Organisatie en Personeel Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Jaarplan O&P Rijk 2025

Beste lezer,

Met trots presenteer ik het jaarplan 2025 van O&P Rijk. Dit jaarplan biedt ons een duidelijke koers waarin we ons blijven ontwikkelen als sterke hr-partner van en voor de Rijksoverheid. Met toekomstbestendige, stabiele en datagedreven dienstverlening dragen we bij aan de strategische hr-doelen van het Rijk. Zo kunnen rijksmedewerkers zich focussen op het doel dat ons allen verbindt: samen werken aan een beter Nederland.

O&P Rijk vervolgt hiermee de uitgangspunten van het jaarplan van 2024 en positioneert zich verder als vanzelfsprekende hr-dienstverlener van de Rijksoverheid. We doen dit niet een vacuüm: O&P Rijk zet erop in om optimaal te opereren binnen de bestuurlijke driehoek en zoveel mogelijk de samenwerking met de diverse departementen op te zoeken.

Inzetten op wat echt waarde toevoegt

Een belangrijk onderwerp voor 2025 is een verwachte taakstelling. Daarom gaan we keuzes maken. We zetten in op die activiteiten waar we echt waarde toevoegen en laten activiteiten los die minder bijdragen. Een voorbeeld is de noodzakelijke vernieuwing van het hr-it landschap vanuit onze unieke en sterke positie als hr-it-dienstverlener.

Daarnaast werken we aan het vereenvoudigen van onze financieringsstructuur. Daarmee verlagen we de rijksbrede administratieve last structureel. Bovendien wordt onze dienstverlening toegankelijker en transparanter voor afnemers.

Financiële zelfredzaamheid is een belangrijk kader voor dit jaarplan. Conform de verwachtingen die aan ons gesteld worden, streven we ernaar te opereren als een zelfstandig bedrijf; de eigen broek op te houden.

Maatschappelijk verantwoord handelen

Onze doelstellingen behalen we op maatschappelijk verantwoorde wijze. Bijvoorbeeld bij de uitvoering van het MVOI-beleid (maatschappelijk verantwoord opdrachtgeven en inkopen) van het ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties. We willen hier voorloper in zijn, ook vanwege de voorbeeldfunctie die hebben als rijkswerkgever. Zo implementeren we de wetgeving rond schijnzelfstandigheid (wet DBA), waarbij we ZZP'ers toetsen volgens een nieuw afwegingskader.

De kracht van onze medewerkers

De kracht van O&P Rijk zit niet alleen in wat we doen, maar ook in wie we zijn. Wij staan open voor iedereen, luisteren naar verschillende perspectieven en proberen iedereen in zijn kracht te zetten. Onze medewerkers spelen een cruciale rol in het realiseren van onze ambities. Daarom hechten we veel waarde aan hun ontwikkeling en welzijn, met aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Dit zorgt voor een sterke interne basis waarmee we uitdagingen beter kunnen aangaan.

Bedrijfshygiëne op orde

Deze aandacht voor medewerkers valt deels onder de bedrijfshygiëne waar we ook in 2025 vol op inzetten. Een voorbeeld is de beschikbaarheid van een laagdrempelige vertrouwenspersoon. Maar ook informatieveiligheid is een belangrijk onderdeel van bedrijfshygiëne. Hierin speelt het security office (CISO) een belangrijke rol.

Een stabiele basis

Met dit jaarplan leggen we de basis voor een wendbaar, stabiel en betrouwbaar O&P Rijk. Samen zijn we klaar voor de uitdagingen van 2025 en daarna.

Marijke van den Broek
Directeur Organisatie & Personeel Rijk

Missie en visie O&P Rijk

‘Onze missie:

Wij zorgen ervoor dat 155.000 ambtenaren optimaal kunnen werken door onze kennis en ervaring op het gebied van Personeel & Organisatie te verbinden met onze kennis binnen de Rijksoverheid.’

‘Onze visie:

Wij willen ambtenaren optimaal laten werken zodat zij zich elke dag opnieuw kunnen inzetten voor een beter Nederland.’

O&P Rijk

Dienstverleningsverhaal

O&P Rijk levert centraal alle kennis en expertise op het gebied van organisatie en personeel. De dienstverlening sluit aan bij actuele behoeften van onze afnemers. De hr-ontwikkelingen worden op de voet gevolgd en wij blijven innoveren. Wij zijn een versterking tussen beleid en uitvoering.

Wat komt er op ons af? 2025-2028

- Aandachtspunten en agenda BZK
- Arbeidsmarktontwikkelingen versus taakstelling/bezuiniging
- Visie Rijk (op Bedrijfsvoering) en positionering O&P Rijk
- Herschikking werkzaamheden O&P Rijk
- Doorontwikkeling organisatie (eenheid bevorderen)

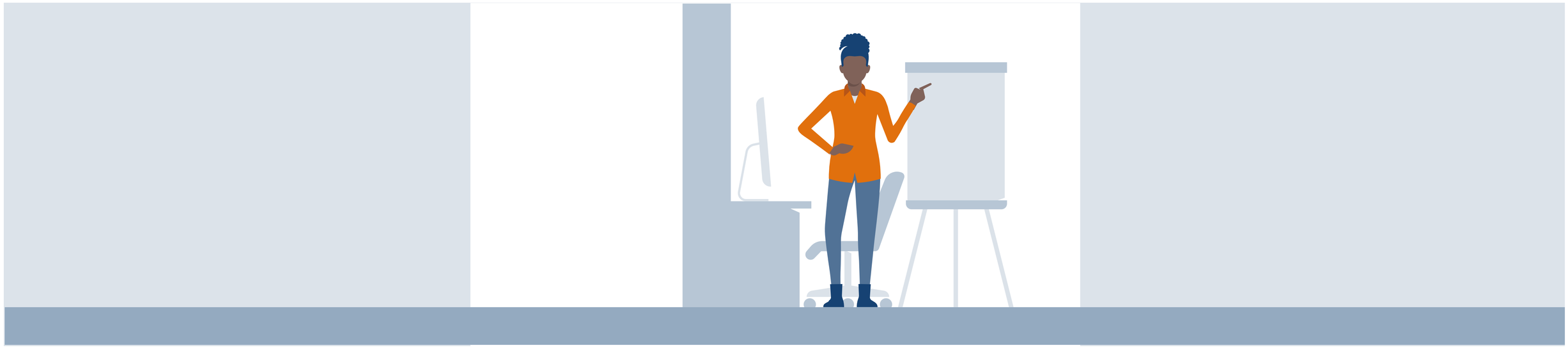
Kansen en risico's

Kansen:
- O&P Rijk positioneren als sterke partner en uitvoerder in
- O&P uitvoeringsvraagstukken en ondersteuning.
- Gaandeweg kapitaliseren van kennis en expertise op het gebied van de uitvoering door die beschikbaar te maken voor beleidsvragen.

Risico's:
- Te veel uitdagingen, te weinig keuzes en besluitvorming.
- Te weinig mandaat of positie.
- Te veel vanuit onze eigen waarheid redeneren en vasthouden aan geijkte manieren van werken.
- Te veel schippers aan het roer (zowel intern als extern).
- Gevolgen taakstelling.

	Doelstellingen	Wat is daar voor nodig?	Wanneer zijn we tevreden?
1	Om de rijksbrede bedrijfsvoering te versterken biedt O&P Rijk een toekomstbestendig en integraal dienstverleningsportfolio.	• Integraal aanbieden, één gezicht naar buiten. • Helderheid over consequenties van hoofdlijnenakkoord. • Monitoren van tevredenheid en effectiviteit van dienstverlening. • Signalering vanuit de praktijk om de dienstverlening toekomstbestendig te houden.	• Vastgesteld dienstverleningsportfolio van O&P Rijk. • Duidelijkheid over het inhoud en proces rondom afwegingskader/DVA's. • Afstemming in de driehoek en met klanten over toekomstbestendig en integraal dienstverleningsportfolio. • Accountmanagement is zowel binnen als buiten gepositioneerd en in staat om de juiste opdrachten aan te nemen in de integraliteit van onze dienstverlening.
2	O&P Rijk bevordert de interne integrale samenwerking, krachtige organisatorische identiteit en het aantrekkelijk werkgeverschap om de juiste mensen te binden, boeien en behouden.	• Operationaliseren van de missie, visie en strategie en het organiseren van workshops zodat medewerkers de strategie kunnen vertalen in hun dagelijkse werkzaamheden. • Het gewenste resultaat van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) voorafgaand bepalen met bijbehorende interventies. • Grondoorzaken voor het verzuimpercentage inzichtelijk maken en plan van aanpak opstellen.	• Eind 2025 de gewenste score vanuit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) behaald. • Verzuim verlaagd door zowel preventieve als reactieve maatregelen. • Een breed gedragen missie, visie en strategie waarbij medewerkers begrijpen hoe dit vertaalt wordt in hun dagelijkse werkzaamheden. • Duidelijke door het directieteam vastgestelde organisatieprincipes en toepassing daarvan. Hierdoor wordt de organisatie-inrichting consistent, wendbaar en doelgericht verbeterd. • Dienstverleningsportfolio wordt integraal aangeboden door medewerkers vanuit verschillende businessunits.
3	Om de rijksbrede administratieve last structureel te verlagen, zet O&P Rijk in op het vereenvoudigen van de financieringsvormen.	• Visie creëren op de gewenste financiering gerelateerd aan de dienstverlening. • Consensus en betrokkenheid van belanghebbenden om te komen tot een werkbare oplossing.	• Inzicht in de opbrengsten en kosten van de diensten om effectiever te kunnen sturen. • Een meetbare afname van de tijd en middelen die worden besteed aan administratieve taken. • Een duidelijke specificatie van de kosten per dienst in relatie tot het leveren van de dienst.

