

Vergaderjaar 2022–2023

31 490

Vernieuwing van de rijksdienst

Nr. 328

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN BINNEN- LANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 mei 2023

Hierbij bieden wij u de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk (JBR) 2022 aan, inclusief publieksvriendelijke versie. De JBR geeft rijksbreed inzicht in de ontwikkelingen binnen de bedrijfsvoering. Deze rapportage bieden wij u aan vanuit de coördinerende verantwoordelijkheid voor de organisatie en de bedrijfsvoering van de ministeries. Dit is in overeenstemming met het Coördinatiebesluit organisatie, bedrijfsvoering en informatiesystemen rijksdienst¹, artikel 5. In de jaarrapportage wordt beschreven welke resultaten en ontwikkelingen er in 2022 zijn geweest op het gebied van de rijksbrede bedrijfsvoering.

De rijksoverheid draagt als organisatie bij aan de maatschappelijke opgaven waar we als Nederland voor staan. Daarnaast levert ze haar bijdrage aan de gemaakte afspraken in het Coalitieakkoord «Omzien naar elkaar, vertrouwen in de toekomst». Zoals aangegeven in de Hoofdlijnen-brief² is een belangrijke ambitie uit het Coalitieakkoord (Bijlage bij Kamerstuk 35 788, nr. 77) de versterking van de overheid met oog voor de menselijke maat. Doel hiervan is het herstellen van het vertrouwen van Nederlanders in de politiek en de overheid. Dat gaat over goede dienstverlening, uitvoerbaarheid, beleid waarin de mens voorop staat en goed ambtelijk vakmanschap. Een rijksoverheid, waar ambtenaren en organisaties slagvaardig zijn en in toenemende mate met elkaar grenzeloos samenwerken. Dat vraagt om een kwalitatief hoogstaande Rijksdienst die opgabegericht werkt met sterke verbindingen. Ook tussen beleid, uitvoering en toezicht. Daar proberen we als rijksoverheid aan bij te dragen en hebben we nog de nodige stappen in te zetten.

In 2022 stond daarbij onder andere de openheid van informatie en de kwaliteit van de Rijksdienst centraal.

¹ wetten.nl – Regeling – Coördinatiebesluit organisatie, bedrijfsvoering en informatiesystemen rijksdienst – BWBR0029514 (overheid.nl).

² Kamerstuk 35 925 VII, nr. 129.

Openheid van informatie

Via de thema's uit de Werkagenda Waardengedreven Digitaliseren³ zet het kabinet zich in voor het borgen van de publieke waarden in het digitale domein. We werken hieraan op drie manieren:

- Allereerst borgen we de publieke waarden in de digitale transitie;
- Daarnaast faciliteren we het gesprek over waardengedreven digitaliseren;
- Ten slotte ontwikkelen we de bouwstenen van een waardengedreven digitale overheid.

Zo bouwen we aan een veilige, inclusieve en kansrijke digitale samenleving.

Afhandeling Woo-verzoeken

De rijksoverheid hecht groot belang aan een open en transparante overheid. In deze JBR zijn daarom voor het eerst cijfers opgenomen over de afhandeling van informatieverzoeken op grond van de Wet openbaarheid van bestuur (tot 1 mei 2022) en de Wet open overheid (inwerkingtreding op 1 mei 2022). Op deze manier maken we inzichtelijk wat het aantal verzoeken is dat per ministerie binnenkomt en of deze zijn afgehandeld binnen de gestelde termijnen. Dit geeft iedereen inzicht in de afhandeling van informatieverzoeken bij de rijksoverheid.

Het aantal ingediende verzoeken en genomen besluiten bij de kerndepartementen is in 2022 ten opzichte van 2021 gestegen. Ministeries nemen verschillende maatregelen om aan deze groeiende vraag te kunnen voldoen. Tegelijkertijd is uit de cijfers op te maken dat het percentage verzoeken dat binnen de wettelijke termijn is afgehandeld nog niet is verbeterd. Hier liggen onder andere de volgende zaken aan ten grondslag:

- Onder de Nederlandse openbaarheidswetgeving kunnen in beginsel alle soorten en aantallen documenten opgevraagd worden. Dit maakt dat verzoeken in Nederland zeer omvangrijk kunnen zijn, waardoor het zoeken en beoordelen van informatie erg arbeidsintensief is en veel capaciteit vergt.
- Het aantal (complexe en omvangrijke) verzoeken is rijksbreed toegenomen.
- De afhandelingstermijn is met de inwerkingtreding van de Woo ingekort van acht (4+4) naar zes (4+2) weken.
- Het kost tijd voordat de ingezette verbetermaatregelen effect hebben, bijvoorbeeld als het gaat om het op orde brengen van de informatiehuishouding.

