



Inderdaad zijn de financiële administraties niet zodanig ingericht dat de baten van de Compacte Rijksdienst projecten op enig moment exact zijn vast te stellen.

### **Vraag**

De leden van de VVD-fractie merken op dat de Algemene Rekenkamer heeft aangegeven dat er onvoldoende zicht is op de effecten van het beleid. De besparingseffecten van het project Compacte Rijksdienst lopen de komende jaren nog door. In de jaarrapportage wordt niet op deelniveau gerapporteerd over de stand van zaken voor wat betreft het behalen van de gestelde doelen van de Compacte Rijksdienst. De leden van de VVD vragen aan de minister om hier een thematische weergave van te geven en op te nemen bij de eerstvolgende begroting.

### **Antwoord**

In tegenstelling wat deze leden aangeven rapporteer ik wel degelijk over nog lopende projecten van het voormalige Uitvoeringsprogramma Compacte Rijksdienst. Het Uitvoeringsprogramma Compacte Rijksdienst is ultimo 2014 na een kleine vier jaar beëindigd. In de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2014 is per project verantwoording afgelegd over de behaalde resultaten. De meeste projecten waren op dat moment afgerond of stonden op het punt tot afronding te komen. Een drietal projecten loopt nog door en wordt nu aangestuurd vanuit de lijnorganisatie. Bij de behandeling van de begroting voor het jaar 2016 heb ik toegezegd om over deze doorlopende projecten globaal te rapporteren. Ik heb die toezegging gestand gedaan door in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2015 in te gaan op deze projecten, te weten de uitvoering van de Masterplannen rijkshuisvesting kantoren (voormalig CRD-project 3), de vermindering van het aantal datacenters (voormalig CRD-project 4) en de verdere professionalisering van de inkoopfunctie (voormalig CRD-project CRD 5). In paragraaf 1.2 van de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2015 is expliciet gemaakt waar wordt ingegaan op deze onderwerpen. Daarnaast heb ik u over de nog lopende, voormalige Compacte Rijksdienstprojecten geïnformeerd. Ook in de komende jaren zal ik u op deze manieren blijven informeren: op hoofdlijnen in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk en specifiek als hier aanleiding toe is.

### **Vraag**

Er is gebleken, zo constateren de leden van de VVD-fractie, dat er geen rijksbrede kaders zijn voor de motivering van de leverancierskeuze. Hierdoor is de objectieve leverancierskeuze niet altijd voldoende onderbouwd, aldus deze leden. De leden van de VVD-fractie vragen aan de minister om deze kaders duidelijk te schetsen met de criteria waar (mogelijke) leveranciers op worden getoetst en dit in een aparte brief aan de Kamer te sturen. Dit om helderheid te bieden aan zowel de aanbieder als de afnemende departementen.

### **Antwoord**

Ten aanzien van de objectieve leverancierskeuze wordt door het Rijk de aanbestedingswet gevolgd. In de wet wordt aangegeven dat de keuze voor de uit te nodigen leveranciers bij een aanbestedingsprocedure geschiedt op basis van objectieve criteria. De wet bevat geen opsomming van toepasbare objectieve criteria maar geeft in de Memorie van Toelichting wel een aantal voorbeelden zoals ervaring in de desbetreffende sector of technische en professionele vaardigheden. Op verzoek van een ondernemer moet de keuze worden onderbouwd. In de afgelopen periode zijn er vrijwel geen verzoeken tot een dergelijke onderbouwing gedaan. De Rijksinkooppunten kunnen in alle gevallen op verzoek van de leverancier de gevraagde onderbouwing leveren. De criteria op basis waarvan uit de uitgenodigde leveranciers de winnende wordt gekozen zijn op voorhand altijd kenbaar voor die leveranciers. Het aanbestedingsrecht schrijft voor dat vooraf bekend is welke prijs- en kwaliteitselementen worden meegewogen bij het kiezen van de winnaar.

