



Organisatie en Personeel Rijk  
Ministerie van Binnenlandse Zaken  
en Koninkrijksrelaties



O&P Rijk  
**Jaarverslag  
2025**





# Voorwoord

*Beste lezer,*

De Rijksoverheid staat voor grote opgaven. Rijksorganisaties hebben te maken met een krappe arbeidsmarkt, taakstellingen en een samenleving die steeds hogere verwachtingen stelt aan publieke dienstverlening. Dat vraagt om slagvaardige organisaties en wendbare medewerkers. O&P Rijk ondersteunt rijksorganisaties hierbij met dienstverlening over de volle breedte van het hr-domein.

Van personeels- en salarisadministratie tot organisatieadvies, van arbeidsmarkt en loopbaanontwikkeling tot bedrijfszorg: ook in 2025 hebben we rijksorganisaties geholpen om hun mensen en organisatie mee te laten bewegen met de opgaven van vandaag en morgen.

Tegelijkertijd blijven we werken aan de ontwikkeling van onze producten en diensten. We zetten hierbij in op samenhang in onze dienstverlening. Door expertise uit verschillende disciplines te verbinden en rijksorganisaties één herkenbaar aanspreekpunt te bieden, kunnen we beter inspelen op complexe vraagstukken. Zo ondersteunen we organisaties niet alleen bij afzonderlijke hr-vraagstukken, maar ook bij bredere organisatieopgaven zoals organisatieverandering en mobiliteit, en het aantrekken en behouden van talent.

Daarnaast blijven we investeren in datagedreven werken en digitale veiligheid. Veel van deze ontwikkelingen vinden achter de schermen plaats, maar zijn noodzakelijk om onze dienstverlening betrouwbaar, voorspelbaar en toekomstbestendig te houden.

Ook op maatschappelijk vlak dragen we bij. We helpen rijksorganisaties om invulling te geven aan de Banenafspraken en creëren samen duurzame werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarmee bouwen we aan een inclusiever Rijk.

In dit jaarverslag laten we zien waar we in 2025 aan hebben gewerkt en welke impact onze dienstverlening heeft op rijksorganisaties en hun medewerkers. Achter elk resultaat staan collega's van O&P Rijk die zich dagelijks inzetten om het Rijk als werkgever en organisatie verder te versterken.

Het jaar 2025 markeerde ook een moment van verandering voor onze organisatie. Eind 2025 nam O&P Rijk afscheid van algemeen directeur Marijke van den Broek. Met ingang van 1 januari 2026 ben ik gestart als algemeen directeur van O&P Rijk. Ik kijk ernaar uit om samen met collega's, partners en afnemers verder te bouwen aan sterke en toekomstbestendige hr-dienstverlening voor het Rijk.

Ik wens u veel leesplezier!

**Marije Westra**

Algemeen directeur O&P Rijk



# Inhoudsopgave

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Voorwoord</b>  | <b>3</b>  |
| <b>O&amp;P Rijk: dé hr-dienstverlener van de Rijksoverheid</b>                  | <b>6</b>  |
| Onze opdracht   | 6         |
| Feiten en cijfers 2025  | 8         |
| <b>Resultaten van onze dienstverlening</b>                                      | <b>10</b> |
| Investeren in gezonde en inzetbare medewerkers                                  | 10        |
| Arbeidsmarktkracht versterken: van instroom tot doorstroom                      | 12        |
| Deskundig advies over organisatie en rechtspositie                              | 18        |
| Verder bouwen aan efficiënte en betrouwbare personeels- en salarisadministratie | 20        |
| Een stevig digitaal fundament onder de hr-dienstverlening                       | 24        |
| Duurzame banen voor een inclusiever Rijk  | 28        |
| <b>Zo organiseren we betrouwbare dienstverlening</b>                            | <b>30</b> |



# O&P Rijk: dé hr-dienstverlener van de Rijksoverheid

## Onze opdracht

Het afgelopen jaar stond in het teken van beweging. Binnen het Rijk veranderden verwachtingen, nam de complexiteit toe en was de druk op uitvoering voelbaar. Tegelijkertijd bleef één behoefte constant: organisaties willen kunnen rekenen op betrouwbare, deskundige en toegankelijke ondersteuning.

O&P Rijk ondersteunt rijksorganisaties bij personeel- en organisatievraagstukken. Dat doen we met samenhangende hr-dienstverlening: van personeels- en salarisadministratie en organisatieadvies tot arbeidsmarktcommunicatie, bedrijfszorg, loopbaanontwikkeling en meer.

Om die brede ondersteuning goed te organiseren, werken we als één O&P Rijk en stemmen we onze dienstverlening op elkaar af. Zo kunnen rijksorganisaties rekenen op ondersteuning over de volle breedte van het hr-domein, met duidelijke afspraken, goed afgestemde processen en tijdige beschikbaarheid van expertise. Daarmee stellen we organisaties binnen het Rijk in staat hun werk goed te doen en dragen we bij aan een goed functionerende Rijksoverheid.



### Werken in een complexe werkelijkheid

Ons werk speelt zich steeds vaker af in een spanningsveld. Verwachtingen groeien, ontwikkelingen volgen elkaar snel op en middelen zijn niet onbeperkt. Ook O&P Rijk heeft te maken met een taakstelling.

Dat vraagt om scherpe keuzes en duidelijke prioriteiten. Waar richten we onze inzet op? Wat kan nu, wat later? Ons uitgangspunt blijft helder: leveren wat nodig is, met oog voor uitvoerbaarheid en efficiëntie.

Voor afnemers betekent dit transparantie over mogelijkheden en grenzen. Door samen prioriteiten te stellen, blijft de dienstverlening beheersbaar en van waarde.

### Onze mensen maken het verschil

De kwaliteit van onze dienstverlening staat of valt met de mensen die eraan werken. Vakmanschap, betrokkenheid en samenwerking vormen de basis van alles wat we doen.

Onze medewerkers delen kennis, werken steeds meer over grenzen heen en blijven zich ontwikkelen. Betrouwbare dienstverlening ontstaat niet vanzelf: die vraagt om aandacht, samenwerking en continu leren.

## Zo ondersteunen wij de Rijksoverheid



### **Efficiënte en betrouwbare oplossingen op het snijvlak van hr en ICT:**

rijksambtenaren ontvangen hun salaris op tijd en kunnen altijd en overal hun hr-zaken regelen.



### **Bouwen aan een aantrekkelijke werkgever Rijk:**

we werken aan een sterk werkgeversmerk en helpen rijksorganisaties bij het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent.



### **Diversiteit en inclusie:**

we ondersteunen het Rijk om diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusief denken en handelen op de werkvloer te bevorderen.



### **Zorgen voor een gezond en prettig werkklimaat:**

we focussen op preventie en adviseren over duurzame inzetbaarheid, re-integratie en meer.



### **Organisatieadvies:**

we helpen managers met complexe inrichtingsvragen, zodat rijksorganisaties wendbaar en effectief kunnen functioneren.



### **Goed werkgeverschap bevorderen:**

we lossen arbeidsjuridische problemen op en we geven juridisch advies, bijvoorbeeld over organisatieveranderingen.



### **Loopbaan- en talentontwikkeling:**

we adviseren medewerkers en management bij loopbaanvraagstukken en het vinden van een nieuwe functie.



### **Ondersteuning bij de Banenafpraak:**

samen met partnerorganisaties creëren we duurzame, structurele banen in teamverband voor mensen met een doelgroepindicatie.