Daarnaast is het bedrag aan verbeurde dwangsommen in de afgelopen vier jaar fors gestegen. Ten opzichte van 2021 betreft dit een stijging van 42,5 procent aan verbeurde dwangsommen. Dit is een zorgelijke ontwikkeling. Hier ligt dan ook voor alle ministeries en voor BZK als stelselverantwoordelijk ministerie een grote opgave. Hiervoor zijn al verschillende maatregelen in gang gezet.⁴ Boven op deze maatregelen is bij een aantal departementen gestart met zogeheten Woo-pilots en is in 2023 een invoeringstoets voorzien op de Wet open overheid. Bij de invoeringstoets moeten eventuele knelpunten voor zowel gebruikers als uitvoerders van de wet worden geïdentificeerd. Door het inzicht te vergroten in zowel knelpunten (invoeringstoets) als kansen voor verbetering (voortkomend

³ <https://open.overheid.nl/repository/ronl-0de79e5c4c0c9b203c0a1c263efca7eca410958b/1/pdf/bijlage-1-werkagenda-waardengedreven-digitaliseren.pdf>.

⁴ Kamerstuk 33 328, nr. 43.

uit de Woo-pilots), kunnen naar verwachting meer gerichte maatregelen aanvullend worden ingezet.

Actieve openbaarmaking stukken

Per 1 juli 2021 maken we bij bepaalde categorieën van Kamerstukken de inhoudelijke beslisnota of een set beslisnota's openbaar. Sinds Prinsjesdag 2022 doen we dit met alle stukken die we naar de Kamer sturen. Het gaat om de onderliggende nota('s) die de bewindspersoon gebruikt om te besluiten over het te verzenden stuk. In een beslisnota zijn de overwegingen, alternatieven, relevante feiten dan wel risico's nogmaals op een rij gezet voor de bewindspersoon. Door juist deze beslisnota openbaar te maken wordt inzichtelijk en navolgbaar op welke manier beslissingen tot stand zijn gekomen.

In 2022 zijn ruim 3.000 beslisnota's naar de Kamer gestuurd. De uitvoering evalueren we in de komende maanden.

Informatiebeveiliging en vergroten van digitale weerbaarheid

Voor informatiebeveiliging en digitale weerbaarheid zijn weer de nodige stappen gezet. We hebben een routekaart voor digitale weerbaarheid opgesteld en vastgesteld. Ook is een start gemaakt met de uitvoering daarvan in rijksbrede samenwerking. Dit heeft al tot diverse concrete resultaten geleid. Het cloudbeleid en bijbehorende implementatiekader zijn vastgesteld. Ook zijn er red-teaming oefeningen uitgevoerd waarmee de digitale weerbaarheid van de organisatie getoetst wordt door het simuleren van een cyberaanval.

IT-beheer

Er zijn goede stappen gezet rondom inzicht in IT-beheer met de uitvoering van het plan van aanpak voor deze onvolkomenheid. Het gewenste eindresultaat is inzicht in drie zaken:

- De status van het rijksbrede IT-Beheer;
- Verbeterplannen van de ministeries op de benoemde beheerdomeinen waar nodig;
- Verbeterplannen vanuit CIO Rijk met betrekking tot de kaders waar CIO Rijk eigenaar van is.

Kwaliteit van de Rijksdienst

Een kwalitatief hoogwaardige rijksoverheid vergt een blijvende inzet om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Het vraagt om een werkgever met een inclusieve werkcultuur en ruimte voor verschillende perspectieven en dilemma's. Een werkgever waar integriteit en een duurzame manier van werken voorop staan. De maatschappelijke opgave om toe te werken naar een klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2030 blijft daarbij onverminderd urgent.

Krapte op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt was uitzonderlijk krap in 2022. Onder andere op het gebied van IT-personeel, waar al jaren sprake is van een tekort. De verwachting is dat ook bij het Rijk het personeelstekort verder toeneemt. Dat vraagt voor de korte termijn om versnelling en focus. Niet alleen gericht op werving van (schaars) personeel, maar juist ook op de interne arbeidsmarkt en behoud van bestaand personeel.

Integriteit is een cruciale randvoorwaarde voor een goed functionerend openbaar bestuur. Het integriteitsbeleid kent twee dimensies: het creëren van een sociaal veilige werkomgeving en het (uit)bouwen van een solide integriteitsinfrastructuur (beschikbaarheid van meldpunten, vertrouwenspersonen, etc.). In 2022 zijn op beide terreinen stappen gezet.

Voor wat betreft de integriteitsinfrastructuur is gewerkt aan het verder versterken van de professionaliteit van vertrouwenspersonen. Er is daarnaast voortgang geboekt op het ontwikkelen van een rijksbrede klachtenregeling voor ongewenste omgangsvormen.