Belangrijker daarnaast is het gegeven dat een groot aandeel van de Rijksinkoop via categoriemanagement<sup>1</sup> wordt ingericht. Onderdeel van het categoriemanagement is een marktanalyse. De inkoop wordt vervolgens veelal uitgevoerd via afgesloten raamovereenkomsten die via een Europese aanbesteding tot stand zijn gekomen. Bij dergelijke Europese aanbestedingen is het niet de aanbestedende dienst die kiest welke leveranciers worden uitgenodigd, maar staat het in beginsel alle leveranciers vrij om mee te dingen naar de opdracht.

### **Vraag**

Later dit jaar komt de minister met een nieuwe I-strategie voor het Rijk. De leden van de VVD-fractie horen graag van de minister welke bestaande begrotingsposten onder deze strategie komen te vallen. Daarnaast willen de leden van de VVD-fractie van de minister horen hoe hij de informatie over deze begrotingsonderdelen gaat bundelen.

### **Antwoord**

Ik zal in de nieuwe strategische I-agenda aangeven hoe de uitvoering daarvan bekostigd zal worden.

### **Vraag**

In de Jaarrapportage staat dat Idensys de nieuwe standaard is voor online dienstverlening. Echter, Idensys is niet het volledige stelsel, maar staat voor de inlogmogelijkheden die verbonden zijn aan het ministerie van Economische Zaken. De leden van de VVD-fractie vragen aan de minister om dit toe te lichten. Wat zijn de kosten voor aansluiting van eventuele private middelen aan het eID-systeem? Wat zijn de kosten voor de publieke middelen, zoals DigiD+, Rijksdienst voor het Wegverkeer (RDW) en de Nederlandse identiteitskaart (NIK)?

### **Antwoord**

In mijn brief van 14 december jl. aan uw Kamer (TK, 2015-2016, 26643 nr. 379) heb ik mijn eenduidige verantwoordelijkheid voor authenticaties in het BSN-domein en de wijze waarop de verschillende inlogmiddelen in dit domein samenhangen, uiteengezet. Dat houdt in dat Idensys onderdeel is geworden van de multimiddelenaanpak waar het kabinet op wil inzetten. Dat betekent dat meerdere inlogmiddelen, zowel publieke als private, onder stringente voorwaarden toegang kunnen krijgen tot het BSN-domein. Dit om de afhankelijkheid van slechts één inlogmiddel te reduceren. Mocht één van de inlogmiddelen onverhoopt uitvallen dan is er altijd nog een terugvaloptie.

De Idensys-middelen die voldoen aan de uniforme toelatingseisen kunnen binnen de multimiddelenaanpak toegang krijgen tot het BSN-domein. Ook publieke inlogmiddelen zoals DigiD Hoog (ofwel eID op de Nederlandse Identiteitskaart) en het Rijbewijs moeten aan deze eisen voldoen. Idensys als stelsel en de Idensys-middelen die gebruikt worden in het private domein zijn de verantwoordelijkheid van de minister van Economische Zaken.

Ik zal u op korte termijn een brief sturen over de verdere ontwikkeling van de infrastructuur voor (digitaal) inloggen en identificeren. In die brief zal hij de financieringssystematiek voor dit eID-beleid, waaronder de kosten voor aanschaf en gebruik van de inlogmiddelen, nader duiden.

---

<sup>1</sup> Met het invoeren van categoriemanagement is gerealiseerd dat departementen niet alleen voor zichzelf bepaalde producten of diensten inkopen, maar gecoördineerd per productgroep of categorie voor elkaar. Het gaat daarbij om goederen en diensten die regelmatig worden gebruikt, zoals uitzendkrachten, drukwerk, energie of kantoorartikelen, telefonie en communicatie.

**Vraag**

Een ander deelproject van eID is het publieke middel, zoals hierboven aangegeven. Dit staat echter los vermeld in de jaarrapportage, terwijl Idensys de nieuwe naam van eID zou zijn. De leden van de VVD-fractie vragen of de minister dit kan toelichten. Tevens staat bij het publieke middel uitgelegd dat de levensduur 10 jaar is. De invoeringsduur van het middel is echter ook 10 jaar. Kan de minister dit toelichten?