## Feiten en cijfers 2025



Aantal medewerkers:  
**2.400**



Omzet:  
**315 miljoen euro**



Klanten:  
**Rijksorganisaties**



Locaties:  
**Den Haag, Zwolle en Bonaire**



Gebruikers:  
**170.000 rijksambtenaren**



Onze missie:

*“Wij zorgen ervoor dat rijksambtenaren 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.”*



# Resultaten van onze dienstverlening

## Investeren in gezonde en inzetbare medewerkers

Binnen O&P Rijk vormt bedrijfszorg een belangrijk onderdeel van de dienstverlening rond werk en gezondheid. Wij adviseren en ondersteunen organisaties om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden en om verzuim te verminderen en te voorkomen. Werkplezier voor alle rijksambtenaren staat daarin voorop. Onze professionals werken samen in multidisciplinaire teams aan de voortdurende verbetering van onze dienstverlening. Dat doen we door te investeren in kwaliteit, de samenwerking binnen de keten te versterken en kennis binnen de vakdisciplines goed vast te leggen en te delen. Zo blijven we als organisatie wendbaar en klaar voor de toekomst.



### Investeren in kwaliteit

Wij werken aan een nieuw dienstverleningsmodel dat 'grip op gezond en veilig werken' centraal stelt, in plaats van 'grip op verzuim'. Dit dienstverleningsmodel vormt straks de basis voor vernieuwde dienstverleningsafspraken (DVA) met alle afnemers. Zo kunnen we de beschikbare capaciteit van bedrijfsartsen in de toekomst doelmatiger inzetten.

### Versterking van samenwerking binnen de keten

De invoering van een nieuwe arboverzuimapplicatie vormt een belangrijke basis voor het toekomstbestendig maken van onze dienstverlening. Het merendeel van onze afnemers is inmiddels aangesloten op deze applicatie. De verwachting is dat voor de zomer al onze professionals samenwerken vanuit één applicatie.

## Kennisdeling

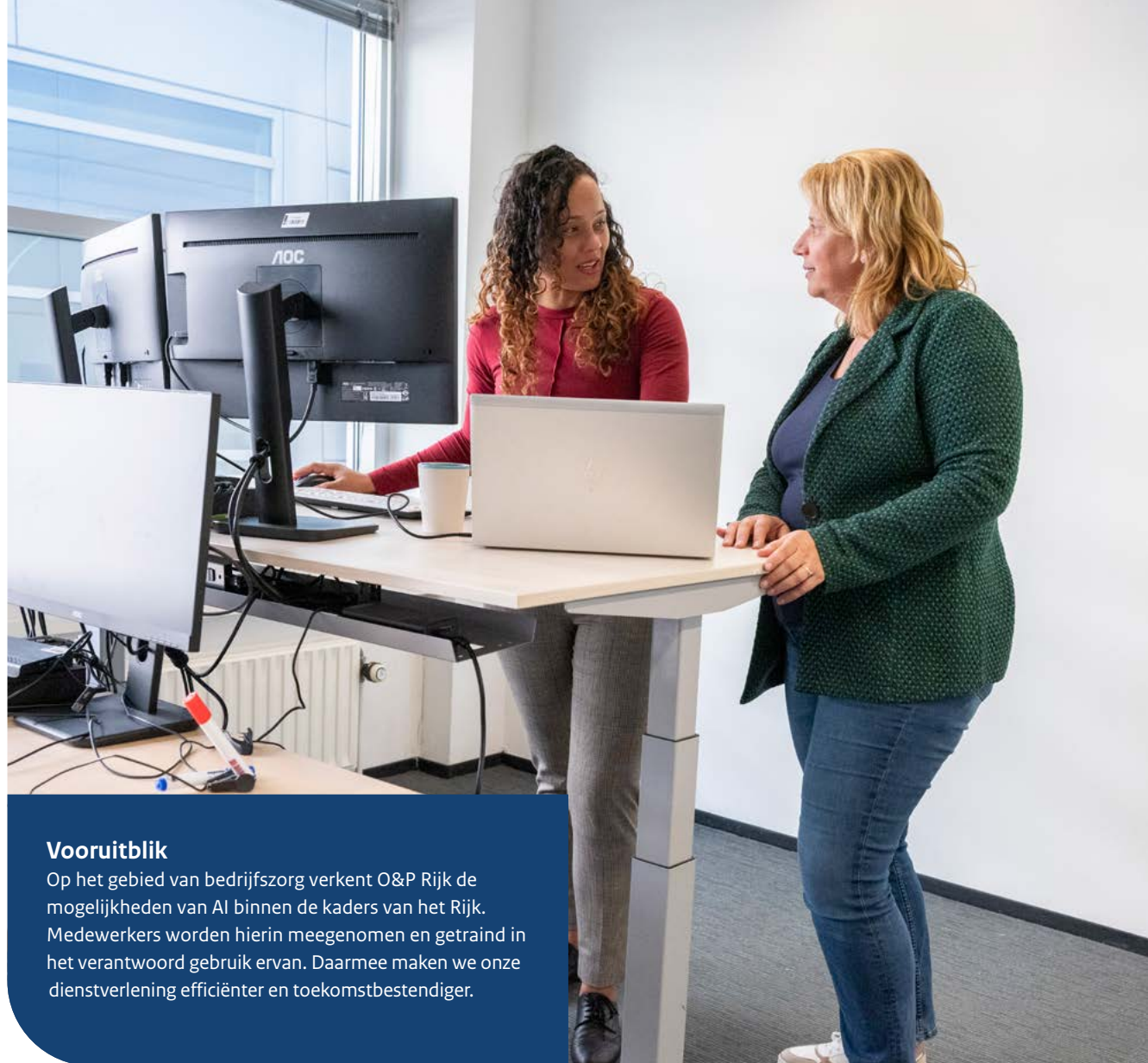
Onze positie als opleidingsinstelling voor artsen in opleiding tot specialist (aios) heeft geleid tot opleiding van de eerste twee geneeskundig specialisten Arbeid en Gezondheid.

Ook voor vertrouwenspersonen wordt kennisdeling actief ondersteund. Het Interdepartementaal Netwerk Vertrouwenspersonen was in 2025 bij 23 rijksoverheidsonderdelen actief. Inmiddels zijn er 18 interdepartementale intervisiegroepen waarin zij elkaar weten te vinden. O&P Rijk biedt daarnaast een besloten platform voor vertrouwenspersonen. In 60 workshops en trainingen deelden in totaal 500 vertrouwenspersonen kennis met elkaar.

Voor preventiemedewerkers is in opdracht van BZK/DGDOO een didactische omgeving ontwikkeld waar zij richtlijnen, tips en handvatten vinden om hun werk gemakkelijker te maken. Op deze manier stellen we generiek instrumentarium beschikbaar voor alle afnemers.

## Verder toepassen inzet praktijkondersteuners bedrijfsarts (POB)

Ook in 2025 had O&P Rijk binnen de bedrijfszorg te maken met schaarste aan bedrijfsartsen. Om de continuïteit van de dienstverlening te behouden, hebben we gewerkt aan overeenkomsten voor onze zzp-bedrijfsartsen, passend binnen de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (DBA). Om de druk op bedrijfsartsen te beperken, zijn samen met Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) 15 pilots uitgevoerd waarbij praktijkondersteuners bedrijfsarts (POB) bepaalde niet-medische taken overnemen, terwijl de bedrijfsarts eindverantwoordelijk blijft. Zo kunnen zieke medewerkers sneller en beter geholpen worden, wordt preventiever gewerkt en wordt de beschikbare expertise efficiënter benut. De pilots bij DJI zijn succesvol verlopen. Komend jaar bekijken we samen met onze afnemers waar we deze aanpak verder kunnen toepassen.



## Vooruitblik

Op het gebied van bedrijfszorg verkent O&P Rijk de mogelijkheden van AI binnen de kaders van het Rijk. Medewerkers worden hierin meegenomen en getraind in het verantwoord gebruik ervan. Daarmee maken we onze dienstverlening efficiënter en toekomstbestendiger.

# Arbeidsmarktkracht versterken: van instroom tot doorstroom

Een toekomstbestendige Rijksoverheid vraagt om een sterke arbeidsmarktpositie. Dat betekent niet alleen nieuw talent aantrekken, maar ook medewerkers behouden en interne mobiliteit stimuleren. In 2025 ondersteunde O&P Rijk rijksorganisaties bij de uitdagingen van een krappe arbeidsmarkt, taakstellingen en veranderende regelgeving.