4	Om stabiele, betrouwbare, toekomstvaste en datagedreven dienstverlening te kunnen blijven leveren, investeren we in de noodzakelijke voorzieningen gericht op het traject modernisering hr-landschap.	• Er is helderheid hoe invulling wordt gegeven aan datagedreven werken en hoe de verantwoordelijkheden zijn verdeeld. • Scherp blijven op een gesloten beleidscyclus. • Bewustzijn creëren in de organisatie over de rol van opdrachtnemer.	• Bestuurlijke keuze gemaakt vanuit de verkenning modernisering hr-landschap waaraan een vervolg wordt gegeven. • Het nemen van nog benodigde besluitvorming op het gebied van data. • Belangrijke besluitvorming wordt ondersteund door de juiste data-inzichten.
5	O&P Rijk bevordert samenwerking binnen de bestuurlijke driehoek vanuit rolvastheid en gelijkwaardigheid, zodat de rijksbrede opgave centraal staat.	• Scherp blijven op een gesloten beleidscyclus. • Bewustzijn creëren in de organisatie over rol van opdrachtnemer.	• Het aan de voorkant in gesprek gaan met de centraal opdrachtgever. • Het scherpstellen van de voorwaarden voor de opdracht met de opdrachtgever. • Het aanspreken op de knelpunten in eigen bedrijfsvoering aan de eigenaar, indien niet zelf op te lossen valt, om de opdrachten te kunnen realiseren.



O&P Rijk | Dienstverlening P-Direkt

Dienstverleningsverhaal

DvPD zorgt dat de ambtenaar optimaal kan werken door het bieden van een moderne, efficiënte en betrouwbare dienstverlening voor salaris- en personeelszaken, nu en in de toekomst.
Onze dienstverlening gaat uit van moeiteloze zelfservice. Waar dat niet kan, ondersteunt DvPD.
DvPD werkt op een aantoonbaar betrouwbare manier die voldoet aan wet- en regelgeving waarbij de medewerkers van DvPD moeiteloos hun werk kunnen doen.
De ambtenaar vindt alle benodigde en juiste informatie over de dienstverlening en kan bij vragen gebruik maken van verschillende kanalen.
DvPD zet expertise op Personeel & Organisatie én klantinteractie in en blijft zich verbeteren en vernieuwen, zodat blijvend waarde wordt toegevoegd voor alle stakeholders.

Wat komt er op ons af? 2025-2028

1. O&P Rijk ontwikkelt zich tot een integrale organisatie met een strategisch beeld van de dienstverlening. Dit vraagt om een sterke samenwerking, een gezamenlijke propositie en het steeds meer vervlechten van het systeemlandschap en de totale dienstverlening.
2. Voorbereiding op een nieuw systeemlandschap, mogelijk in de cloud. Aandacht voor inzet van AI en robotics, met name voor klantinteractie.
3. Strategisch personeelsbeleid dat aansluit bij de belevingswereld van nieuwe generaties. Oog voor on- en offboarding.
4. Versobering als het personeelsbestand van het Rijk krimpt.

Kansen en risico's

Kansen:
- Er is vanuit de politiek steeds meer aandacht voor efficiency. Dit kan als vliegwiel dienen voor gewenste vernieuwingen en verbeteringen.

Risico's:
- Wijzigingen in wet- en regelgeving en cao passen niet of worden niet juist vertaald naar de dienstverlening. Dit kan leiden tot onjuistheden, herstel, boetes, imagoschade.
- Toenemende veroudering van het systeemlandschap. Dit kan leiden tot het niet kunnen doorvoeren van verbeteringen en grote verstoringen bij aanpassingen.
- Frictie als gevolg generatieverschillen in de werkomgeving. Dit kan leiden tot personeelsverloop, capaciteitstekort en inefficiëntie.

Tijd, middelen, kennis

- Doorontwikkeling data-gedreven sturing.
- Continue ontwikkeling vakmanschap.
- Gedragen business ownerrol vanuit procesregie.
- Modernisering/vervanging systeemlandschap.
- Interne en externe communicatiestrategie gebaseerd op veranderstrategie.
- Kanaalstrategie.
- O&P Rijk Hub voor het efficiënt laten landen van nieuwe dienstverlening.
- Instrument voor strategische personele planning (kwantitatief en kwalitatief).
- Vanuit Informatiehuishouding richtlijnen, kaders en begeleiding op uitvoering.

	Doelstellingen	Wat is daar voor nodig?	Wanneer zijn we tevreden?
1	Aantoonbaar betrouwbare en waardevolle dienstverlening. DvPD biedt klanten aantoonbaar betrouwbare, waardevolle en voorspelbare dienstverlening, in samenwerking met afnemers en O&P Rijk collega's. Klanten worden geholpen volgens de gemaakte afspraken (servicelevels) en binnen de afgesproken termijn. We zijn transparant als het niet lukt. Onderling maken we heldere afspraken hierover en leven deze na.	• Consistente en efficiënte dienstverlening die voldoet aan wet- & regelgeving. • Herijken en vaststellen van de grondbeginselen. • Datagedreven principes vaststellen om te meten of de opgaven kwalitatief goed worden uitgevoerd, rekening houdend met privacy en veiligheid. • Actief met strategische personeelsplanning aan de slag. • Proactieve houding om de inhoudelijke verbinding met andere businessunits te versterken.	• Als de gestelde servicelevels uit de Dienstverleningsgids worden behaald. • Als we in control zijn op onze risico's en als toezichthouders constateren dat gestelde normen zijn behaald. Dat geldt zowel voor opzet, bestaan als werking.
2	Efficiënt uitgevoerde dienstverlening. DvPD maakt de uitvoering van de dienstverlening efficiënter, waarbij de balans in de driehoek organisatie - afnemer - medewerker in evenwicht is.	• Het oplossen van bestaande en voorkomen van nieuwe inefficiëntie, voortkomend uit maatwerk en workarounds. • Modernere systemen en tools die optimaal ondersteunen bij de klantinteractie en de werkwijze. • Implementeren en borgen van een kanaalstrategie waarbij selfservice het uitgangspunt is. • Implementeren en borgen van een communicatiestrategie.	• Als het verbeterpotentieel in de dienstverlening en de projecten zichtbaar is en helder is welk deel haalbaar is en welk deel nog niet. • Als afnemers op het juiste moment, via de juiste kanalen, de juiste informatie tot hun beschikking hebben.

3	Betrokken medewerkers. Medewerkers van DvPD hebben een hoge mate van betrokkenheid bij de organisatie en pakken de verantwoordelijkheid voor het realiseren van de opgaves van de BU, de afdeling en het team en voor hun persoonlijke ontwikkeling en eigen duurzame inzetbaarheid. Zij worden hierin voldoende gefaciliteerd.	• Focus op en investering in duurzame inzetbaarheid. • Mijlpalen in de medewerkersreis verbeteren. • Inzichten verkrijgen door reflectie op de manier van samenwerken en daarop doorpakken. • Implementeren en borgen van leiderschapsontwikkeling, teamontwikkeling en zelforganisatie. • Implementeren en borgen van vak- en vaardigheidsontwikkeling (voor medewerkers en leidinggevenden).	• Als medewerkers binnen de businessunit DvPD eigenaarschap pakken op hun duurzame inzetbaarheid gedurende hun medewerkersreis.
4	Verzuim op norm. De doelstelling van DvPD is dat 2025 het laatste jaar is waarin een aparte doelstelling op Verzuim nodig is.	• Duurzame en preventieve verzuimaanpak binnen O&P Rijk. • Voldoende en gekwalificeerde ondersteuning met aandacht voor verantwoordelijkheden, vaardigheden en inzet vanuit leidinggevende. • Persoonlijk leiderschap en eigenaarschap van de medewerker. • Structurele aanlevering van ziekteverzuimcijfers en prognoses om handelingsperspectief te kunnen verdiepen. • Ondersteuning van PPP naast reguliere ondersteuning.	• Als het verzuimpercentage van de businessunit DvPD op of onder de vastgestelde norm is.

O&P Rijk | Bedrijfszorg

Dienstverleningsverhaal

Bedrijfszorg wil een bijdrage leveren aan het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van het Rijk vanuit partnerschap, betrouwbaarheid, wendbaarheid en met impact.

Wat komt er op ons af? 2025-2028

- Krapte op de arbeidsmarkt
- Noodzaak tot innovatie, technologische veranderingen met AI
- Verdere professionalisering interne organisatie: aansluiten bij de centraal georganiseerde diensten binnen O&P Rijk
- Noodzaak tot versterken samenwerking op inhoudelijke thema's zowel binnen O&P Rijk als extern met onze klanten
- Effecten van politieke keuzes op dienstverlening en capaciteit
- Meer aandacht voor preventie is noodzakelijk

Kansen en risico's

Kansen:
- Gebruik maken van digitalisering en de mogelijkheden van AI
- Meer verbinding met beleidsmakers en Rijksbrede gremia
- Buitenwereld binnen halen
- Interne organisatie in lijn brengen met interne en externe vraag

Risico's:
- Datalekken
- Ongeoorloofde toegang tot systemen en/of persoonsgegevens
- Nijpend tekort aan bedrijfsartsen

Tijd, middelen, kennis

In onze begroting is voldoende rekening gehouden met onze reguliere dienstverlening en onze projecten.

De bezetting blijft een uitdaging: ons capaciteitsmanagement en onze Open House constructies helpen ons te anticiperen op veranderingen in de vraag en de krapte op de arbeidsmarkt.

De kennis en expertise die we in huis hebben benutten we ook voor onze doorontwikkeling van de dienstverlening: integraal en met de klant, op het gebied van werkplezier, preventie en verzuim.

