

Vergaderjaar 2001–2002

**28 000 X**

## **Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2002**

**Nr. 5**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 16 oktober 2001

#### **Inleiding**

Onlangs bent u geïnformeerd over het Defensie IV-beleidsplan, waarin is uiteengezet hoe Defensie de komende jaren de herstructurering van de informatievoorziening (IV) wil aanpakken. Een van de IV-programma's die in dit beleidsplan worden genoemd, betreft het programma «personele IV». Onderdeel van dit programma is het project «Personeel & Organisatie 2000+» (P&O2000+) voor een defensiebreed, gemeenschappelijk P&O-informatiesysteem. Met deze brief informeer ik u over dit project.

P&O2000+ moet leiden tot een belangrijke verbetering van de kwaliteit van de informatievoorziening in het personele functiegebied, de verdere verbetering van de doelmatigheid en een afname van de behoefte aan schaars IT-(beheer)personeel. Bovendien past de invoering van één P&O-systeem in de door mij voorgestane processtandaardisatie.

#### **Huidige situatie**

Het P&O-functiegebied is volop in beweging. Allerlei maatschappelijke ontwikkelingen raken ook de defensieorganisatie en vereisen een verdere professionalisering van de P&O-functie. Dit vergt uiteraard ook een toereikende IV.

In het P&O-functiegebied bij Defensie is thans een veelheid aan P&O-informatiesystemen in gebruik. Deze versnippering levert problemen op voor de kwaliteit van de IV (veel overtollige gegevensopslag, zeer complexe gegevensuitwisseling met andere informatiesystemen) en voor het doelmatig beheren en onderhouden van de systemen.

## **De kwalitatieve behoefte**

In de Defensienota is de versterking van het personeelsbeleid aangemerkt als een van de speerpunten van het defensiebeleid. In de beleidsagenda voor 2002 is dit speerpunt uitgewerkt. Een en ander betekent voor het personeelsbeleid van Defensie:

- individualisering, in het bijzonder als het gaat om arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid en -begeleiding;
- competentie management, wat moet bijdragen aan de verbetering van het loopbaan- en functietoewijzingsbeleid;
- meer aandacht voor de combinatie van arbeid en zorg;
- uitwerking van de «family-support»;
- actueel inzicht in de beschikbaarheid van personeel en de keten van in-, door- en uitstroom, ten behoeve van de personeelsvoorziening en de vulling van de organisatie.

Deze veranderingen en intensiveringen in het personeelsbeleid moeten worden ondersteund door professionele personeels- en organisatie-deskundigen die op hun beurt moeten beschikken over een goed werkend systeem voor de informatievoorziening. Er is dus behoefte aan een gemeenschappelijk, defensiebreed en actueel P&O-informatiesysteem, op basis van een «Human Resource»-pakket dat op de civiele markt verkrijgbaar is. Met het streven naar processtandaardisatie als uitgangspunt zal dit pakket voor de ondersteuning van de P&O-bedrijfsvoering bij Defensie zo uniform mogelijk worden ingericht. Alle grotere «Human Resource»-pakketten bieden een scala aan functionaliteiten om de verbetering van de P&O-functie te ondersteunen. En door gebruik te maken van de «best practices» die bij de pakketten worden geleverd, kan Defensie profiteren van concepten die zich al in de praktijk hebben bewezen. Ten slotte zullen de reductie van het aantal P&O-informatiesystemen en de verbetering van de koppelingen met andere informatiesystemen ook de transparantie en de duidelijkheid van de IV ten goede komen.

Het P&O-informatiesysteem zal de keten van in-, door- en uitstroom en de vulling van de defensieorganisatie ondersteunen. Het gaat om de deelprocessen – werving & selectie tot en met aanstelling, functietoewijzing, opleiding en loopbaanbegeleiding tot en met ontslag – en de personele processen die verband houden met het arbeidsvoorwaarden- en personeelsbeleid van Defensie.

De mogelijkheid het P&O-informatiesysteem aan andere informatiesystemen in het P&O-functiegebied te koppelen (medische systemen, opleidingssystemen, salarissystemen etc.), is een belangrijk onderdeel van de behoefte. Hetzelfde geldt voor de koppeling met IV-systemen op operationeel, materieel-logistiek en financieel gebied.

## **De kwantitatieve behoefte**

Het systeem zal de gegevens van zowel het actieve als het niet-actieve militaire en burgerpersoneel van Defensie bevatten, in totaal ongeveer 350 000 personen. Het nieuwe systeem zal in eerste instantie in gebruik worden genomen door de 4000 gebruikers (de medewerkers van de personeelsdiensten) van de huidige P&O-informatiesystemen, die er zorg voor zullen dragen dat de in de lijn gevraagde P&O-informatie juist en tijdig beschikbaar wordt gesteld. In de tweede fase van het project zullen delen van het systeem ook rechtstreeks in gebruik worden genomen door lijnmanagers en werknemers zelf. Een uitgebreid autorisatiemechanisme moet garanderen dat een gebruiker alleen toegang krijgt tot geautoriseerde gegevens. Uiteraard wordt hierbij de wet- en regelgeving terzake de bescherming van de privacy in acht genomen.