## **Van vacaturevervulling naar arbeidsmarkt bewust organiseren**

We bouwen aan het Rijk als aantrekkelijke werkgever, zowel voor huidige medewerkers als voor nieuw talent. Naast het aantrekken van nieuwe medewerkers zetten we sterker in op het ontwikkelen, behouden en laten doorstromen van intern talent.

Interne en externe arbeidsmarkt campagnes van O&P Rijk stimuleerden zowel instroom als interne beweging. Tijdens de interne campagne riepen we rijksmedewerkers op om zelf regie te nemen over hun loopbaan. Dat gebeurde via workshops, speeddates met loopbaanadviseurs, een webinar met sollicitatie-expert Aaltje Vincent en inspirerende verhalen van collega's.



## Resultaten interne arbeidsmarkt campagne



**656**

nieuwsbrieffaanmeldingen  
(+30%)



**156**

speeddates met  
loopbaanadviseurs



**758**

aanmeldingen voor  
workshops & webinars



**68.958**

websitebezoeken  
[lkwerkvoornederland.nl](https://lkwerkvoornederland.nl)  
(+17% t.o.v. 2024)



**1.678**

sollicitaties

## Bereik en deelname in 2025

### Externe zichtbaarheid

Ook de externe campagne vergrootte de zichtbaarheid van het Rijk als werkgever. In deze campagne gaven 25 rijksfluencers een herkenbaar gezicht aan werken bij de Rijksoverheid. De campagne richtte zich op vijf schaarse beroepsgroepen: ICT'ers, financieel specialisten, juristen, inspecteurs en inkopers.

De combinatie van organische posts van rijksfluencers en betaalde LinkedIn-campagnes zorgde voor maar liefst 14,4 miljoen weergaven.

### Interne mobiliteit

Daarnaast stimuleerden verschillende initiatieven interne mobiliteit en ontwikkeling binnen het Rijk. Zo startte Taskforce FlowRijk, een rijksbreed programma voor interne mobiliteit, met het versterken van de samenwerking tussen rijksorganisaties om zo de doorstroom en ontwikkeling van rijksmedewerkers te bevorderen.

Ook zijn onze loopbaanadviseurs bijgeschoold in het VWNW-beleid (Van Werk Naar Werk), zodat departementen beter worden ondersteund bij reorganisaties, taakstellingen en mobiliteitsvraagstukken.

### Evenementen voor mobiliteit en zichtbaarheid

Onze evenementen speelden een belangrijke rol bij het stimuleren van mobiliteit en zichtbaarheid van het Rijk als werkgever. Interne initiatieven, zoals de Week van de Loopbaan, ondersteunden medewerkers bij het nemen van regie op hun loopbaan. Onze Pop-up Store in Utrecht en andere externe evenementen brachten rijksmedewerkers, potentiële kandidaten en rijksorganisaties samen. Zo waren we zichtbaar op onder meer de Carrièrebeurs, ons eigen Traineeplaza en op hogescholen en universiteiten via Rijkscampusrecruitment, een initiatief van O&P Rijk.



#### Week van de Loopbaan

- 32.430 bereik berichtgeving (organisch)
- 598 reacties op berichtgeving
- Workshops volgeboekt



#### Startersnieuwsbrief

- gericht op potentiële starters*
- +8.000 nieuwe lezers
  - 20.000 abonnees totaal



#### Externe evenementen

- 45.000 bezoekers bereikt (totaal)
- 1.100 bezoekers Traineeplaza

★ 7,7 waardering



#### Pop-up Store Utrecht

- 2.637 bezoekers

★ 8,2 waardering



#### LEF Talks

- 2 bijeenkomsten

Met deze inzet kunnen rijksorganisaties gericht sturen op behoud, doorstroom en ontwikkeling van medewerkers. Dit verkleint de afhankelijkheid van externe inhuur en helpt kennis binnen het Rijk te behouden.



## Ondersteuning bij mobiliteit en ontwikkeling

Naast campagnes en evenementen ondersteunde O&P Rijk rijksorganisaties structureel bij het begeleiden van medewerkers naar nieuw werk, het behouden en ontwikkelen van talent en

het zorgvuldig uitvoeren van het Van Werk Naar Werk-beleid bij reorganisaties. Voor rijksambtenaren boden we loopbaantrajecten en -trainingen, assessments en leer- en ontwikkelprogramma's.

## Mobiliteit en ontwikkeling in cijfers



**162**

Van Werk Naar Werk (VWNW)-trajecten



**961**

loopbaantrajecten



**952**

assessments



**652**

deelnames aan leer- en ontwikkelprogramma's



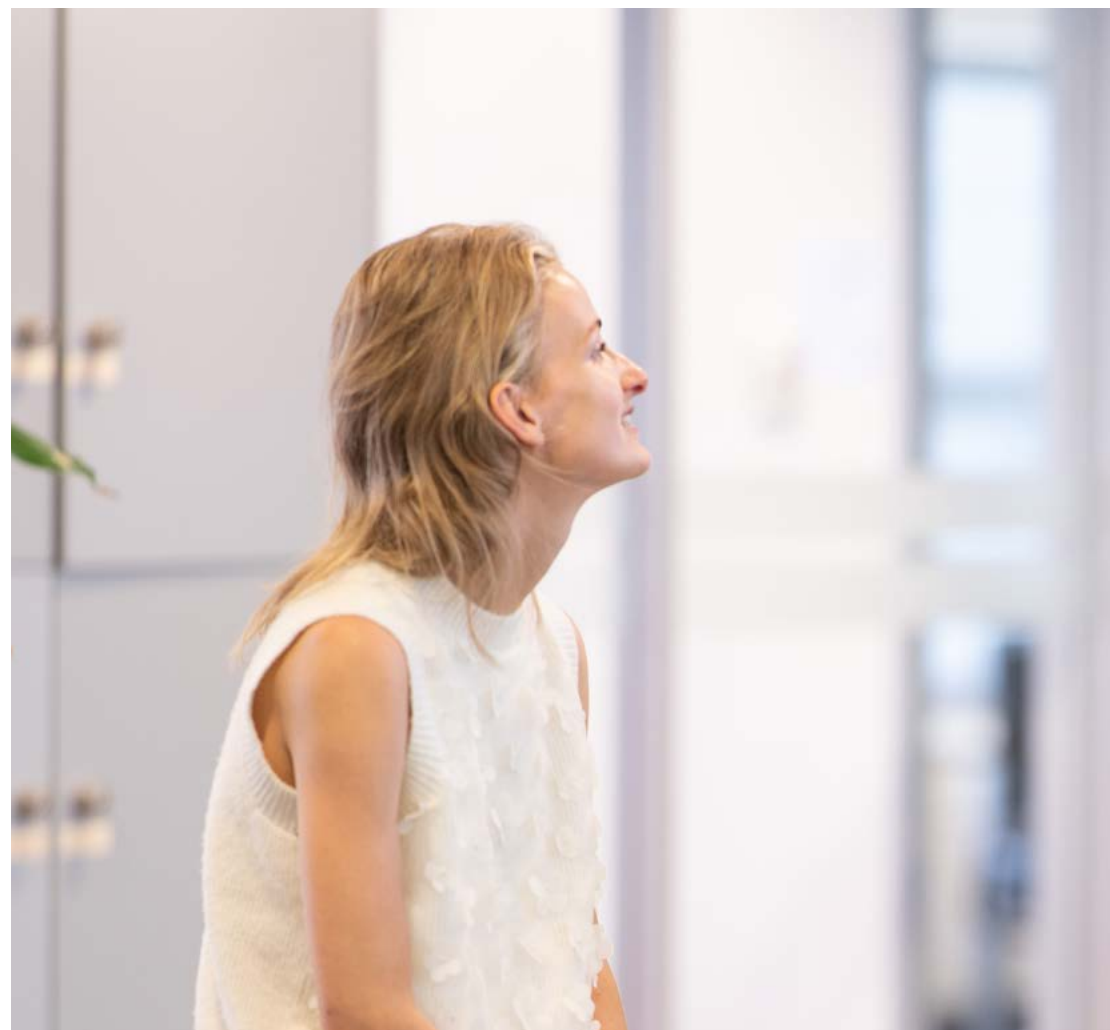
**71**

deelnames aan loopbaantrainingen



**104**

teams begeleid bij team-ontwikkelingstrajecten binnen departementen, uitvoeringsorganisaties en adviescolleges