	Doelstellingen	Wat is daar voor nodig?	Wanneer zijn we tevreden?
1	Kwaliteit verbeteren. Kwalitatieve multidisciplinaire dienstverlening leveren die impact heeft. Samen met de klant willen we leren en ontwikkelen.	• Voldoende capaciteit voor de implementatie van een Kwaliteit- en Arboverzuimsysteem voor zowel projectleiders als medewerkers. • Een heldere en interdepartementaal afgestemde rolverdeling tussen beleid, klanten en Bedrijfszorg als uitvoerder. • Actieve communicatie over het bestaan van het tevredenheidsonderzoek.	• Als we samenwerken met de klant aan nieuwe dienstverleningsafspraken, vastgelegd in een nieuwe DVA (vanaf 2025). • Als er voldoende respons is van klanten op het tevredenheidsonderzoek met een gemiddeld waarderingscijfer van minimaal 7. • Als kwaliteitssysteem is uitgebreid en (interne) audits worden ingericht. • Als het arboverzuimsysteem succesvol is geïmplementeerd.
2	Ketensamenwerking versterken. Zowel de klanten in de keten als de professionals werken samen en stemmen met elkaar af. Daarbij worden ze gefaciliteerd in alle facetten van de dienstverlening. Van het versterken van werkplezier en preventie tot verzuimbegeleiding en -advisering.	• Sterke verbinding met de klant. • Versterking van het sociaal weefsel binnen Bedrijfszorg en O&P Rijk.	• Het partnerschap wordt concreet vormgegeven door te werken met een accountplan en de A3-methodiek. • Verbetering van het cyclisch werken met de klant; jaarverslag, jaarplan, evaluatie en bijstelling. • Disciplines werken samen aan de overkoepelende thema's: sociale veiligheid, complex verzuim, eigen regie, RI&E, vitaliteit en kwaliteit in werk.
3	Kennismanagement ontwikkelen. Kennis en informatie ontwikkelen en delen voor de verschillende vakgebieden/ vraagstukken. Fungeren als opleidingsinstelling voor verschillende disciplines.	• De communicatie-expertise op orde. • De strategische capaciteit op orde.	• Kennisdeling is de norm: dit is intern en extern goed ingericht • Met onze opleidingsinstelling voor artsen in opleiding tot bedrijfsarts (AIOS) evalueren we jaarlijks de kwaliteit en resultaten. • Als we mogelijkheden tot het vergroten van bekwaamheden realiseren. Bijv. door een nauwe samenwerking met diverse kennisinstituten/beroepsverenigingen.
4	Kunstmatige intelligentie toepassen. Integreren van datagedreven werken.	• Het trainen van medewerkers in het gebruik van AI. • Een plan m.b.t. het meenemen van de mogelijkheden van AI en data in de doorontwikkeling van de dienstverlening.	• Als nieuwe technologieën worden gebruikt om onze dienstverlening te verbeteren, binnen de bestaande kaders op dit vlak binnen het Rijk.

O&P Rijk | DALT

Dienstverleningsverhaal

Wij versterken rijksorganisaties bij het realiseren van hun opgaves op het gebied van capaciteitsmanagement, arbeidsmarktpositionering, DG&I, de mobiliteit en inzet van medewerkers en teamontwikkeling door onder andere de optimalisatie van de Employee Journey.

Wat komt er op ons af? 2025-2028

- Op basis van het hoofdlijnenakkoord volgt een rijksbrede bezuinigingsopgave. DALT moet voorbereid zijn om de personele consequenties hiervan te managen (waaronder VWNW-trajecten, gevolgen voor individuele plaatsingen Banenafspraak).
- Arbeidsmarktkrapte: het Rijk staat voor de uitdaging om vier generaties aan ons te binden, waarbij naast externe ook interne arbeidsmarktgerichte vacaturevervulling/mobiliteit plaats zal vinden.
- DGDOO opgave (incl. Banenafspraak/VN verdrag Handicap) is groot en zeer actueel.
- Continue verbetering in de digitale arbeidsmarkt- en talentketen (CSO, DIOR, SAP SF, enzovoort).

Kansen en risico's

Kansen:
- Gidsende rol binnen de Rijksoverheid (Arbeidsmarkt, DG&I en Talent).
- Herijking Bedrijfsvoering Rijk (opgavegericht en wendbaarheid) biedt mogelijkheden voor betere positionering van onze dienstverlening.

Risico's:
- Klanten maken vrijblijvend gebruik van dienstverlening (shopgedrag)/ organiseren eigen dienstverlening.
- Het financieringsstelsel is afhankelijk van taakstellingen.
- Continuering inzet Banenafspraak, financiering is nog niet formeel vanaf 2025.

Tijd, middelen, kennis

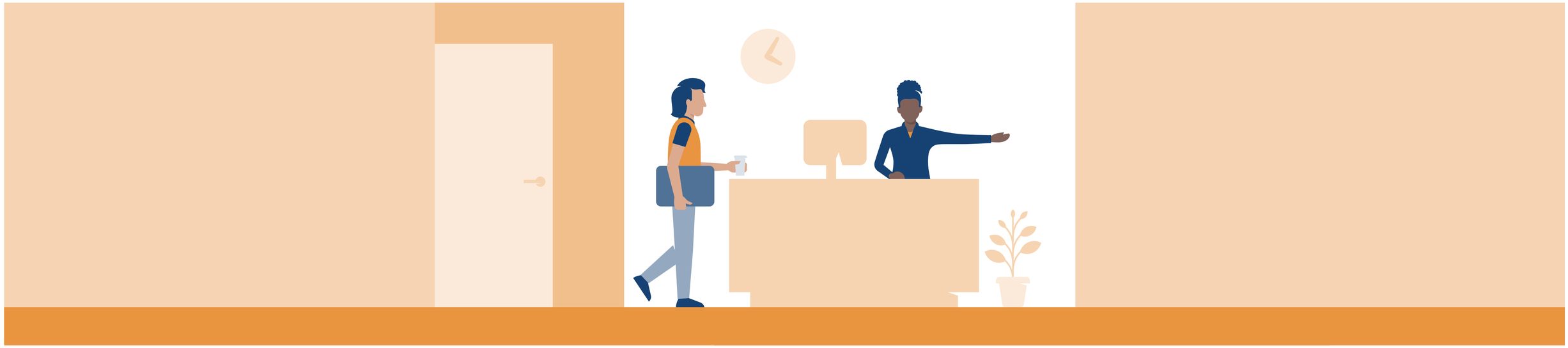
Bij stijgende of dalende vraag zijn we in staat tijdig de juiste expertise op- en af te schalen, rekening houdend toekomstige taakstellingen.

Wij dragen zorg voor een optimaal werkende digitale arbeidsmarktketen en actuele goed ingerichte contracten met afnemers, leveranciers en samenwerkingspartners.

Procesoptimalisatie met betrekking tot bedrijfsvoeringsprocessen binnen DALT en O&P Rijk.

	Doelstellingen	Wat is daar voor nodig?	Wanneer zijn we tevreden?
1	Klaarmaken voor accentverschuiving in dienstverlening. Naast extern arbeidsmarktgericht/vacaturevervulling ook intern arbeidsmarktgericht/ mobiliteit binnen en tussen departementen.	• Expertise VWNW-beleid aanbieden (i.s.m. O&P Rijk O&A, DGDOO/A&O). • Employee Journey optimaliseren, waaronder alle interne vacatures op IkWerkVoorNederland. • Interne expertise vergroten van het O&P domein, de markt terugdringen. • Inzet L&T op Rijksbrede en departementale organisatiegestuurde mobiliteitsvraagstukken (programmatisch en individueel).	• De Employee Journey geoptimaliseerd voor de interne arbeidsmarkt. • Bij meer interne expertise op het O&P domein. • Als door inzet van L&T in een vroegtijdig stadium mobiliteit op gang gebracht wordt om het aantal VWNW-kandidaten in een later stadium te beperken. • Als alle interne vacatures en klussen gepubliceerd zijn op IkWerkVoorNL.
2	De financieringsstructuur vereenvoudigen en de bedrijfsvoeringsprocessen optimaliseren om efficiënter en met minder administratieve last onze dienstverlening te leveren.	• Vereenvoudigen van de PDC. • Uniformering van de bedrijfsvoeringsprocessen. • Herijking van de financieringsstructuren binnen O&P Rijk. • Samenwerking op het gebied van PPM. • Aanbod van het talentinstrumentarium verkleinen tot een beperkt aantal succesvolle instrumenten en inzet van het gebruikersportaal.	• Als de interne bedrijfsvoeringsprocessen beter op elkaar afgestemd zijn. • Bij een eenduidige financieringsstructuur voor O&P Rijk. • Als het project- en programmamanagement is geüniformeerd. • Als er een helder aanvraag- en financieringsproces is voor de inzet van instrumenten bij o.a. (team-)begeleiding. • Bij minder administratieve last.
3	Het begeleiden en activeren van de Rijksoverheidsonderdelen in het zijn van een diverse en inclusieve organisatie. Door expertise in te zetten op het gebied van inclusief leidinggeven, breed werven en objectief selecteren, Banenafspraak, VN Verdrag Handicap, psychologische- en sociale veiligheid, Racisme. Onder andere in de vorm van individuele- en team-ontwikkel interventies.	• Zicht op wet- en regelgeving en de uitvoerbaarheid daarvan. • Rijksbrede begeleiding van medewerkers vanuit de Bananafspraak bij inzet, doorstroom en behoud. • Doorontwikkeling van Recruitment BA tbv werving, retentie/doorstroom. • Aanbod dienstverlening sociale/psychologische veiligheid, inclusiviteit voor specifieke doelgroepen en de verbetering van teamprestaties.	• Als er stabiliteit in de vraag vanuit de departementen over DG&I blijft komen, zodat we Rijksbrede programma's blijven maken en uitvoeren. • Als de Banenafpraak succesvolle matches oplevert. • Als er extra middelen vanuit DGDOO komen om de dienstverlening rond de komende opgaven te kunnen realiseren.