**Antwoord**

Vanwege de keuzes die met het oog op complexiteitsreductie gemaakt zijn om het BSN-domein centraal te stellen is het hanteren van de merknamen en begrippen anders komen te liggen. eID strekt zich tot het BSN domein waarbinnen publieke en private inlogmiddelen beschikbaar (kunnen) zijn. Hiermee is een duidelijkere verdeling ontstaan met het stelsel Elektronische Toegangsdiensten (ETD) waar Idensys en eHerkenning als merknamen van private inlogmiddelen bij horen. Meer specifiek ten aanzien van Idensys: dit is een publiek privaatsysteem en bevat meerdere inlogmiddelen. Deze publiek-private samenwerking zoals gericht op private inlogmiddelen valt onder de verantwoordelijkheid van de minister van Economische Zaken.

Als publiek middel is ondermeer voorzien de Nationale Identiteitskaart (NIK) met aanvullende functionaliteiten. De NIK kent een geldigheid van 10 jaar en aldus de 'eNIK' ook. Op het moment dat gestart wordt met de invoering van dit publiek middel als inlogmiddel, zijn deze kaarthouders 10 jaar voorzien van een geldige eNIK, de laatste 'oude' NIK zal met het reguliere vervangingstempo pas 10 jaar later zijn omgewisseld. Kortom, de omwisseling van alle Nederlandse Identiteitskaarten naar kaarten die zijn voorzien van nieuwe eID technologie neemt zodoende tien jaar in beslag. Deze zelfde omwisselingstermijn van 10 jaar geldt voor het rijbewijs, waarbij vergelijkbaar met de NIK sprake zal zijn van deze aan te brengen aanvullende functie.

**Vraag**

In de jaarrapportage spreekt de minister op pagina 89 van een minimale onderhoudsvariant voor Idensys. Kan de minister toelichten waarom hij in de ontwikkelfase het traject het onderhoud al wil gaan minimaliseren?

**Antwoord**

Hier wordt bedoeld op het pilottraject en de ambitie om daar zo efficiënt mogelijk in te opereren. In de beoogde (brede) ontwikkelfase van de multimiddelenaanpak wordt niet uitgegaan van een minimale (onderhouds)variant. Over de beoogde ontwikkeling van de multimiddelenaanpak informeert de minister van BZK u binnenkort.

**Vraag**

De rapportages over de diverse ICT-projecten geven onder andere inzicht in verwachte en actuele budgetten en doorlooptijden. Worden deze gegevens door de diverse vakministers ook proactief met de Kamer gedeeld? Zo nee, waarom niet?

**Antwoord**

De vakministers informeren de Kamer ook zelf over de voortgang van projecten met een grote ICT-component. De daarbij aan uw Kamer aangeboden brieven worden ook opgenomen in het Rijks ICT-dashboard. De Jaarrapportage Bedrijfsvoering bevat een compleet overzicht van verwachte en actuele budgetten en doorlooptijden van ICT-projecten.

## 2. Inbreng PvdA-fractie

### Vraag

De leden van de PvdA-fractie lezen in de jaarrapportage dat vooral bij de ministeries van Economische zaken en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) personeel is geworven. Deze leden willen weten waarom op deze departementen relatief veel nieuwe mensen zijn aangenomen. Is het verloop een, of wellicht de, oorzaak, en zo ja hoe hoog was dat verloop? Welke onderdelen van deze ministeries hadden te maken met een relatief groot verloop en wat was daar de oorzaak van? De leden van de PvdA-fractie willen weten of het verloop invloed heeft (gehad) op de dienstverlening, met name op het ministerie van BZK.

### Antwoord

De werving van nieuw personeel hangt vooral samen met de uitbreiding van capaciteit bij de betreffende ministeries. In het geval van het ministerie van BZK was sprake van uitbreiding van de AIVD en de overheveling van taken van departementen naar Shared Service Organisaties ten behoeve van de uitvoering van taken voor meerdere departementen. Bij dergelijke verschuivingen worden veelal ook taken en functies overgeheveld, waarbij bij een deel van de functies geen medewerkers mee overgaan. Voor deze functies moet dus vervolgens geworven worden. Bij de SSO's is er in het algemeen, na een aanloopperiode, sprake van een verbetering van de dienstverlening. Bij het ministerie van EZ zit de groei met name in enkele uitvoeringsorganisaties (NVWA, RVO.nl). Daarnaast heeft er bij beide ministeries verambtelijking van met name ICT-functies plaatsgevonden.