De loopbaanbegeleiding wordt door rijksmedewerkers **gewaardeerd met een ★ 8,5.**





## Slimmer werven en beter vindbaar via innovatieve middelen

O&P Rijk heeft de arbeidsmarktcommunicatie verder versterkt. Daarbij hebben we gewerkt aan zowel een sterke basis als innovatieve middelen:

We verbeterden WerkenvoorNederland.nl met meer dan 90 aanpassingen in design, techniek en content. De vacature-detailpagina's – goed voor gemiddeld 2,5 miljoen weergaven per maand - zijn volledig vernieuwd. Het platform blijft een belangrijk kanaal voor de arbeidsmarkt van het Rijk.

## WerkenvoorNederland.nl in cijfers

 **11.159.385** bezoekers  7%

 **23.025** nieuwe vacatures  22%\*

 **277.891** sollicitaties  13%

\*Ondanks de daling in nieuwe vacatures zien we dus een groei in zowel bezoeken als sollicitaties.

Daarnaast lanceerden we een AI-zoekmachine op [lkwerkvoornederland.nl](https://lkwerkvoornederland.nl), waarmee rijksmedewerkers sneller informatie vinden over vacatures, arbeidsvoorwaarden en loopbaanmogelijkheden.

Een pilot met programmatic advertising zorgde ervoor dat vacatures via één systeem gerichter over verschillende kanalen worden verspreid. Dit bespaart ongeveer 20 uur beheer per kanaal.

Ook werden gerichte doelgroepcampagnes ingezet, onder meer voor tweedejaars trainees, met als doel duurzame plaatsing binnen het Rijk.

Tot slot is de overstap van Google Analytics naar Piwik Pro voorbereid, om minder afhankelijk te zijn van Amerikaanse technologie en de privacy van gebruikers beter te waarborgen.

Voor rijksorganisaties betekent dit: meer zichtbaarheid op de arbeidsmarkt, efficiëntere inzet van middelen en betere data-ondersteuning bij wervingsvraagstukken. Tegelijkertijd wordt informatie voor medewerkers toegankelijker en gebruiksvriendelijker.

### Tijdelijk werk: expertise in inhuur en regelgeving

Met het oog op strengere regels rondom externe inhuur, zoals de Roemer-norm en de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (DBA), heeft O&P Rijk de ondersteuning rond tijdelijk werk verder versterkt:

- Door frequenter overleg en kortere lijnen met stakeholders sluiten we beter aan op de behoeften van departementen.
- Organisaties die gebruikmaken van onze digitale oplossingen hebben één vast aanspreekpunt, wat zorgt voor snellere afstemming en meer continuïteit.
- Met een volwassenheidsmodel voor externe inhuur krijgen departementen inzicht in hoe zij deze inhuurprocessen kunnen organiseren en welke stappen zij kunnen zetten om dit verder te professionaliseren.
- Door de verdere invoering van DioR wordt tijdelijke inzet beter geregistreerd en beheerst. Op 1 oktober is DioR bij de Belastingdienst succesvol live gegaan; andere departementen onderzoeken aansluiting.



DioR (Digitale Inhuuroplossing Rijk) helpt rijksorganisaties het inhuurproces volledig te automatiseren en efficiënter te laten verlopen. Organisaties krijgen hierdoor meer grip op externe inhuur, governance en compliance. Dat draagt bij aan risicobeheersing en aan een bewuste afweging tussen interne capaciteit en tijdelijke inzet.

### Teamontwikkeling in tijden van verandering

In een periode van taakstellingen en verandering heeft O&P Rijk ingezet op duurzame teamontwikkeling. Daarbij is vaker gekozen voor langdurige samenwerking met departementen, zodat teamontwikkeling beter wordt geborgd.

In 2025 begeleidden we 104 teams bij departementen, uitvoeringsorganisaties en adviescolleges verspreid over het hele land. De trajecten richtten zich op uiteenlopende vraagstukken, zoals samenwerking binnen teams, sociale veiligheid, positionering en werkdruk.

## Inclusieve en sociaal veilige organisaties

O&P Rijk ondersteunt rijksorganisaties bij het versterken van inclusieve en sociaal veilige werkculturen. Meer aandacht voor sociale veiligheid en inclusieve samenwerking helpt teams beter samen te werken en draagt bij aan een gezonde en duurzame werkomgeving, ook in tijden van verandering.

Een greep uit de resultaten:

- Een nieuwe training sociale en psychologische veiligheid is ontwikkeld en wordt als pilot aangeboden.
- De dienstverlening is uitgebreid met thema's als sociale veiligheid, microagressie, neurodiversiteit en inclusieve communicatie.
- Departementen worden ondersteund bij de vertaalslag van beleid naar concrete uitvoering, bijvoorbeeld op het gebied van inclusief leiderschap, inclusief samenwerken en vraagstukken rond doorstroom van medewerkers en het behouden van talent.



### Vooruitblik

De arbeidsmarkt blijft krap en regelgeving rondom inhuur en diversiteit blijft in beweging. In 2026 zet O&P Rijk verdere stappen in:

- verdere professionalisering van tijdelijk werk en doorontwikkeling van DioR;
- doorontwikkeling van interne mobiliteit en Van Werk Naar Werk (VWNW)-scenario's;
- versterking van data-ondersteunde arbeidsmarktcommunicatie;
- verdere verduidelijking van de rol en positionering rond dienstverlening voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie binnen het rijksbrede speelveld.

# Deskundig advies over organisatie en rechtspositie

O&P Rijk ondersteunt departementen bij complexe organisatievraagstukken, beloningsstructuren en arbeidsrechtelijke kwesties. Als hoeder van het Functiegebouw Rijk en met rijksbrede expertise adviseren we rijksbreed over besturing, structuur en functies. In 2025 lag de focus op het verder versterken van de dienstverlening. Dat leverde concreet voordeel op voor afnemers: kortere doorlooptijden, meer samenhang en specialistische ondersteuning die aansluit bij actuele ontwikkelingen binnen het Rijk.

## FUWA-Rijk en toekomstbestendige inrichting

In 2025 heeft O&P Rijk FUWA-Rijk ontwikkeld, het toekomstige functiewaarderingssysteem voor het Rijk. Dit systeem vormt de basis voor een consistente en transparante waardering van functies binnen het Functiegebouw Rijk (FGR).

Ook hebben we een start gemaakt met het aanpassen van het Functiegebouw Rijk aan dit nieuwe systeem. Samen met alle departementen zijn voorbereidingen getroffen voor de invoering en de communicatie daarover. Zo zorgen we voor een zorgvuldige en samenhangende implementatie binnen het hele Rijk, met meer duidelijkheid en eenduidigheid in functiewaardering als resultaat.



## Topstructuur en topfuncties Rijk

O&P Rijk heeft bijgedragen aan de werkgroep voor het nieuwe vereenvoudigde Kader Topstructuur en topfuncties Rijk 2025, geïnitieerd door DGDOO. Dit kader bevat afspraken over de inrichting en waardering van functies in de ambtelijke top (vanaf schaal 16). Het nieuwe kader vervangt het eerdere kader uit 2023 en beoogt een eenvoudige en effectieve werkwijze voor de vaststelling van topstructuren en topfuncties.