4	Het voortzetten en doorontwikkelen van een optimale digitale arbeidsmarktketen om gekwalificeerd personeel aan te trekken. Het behouden van het talent en het verrichten van activiteiten op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie.	• Capaciteit en budget voor continuering en doorontwikkeling van Carriere Sites Overheid (CSO) en het Rijksbrede inhuursysteem (DIOR). • Datagestuurd mobiliteit en recruitment ontwikkelen. • SAP Succesfactors i.s.m. directie IT ontwikkelen.	• Als er geen geld verspild wordt in extra systemen. • Als we kunnen bijdragen aan 1 werkgever Rijk en grenzeloos samenwerken. • Als we minder afhankelijk zijn van “techreuzen”. • Als SAP Succesfactors succesvol wordt ingezet op interne mobilteitsvraagstukken.
5	Het positioneren van Tijdelijk Werk om departementen bij te staan met de aankomende uitdagingen op inhuur, inkoop en hr. Het brengen van expertise met een bredere bril om een bijdrage te leveren op onderwerpen zoals de Roemer-norm, implementatie DBA en het terugdringen van externe inhuur.	• Expertise aanbieden om anders om te gaan met capaciteitsmanagement, anders werken en meer resultaatgericht werken. • Proactief bijstaan op het vlak van haalbaarheid en uitvoerbaarheid bij de implementatie van nieuwe richtlijnen. • Het aanbod van strategisch advies verder doorontwikkelen.	• Als we met de minst mogelijke impact op de taakstellingen van de departementen, het tijdelijke werk goed weten in te zetten. • Als we bijdragen aan een uniforme werkwijze binnen het Rijk t.b.v. de verschillende normen en implementaties (DBA, Roemer, enzovoort).



O&P Rijk | Organisatie & Arbeidsrecht (O&A)

Dienstverleningsverhaal

De businessunit Organisatie en Arbeidsrecht (O&A) bestaat uit de onderdelen Organisatieadvies (OA) en Advocaten en Adviseurs Arbeidsrecht (AAA). De twee afdelingen bieden dienstverlening voor opdrachtgevers (Organisatie/werkgeverbelang) bij de Rijksoverheid. Op rechtspositioneel en organisatieadviesgebied. Of het nu om het FGR of om het civiele arbeidsrecht (inclusief cao-afspraken) gaat, de businessunit O&A staat voor advies, onderzoek en hoogwaardige kennis(deling) op deze vakgebieden. De afdelingen van O&A werken daarnaast nauw samen met de rijksbrede beleidsdirectie Ambtenaar en Organisatie van BZK/DGDOO, die verantwoordelijk is voor het organisatie- en personeelsbeleid van de Rijksoverheid.

Wat komt er op ons af? 2025-2028

- Voor O&A zorgt de kabinetswisseling en het HLA voor een toestroom van nieuwe opdrachten en adviesaanvragen, gerelateerd aan de politieke besluiten.
- In relatie hiermee heeft de vaststelling van het Kader Topstructuur en Topfuncties 2023 in de ICBR tot gevolg dat veel extra opdrachten op dit terrein bij OA terechtkomen.
- Daarnaast heeft de invoering van een nieuw functiewaarderingssysteem (FUWA-Rijk) grote gevolgen (O&P Rijk is opdrachtnemer en gedelegeerd eigenaar).

Kansen en risico's

Kansen:
- Dienstverlening/capaciteit flexibeler, robuuster en breder maken t.b.v. de afnemers
- De vraag naar de dienstverlening van Organisatieadvies is erg groot door snelle ontwikkelingen binnen het Rijk.

Risico's:
- Gebrek aan capaciteit door groeiende vraag. Zaak is werk efficiënt en effectief in te zetten, tijdig te werven en voldoende formatieruimte en flexibele schil te hebben.

Tijd, middelen, kennis

- Met door de businessunit DALT goed gefaciliteerde werving- en selectietrajecten de formatie van O&A op peil brengen.
- Vergroting onderzoeksbudget van de businessunit in de begroting van 2025 voor verdere professionalisering van OA via de reeds bestaande interne ontwikkelportefeuilles.
- Aanpassing financieringsmodel, declarabiliteit en tariefstructuur zodat er meer ruimte is voor ontwikkeling van de expertise van de medewerkers.
- Handhaving afwegingskader OA voor een blijvende eerlijke verdeling van de capaciteit over de afnemers.

	Doelstellingen	Wat is daar voor nodig?	Wanneer zijn we tevreden?

1	Verstevigen van de relatie met de afnemers, beleid en O&P intern.	• Relatiemanagement inrichten voor afnemers en beleid:
		  • actueel inzicht/overzicht relaties en samenwerking creëren
		  • afspreken taken/rollen/doelen/afstemming voor medewerker, team en management
		• Samenwerking met O&P Relatiebeheer organiseren.
		• De interne afstemming binnen O&P Rijk meer richten en borgen.
			• De werkwijze en afspraken zijn naar wens voor afnemers, DGDOO/A&O en AAA.
			• De dienstverlening is naar tevredenheid van afnemers.
			• Er zijn gedragen afspraken en een beproefde samenwerking met accountmanagement.
			• AAA heeft de interne afstemming gericht en geborgd in functies.

2	Kennisdeling intensiveren.	• Doorontwikkelen Academie voor Arbeidsrecht. • Inzetten op betere kennisoverdracht richting hr en management in de Rijksdienst met oog voor arbeidsrechtelijke en rijksbrede ontwikkeling. • Meer ruimte in standaard takenpakket maken voor kennisdeling.	• Groter gebruik van en vraag naar het aanbod van de Academie. • Gemiddelde waardering voor het gebruik van dit aanbod is een 8 of hoger • Kennisdeling is een vastgesteld groter onderdeel van het reguliere werk van de afdeling.
3	Doorontwikkelen dienstverlening en verder flexibiliseren en robuust maken van capaciteit.	• Capaciteit flexibeler organiseren (met oog voor relatiemanagement). • Ruimte in standaard takenpakket voor kennisontwikkeling. • Kennis/expertise actiever ontwikkelen, toepassen/inzetten, eventueel arbeidsjuridische scope verbreden en ontwikkelen/verdiepen (bij behoefte). • Slimmer werken: uniformeren, standaardiseren, hergebruik, samenwerken en onderzoeken gebruik AI.	• Er zijn voldoende adviseurs (flexteam) die flexibel inzetbaar zijn. • Kennisontwikkeling is een vastgesteld en groter onderdeel van het reguliere werk van alle adviseurs. • De afdeling maakt nieuwe kennisproducten die intern en extern naar tevredenheid gebruikt worden.

4	Succesvolle bijdragen leveren aan de opgaven waar de departementen op organisatiegebied voor staan (22%-operatie).	• Contactpersonen vanuit OA blijven in de accountgesprekken en opdrachten alert op de veranderopgaven (inclusief rijksbrede bedrijfsvoering) waardoor OA “handen en voeten” kan geven aan de operationalisering van de veranderopgave van de departementen. • Aansluiting en participatie in de veranderopgave rijksbrede bedrijfsvoering (al dan niet via DGDOO als opdrachtgever).	• Als de toegevoegde waarde van de Rijksbrede blik en expertise van OA in opdrachten voor departementen en in de veranderopgave rijksbrede bedrijfsvoering is meegenomen.
5	Hoeder van de beloningstoeslagen o.a. in opdrachten en door (Rijksbrede) benchmarkonderzoeken.	• De adviseurs van OA houden een brede blik over het Rijk heen (bijv. t.a.v. de verbinding van werksoorten in het ICT-crisis of P&O-domein). • Verder doorontwikkelen van het onderzoeksinstrumentarium en de onderzoeksfunctie bij OA. • Uitvoering geven aan de opdracht (door BZK/DGDOO) van OA over het Kader Topstructuur en Topfuncties Rijk 2023.	• Als de adviseurs van OA partijen binnen het Rijk met elkaar in verbinding hebben gebracht en een of meerdere benchmarkonderzoek(en) hebben uitgevoerd. • Als de doorontwikkeling van de onderzoeksfunctie bij OA uit zich in de opdrachten, bijv. die zich richten op organisatieonderzoek, organisatiediagnose of evaluatieonderzoeken. • Als de beloningsverhoudingen binnen de Rijksoverheid meer op orde zijn.
6	Verder ontwikkelen van de dienstverlening op het gebied van flexibilisering van organisaties zodat het besturingsmodel, processen, organisatie en formatie goed blijven sporen met alle ontwikkelingen in en rondom de Rijksoverheid.	• Doorontwikkeling van een werkwijze die meer aansluit bij de doelstelling. Ontwikkeling van methoden en technieken die hierbij helpen. • Deelname aan het INOR voor inspiratie en afstemming (mede in de secretarisrol in opdracht van BZK/DGDOO).	• Als in meer opdrachten dan vorig jaar flexibiliteit een grotere rol speelt. • Als meer opdrachtgevers goed advies ontvangen over flexibele organisatie-inrichting.
7	O&P Rijk breed: Interne doorontwikkeling ondersteunen. • Startpunt organisatieverandering inzetten (multidisciplinaire aanpak vanuit de dienstverlening van O&P rijk breed opgepakt). • KFR en FAOM integratie afronden.	• Evaluatie startpunt en duiden kansen en leerpunten. • Integratie FAOM (P-Direkt) en KFR (O&A, AAA) afronden gericht op optimale ondersteuning voor klant/afnemers op dit gebied.	• Goede evaluatie, werkbare eindconclusies en besluitvorming door DT over vervolg. • KFR/FAOM integratie: dienstverlening is op peil en naar tevredenheid van afnemers en werknemers.

O&P Rijk | Binnenwerk

Dienstverleningsverhaal

Binnenwerk levert een grote bijdrage aan de realisatie van de Banenafspraak. Als gemandateerd werkgever creëren we binnen de Rijksoverheid structurele banen in teamverband voor mensen die een doelgroepindicatie hebben. We bieden deskundige en gespecialiseerde begeleiding, kijken naar mogelijkheden en bieden kansen. Het gaat om duurzame en volwaardige banen die ertoe doen. Dit leidt tot tevreden opdrachtgevers en tevreden medewerkers, met een groot gevoel van eigenwaarde. Samen maken we werk van diversiteit en inclusie.

Wat komt er op ons af? 2025-2028

- De Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (Octas) heeft op 29-02-2024 aan het kabinet advies uitgebracht over een stelsel voor langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid. Kern van het advies is dat het arbeidsongeschiktheidsstelsel te complex is voor bijna alle mensen die ermee te maken hebben. Het is afwachten hoe dit advies door het kabinet wordt opgepakt.
- Op dit moment is er op basis van het Sociaal Akkoord 2013 een apart quotum voor de markt en voor de overheid om banen te realiseren voor mensen met een doelgroepindicatie. Er loopt een traject om de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten te herzien. Een van de punten van herziening is om op termijn één banenafspraak voor alle werkgevers te regelen, het onderscheid tussen de overheidswerkgevers en het bedrijfsleven vervalt daarmee.