### Vragen

- De leden van de PvdA-fractie zijn verontrust over de langdurige zoektocht naar een nieuwe baan onder de groep werkloze 45+'ers. Een uitzondering vormen de ICT'ers, zoals ook blijkt uit de werving bij de Rijksoverheid. De trend zal naar verwachting niet snel keren. Is deze groep inmiddels niet ook te kwalificeren als 'kwetsbaar', vanwege hun geringere baankansen? Is de minister het met de leden van de PvdA-fractie eens dat de 'afstand tot de arbeidsmarkt' voor deze groep zo langzamerhand ook geldt?

- Uit diverse onderzoeken blijkt wel dat deze groep werknemers een waardevolle 'rugzak' aan ervaring en kwaliteiten meebrengt. De leden van de PvdA-fractie beseffen dat het aannemen van 45+'ers binnen de Rijksoverheid de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand niet zal doen dalen, zoals al geruime tijd het streven is, maar vragen de minister bij het aannamebeleid toch de kansen van de groep werkloze 45+'ers mee te wegen. Om de vergrijzing niet verder te laten oplopen zullen inspanningen geleverd moeten worden om jongeren te werven, zo menen de leden van de PvdA-fractie. Deze leden willen daaraan toevoegen dat de uitstroom onder de 'tussengroep' van 35- tot 45-jarigen dan eveneens moet worden gestimuleerd. Hoe kijkt de minister naar suggesties?

### Antwoord

Het stimuleren van meer arbeidsmobiliteit binnen het Rijk heeft mijn aandacht. De maatregelen die ik tref om deze te bevorderen heb ik opgenomen in mijn brief aan uw Kamer van 24 november 2015: 'Mobiliteit en flexibele inzet van personeel voor een toekomstbestendige rijksoverheid'.

Door de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren in combinatie met het bieden van meer verscheidenheid in arbeidsrelaties met het Rijk wordt in algemene zin gewerkt aan het vergroten van de mogelijkheden voor in-, door- en uitstroom. Op termijn levert dit meer kansen op voor zowel huidige als toekomstige medewerkers.

Uit de JBR 2015 blijkt dat de groep medewerkers van 45+ ruimschoots vertegenwoordigd is bij de Rijksoverheid. Het aandeel 45-plussers is zelfs aanzienlijk groter dan het aandeel in de leeftijdscategorieën daaronder.<sup>2</sup> Ik zie daarom geen aanleiding om met specifiek aannamebeleid de kansen van 45+'ers bij het Rijk te vergroten.

---

<sup>2</sup> Pagina 54 Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2015.

Gegeven het feit dat het aandeel in de leeftijdscategorie onder de 45 jaar bij het Rijk niet bijzonder ruim aanwezig is, acht ik het niet wenselijk de uitstroom in de leeftijdscategorie 35-45 jaar te stimuleren. Wel wordt de instroom van jongeren beleidsmatig bevorderd vanuit onder meer het startersbeleid en de diverse rijksbrede startersprogramma's binnen het Rijk.

### **Vraag**

In de jaarrapportage lezen de leden van de PvdA-fractie dat er nog 'een aantal stevige belemmeringen' blijken te bestaan om 'af en toe' van baan te verwisselen. Welke belemmeringen zijn dit precies? Verschilt dit per departement? Deze leden vragen de minister het wegnemen van de belemmeringen tot prioriteit te verheffen in het personeelsbeleid, mede gelet op het verontrustende percentage dat personeel dat langer dan 10 jaar op dezelfde plek zit, is gestegen van 18,8% in 2011 naar 27,6% in 2015. Ook de afnemende vrijwillige externe mobiliteit die nog maar 0,9% bedraagt is bedenkelijk, menen de leden van de PvdA-fractie. De kwaliteit van de dienstverlening is kortom in gevaar. Wat is de reactie van de minister hierop?