Om een nieuw P&O-informatiesysteem op te bouwen, is naast de

aanschaf van apparatuur (servers etc.) ook de aanschaf van de benodigde licenties noodzakelijk. Voorts is externe deskundigheid nodig voor de inrichting van het pakket, de begeleiding van het veranderingstraject, de verwezenlijking van koppelingen en conversies en de voorbereiding en verzorging van de benodigde opleidingen.

### **Opzet P&O2000+**

De inrichting van het systeem, de benodigde koppelingen met andere informatiesystemen en de inrichting van een centrale beheerorganisatie nopen tot een strakke centrale regie om de overgang naar het nieuwe systeem doelmatig en doeltreffend te kunnen laten verlopen. De centrale projectorganisatie stuurt en ondersteunt, maar de defensieonderdelen zélf zullen de invoering van het nieuwe P&O-systeem ter hand nemen. Uiteindelijk zal het systeem worden overgedragen aan een (nog op te richten) gemeenschappelijke beheerorganisatie.

### **Personele en organisatorische consequenties**

De invoering van een defensiebreed, gemeenschappelijk P&O-informatiesysteem heeft gevolgen voor het beheer en het gebruik van de P&O-informatievoorziening. De huidige, afzonderlijke beheersorganisaties voor de verschillende P&O-systemen worden omgevormd tot één beheerorganisatie. Zo wordt niet alleen doelmatigheidswinst geboekt, maar neemt ook de afhankelijkheid van moeilijk te werven en te behouden personeel af.

De gebruikers van het gemeenschappelijke P&O-systeem zullen uitgebreid worden opgeleid. De opleidingen behelzen de omgang met het nieuwe P&O-systeem en de daarbij behorende gestandaardiseerde procedures en werkinstructies.

Overigens zullen de gevolgen van de processtandaardisatie voor de werkwijzen en procedures niet bij elk defensieonderdeel precies hetzelfde zijn. Dit hangt samen met het huidige functioneren van de P&O-functie binnen de defensieonderdelen en de mate van standaardisatie waartoe uiteindelijk wordt besloten. Om de beoogde transparantie en duidelijkheid te bewerkstelligen, zal echter het uitgangspunt «standaardisatie, tenzij..» zijn.

### **Gerelateerde projecten**

Het project P&O2000+ houdt verband met een aantal andere, in het IV-beleidsplan genoemde IV-programma's, in het bijzonder de gemeenschappelijke en gestandaardiseerde basis ICT-infrastructuur en de beveiliging (het systeem moet voldoen aan het Voorschrift Informatiebeveiliging Rijksdienst). Voorts zijn er relaties met het programma Standaard IV en met de functionele programma's: operationele IV, medische IV, opleidingen, financiële IV en materieellogistieke IV. De Directie Informatievoorziening en Organisatie (DIO) bij het kerndepartement voert dienaangaande de regie.

#### *Tijdschema*

Voor de totale overgangsfase wordt ruim vier jaar uitgetrokken vanaf de start van de selectiefase. Voor de uitvoeringsfase wordt binnenkort een gedetailleerde planning vastgesteld. Er van uitgaande dat de selectiefase op korte termijn begint, is de planning als volgt:

Fase	Vanaf	T/m
Selectiefase	Heden	Januari 2002
Uitvoeringsfase	Februari 2002	September 2005
Nazorg	Oktober 2005	December 2005

## Financiële aspecten

De totale investeringen voor het project, dat wil zeggen van de selectie tot en met de invoering van het gemeenschappelijke P&O-informatiesysteem, worden geraamd op ongeveer Mf 76 (prijspeil 2001)<sup>1</sup>. De jaarlijkse exploitatie- en onderhoudskosten van het gemeenschappelijke P&O-informatiesysteem zullen naar schatting Mf 12 gaan bedragen en de kosten voor het functioneel beheer ongeveer Mf 4 per jaar. Thans wordt jaarlijks ongeveer Mf 31 besteed aan de exploitatie, het onderhoud en het beheer van de huidige P&O-systemen; P&O2000+ leidt dus tot besparingen.

## Risico's

Het project P&O2000+ is een project met een hoog ambitieniveau. Naast de herstructurering van de informatievoorziening beoogt het project ook een verregaande standaardisatie van de processen in het P&O-functiegebied. Dit vergt een grote betrokkenheid van vele (P&O)-deskundigen uit de defensieorganisatie. Daarnaast is het project een eerste stap op weg naar de door Defensie beoogde geïntegreerde informatievoorziening. Dit betekent dat de samenhang met andere IV-projecten bewaakt zal moeten worden. Dit is de taak van de eerdergenoemde DIO.

## Voortzetting

Ik ben voornemens, desgewenst na overleg met u, dit project voort te zetten en de Directeur-Generaal Personeel te mandateren het nader uit te voeren in overeenstemming met het Defensie Materieelkeuze Proces (DMP).

De Staatssecretaris van Defensie,  
H. A. L. van Hoof

<sup>1</sup> Voor een goed beeld van de kosten die gemoeid zijn met de invoering van een COTS-pakket («commercial off the shelf») op P&O-gebied is informatie ingewonnen bij twee adviesbureaus die ruime ervaring hebben met de invoering van dergelijke pakketten in verschillende organisaties, en bij een adviesbureau dat geen nauwe banden onderhoudt met de belangrijkste leveranciers. De financiële raming berust op «benchmark»-cijfers van projecten die wat omvang en complexiteit betreft vergelijkbaar zijn.