Bovenstaande ontwikkelingen kunnen op diverse manieren een significante impact hebben. Ten eerste natuurlijk op de mensen met een doelgroepindicatie. Ten tweede op de keuzes die onze opdrachtgevers maken, keuzes die onze partnerorganisaties maken en daarmee ook impact op de opgave waar Binnenwerk aan werkt (1.500 banen realiseren voor de Rijksoverheid) en het onderliggende businessmodel.

Kansen en risico's

Risico's:

- Het uitblijven van een aanpassing van wet- en regelgeving en/of onvoorziene aanpassingen m.b.t. de Banenafspraak met impact op Binnenwerkbanen.
- Afhankelijkheid van politieke en bestuurlijke besluitvorming op andere rijksorganisatieonderdelen met invloed op banenbehoud en -creatie.

Tijd, middelen, kennis

Tijd:
We verwachten komend jaar over voldoende tijd te beschikken om onze opgaven te bewerkstelligen. Dit is wel afhankelijk van wanneer en hoe dusdanig de Wet Banenafspraak aangepast wordt. We moeten dan bekijken of ons dit voldoende tijd geeft om de Binnenwerkorganisatie hierop aan te passen en mee te kunnen bewegen met de veranderende opgaven.

Middelen:
We verwachten komend jaar voldoende financiële middelen ter beschikking te hebben gezien de structurele afspraken met opdrachtgevers.

Kennis:
We verwachten komend jaar over voldoende geschikt personeel te beschikken. Binnenwerk is flexibel: de formatie in FTE's groeit naar rato mee met FTA's zoals beschreven in het O&F O&P Rijk.

	Doelstellingen	Wat is daar voor nodig?	Wanneer zijn we tevreden?
1	Het creëren van 1.500 structurele banen in groepsverband voor medewerkers met een doelgroepindicatie, waarmee Binnenwerk bijdraagt aan een inclusiever en divers Rijk.	• Een waardevolle samenwerking met opdrachtgevers en samenwerkingspartners, aangezien we zonder hen geen banen kunnen creëren. Ook is hun inhoudelijke expertise nodig om medewerkers in staat te stellen hun werk goed uit te voeren. • Voldoende potentieel geschikte medewerkers in het doelgroepregister. • Blijvende bestuurlijke aandacht op dit thema om de urgentie vast te houden omdat dit leidt tot snellere banencreatie.	• Als we de snelheid waarmee we het afgelopen jaar gegroeid zijn kunnen vasthouden. • Als we de betrokken opdrachtgevers en samenwerkingspartners kunnen behouden en verder kunnen uitbreiden.
2	Binnenwerk biedt alle medewerkers een veilige en lerende werkomgeving met ontwikkelkansen.	• Een geactualiseerd leren & ontwikkelen (L&O) plan voor Binnenwerk, met nader uitgewerkte loopbaanpaden/leerlijnen/leerinterventies per werksoort • Een sociaal én fysiek veilige werkomgeving.	• Als het L&O plan is uitgebreid naar alle werksoorten. • Als minstens 50% van alle medewerkers een passend leer-/ ontwikkeltraject heeft afgerond of nog volgt. • Als de werkomgeving sociaal veilig is door kennis en bewustwording van onze 3 kernwaarden: denken in mogelijkheden, respect en sociale veiligheid. • Als de werkomgeving fysiek veilig is door te voldoen aan de arbo-protocollen. Medewerkers beschikken over en herhalen tijdig functiegerelateerde certificaten.

3	De interne organisatie is op orde, zodanig dat de leiding en medewerkers tijdig en juist worden gefaciliteerd bij hun dagelijkse werkzaamheden.	• Als groeiende organisatie het verder beschrijven van de werkprocessen van de afdeling Ondersteuning Primair Proces. • Verdere bewustwording over informatiehuishouding en -beveiliging. • Actualiseren van de RI&E.	• Als de belangrijkste werkprocessen van de afdeling Ondersteuning Primair Proces nader zijn beschreven en worden toegepast. • Als informatiehuishouding en -beveiliging onderdeel is van de dagelijkse praktijk en van het interne leren & ontwikkelen. • Als de herziening van de RI&E gereed en uitgevoerd is.
4	Binnenwerk is een aantrekkelijke werkgever met vitale en tevreden medewerkers, staf en leiding.	• Een vitaliteitsprogramma met structureel aanbod. • Terugkerend medewerkersonderzoek. • Het stimuleren van kwaliteit en vakmanschap door professionaliseringsdagen en interne academies te organiseren.	• Als gemiddeld genomen de werknemers de werkdruk als goed ervaren. • Als medewerkers door het vitaliteitsprogramma gezondere keuzes gaan maken. • Als het ziekteverzuimpercentage gelijk is aan of onder de norm valt van ‘overige medewerkers uit de participatiewet’.

O&P Rijk | Stategie & Bestuursadvisering (S&B)

Dienstverleningsverhaal

S&B levert alle kennis en expertise op het gebied van strategie en bestuursadvisering binnen en buiten O&P Rijk. Wij bewaken de propositie van O&P Rijk intern en extern.

Wat komt er op ons af? 2025-2028

- Kabinetsbesluiten /Hoofdlijnenakkoord
- Visie Rijk (op Bedrijfsvoering) en positionering O&P Rijk
- Doorontwikkeling organisatie (eenheid bevorderen)
- Ontwikkelingen technologieën (AI, Data etc.)
- Hoe blijf je een aantrekkelijke werkgever binnen het Rijk met alle ontwikkelingen?

Kansen en risico's

Kansen:
- Ondersteuning en advies bieden bij positionering O&P Rijk.
- Door kennis en ervaringen willen departementen/BU's onze diensten meer afnemen.

Risico's:
- Te veel bezig zijn met de waan van de dag i.p.v. de lange termijn.
- Te lang door blijven gaan met analyseren.
- Te vaak blijven denken in problemen i.p.v. in oplossingen.
- Werknemers weten niet waar ze aan toe zijn.

Tijd, middelen, kennis

- Er moet voldoende formatieruimte beschikbaar zijn om de doelstellingen te realiseren.
- Inzet op het in dienst nemen en houden van voldoende werknemers is noodzakelijk.
- De begroting bevat voldoende ruimte voor het invullen van de benodigde formatie, het bevorderen van werkplezier en voor ontwikkelingsmogelijkheden van onze medewerkers.
- Er is budget om nieuwe technologieën te kunnen blijven ontwikkelen en in de organisatie te introduceren.

	Doelstellingen	Wat is daar voor nodig?	Wanneer zijn we tevreden?
1	In samenwerking met de gehele organisatie is er eind 2025 een meerjarenplan en implementatieplan voor O&P Rijk waarin helder is welke doelen en resultaten invulling geven aan de strategie op het gebied van waardepropositie, doorontwikkeling organisatie en bestuurlijke positionering.	• Vertaal elk strategisch thema naar einddoelen voor de komende 3-5 jaar. • Communiceer om bewustwording en betrokkenheid (via leidinggevenden) bij de medewerkers te vergroten. • Organiseer bijeenkomsten met strategisch adviseurs (min. 80%) om bewustzijn en afstemming over strategische thema's te bevorderen. • Zorg voor afstemming van het meerjarenplan met het traject rondom leiderschap en identiteit. • Houd ieder tertiaal evaluaties en feedbacksessies met het directieteam om draagvlak te creëren, voortgang te meten en bij te sturen waar nodig. • Het MT biedt maandelijkse sturing op basis van een integrale voortgangsrapportage met betrekking tot eigen doelen en acties.	• Als er eind 2025 een strategisch meerjarenplan van 3-5 jaar ligt voor O&P Rijk. Het plan moet zijn goedgekeurd door het directieteam en gedragen worden door medewerkers, inclusief een pragmatisch implementatieplan. • Bij een hoge betrokkenheid en positieve feedback van medewerkers over de strategische thema's, gemeten door middel van enquêtes en feedbacksessies. • Als leidinggevenden voorbeeldgedrag tonen en hun teams coachen om volgens de strategische jaardoelen te handelen. • Als er duidelijkheid is over de rol en verantwoordelijkheden in de samenwerking tussen control en strategie.
2	Onze businessunit wordt eind 2025 gezien als eerste interne en externe aanspreekpunt voor integrale strategische vragen en uitdagingen zodat O&P Rijk tijdig inspeelt op veranderingen en onze integrale propositie kan bewaken.	• Verstevigen relatie met opdrachtgever, eigenaar, ICOP en ICBR. • Verstevigen strategische advisering aan directieteam en de bestuurlijke driehoek. • Jaarlijks ten minste drie innovatieve oplossingen bieden voor business vraagstukken en strategische uitdagingen. • Proactieve kennisdeling in presentaties en workshops om onze expertise en inzichten te delen met relevante stakeholders. • Investeer continu in het opbouwen van verbindingen en vertrouwen binnen en buiten de organisatie. • Interne verbetering MT-overleggen.	• Als er een versterkte zichtbaarheid en betrokkenheid is bij strategische beslissingen en initiatieven. Dit blijkt uit deelname aan belangrijke overleggen en strategische projecten. • Bij een verbeterde samenwerking en verhoogd vertrouwen met de rest van de organisatie, en positieve feedback van het directieteam eind 2025. • Als er een actueel overzicht is van alle strategische initiatieven, inclusief onze betrokkenheid en de voortgang van deze initiatieven, beschikbaar en geëvalueerd tijdens kwartaalsessies met het MT. • Bij positieve feedback van onze opdrachtgevers, eigenaar en overige stakeholders, waaruit blijkt dat onze adviezen als toegevoegde waarde worden ervaren.