- Hoe staat het in dit verband met het streven te komen tot een omkering in het denken in het aannamebeleid van 'geschiktheid voor de functie' naar 'geschiktheid voor de arbeidsmarkt' dat de minister als doel hanteert? Hoort niet het mantra 'bij in dienst treden werk je aan je afscheid' als basis voor het slagen van pijler drie te gelden, zo vragen de leden van de PvdA-fractie?

### **Antwoord**

De belemmeringen voor mobiliteit zijn van institutionele, structurele en culturele aard. In de hiervoor genoemde mobiliteitsbrief zijn beleidsintensivering opgenomen die de verschillende typen belemmeringen binnen de Rijksdienst moeten tegengaan.

Voorbeelden zijn:

- het wegnemen van belemmeringen om van functie te veranderen;
- het opnemen van mobiliteit als norm in het (vaste) arbeidscontract;
- het realiseren van een transparante interne arbeidsmarkt;
- het breed inzetten van meerjarige personeelsplannen;
- het vastleggen van afspraken met alle medewerkers binnen het Rijk over hun duurzame inzetbaarheid;
- het beoordelen van leidinggevend op hun activiteiten om de mobiliteit van medewerkers te bevorderen, en op de resultaten die dit heeft gehad.

De door de leden van de PvdA genoemde omkering in denken (bij in dienst treden werk je aan je afscheid) zie ik als een variant op de door mij genoemde omkering in denken die uitgaat van geschiktheid voor de functie naar geschiktheid voor de arbeidsmarkt. Dit is inderdaad een belangrijk onderdeel van de maatregelen die in de cultuurpijler vallen. Het (mobiliteits)beleid is er op gericht dat werknemers breed inzetbaar zijn en ook in het proces van werving en selectie moet daar rekening mee worden gehouden.

Ook bij veel van de overige mobiliteitsbevorderende maatregelen is aandacht voor het cultuuraspect noodzakelijk om de omkering in denken te bereiken. Er is voor gekozen om niet een 'allesomvattend' cultuurtraject te starten maar om steeds per onderscheiden maatregel aandacht te hebben voor de communicatie rondom mobiliteit en de noodzaak tot bewegen.

Het doel van deze mobiliteitsbevorderende maatregelen is een wendbare en kwalitatief hoogwaardige organisatie te blijven die aantrekkelijk is als werkgever, bijdraagt aan de tevredenheid van medewerkers en bijdraagt aan de kwaliteit van de overheidsdienstverlening.

### **Vraag**

De leden van de PvdA-fractie zijn tevreden met het grote aandeel van de inkoopuitgaven van het Rijk dat aan het midden- en kleinbedrijf (MKB) is vergund. Deze leden willen aandacht vragen voor sociaal ondernemerschap binnen het inkoopbeleid. Ondernemers, meestal MKB'ers, die zich profileren als sociaal ondernemer hebben niet de winstdoelstelling op één staan, maar bijvoorbeeld het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten of een milieudoelstelling. Zo zijn er taxibedrijven die alleen met elektrische auto's rijden. Maatschappelijk zijn de sociaal ondernemers kortom van groot belang en verdienen een 'steun in de rug', zo menen de leden van de PvdA-fractie. Kan de minister in zijn inkoopbeleid, naast social return, sociaal ondernemerschap toevoegen als keuzecriterium?

### **Antwoord**

Naast de doelmatigheid houdt de Rijksoverheid bij haar inkopen rekening met de maatschappelijke effecten van haar inkopen. Naast social return worden er voorwaarden gesteld aan de arbeidsomstandigheden en de milieueffecten van de in te kopen producten, diensten en leveringen. Via het inkoopbeleid worden verschillende elementen van sociaal ondernemerschap gestimuleerd. Het opnemen van sociaal ondernemerschap in algemene zin als keuzecriterium in het inkoopbeleid is echter niet toegestaan. Sociaal ondernemerschap betreft algemeen ondernemingsbeleid. Bijzondere voorwaarden die betrekking hebben op algemeen ondernemingsbeleid, houden geen verband met het voorwerp van een opdracht en zijn niet toegestaan (MvT bij artikel 2.80 Aanbestedingswet 2012).