De vraag naar onderzoek naar topstructuren en functies is hoog. In 2025 heeft O&P Rijk voor 36 opdrachtgevers binnen het Rijk onderzoek uitgevoerd naar topformaties en functies. Daarnaast hebben we meer dan 60 organisatievraagstukken opgepakt, variërend van organisatie-diagnose tot verandertrajecten en het opstellen van organisatie- en formatierapporten.

Hiermee hebben wij afnemers ondersteund bij het doelmatig en toekomstbestendig inrichten van hun organisaties en formatie.



b) Wat zijn de missie, visie, doelen en kerntaken van de organisatie?  
c) Wat is de impact op de huidige organisatie en formatie? Is er sprake van aanpassing van de formatie? Is er structurele financiering?  
d) Welke in- en externe ontwikkelingen zijn van invloed (2 à 3 jaar)?  
e) Welke kaders, inrichtingsprincipes, kernwaarden zijn van toepassing?  
f) Hoe zijn leidinggevend, medewerkers, kwartiermakers, medezeggenschap betrokken bij de veranderopgave?  
g) Wat is de impact op de inhoud en omvang van de werkzaamheden?  
h) Welke taken en verantwoordelijkheden, hoeveel werk...  
i) ...  
j) ...

### Vooruitblik

In 2026 ligt de nadruk op:

- verdere uitvoering van rijksbrede opdrachten, waaronder de implementatie van FUWA-Rijk, en de aanpassing en de vertaling hiervan naar het Functiegebouw Rijk (FGR);
- een actieve bijdrage aan het opstellen van het SPOB Rijk (strategisch personeels- en organisatiebeleid) en de vertaling hiervan naar samenhangende en betrouwbare dienstverlening;
- doorontwikkeling van de Academie voor Arbeidsrecht van O&P Rijk, zodat kennisdeling, vakinhoudelijke verdieping en professionele versterking ook de komende jaren uniform en rijksbreed op een hoog niveau beschikbaar blijven.



## Juridisch partner voor goed werkgeverschap binnen het Rijk

O&P Rijk ondersteunt rijksorganisaties bij de zorgvuldige toepassing van het arbeidsrecht. Het uitgangspunt is waar mogelijk te déjuridiseren: niet alleen adviseren of procederen, maar samen met organisaties werken aan oplossingen die passen bij goed werkgeverschap. Zo dragen wij bij aan een sterke, betrouwbare en rechtvaardige overheid als werkgever.

Kennisdeling is een belangrijk onderdeel van deze aanpak. Via de Academie voor Arbeidsrecht van O&P Rijk kunnen leidinggevend en hr-professionals hun kennis verdiepen op actuele arbeidsrechtelijke thema's. De trainingen worden verzorgd door ervaren arbeidsrechtjuristen van O&P Rijk en sluiten aan op de praktijk binnen het Rijk. Van basis arbeidsrecht tot sociale zekerheid en integriteit: het aanbod ondersteunt organisaties bij

zorgvuldige en juridisch juiste besluitvorming. In 2025 zijn via de Academie 102 trainingen gegeven. Hiermee zijn leidinggevend en hr-professionals beter toegerust om arbeidsrechtelijke vraagstukken zelfstandig en zorgvuldig te behandelen.

Ook is rijksbreed ingezet op bewustwording rondom integriteit en sociale veiligheid. In 2025 organiseerde O&P Rijk via het Kennispunt Integriteit 19 integriteitsquizen, waarvan 5 tijdens de Week van de Integriteit. Ook vonden 4 dialoogsessies plaats over sociale veiligheid en (on)gewenste omgangsvormen. Deze inzet draagt bij aan een cultuur waarin integriteit bespreekbaar is en waarin iedereen binnen het Rijk weet wat zorgvuldig en integer handelen betekent.

## Kennispunt Financiële Rechtspositie: één duidelijke ingang

Het Kennispunt Financiële Rechtspositie (KFR) wijst werkgevers en werknemers de weg bij vragen over financiële consequenties, bijvoorbeeld rondom pensioen, vervroegde uitstroom of functie-wijziging. In 2025 zijn ruim 5.100 aanvragen behandeld en 934 vragen via de dagelijkse helpdesk beantwoord. Sinds 1 januari 2025 werken het Kennispunt Financiële Rechtspositie (KFR) en Financiële Analyse op Maat (FAOM) samen. Daarmee is één gezamenlijke ingang gerealiseerd voor financiële aanvragen van werknemers en werkgevers. Het samenvoegingstraject wordt in 2026 verder uitgewerkt, met als doel de dienstverlening verder te stroomlijnen.

Met deze inzet zorgde O&P Rijk voor minder doorverwijzingen, meer duidelijkheid voor medewerkers bij belangrijke financiële keuzes en zorgvuldig werkgeverschap binnen het Rijk.

# Verder bouwen aan efficiënte en betrouwbare personeels- en salarisadministratie

Binnen O&P Rijk ondersteunt het onderdeel Dienstverlening P-Direkt rijksorganisaties bij de uitvoering van personeels- en salarisadministratie. Dat betekent onder meer dat salarisbetalingen, personeelswijzigingen en vragen van rijksmedewerkers zorgvuldig en op tijd worden verwerkt. In 2025 hebben we niet alleen verbeteringen doorgevoerd in de uitvoering, maar ook onze manier van sturen en beheersen verder versterkt.

## Meer voorspelbaarheid

O&P Rijk heeft de dienstverlening verder versterkt om deze voorspelbaarder en beter beheersbaar te maken.

Binnen de zogenoemde klantreizen behandelen vaste teams vragen van begin tot eind. Daardoor hoeven vragen minder vaak tussen teams te worden doorgezet en kunnen ze sneller worden afgehandeld. Hierdoor kunnen we afspraken over kwaliteit en doorlooptijd vaker binnen de afgesproken termijnen nakomen. Voor rijksorganisaties en rijksmedewerkers betekent dit meer duidelijkheid over de afhandeling van personeelswijzigingen en minder onzekerheid over doorlooptijd.





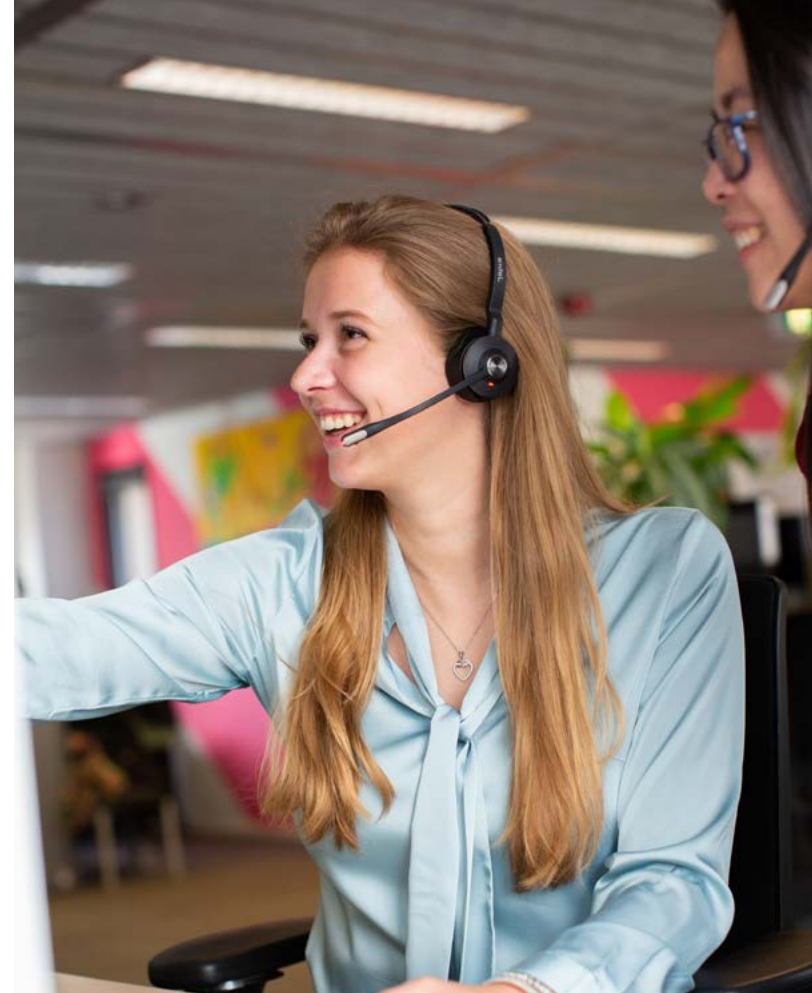
### **Gerichte sturing**

We volgen de resultaten van onze dienstverlening actief en sturen waar nodig bij. Door regelmatig te controleren hoe processen verlopen, krijgen onze teams beter inzicht in wat goed gaat en waar verbetering of bijsturing nodig is. Hierdoor kunnen knelpunten sneller worden opgelost en blijft de dienstverlening betrouwbaar.