3	Eind 2025 heeft O&P Rijk een robuust en praktisch afwegingskader ontwikkeld om zowel de dienstverlening als de organisatie-inrichting van O&P Rijk strategisch en objectief door te ontwikkelen, te sturen en te evalueren.	• Een onderzoek van de huidige processen en besluitvormingscriteria (a.d.h.v. eerder opgestelde eisen) en een rapportage van de bevindingen uiterlijk Q1 2025. • Een verzameling van de input en verwachtingen bij diverse stakeholders en het regelmatig informeren over de voortgang en resultaten (d.m.v. een communicatieplan). • Samenwerking met verschillende expertises om een gedegen afwegingskader voor O&P Rijk te ontwikkelen, met een conceptversie gereed voor feedback door het MT uiterlijk Q2 2025. • Het MT voert evaluaties uit om te waarborgen dat het ontwikkelde afwegingskader voor O&P Rijk goed wordt opgevolgd en onderneemt actie als dit niet het geval is. Dit wordt in de VMR gerapporteerd. • Een goede samenwerking en afstemming in het PPM-proces.	• Als er een door het directieteam vastgesteld en toepast afwegingskader voor O&P Rijk is, dat voldoet aan de behoeften en verwachtingen van de organisatie, inclusief duidelijke en relevante criteria en indicatoren. • Als er een praktische toolkit met richtlijnen en templates beschikbaar is voor alle betrokkenen. De toolkit ondersteunt het afwegingskader en vereenvoudigt de toepassing. • Als de besluitvormingsprocessen verbeteren en meer consistent zijn. Dit blijkt uit evaluaties en feedback vanuit medewerkers.
4	De medewerkers van S&B werken met veel plezier aan de O&P Rijk doelen en hebben ontwikkelingsmogelijkheden die bijdragen aan hun persoonlijke groei en aan het succes van de organisatie.	• Het MT houdt minimaal ieder kwartaal één-op-één gesprekken en teammeetings om zowel individuele als teamsterktes en -zwaktes te identificeren en openlijk te bespreken. • Het MT stelt tegen eind Q1 2025 ontwikkelprioriteiten binnen S&B vast en creëert ruimte voor ontwikkeling (in tijd en middelen). • Het MT spreekt jaarlijks tijdens de p-gesprekken verwachtingen aan medewerkers uit waarin duidelijke ontwikkeldoelen worden vastgesteld. • S&B organiseert kennissessies (o.a. keek op de week, heisessies, leidinggevendensessies en medewerkersbijeenkomsten). • S&B organiseert twee activiteiten per jaar om onderlinge verbinding te versterken (d.m.v. inhoudelijke bijeenkomst en informele uitje).	• Als leidinggevenden een duidelijk beeld hebben van de kwaliteiten en ontwikkelbehoeften van elke medewerker. • Als het volledige ontwikkelbudget eind 2025 is benut, waarbij minstens 70% van de medewerkers heeft deelgenomen. • Bij verhoogde interne kennisdeling en samenwerking binnen de BU. • Bij verbeterde scores in MTO’s, specifiek gericht op werkplezier en ontwikkelingsmogelijkheden. • Als medewerkers proactief met voorstellen komen voor hun eigen ontwikkeling en voor de verbetering van processen binnen de afdeling of samenwerking. • Als het gewenste niveau van het MTO is vastgesteld en geïntegreerd als vast gespreksonderwerp in de p-gesprekken. • Als op basis van een inventarisatie van wensen en behoeften van medewerkers en managers met betrekking tot (instrumenten) van duurzame inzetbaarheid (DI) een samenhangend pakket aan (ondersteunende) activiteiten is geïmplementeerd.

O&P Rijk | Bedrijfsvoering

Dienstverleningsverhaal

Bedrijfsvoering is het initiëren, organiseren, uitvoeren, beheersen en continu verbeteren van de sturende en ondersteunende processen, met als doel zoveel mogelijk waarde toe te voegen. Hiermee is Bedrijfsvoering medeverantwoordelijk voor het resultaat van de primaire processen en organisatie.

Wat komt er op ons af? 2025-2028

O&P Rijk is nog in beweging. Dit heeft als gevolg dat Bedrijfsvoering nog niet is uitontwikkeld. Ondanks dat de positionering nu duidelijk is, zijn er bedrijfsvoeringstaken die verder geoptimaliseerd moeten worden en wellicht ook anders gepositioneerd moeten worden. Het nieuw te vormen O&F laat dit goed zien. Ondertussen worden we steeds meer bevraagd op uiteenlopende rijksbrede thema's waar we als O&P Rijk mee aan de slag moeten. Deze leggen een groot beslag op Bedrijfsvoering. Denk bijvoorbeeld aan de duurzaamheidsopgave, de ontwikkelingen rondom het huisvestingsstelsel en de wet DBA.

Kansen en risico's

Kansen:

- Uitvoeren haalbaarheidstoets met medewerkers.
- Medewerkers een heldere eigen verantwoordelijkheid geven in het realiseren van de doelen, duidelijkheid verschaffen over de voortgang die wordt geboekt en hen voldoende (persoonlijke) aandacht geven. Hiermee willen we de medewerkers binden en boeien.

Risico's:

- Als we onvoldoende aandacht geven aan de medewerkers bestaat de kans op demotivatie en het niet realiseren van de gestelde doelen.

Tijd, middelen, kennis

Meer inzet op kennisontwikkeling waardoor we onze werkzaamheden steeds efficiënter uit kunnen voeren. Uitgangspunt voor 2025 is dat het kennis- en competentie-niveau van de adviseurs in de breedte een bepaald basisniveau heeft. Om deze basis te bereiken zijn er financiële, educatieve middelen en tijd nodig. Het doel is om in 2025 het basisniveau gedefinieerd te hebben. Vanuit daar zal de doorontwikkeling ingezet worden. Deze beweging willen we maken op zowel het generiek adviseurschap als op de verschillende vakgebieden die vallen onder Bedrijfsvoering. Om deze doelen te realiseren moeten we onderzoeken welk budget daarvoor nodig is.

	Doelstellingen	Wat is daar voor nodig?	Wanneer zijn we tevreden?
1	Met het uniformeren en optimaliseren van de producten, diensten en processen die wij vanuit Bedrijfsvoering leveren staan we mede aan de basis voor verdere integratie en verbetering van de dienstverlening van O&P Rijk.	• Commitment vanuit alle BU's op alle BV doelen en het beschikbaar stellen van tijd en capaciteit om deze doelen te behalen. • Voldoende kwantitatieve en kwalitatieve capaciteit. • Vanuit Bedrijfsvoering moet meer transparantie worden gegeven wie waar van is. Het inkoopproces is hier een voorbeeld van. • Goede prioritering bij de uitvoering van de doelen van Bedrijfsvoering in samenwerking met de andere BU's. • Meer samenhang/binding door het vieren van successen.	• Als onze producten, diensten en processen een dusdanige samenhang hebben dat er een O&P Rijk-breed beeld op de verschillende bedrijfsvoeringonderwerpen is gevormd. • Als de door de verschillende afdelingen opgezette initiatieven en/of tools O&P Rijk-breed worden opgepakt, gebruikt en gewaardeerd. Hierbij streven we ook uniformiteit onderling tussen de verschillende afdelingen na.
2	Bedrijfsvoering draagt eraan bij dat O&P Rijk een goede werkgever is en blijft, door ons als aantrekkelijke werkgever te positioneren en waar te maken wat we zeggen.	• Een betere ontsluiting van de personeelsdata, waardoor er kwalitatief betere analyses gemaakt worden. • Een goed ingerichte PDCA-cyclus op de voortgang van de verschillende onderwerpen die een goed werkgeverschap voortbrengen. Aantrekken hr-analytics. • Inzet op de verjonging van de organisatie.	• Als het ziekteverzuimcijfer een stuk dichter bij de Verbaan-norm uitkomt. • Bij een beperktere uitstroom van medewerkers. • Als we medewerkers op dusdanige wijze kunnen binden en boeien met het oog op een duurzame inzetbaarheid. • Een korte doorlooptijd tussen het openstellen van een vacature en de daadwerkelijke indiensttreding van een nieuwe medewerker.
3	Het optimaliseren van de samenwerking met onze interne en externe stakeholders. Waar relevant het tijdig implementeren van nieuwe ontwikkelingen (o.a. op gebied van wet-en regelgeving, gewenste informatievoorziening).	• Het in kaart hebben van de verschillende relevante gremia. Per gremia is binnen O&P Rijk duidelijk wie er vanuit Bedrijfsvoering vertegenwoordiger is. Wanneer kaders en richtlijnen vanuit deze gremia geïmplementeerd moeten worden binnen O&P Rijk, zorgt de vertegenwoordig voor een juiste, tijdige en volledige implementatie.	• Als we niks missen en de vanuit onze stakeholders komende kaders en richtlijnen tijdig zijn geïmplementeerd.

4	Versimpeling van de huidige financieringsvormen, o.a. door het bieden van een keuze in standaardpakketten.	• Commitment van alle businessunits en stakeholders. • Inhuur van externe expertise voor de implementatie van de door het DT goedgekeurde adviezen n.a.v. het Improven rapport.	• Als we minder administratieve handelingen in zowel het primaire als de ondersteunende processen hoeven te verrichten. • Voor de klant overzichtelijkere financieringsvormen.
5	Het verbeteren van besluitvorming op basis van feiten met behulp van betrouwbare data.	• Capaciteit om de huidige processen te inventariseren, te beschrijven en waar nodig te optimaliseren. Dit zowel bij de verschillende afdelingen van Bedrijfsvoering als bij team AO/IC van de afdeling Control.	• Als de vastgelegde informatie in de systemen juist, tijdig en volledig is.
6	Het verder professionaliseren van onze adviseurs voor een eenduidig en kwalitatief goed antwoord aan onze afnemers, gevraagd en ongevraagd.	• Juiste kennis van de vigerende werkprocessen binnen de verschillende businessunits en onze eigen bedrijfsvoeringsprocessen. • Het inrichten van een expertgroep met als doel het professionaliseren van alle Bedrijfsvoering adviseurs voor de wenselijke standaardisering voor een optimale klantbeleving/klantbediening. • Bedrijfsvoering neemt initiatief om BU-overstijgend adviesvaardigheden te ontwikkelen.	• Als onze afnemers in het geval van vraagstukken weten dat zij bij de adviseurs van bedrijfsvoering O&P Rijk het juiste en efficiëntste antwoord ontvangen.