Op het gebied van registratie van (vermoedelijke) integriteitsschendingen en misstanden zijn nog grote verbeterstappen te zetten. Ondanks inspanningen om uniform te registreren, is gebleken dat de registratie en rapportage niet eenduidig plaatsvindt en onzuiverheden bevat. Met name voor misstanden geldt dat het lastig is om deze op juiste wijze te kwalificeren en te registreren. Het betreft vaak complexe zaken met een lange doorlooptijd die qua aard moeilijk zijn in te passen in het huidige uniforme registratiesysteem voor integriteitsschendingen. Daarnaast blijven cijfers over meldingen van (vermoedelijke) integriteitsschendingen en misstanden multi-interpretabel en geven zij weinig inzicht in hoe integer organisaties daadwerkelijk zijn. Het voorgaande heeft geleid tot aparte tabellen voor misstanden met een correctie op de cijfers over de jaren 2018 tot 2022. Voor de toekomstige jaarrapportages werkt het Rijk gefaseerd toe naar een betere verantwoordingssystematiek. De inzet blijft daarbij gericht op het verbeteren van de registratie en rapportage van integriteitsschendingen en misstanden. Daarnaast zet het Rijk stapsgewijs in op bredere sturingsinformatie. Hierbij wordt ook de monitoring op integriteit betrokken.

Voor het creëren van een sociaal veilige werkomgeving is vooral ingezet op het voorkomen en bespreekbaar maken van ongewenste omgangsvormen. Uit meerdere in 2022 uitgevoerde onderzoeken weten we dat er op dit punt binnen het Rijk nog de nodige stappen zijn te zetten. Voor het bestrijden van discriminatie is in 2022 een interdepartementale werkgroep opgestart voor de rijksbrede aanpak van discriminatie en racisme. In dit netwerk kunnen departementen van elkaar leren over een effectieve aanpak van discriminatie en racisme op de werkvloer en de daarbij passende instrumenten.

Ambtenaren moeten veilig hun werk kunnen doen en beschermd worden tegen agressie en geweld in de uitoefening van hun functie. In 2022 is een norm over agressie en geweld tegen ambtenaren ontwikkeld voor alle ambtenaren in het openbaar bestuur. Die norm is eind januari van dit jaar gelanceerd.

Ontwikkelingen JBR

Jaarlijks onderzoeken we welke verbeteringen we kunnen aanbrengen om de jaarrapportage verder te professionaliseren.

Herziening JBR

De afgelopen jaren groeit de JBR steeds meer in omvang. Om de uitvoeringslast te verminderen en de informatie voor de Tweede Kamer inzichtelijk te houden, is een rapportagetermijn vastgesteld. Vanaf volgend jaar wordt in de JBR een rapportagetermijn van *4 jaar* als uitgangspunt gebruikt bij beleidsdoelstellingen of toezeggingen. Hierbij

gaat het om beleidsdoelstellingen of toezeggingen waarbij geen einddatum is bepaald.

Voor de JBR2023, die in 2024 wordt uitgebracht, betekent dit dat er vier onderwerpen gaan vervallen. Namelijk:

- *Uitgaven scholing en bedrijfsopleidingen* (1.2.6, tabel): uitvraag onder ministeries naar gemiddelde bedragen;
- *Aandeel MKB* (4.5.6, tabellen): inkoopuitgaven besteed aan het mkb in percentages;
- *Aantal zbo's* (4.6.3, getal in tekst): aantal (cluster) van zbo's;
- *Tabel met alle grote ICT-activiteiten* (bijlage 2c): er zal wel een link worden opgenomen naar dit overzicht op het ICT-dashboard. Daarnaast worden deze gegevens, in uitgebreide vorm, jaarlijks in een aparte rapportage toegestuurd aan de Tweede Kamer.

Vanaf de JBR 2024 zal jaarlijks in de JBR worden aangegeven (onder de tabel/figuur) als een onderwerp het jaar daarna niet meer wordt opgenomen.

Adviescolleges en Werk Aan Uitvoering

- In het commissiedebat Bestuurlijke organisatie, democratie en verkiezingen van 18 januari 2023 (Kamerstuk 35 165, nr. 55) is door de Minister van BZK toegezegd in de aanbiedingsbrief van de JBR 2022 te zullen benoemen dat de adviescolleges op basis van de Kaderwet adviescolleges zijn opgenomen in de JBR 2022. Dit is opgenomen in hoofdstuk 4.6.
- In het commissiedebat Functioneren Rijksdienst op 14 september 2022 (Kamerstuk 29 362, nr. 325) heeft de Minister van BZK toegezegd in samenspraak met de Minister voor APP te onderzoeken of de voortgang van het programma WAU via de JBR kan verlopen. Zoals aangekondigd in de Kamerbrief⁵ van 18 januari 2023 blijven we via de lijn van SZW aan u rapporteren over de voortgang van de WAU.

Met de omschreven ontwikkelingen in de jaarrapportage en de benoemde ambities blijven we binnen de rijksoverheid werken aan verdere professionalisering met oog voor de menselijke maat.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
H.G.J. Bruins Slot

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
A.C. van Huffelen

⁵ Kamerstuk 29 362, nr. 321.