### **Digitalisering en standaardisatie**

Ook digitalisering draagt bij aan verdere verbetering van onze dienstverlening. In 2025 is de pilot met de applicatie DocRegistratie gestart. Deze applicatie ondersteunt het proces rond het P-dossier, bijvoorbeeld door papieren documenten digitaal te verwerken en te registreren. Daarmee zetten we een belangrijke stap naar een sneller en overzichtelijker proces, zowel voor Dienstverlening P-Direkt als voor de organisaties die documenten aanleveren. De eerste ervaringen zijn positief. Tegelijkertijd vraagt verdere uitbouw en bredere toepassing om zorgvuldige keuzes en voldoende capaciteit, omdat veranderingen in systemen en processen direct invloed kunnen hebben op de continuïteit van de dienstverlening.

Ook hebben we maatwerkoplossingen en uitzonderingen in processen systematisch geanalyseerd. Het doel is dienstverleningsprocessen waar mogelijk te standaardiseren en overzichtelijker te maken, zodat uitzonderingen niet onnodig voor extra complexiteit zorgen. Zo wordt voor organisaties duidelijker wat zij kunnen verwachten bij de verwerking van personeelsmutaties.



# Kerncijfers 2025 (t.o.v. 2024)

## % tijdige afhandeling vragen en klachten



2025

2024

| Aantal  | Score | Aantal  | Score |
|---------|-------|---------|-------|
| 291.492 | 95,8% | 302.782 | 93,9% |

Trend: ↑ Norm: 90%

## % juiste verwerking mutaties



2025

2024

| Aantal  | Score | Aantal  | Score |
|---------|-------|---------|-------|
| 160.239 | 99,3% | 155.930 | 98,5% |

Trend: ↑ Norm: 98%

## Gemiddelde wachttijd telefoon



2025

2024

| Aantal  | Score   | Aantal  | Score    |
|---------|---------|---------|----------|
| 237.442 | 6,7 sec | 250.930 | 40,1 sec |

Trend: ↑ Norm: 45 sec

## Gebruikerstevredenheid



2025

2024

| Aantal | Score | Aantal | Score |
|--------|-------|--------|-------|
| 18.780 | 8,6   | 21.073 | 8,3   |

Trend: ↑

In 2025 verbeterden de prestaties van Dienstverlening P-Direkt op alle kernindicatoren ten opzichte van 2024.

↑ verbetering t.o.v. 2024

↓ verslechtering t.o.v. 2024



### Vooruitblik

Met de stappen die zijn gezet, is een belangrijke basis gelegd. Tegelijkertijd blijven we werken aan verdere verbetering. Op onderdelen wordt de gewenste kwaliteitsnorm nog niet structureel gehaald en vragen verdere standaardisatie en digitalisering om blijvende inzet van capaciteit en expertise. Ook systeem- en proceswijzigingen vragen om zorgvuldige sturing, omdat ze direct invloed kunnen hebben op de uitvoering van de dienstverlening. We blijven werken aan verdere professionalisering, zodat de dienstverlening ook op langere termijn betrouwbaar en voorspelbaar blijft.

In 2026 bouwen we voort op deze ontwikkelingen. We verdiepen de ingezette verbeteringen, versterken onze interne beheersing en werken verder aan standaardisatie en digitalisering.

# Een stevig digitaal fundament onder de hr-dienstverlening

Betrouwbare hr-dienstverlening vraagt om veilige systemen, zorgvuldige omgang met data en duidelijke digitale kaders. In 2025 zijn hierin belangrijke stappen gezet. De nadruk lag op drie samenhangende thema's: verantwoorde technologie, datagedreven werken en digitale weerbaarheid.

## Verantwoorde inzet van AI en Cloud

Nieuwe technologie biedt kansen, maar vraagt ook om duidelijke kaders. Daarom heeft O&P Rijk in 2025:

- een afwegingskader AI en richtlijn AI opgesteld;
- een Cloud-afwegingskader opgesteld;
- de contouren van de IT-strategie uitgezet.

## Wat betekent dit voor de dienstverlening?

- AI-toepassingen worden zorgvuldig getoetst, met oog voor privacy en gegevensbescherming.
- Digitale systemen worden stapsgewijs ondergebracht in veilige en toekomstbestendige omgevingen, zodat hr-dienstverlening stabiel en betrouwbaar blijft.
- Digitale vernieuwing wordt gericht ingezet om de hr-dienstverlening te versterken.

Zo wordt innovatie mogelijk, zonder dat dit ten koste gaat van betrouwbaarheid en zorgvuldigheid.



## De basis voor datagedreven werken

Goede hr-dienstverlening vraagt om betrouwbare data. Dat begint met duidelijke afspraken over hoe data wordt beheerd, gebruikt en ontwikkeld. In 2025 zijn daarvoor belangrijke fundamenten gelegd:

- De datastrategie en afspraken over databeheer (data governance) zijn vastgesteld.
- Het Data- en AI-loket is gestart als centrale ingang voor datavraagstukken en AI-initiatieven binnen O&P Rijk.
- Datakwaliteit is als prioriteit benoemd na een organisatiebrede volwassenheidsmeting.
- Hiermee is een samenhangende basis gelegd voor zorgvuldig en toekomstgericht datagebruik binnen O&P Rijk.

## Wat mogen rijksorganisaties verwachten?

- Betrouwbare en consistente data als basis voor personeels- en organisatiebesluiten.
- Eenduidige rapportages, zodat de focus ligt op keuzes in plaats van op verschillen in cijfers.
- Transparante afspraken over het gebruik en beheer van data.

In 2026 wordt deze basis verder uitgewerkt in een programmatische aanpak om datagedreven werken structureel te verankeren binnen O&P Rijk.



### **Continuïteit en digitale weerbaarheid**

Betrouwbare hr-processen moeten ook in uitzonderlijke situaties blijven functioneren. Daarom hebben we gewerkt aan:

- de contouren van een bedrijfscontinuïteitsplan (BCP);
- het in kaart brengen van kritische processen en systemen;
- het inrichten van een crisismanagementteam, met meerdere crisisoefeningen, inclusief scenario's rond cyberincidenten;
- versterking van securitymaatregelen.

Dit vergroot het vermogen om verstoringen op te vangen en primaire hr-dienstverlening voort te zetten.

### **Zorgvuldige informatiehuishouding**

Als hr-dienstverlener van het Rijk verwerkt O&P Rijk grote hoeveelheden gevoelige informatie. In 2025 is daarom geïnvesteerd in:

- grootschalige opschoning van netwerkschijven (ruim 11 miljoen bestanden);
- ingebruikname van Digidoc binnen Dienstverlening P-Direkt voor het beter vastleggen en beheren van documenten en dossiers;
- het onderdeel maken van informatiehuishouding van het onboardingstraject, zodat nieuwe medewerkers vanaf hun start weten hoe zij zorgvuldig met overheidsinformatie omgaan.

Dit draagt bij aan naleving van wet- en regelgeving, betere vindbaarheid van informatie en duurzame toegankelijkheid van overheidsinformatie.