O&P Rijk | Informatievoorziening (IV)

Dienstverleningsverhaal

De Businessunit Informatievoorziening (BU IV) is verantwoordelijk is voor de kaders, het beheer, de levering en de optimalisatie van informatie. Informatievoorziening is cruciaal geworden in het huidige tijdperk, waarin technologie en datagegevens een integraal onderdeel zijn geworden van de bedrijfsvoering en besluitvorming. (Veilige) toegang tot applicaties, data, documenten en cijfers is een ‘must’. Niet alleen om op basis van de juiste informatie beleid en strategie uit te zetten, maar ook voor de uitvoering is de informatievoorziening essentieel. Een goed georganiseerde BU IV draagt bij aan het succes, de veerkracht en de groei van O&P Rijk op vele niveaus: efficiëntie, productiviteit, risicobeheer, innovatie, compliance, transparantie, kennisdeling, kostenbesparing, business continuïteit, wendbaarheid, weerbaarheid en klanttevredenheid.

Wat komt er op ons af? 2025-2028

Het vooruitkijken naar 2028 betekent anticiperen op verschillende trends en ontwikkelingen die de informatievoorziening en bedrijfsvoering zullen beïnvloeden. Hier zijn enkele belangrijke verwachtingen en uitdagingen die de komende jaren op ons afkomen:

- Versnelde digitalisering en technologische innovatie
- Verhoogde beveiligingseisen en privacywetgeving
- Veranderende organisatie- en bedrijfsmodellen
- Datagedreven cultuur en besluitvorming
- Milieu- en duurzaamheidsinitiatieven
- Systeem en proces integratie
- Personalisatie en klantbeleving

Kansen en risico’s

Kansen:

- Datagedreven besluitvorming biedt diepgaande inzichten en verhoogt de transparantie in alle bedrijfsprocessen. O&P Rijk moet effectief gebruik maken van data-analyse om sneller en beter geïnformeerde beslissingen te nemen. Dit draagt kwalitatief bij aan de dienstverlening van de business. Door gebruik te maken van data-analyse kunnen (primaire) processen continu worden verbeterd en kunnen nieuwe mogelijkheden worden geïdentificeerd.
- Automatisering en procesoptimalisatie (BPM):automatisering kan routinematige taken versnellen en de efficiëntie en productiviteit van medewerkers verhogen. Door processen te automatiseren, kan O&P Rijk aanzienlijke kostenbesparingen realiseren op bedrijfsvoering én dienstverlening. Daarbij vermindert dit de kans op menselijke fouten, wat leidt tot een hogere kwaliteit van onze dienstverlening.
- Innovatie en digitale transformatie: stelt O&P Rijk in staat om haar positie te versterken en relevant te blijven in een snel veranderende Rijksoverheid waar steeds hogere eisen en verwachtingen worden gesteld op de dienstverlening. Digitale transformatie kan nieuwe ontwikkelingen en inkomstenstromen openen voor de business door de introductie van innovatieve producten en diensten. O&P Rijk kan zich beter richten en sneller reageren op (technologische) veranderingen, wet- en regelgeving en klantbehoeften.

Risico’s:

- Informatiebeveiliging & Privacy informatiebeveiligingsincidenten en privacyschendingen kunnen leiden tot ernstige financiële verliezen, reputatieschade en juridische consequenties. Bescherming van gegevens is essentieel voor het behoud van vertrouwen van klanten, partners en stakeholders.
- Technologische complexiteit en integratie: technologische complexiteit en problemen bij systeemintegratie kunnen leiden tot operationele verstoringen, inefficiënties en verhoogde kosten. Moeilijk te gebruiken systemen kunnen de productiviteit van medewerkers verminderen en leiden tot frustratie. Problemen met technologie en integratie kunnen (ernstige) projectvertragingen veroorzaken en de tijdige levering van diensten beïnvloeden.
- Data governance en datakwaliteit: inconsistenties en fouten in data kunnen leiden tot onbetrouwbare analyses en beslissingen. Ook is het zonder duidelijke richtlijnen en governance moeilijk om datakwaliteit en databeveiliging te waarborgen. Data-integriteit en data governance zijn essentiële benodigdheden.

Tijd, middelen, kennis

De succesvolle oprichting en werking van de BU IV vereist aanzienlijke tijd, middelen en kennis. Er moet geïnvesteerd worden in de juiste technologieën, infrastructuur en mensen. Door continue training en ontwikkeling kunnen medewerkers up-to-date blijven met de nieuwste trends en technologieën.
Verandermanagement en effectieve communicatie zijn cruciaal om culturele verschillen te overbruggen en de organisatie soepel door de transformatie te leiden. Uiteindelijk zal een strategische aanpak én een sterke focus op ROI ervoor zorgen dat de BU IV bijdraagt aan de algehele doelstellingen en groei van O&P Rijk.

Tijd:

- De implementatie en integratie van de BU IV vereisen een strategische aanpak over meerdere jaren.
- In de korte termijn (0-1 jaar) ligt de focus op initiële planning, architectuurontwerp en basisinfrastructuur.
- De middellange termijn (1-3 jaar) omvat de uitrol van geautomatiseerde processen, datagedreven besluitvorming en beveiligingsmaatregelen.
- Op lange termijn (3-5 jaar) wordt gestreefd naar volledige integratie van IV en IT-systemen en continue optimalisatie. Doorlopend verandermanagement en training zijn essentieel om O&P Rijk aan te passen aan nieuwe technologieën en processen.

Middelen:

- Financiële middelen zijn vereist voor de initiële opzet en doorlopende operationele kosten, zoals hardware, softwarelicenties en onderhoud.
- Gespecialiseerde technische infrastructuren zoals datacenters, cloudoplossingen en beveiligingssystemen zijn essentieel.
- Personele capaciteit is cruciaal. Met name experts in IT, data-analyse, beveiliging en verandermanagement. Het juiste mandaat en ondersteuning vanuit het management zorgen voor de benodigde flexibiliteit en middelen om de BU IV succesvol te implementeren en opereren.

Kennis:
De BU IV vereist een uitgebreide set van kennis en vaardigheden om effectief te kunnen functioneren. Dit omvat:

- Expertise in IT-architectuur, gegevensbeheer, cyberbeveiliging en compliance met regelgeving op het gebied van privacy en informatiebeveiliging.
- Kennis van data-analyse en AI is noodzakelijk om datagedreven besluitvorming te bevorderen.
- Verandermanagement en communicatievaardigheden zijn cruciaal voor het bevorderen van samenwerking en het overwinnen van weerstand binnen de organisatie.
- Doorlopende training en ontwikkeling zijn essentieel om bij te blijven met de snelle technologische vooruitgang en om de maturiteit van O&P Rijk naar een hoger niveau te tillen.

	Doelstellingen	Wat is daar voor nodig?	Wanneer zijn we tevreden?
1	Volwassenheid i-Stelsels: Op termijn de volwassenheid te verhogen naar ‘gestandaardiseerd’ (niveau 3). Dit resulteert in een meer gestandaardiseerde, gedocumenteerde en effectieve informatievoorziening. Deze verhoogde volwassenheid zal zichtbaar bijdragen aan de strategische doelstellingen van O&P Rijk en de primaire processen van de business.	• Een focus op het standaardiseren en documenteren van processen, het versterken van de samenwerking tussen business, IV, en IT, en het implementeren van effectieve governance en kwaliteitscontroles. • Investeringen in training en ontwikkeling van medewerkers. • De inzet van geavanceerde tools en technologieën voor informatiebeheer. • Duidelijke richtlijnen en beleidskaders om consistentie en compliance te waarborgen. • Continue evaluatie en verbetering van de processen om een meer gestandaardiseerde, gedocumenteerde en effectieve informatievoorziening te realiseren.	• Als de volwassenheid van de I-stelsels volledig in kaart is gebracht, inclusief een gedetailleerd overzicht van de benodigde activiteiten om per deelstelsel het gewenste volwassenheidsniveau te bereiken. • Als deze activiteiten geprioriteerd zijn binnen IV. • Het opzetten van een Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus is cruciaal, zodat de voortgang continu gemonitord, getoetst en bijgestuurd kan worden. Hierdoor kunnen we systematisch werken aan de optimalisatie en standaardisatie van de I-stelsels.
2	Ketens inzichtelijk: De ketens binnen onze organisatie volledig inzichtelijk maken en een wendbare, toekomstbestendige IV-Organisatie opbouwen. Dit streven wordt ondersteund door een robuuste i-Strategie, die gericht is op het waarborgen van efficiëntie en effectiviteit in een dynamische en voortdurend evoluerende omgeving.	• Een duidelijke i-Strategie ontwikkelen en implementeren. Deze strategie moet gericht zijn op het in kaart brengen van de gehele keten, het verbeteren van procesintegratie en het bevorderen van samenwerking tussen verschillende afdelingen. • Investeringen in moderne technologieën, zoals automatisering en data-analyse. Dit is essentieel om flexibiliteit en aanpassingsvermogen te vergroten. • Het vaststellen van richtlijnen en ‘best practices’ voor ‘continue verbetering’ (CIC) en innovatie. • Training en ontwikkeling van medewerkers op het gebied van vaardigheden die nodig zijn in een dynamische omgeving.	• Als we een volledig overzicht hebben van de werkbare ketens binnen I en IV, inclusief eigenaarschap per keten, bijvoorbeeld voor IV-onderwerpen zoals data security, privacy, portfolio, LCM, informatiehuishouding en het voortbrengingsproces. • Als we duidelijk in beeld hebben vanuit welke wet- en regelgeving en kaderstellers de ketens via het LC Office of andere IV-onderdelen naar de business lopen, inclusief de koppelvlakken. • Als de inrichting van deze ketens geoptimaliseerd is om efficiëntie en effectiviteit te waarborgen.
3	Positionering BU IV: De unieke waarde en rol van de BU IV binnen de organisatie duidelijk definiëren en communiceren. Door een sterke positionering kunnen we duidelijkheid scheppen, expertisegebieden benadrukken en de IV-afdeling afstemmen op de strategische doelstellingen van O&P Rijk en haar dienstverlening. Zo kan BU IV beter bijdragen aan de strategische doelstellingen en een prominente rol spelen in de ondersteuning van de primaire bedrijfsprocessen.	• Investeringen in interne en externe communicatiecampagnes en branding. • De ontwikkeling van duidelijke en overtuigende boodschappen. • Successen en ‘best practices’ delen, zowel binnen O&P Rijk als met stakeholders, om de toegevoegde waarde van de BU IV zichtbaar te maken.	• Als we een heldere strategie hebben voor de middellange termijn. • Als we inzicht hebben in de ambitieverschillen tussen de business, IV, en IT en afspraken hebben gemaakt die in dezelfde richting wijzen. • Als er duidelijke communicatie is en de BU IV consistent doet wat wordt afgesproken. Dit zorgt voor erkenning van de waarde van de BU IV vanuit O&P Rijk.
4	Business Continuïteit Management (BCM): Het toekomstige Bedrijfscontinuïteitsplan (BCP) van O&P Rijk moet potentiële bedreigingen en risico’s identificeren, tegengaan en verminderen en zodoende de continuïteit van onze primaire bedrijfsprocessen waarborgen.	• Een uitgebreid en toekomstgericht bedrijfscontinuïteitsplan (BCP) ontwikkelen en implementeren (meerjarenplan). Dit plan moet gericht zijn op het identificeren, mitigeren en verminderen van risico’s van potentiële bedreigingen om de continuïteit van de primaire bedrijfsprocessen te waarborgen. • Een gedetailleerde risicoanalyse uitvoeren om mogelijke bedreigingen te identificeren en te evalueren. • Robuuste procedures en responsplannen opstellen en testen om ervoor te zorgen dat de organisatie snel en effectief kan reageren op incidenten. • Training en bewustwordingsprogramma’s voor medewerkers om ervoor te zorgen dat iedereen bekend is met zijn rol in het BCM-proces. • Investeren in technologieën en systemen die de veerkracht van de organisatie ondersteunen, zoals back-up systemen, redundante infrastructuur en crisiscommunicatie-tools. • Het BCP moet regelmatig worden geëvalueerd en bijgewerkt om ervoor te zorgen dat het blijft voldoen aan de veranderende behoeften en uitdagingen van de organisatie.	• Als de coördinatie van BCM centraal in de organisatie is belegd, bijvoorbeeld bij S&B. • Als we inzicht hebben in welke elementen van BCM binnen O&P Rijk aanwezig zijn en wat de status daarvan is. • Als er op hoofdlijnen een crisisplan ligt waarin de inrichting en procedures voor het crisisteam en communicatie zijn benoemd. Dit crisisplan moet ten minste één keer zijn getest in een crisisoefening om de effectiviteit ervan te waarborgen.

