Ambtenaren vrezen uittocht toppersoneel"
- 2) Kamerstuk 31 490, nr. 57
- 3) Kamerstuk 31 490, nr. 56