### **Modernisering van systemen en infrastructuur**

Naast kaders en data vraagt ook de technische basis blijvende vernieuwing. Daarom werkt O&P Rijk aan omvangrijke trajecten om de digitale infrastructuur onder de hr-dienstverlening toekomstbestendig te houden. Deze trajecten zijn noodzakelijk om te blijven voldoen aan actuele eisen op het gebied van security, continuïteit en Life Cycle Management.

De upgrade van het centrale systeem voor personeels- en salarisadministratie is in uitvoering en loopt tot de beoogde opleverdatum van 1 januari 2027.

### **Wat mogen rijksorganisaties verwachten?**

- Hr-processen blijven ondersteund door een modern en ondersteund systeem.
- Beveiliging en stabiliteit van personeels- en salarisgegevens blijven gewaarborgd.





### Overgang naar een nieuw platform

In samenwerking met SSC-ICT werkt O&P Rijk aan de vernieuwing van de technische infrastructuur. Applicaties worden in 2026 en 2027 gefaseerd ondergebracht op een nieuw platform dat is voorbereid op toekomstige eisen op het gebied van security en Life Cycle Management.

#### Dit betekent dat:

- applicaties in een veiligere en toekomstbestendige omgeving gaan draaien;
- het risico op verstoringen door verouderde infrastructuur wordt verminderd.

### Focus en prioritering

De ambitie op het gebied van digitalisering is groot. Tegelijkertijd vragen taakstellingen, stijgende kosten en omvangrijke moderniseringstrajecten om scherpe keuzes.

Daarom wordt nadrukkelijk geprioriteerd. Niet alle wensen kunnen gelijktijdig worden gerealiseerd. De focus ligt op wat direct bijdraagt aan veilige, stabiele en betrouwbare hr-dienstverlening.



### Vooruitblik

In 2026 wordt verder gebouwd aan een toekomstbestendig digitaal fundament. Daarbij ligt de nadruk op:

- het verder uitwerken van de digitale koers en het versterken van de samenhang tussen systemen, data en processen;
- het uitwerken van heldere AI- en Cloudkaders, in lijn met overheidsbrede ontwikkelingen;
- de start van de programmatische aanpak voor datagedreven werken, inclusief inrichting van data governance;
- verdere versterking van Business Continuity Management en afronding van het crisismanagementplan;
- voortzetting van de modernisering van systemen en infrastructuur.

Zo blijft O&P Rijk investeren in een veilige, stabiele en toekomstbestendige digitale ondersteuning van de hr-dienstverlening.

# Duurzame banen voor een inclusiever Rijk

Het onderdeel Binnenwerk van O&P Rijk draagt bij aan de uitvoering van de Banenafspraken zoals vastgelegd in de Wet Banenafspraken en het Sociaal Akkoord. Daarmee creëren we publieke waarde door mensen met een doelgroepindicatie duurzaam aan werk te helpen en het Rijk inclusiever en diverser te maken.

Deze banen worden gecreëerd met vaste samenwerkingspartners: FMHaaglanden, Justid, Rijksorganisatie voor informatiehuishouding, Staatsbosbeheer en het O&P Rijk-onderdeel Dienstverlening P-Direkt. De organisaties die financiering beschikbaar stellen, mogen de banen meetellen voor hun quotum Banenafspraken. Deze unieke samenwerking zorgt voor een win-winsituatie voor alle betrokkenen!

In 2025 zijn 1.311 duurzame Binnenwerk-banen gerealiseerd, een groei van 226 ten opzichte van het jaar ervoor. Eind 2025 waren 924 medewerkers met een doelgroepindicatie in dienst volgens de Banenafspraken. Daarmee levert Binnenwerk een concrete bijdrage aan een inclusiever en diverser Rijk.

De Wet Banenafspraken is nog steeds actueel. Individuele ministeries en uitvoeringsorganisaties kunnen nieuwe banen blijven creëren door financiering beschikbaar te stellen. Zo werken deze organisaties aan hun quotum. En structureel, want Binnenwerk zorgt ervoor dat medewerkers duurzaam aan het werk zijn.



## Praktijkvoorbeeld: 50 structurele teams bij Staatsbosbeheer

In oktober 2025 werd de samenwerking tussen O&P Rijk | Binnenwerk en Staatsbosbeheer verder versterkt met de ondertekening van een overeenkomst waarmee het 50ste structurele Binnenwerk-team een feit werd. Vier pilotteams, in Bant, Bergeijk, Nistelrode en Sellingen, werden omgezet in structurele teams.

De samenwerking, die in 2018 startte, is uitgegroeid tot een landelijk netwerk van inmiddels meer dan 50 teams. Daarmee wordt op uiteenlopende locaties duurzaam werk gecreëerd voor mensen met een doelgroepindicatie.

De werkzaamheden dragen direct bij aan het beheer van natuurgebieden. Het laat zien hoe inclusieve werkgelegenheid en publieke opgaven elkaar kunnen versterken.

## Wat betekent dit voor rijksorganisaties?

- Rijksorganisaties kunnen sinds 2016 rekenen op een ervaren partner in het duurzaam creëren van banen in teamverband voor mensen met een doelgroepindicatie. Ministeries en uitvoeringsorganisaties verstrekken als opdrachtgever de financiering. Banen tellen daarom mee voor hun quotum.
- Het gaat om banen in bos- en natuurbeheer, archiefwerk, personeelsdossiers digitaliseren en pandgebonden taken in samenwerking met partnerorganisaties.
- Ministeries en uitvoeringsorganisaties worden door O&P Rijk | Binnenwerk ontzorgd met specialistische ondersteuning op maat. Van begeleiding en leiding tot het aanvragen van subsidies en het regelen van alle administratie.

## Tevreden medewerkers en ontwikkelkansen

Uit het medewerkersonderzoek van eind 2025 blijkt een algemene tevredenheid van 8,3 (2023: 8,2). Een cijfer waar alle betrokken organisaties bij de banencreatie trots op mogen zijn! Specifiek scoorden:



Goede begeleiding en ontwikkelmogelijkheden zijn essentieel voor duurzame inzetbaarheid. Binnenwerk investeert gericht in een veilige en lerende werkomgeving. Medewerkers maken volop gebruik van het beschikbare opleidingsaanbod, na afronding ontvangen zij een certificaat of diploma. Het ging in 2025 om 735 certificaten en diploma's variërend van computervaardigheden tot een trekkerrijbewijs. Dit vertaalt zich in stabiele teams, goed begeleide medewerkers en duurzame inzetbaarheid in de praktijk.

### Wat is de Wet Banenafpraak?

Werkgevers en het kabinet hebben in 2013 afgesproken extra banen te creëren voor mensen met een doelgroepindicatie: 100.000 in de markt en 25.000 bij de overheid. De Banenafpraak is onderdeel van de Participatiewet. Het doel is dat ook mensen met een beperking duurzaam kunnen meedoen op de arbeidsmarkt. Binnen de Rijksoverheid gebeurt dat onder meer door collectieve plaatsingen via O&P Rijk | Binnenwerk en via maatwerkoplossingen binnen ministeries.

## Vitale en betrokken medewerkers

Vitaliteit krijgt structureel aandacht via workshops over voeding, verslaving en beweging, aangevuld met nieuwe thema's als ontspanning, sociaal en rust. Teams kwamen zelf met initiatieven, zoals samen soep maken na een vitaliteitsworkshop.

Deze inzet draagt bij aan:

- duurzame inzetbaarheid van medewerkers;
- bewustzijn rond gezondheid en leefstijl;
- handvatten voor de leidinggevenden van O&P Rijk | Binnenwerk om met hun team het gesprek over vitaliteit te voeren.