5	Datagedreven Besluitvorming en Data Management: Een geïntegreerde benadering voor datagedreven besluitvorming en datamanagement realiseren. Dit omvat de oprichting van een gespecialiseerd team, het uitvoeren van data-analyse en het inzetten van AI-technologieën. Daarnaast wordt effectief datamanagement gewaarborgd door richtlijnen, processen en tooling voor datakwaliteit en datagovernance. Hiermee levert de BU IV waardevolle inzichten via geavanceerde data-analyse en Business Intelligence om strategische en operationele besluitvorming te verbeteren.	• Een gespecialiseerd team oprichten dat zich richt op data-analyse en AI-technologieën. Dit team moet strategische en operationele besluitvorming ondersteunen en verbeteren door middel van geavanceerde data-analyse en Business Intelligence. • Een robuust data management framework implementeren, inclusief richtlijnen, processen en tools voor datakwaliteit en data governance. Dit zorgt ervoor dat bedrijfsdata effectief beheerd worden als een strategisch bedrijfsmiddel, wat resulteert in waardevolle inzichten. • Investeringen in opleiding en ontwikkeling van medewerkers. • Investeringen in technologieën voor data-analyse.	• Als het datateam is opgezet en effectief opereert en regie heeft op het datalandschap binnen O&P Rijk. • Als er succesvolle data-analyses worden uitgevoerd. AI-technologieën zijn in de experimentele fase en kunnen al worden ingezet ter ondersteuning bij strategische en operationele besluitvorming. • Als een robuust data management framework is geïmplementeerd. • Als de reeds ingezette initiatieven met betrekking tot data bijdragen aan meetbare verbeteringen in datagedreven inzichten, business intelligence, de optimalisatie van primaire processen en verdere algemene organisatieprestaties.
6	IHH en DUTO: Informatiehuishouding (IHH) streeft ernaar om het Duurzame Toegankelijkheid Overheidsinformatie (DUTO)-raamwerk succesvol te implementeren en tegelijkertijd de interne informatiehuishouding te verbeteren. Dit om duurzame toegankelijkheid van overheidsinformatie te waarborgen. Dit omvat het opstellen van beleid voor DUTO-toepassing, het creëren van een gedocumenteerd informatiemodel en het meten van succes o.b.v. criteria zoals informatieclassificatie en toegankelijkheid.	• Het trainen van medewerkers in informatie-beheerprocedures. • Het optimaliseren van processen voor gegevensopslag, -beveiliging en -toegang. • Het opstellen en uitvoeren van een gestructureerd informatiebeheersplan. • Regelmatige monitoring en bijsturing om de naleving van de DUTO-eisen te waarborgen en de kwaliteit van de informatiehuishouding te verbeteren. • Extra capaciteit (uitbreiding van huidige team), mandatering voor management en team en daarmee ook de ondersteuning vanuit de C-Suite.	• Als in 2025 beleid en handreiking voor de toepassing van het DUTO-raamwerk is vastgesteld en het raamwerk al deels is geïmplementeerd. • Als medewerkers zijn getraind in informatiebeheer • Als de processen voor gegevensopslag zijn geoptimaliseerd en regelmatig worden gemonitord. • Als een gestructureerd informatiebeheerplan operationeel is en de verbeterde informatiehuishouding aantoonbaar bijdraagt aan de organisatie- en overheidsdoelen.

O&P Rijk | Informatietechnologie (IT)

Dienstverleningsverhaal

Businessunit IT (BU IT) is de IT-afdeling van O&P Rijk. BU IT beheert, wijzigt en realiseert de IT-applicaties binnen O&P Rijk. Ook voert BU IT de regie richting IT-(rijks)partners en leveranciers en adviseert ten aanzien van technologische ontwikkelingen.

Wat komt er op ons af? 2025-2028

- Vervangingsvraagstuk van alle hr-administratie- en salarissystemen (alle systemen t.b.v. Dienstverlening P-Direkt).
- Het centraliseren van alle IT-activiteiten van O&P Rijk.
- Verdere groei van het aantal klanten voor specifieke dienstverlening.
- Meer SAAS (standaard cloud software).

Kansen en risico's

- Rijksbrede kaders rondom cloudgebruik
- Rijksbrede harmonisering processen en gebruik applicaties
- Afhankelijkheid van de dienstverleningen van rijks ICT dienstverleners zoals SSC-ICT, ODC Noord en Cloudsoftware leveranciers.
- Acceptatie SAAS (cloud) producten en volgen van deze inrichtingsprocessen i.p.v. eigen (Rijks/departementale) processen.

Tijd, middelen, kennis

- Juiste mensen binnen krijgen en blijven binden.
- Kennis bijhouden t.o.v. de hele snelle veranderende omgevingen.

	Doelstellingen	Wat is daar voor nodig?	Wanneer zijn we tevreden?
1	Het toekomstbestendig houden en maken van het O&P Rijk IT-landschap.	• Kennisopbouw van medewerkers. • Meerjarig beschikbaar budget. • Meerjarige functionele roadmaps van de BU's (en hun klanten). • Partnerships met (rijks) IT-leveranciers en acceptatie van het gebruik van hun standaarden (i.v.m aantoonbaar volgens kaders en in beheer zijn) • Acceptatie cloudbeweging en de (on)mogelijkheden van de cloud.	• Veilige (security) en toekomst vaste applicaties; • Aantoonbaar in control beheer (en wijzigingen); • Efficiënt en kostenbewust; • Aantoonbaar voldoen aan kaders en richtlijnen;
2	BU IT is het organisatiedeel dat alle IT voor O&P Rijk organiseert en in beheer heeft.	• Acceptatie van alle BU's dat IT (aankoop en beheer) via de BU IT loopt. • Het boeien en binden van medewerkers. • Interne processen op orde (binnen geheel O&P Rijk). • Aantoonbaar in control, afstemming ook met de ketenpartners. • Continue verbeteren.	• Als de BU's van O&P Rijk tevreden zijn over de IT-dienstverlening. • Als de BU's O&P Rijk de kaders en (on)mogelijkheden accepteren en dat ook kunnen uitleggen aan hun medewerkers en klanten (als hun eigen kaders en afwegingen). • Geen schaduw IT.
3	Voorbereiding op de vervanging van alle hr-administratie- en salarissystemen (alle systemen t.b.v. Dienstverlening P-Direkt).	• Meer gebruik maken van standaardpakketten. • Uitfaseren van maatwerk. • Het voorbereiden van Rijksambtenaren en O&P Rijk medewerkers op de cloud producten.	• Als er rijksbrede acceptatie is voor de voorgestelde cloudaanpak met de (on) mogelijkheden. En acceptatie dat processen veranderen en mogelijk ook bij departementen aangepast moeten worden. • Als onze klanten zelf ook steeds meer richting de cloud bewegen en daarbij willen aansluiten op onze dienstverlening/beschikbare data. • Als er voorbereidingen zijn op steeds meer gebruik van standaard API's i.p.v. maatwerk interfaces.

Colofon:
Dit is een uitgave van
Organisatie en Personeel Rijk
September 2024