De inzet van arbeidsgehandicapten of duurzaamheid in de vorm van de verschillende milieueisen zijn elementen in het inkoopbeleid die binnen de bestaande regelgeving wel toepasbaar zijn en zijn reeds een keuzecriterium.

## **3. Inbreng D66-fractie**

### **Vraag**

De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van de jaarrapportage. Deze leden hebben naar aanleiding hiervan enkele vragen. De leden van de D66-fractie zien dat de gemiddelde leeftijd van rijksambtenaren de laatste jaren is toegenomen en dat er in de leeftijdsopbouw van rijksambtenaren een relatief grote vertegenwoordiging zichtbaar is van 55-plussers. Deze leden vragen wat dit betekent voor de uitstroom en vervangingsvraag in de komende 10 jaar. Zij vragen welke scenario's de minister hiervoor hanteert en op welke wijze wordt geborgd dat er voldoende instroom is van nieuwe werknemers om ook over vijf of tien jaar genoeg personeel te hebben.

### **Antwoord**

Het klopt dat een aanzienlijk deel van het personeel bij het Rijk 55 jaar en ouder is. Het is aannemelijk dat in de komende 10 jaar uitstroom van (delen) van deze groep zal plaatsvinden, aangezien verwacht kan worden dat medewerkers uit deze groep in de komende 10 jaar de pensioengerechtigde leeftijd zullen bereiken en zullen uitstromen. De vraag of en in welke mate het noodzakelijk zal zijn om deze groep te vervangen zal afhankelijk zijn van de maatschappelijke opgaven van dat moment en het beleid van toekomstige kabinetten. Een van de maatregelen uit de mobiliteitsbrief is erop gericht dat alle organisaties binnen het Rijk nadenken hoe zij, passend bij de primaire processen binnen hun organisatie, de flexibele inzet en mobiliteit van personeel willen gaan realiseren en welke normen zij daarbij hanteren. Hiertoe maken de organisaties een meerjaren personeelsplan dat zowel kwantitatieve als kwalitatieve doelstellingen bevat. In deze plannen zullen de organisaties ook aangeven wat de huidige en verwachte personeelsbehoefte is en wat dit betekent voor de gewenste balans tussen vast, flexibel en in te huren personeel.

### **Vraag**

De leden van de D66-fractie zien dat het ziekteverzuim onder rijksambtenaren in 2015 weer is toegenomen. Deze leden merken op dat de minister in zijn brief van 20 mei 2015 heeft aangekondigd dat hij begin 2016 resultaten verwacht van zijn aanpak. Deze leden vragen hem daarom om de cijfers voor het ziekteverzuim te actualiseren naar 2016 en te evalueren of de verzuimaanpak inderdaad het verwachte resultaat heeft.

### **Antwoord**

Het ziekteverzuim bij de Rijksoverheid kent een gedifferentieerd verloop<sup>3</sup>. Bij één departement is een daling te zien het percentage ziekteverzuim ten opzichte van 2014 (BZK). Bij vier departementen is het verzuimpercentage gelijk gebleven (AZ, BZ, OCW, VenJ). Bij zes departementen is een kleine stijging te zien variërend van een geringe toename met 0,1-0,2% (EZ, IenM, VWS en Rechtspraak), tot een stijging van 0,4-0,6% (resp. SZW en Financiën).

Er zijn inmiddels bij de ministeries de nodige acties uitgezet in het kader van de in mijn brief van 20 mei 2015 geschetste aanscherping van de verzuimaanpak. Van de ziekteverzuimcijfers over 2016 is op dit moment alleen het eerste kwartaal bekend. Een voorlopige conclusie hierbij is dat een deel van de extra ondernomen activiteiten, met name de maatregelen die het op orde brengen van de preventie- en verzuimketen betreffen, pas op de wat langere termijn tot resultaten zullen leiden. De ervaring leert evenwel dat een eerste kwartaal in de regel een iets hoger verzuim laat zien als gevolg van de winterperiode en griepvirussen. Het is daarom de vraag in hoeverre de cijfers over het eerste kwartaal iets zeggen over de resultaten van de geïntensiveerde aanpak. Begin volgend jaar zullen de jaarcijfers voor het Rijk over heel 2016 beschikbaar zijn. Deze worden bekendgemaakt in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk over 2016, waarbij aandacht zal worden besteed aan de vraag of de verzuimaanpak inderdaad het verwachte resultaat heeft.