### Vooruitblik

In 2026 ligt de nadruk op:

- doorgaan met namens ministeries en uitvoeringsorganisaties invulling geven aan de Wet Banenafpraak en hen helpen zo te voldoen aan hun quotum;
- verdere verbreding van het aanbod gericht op ontwikkeling van elke individuele medewerker;
- het uitbreiden van de vitaliteitsaanpak, met aanvullende activiteiten gericht op ontspanning, sociaal contact en rust, inclusief aandacht voor stoppen met roken.

# Zo organiseren we **betrouwbare dienstverlening**

Om organisaties binnen het Rijk goed te kunnen ondersteunen, is een stevige basis essentieel. Daarom hebben we het afgelopen jaar onze organisatie, besluitvorming en samenwerking verder versterkt. Deze ontwikkelingen vinden grotendeels achter de schermen plaats, maar dragen direct bij aan de kwaliteit en voorspelbaarheid van onze dienstverlening.

## **Duidelijkheid in organisatie en inrichting**

Met het vaststellen van het organisatie- en formatieplan (O&F) is een belangrijke stap gezet in de verdere ontwikkeling van O&P Rijk. Het O&F biedt helderheid over inrichting, rollen en verantwoordelijkheden. Die duidelijkheid vertaalt zich in meer samenhang, een eenduidige uitvoering van onze dienstverlening en betere afstemming tussen onderdelen.

## **Heldere governance voor betere besluitvorming**

De governance binnen O&P Rijk is verder aangescherpt. Afspraken over besluitvorming, sturing en verantwoording zijn duidelijker vastgelegd. Hierdoor kunnen we in een dynamische omgeving sneller en zorgvuldiger keuzes maken. Dat vergroot de transparantie en biedt organisaties binnen het Rijk meer duidelijkheid over prioritering en besluitvorming.



## **Een toekomstbestendig hr-IT-landschap**

Betrouwbare dienstverlening vraagt om stabiele en veilige systemen. Daarom werken we aan de modernisering van het hr-IT-landschap, met aandacht voor continuïteit en toekomstbestendigheid.

De vernieuwing vindt gefaseerd plaats, zodat systemen blijven aansluiten bij technologische en organisatorische ontwikkelingen zonder de dagelijkse dienstverlening te verstoren. Zo kunnen afnemers ook tijdens veranderingen rekenen op stabiele en betrouwbare processen.

## Heldere koers, scherpe keuzes en ruimte voor innovatie

In 2025 hebben we onze koers en prioriteiten voor de komende jaren verder aangescherpt. Daarmee zijn richting en focus verduidelijkt en blijven keuzes helder en uitvoerbaar.

Daarnaast is een afwegingskader voor onze dienstverlening geïmplementeerd. Dit kader ondersteunt een zorgvuldige beoordeling van aanvragen, een transparante inzet van capaciteit en het maken van duidelijke keuzes. Zo ontstaat ruimte om gericht te investeren in innovatie en vernieuwing.

## Werken vanuit gedeelde kernwaarden

Onze kernwaarden geven richting aan hoe wij samenwerken en hoe wij onze rol binnen de Rijksoverheid invullen. Ze vormen het kompas voor ons handelen en zijn zichtbaar in onze dienstverlening.



**Verbindend:** we werken samen over grenzen heen, binnen O&P Rijk en met partners binnen de Rijksoverheid. Zo versterken we de samenhang en kwaliteit van onze dienstverlening.



**Vindingrijk:** we denken in mogelijkheden en vertalen ideeën naar werkbare oplossingen, ook bij complexe vraagstukken. We zoeken actief naar wat wel kan.



**Professioneel:** we nemen verantwoordelijkheid, komen afspraken na en leveren betrouwbare kwaliteit. Zorgvuldigheid en integriteit zijn daarbij vanzelfsprekend.



**Flexibel:** we bewegen wendbaar mee met nieuwe vragen en bestuurlijke ontwikkelingen, met behoud van afgesproken kwaliteit en continuïteit.





### **Accountmanagement: van expertise naar partnerschap**

In 2025 is binnen O&P Rijk Accountmanagement ingericht om de samenhang in onze dienstverlening te versterken. Accountmanagement zorgt voor verbinding tussen onze expertisegebieden en de vraag van afnemers.

Met vaste accountmanagers als herkenbaar aanspreekpunt voeren we structureel het gesprek met afnemers over actuele vraagstukken, ontwikkelingen en prioriteiten.

Een concreet voorbeeld hiervan was de ondersteuning van het Openbaar Ministerie na een cyberaanval. Accountmanagement vervulde hierbij een centrale liaisonrol en zorgde ervoor dat, samen met verschillende onderdelen van O&P Rijk, de dienstverlening via veilige alternatieve werkwijzen kon worden voortgezet.

Voor afnemers betekent dit:

- Eén herkenbaar aanspreekpunt met overzicht over de integrale dienstverlening.
- Snellere en meer samenhangende afstemming bij incidenten of complexe vraagstukken.
- Meer ruimte voor strategische dialoog over toekomstige ontwikkelingen.

### **Startpunt Organisatieverandering: één ingang voor organisatieveranderingen**

Rijksorganisaties staan regelmatig voor grote veranderingen, bijvoorbeeld door taakstellingen, nieuwe beleidsopgaven of herinrichting van organisaties. In 2025 richtte O&P Rijk daarom het Startpunt Organisatieverandering op: één centrale ingang voor organisaties die te maken krijgen met een verandertraject.

Via het Startpunt worden direct de juiste specialisten betrokken, zoals organisatieadviseurs, arbeidsjuristen, loopbaanadviseurs en experts op het gebied van financiële rechtspositie en personele processen. Ook wordt samengewerkt met de Rijksconsultants van ODI.

Deze multidisciplinaire aanpak zorgt voor snellere en beter afgestemde ondersteuning, van het ontwerp van een nieuwe organisatie tot de uitvoering van plaatsingsprocedures en aanpassingen in personele systemen.

O&P Rijk heeft in 2025 verschillende organisatieveranderingen binnen het Rijk via het Startpunt begeleid. De werkwijze via het Startpunt biedt organisaties meer overzicht, duidelijkere stappen in het proces en betere afstemming tussen disciplines. Zo draagt het Startpunt bij aan zorgvuldige en uitvoerbare organisatieveranderingen binnen het Rijk.

## Regieteam Dienstverlening O&P Rijk Hoofdlijnenakkoord

Het regieteam Dienstverlening O&P Rijk Hoofdlijnenakkoord is opgericht naar aanleiding van het hoofdlijnenakkoord. De daarin aangekondigde beleidsvoornemens, waaronder bezuinigingen op het overheidsapparaat en herinrichting van ministeries, hebben directe gevolgen voor het domein personeel en organisatie en leiden tot een veranderende vraag naar onze dienstverlening.

Het regieteam vervult een rijksbrede regierol binnen O&P Rijk:

- Het regieteam duidt ontwikkelingen vanuit het hoofdlijnenakkoord en coalitieakkoord.
- Bespreekt en agendeert de mogelijke impact op onze dienstverlening.
- Legt verbanden tussen trajecten binnen O&P Rijk.
- Brengt signalen uit de praktijk in bij bestuurlijke afwegingen.

Dit betekent dat veranderingen die voortkomen uit het coalitieakkoord niet versnipperd worden opgepakt, maar in samenhang worden bekeken. Het regieteam blijft hierin een verbindende en proactieve rol spelen. Daardoor kan O&P Rijk ontwikkelingen eerder duiden en in samenhang vertalen naar dienstverlening. Voor rijksorganisaties betekent dit meer voorspelbaarheid en duidelijkheid over wat zij van ons kunnen verwachten. Ook in 2026 zet O&P Rijk het Regieteam voort.



Samen werken we aan toekomstbestendige hr-dienstverlening voor het Rijk.





Deze brochure is een uitgave van:

Organisatie en Personeel Rijk (O&P Rijk)  
Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag  
T: 070 - 700 05 23

[klantcontact.oprijk@rijksoverheid.nl](mailto:klantcontact.oprijk@rijksoverheid.nl)  
[www.oprijk.nl](http://www.oprijk.nl)