### **Vraag**

De leden van de D66-fractie vragen of de minister uiteen kan zetten wat de kosten zijn van de PAS-regeling, waarin werknemers van 57 jaar en ouder minder uren kunnen werken tegen behoud van een groot deel van het salaris.

### **Antwoord**

De PAS-regeling biedt Rijksambtenaren de mogelijkheid hun werktijd met 15,8% terug te brengen door een deel van hun salaris in te leveren.

Van de 109.148 Rijksambtenaren in fte<sup>4</sup>, maakten 14.810 ambtenaren in fte gebruik van de PAS-regeling<sup>5</sup>. Deze ambtenaren hebben hun werktijd met 15,8% verkort, wat heeft geleid tot een capaciteitsreductie van 2340 fte in 2015. De hoogte van het percentage salaris dat wordt ingehouden, hangt af van de leeftijd van de ambtenaar bij aanvang van deelname aan de PAS-regeling (variërend van 1 tot 5%). In 2015 was het gemiddelde inhoudingspercentage onder de deelnemers aan de PAS-regeling 4,3%, wat neerkomt op een bedrag van ongeveer 24 miljoen euro.

Doordat de vermindering van werktijd (15,8%) groter is dan de ingehouden korting op het salaris (gemiddeld 4,3% in 2015), is er sprake van doorbetaling over niet gewerkte uren. In 2015 is 65 miljoen euro het totaal aan kosten over de niet gewerkte uren na aftrek van het ingehouden loon van de deelnemers aan de PAS-regeling. Dit bedraagt 0,85% van de totale loonsom in 2015.

---

<sup>3</sup> Pagina 24 Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2015

<sup>4</sup> Pagina18 Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2015

<sup>5</sup> Pagina 24 Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2015

### **Vraag**

De leden van de D66-fractie zien dat het gemiddelde bedrag aan scholing en opleiding per arbeidsjaar sinds 2012 met ruim 10% is gedaald. Deze leden vragen wat hiervan de oorzaak is en welke voornemens de minister heeft om weer meer te investeren in scholing en opleiding van ambtenaren.

### **Antwoord**

Een algemene ontwikkeling ten aanzien van leren en ontwikkelen is dat er in toenemende mate wordt ingezet op het "leren in het werk" in plaats van "het op cursus gaan". Deze ontwikkeling uit zich in een daling van de financiële uitgaven. Het belang van leren en ontwikkelen wordt door mij onderkend en is aanleiding geweest voor de ontwikkeling van een Visie op Leren en Ontwikkelen bij het Rijk. De Visie wordt op dit moment rijksbreed geïmplementeerd bij de verschillende onderdelen. Enerzijds wordt aandacht besteed aan het bundelen en uitwisselen van kennis en kunde op het vlak van leren en ontwikkelen. Anderzijds is de communicatie naar ambtenaren over de mogelijkheden op het vlak van leren en ontwikkelen bij het Rijk verbeterd en wordt hen hulp geboden bij het maken van een juiste keuze om optimaal te ontwikkelen. Daarnaast zijn de inkoopactiviteiten gebundeld en geprofessionaliseerd door het categoriemanagement voor de inkoop van opleidingen bij het Inkoopuitvoeringscentrum (IUC) van de Belastingdienst te beleggen. Het effect van deze maatregelen is dat er meer wordt samengewerkt binnen het Rijk en dat er een beweging is om tal van activiteiten op het gebied van leren en ontwikkelen op te pakken.

### **Vraag**

De leden van de D66-fractie lezen dat het Rijk circa 400 banen van 25,5 uur per week heeft voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze leden vragen in hoeverre wordt voldaan aan de doelstellingen uit het sociaal akkoord, waarin is afgesproken dat er *extra* banen voor deze doelgroep worden gecreëerd. Zijn de genoemde 400 banen ook de afgesproken 400 *extra* banen, of voldoet het Rijk niet aan de doelstelling voor banen voor mensen met een arbeidsbeperking? Indien dit laatste het geval is, vragen de leden van de D66-fractie de minister om uitgebreid toe te lichten waarom deze doelstelling niet is bereikt en welke inspanningen worden geleverd om de achterstand snel in te lopen.

### **Antwoord**

Het in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2015 genoemde aantal van 400 banen voor de sector Rijk is gebaseerd op basis van cijfers van de ministeries. De banenafspraken uit het sociaal akkoord is een landelijke afspraak. De doelstellingen zijn bepaald op het niveau van de sector markt enerzijds en de sector overheid anderzijds. De monitor van UWV sluit daarop aan en zorgt voor landelijke gegevens van de extra banen in de marktsector en de overheidsector. Voor de inleenverbanden baseert UWV zich op jaarlijks onderzoek op grond waarvan een verdeelsleutel voor de markt en de overheid wordt bepaald. Het is mij niet bekend hoe de inleenverbanden zijn verdeeld over de afzonderlijke overheidssectoren.

Op 13 juli 2016 heeft Staatssecretaris van SZW aan uw Kamer de resultaten van de eenmeting gestuurd <sup>6</sup>. Hieruit blijkt dat de overheidsector met in totaal 5.453 extra banen de doelstelling uit het sociaal akkoord heeft behaald. De doelstelling voor de overheid op peildatum 31-12-2015 was 3000 banen.

---

<sup>6</sup> Tweede Kamer, 2015-2016, 34352, nr. 34

### **Vraag**

De leden van de D66-fractie vragen of de minister kan toelichten waarom de uitgaven aan externe inhuur gedurende deze kabinetsperiode met ruim 26 procent (€233 miljoen) zijn gestegen.

### **Antwoord**

De stijging van de externe inhuur van € 823 mln in 2011 tot € 1,109 miljoen in 2015 heeft zich, zoals blijkt uit tabel 15 op pagina 26, volledig voorgedaan in de categorieën Beleidsondersteuning<sup>7</sup> en Uitvoering<sup>8</sup>. De categorie Beleidsgevoelige inhuur<sup>9</sup> ligt sedert 2011 op hetzelfde niveau (van circa € 70 miljoen).

Een precieze kwantitatieve analyse van de oorzaken van de gestegen externe inhuur op rijksbreed niveau is niet beschikbaar. De ministeries rapporteren zelf ieder jaar aan uw Kamer in het departementale jaarverslag over de externe inhuur bij het eigen ministerie. In zijn algemeenheid heeft de stijging van de externe inhuur te maken met verschillende factoren. Ondanks het feit dat er in deze kabinetsperiode formeel geen fte-taakstelling meer geldt blijft de druk om het aantal ambtenaren terug te dringen uit de jaren daarvoor nog wel doorwerken. Bij een gelijkblijvende omvang van taken en dienstverlening - of uitbreiding daarvan - is het dan nodig meer externe personele capaciteit in te zetten. Daarnaast is er vooral in veel uitvoeringsorganisaties een behoefte om een groter deel van de personele capaciteit op een flexibeler wijze te kunnen inzetten, afhankelijk van de fluctuerende behoefte aan de dienstverlening van dit soort organisaties. Ten slotte is het om op acute maatschappelijke problemen flexibel te kunnen inspelen vaak noodzakelijk om snel over externe personele capaciteit te kunnen beschikken. Dit geldt bijvoorbeeld voor beleidsintensiveringen waartoe het kabinet besluit en waarvan onmiddellijke uitvoering maatschappelijk gewenst is.

---

<sup>7</sup> Juridisch advies, Advisering opdrachtgevers automatisering, Accountancy, financiën en administratieve organisatie

<sup>8</sup> Vnl. uitzendkrachten.

<sup>9</sup> Interim-management, Organisatie- en formatieadvies, Beleidsadvies, Communicatieadvies