



# Startdocument Agentschap RBL 2023

Rijks Beveiligings Organisatie (RBO)

Interdepartementale Post- en  
Koeriersdienst (IPKD)

| Versie | Wie                          | Datum         |
|--------|------------------------------|---------------|
| 0.9    | UBR MT RBL & Regiomanagement | 18 jan. 2022  |
| 1.0    | MinBZK FEZ-EA                | 21 jan. 2022  |
| 1.1    | Directeur UBR/pDGVB          | 25 jan. 2022  |
| 1.2    | Ministerie van Financiën     | 16 maart 2022 |
| 1.3    | ICBR                         | 5 juli 2022   |

## Colofon RBO

Voor een veilige Rijksoverheid.

### Bezoekadres

Rijkskantoor Beatrixpark  
Wilhelmina van Pruisenweg 52-78  
2595 AN Den Haag  
070-758 56 21

### Postadres

Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties  
RBO  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag

### Internet

[Rijks Beveiligings Organisatie | Service | UBRijk](#)

### E-mailadres

[RBO@rijksoverheid.nl](mailto:RBO@rijksoverheid.nl)

## Colofon IPKD

Snel en betrouwbaar.

### Bezoekadres

Diepenhorstlaan 20  
2288 EW Rijswijk  
070-758 56 08

### Postadres

Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties  
IPKD  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag

### Internet

[Interdepartementale Post- en Koeriersdienst | Service | UBRijk](#)

### E-mailadres

[IPKD@rijksoverheid.nl](mailto:IPKD@rijksoverheid.nl)



# 1 Inhoudsopgave

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>2</b> | <b>Inleiding</b> .....                                     | <b>5</b>  |
| 2.1      | Planning .....   | 6         |
| 2.2      | Doel van dit document .....                                | 7         |
| <b>3</b> | <b>Huidige situatie &amp; Toekomstperspectief</b> .....    | <b>8</b>  |
| 3.1      | Beschrijving huidige RBO & IPKD organisatie .....          | 8         |
| 3.2      | Transitieproces RBO & IPKD.....                            | 11        |
| 3.3      | Synergie, doelmatigheidswinst & investeringskalender ..... | 13        |
| 3.4      | Positionering RBL & VOB-proces .....                       | 17        |
| 3.5      | Visie RBL.....   | 20        |
| 3.6      | Visie RBO .....  | 21        |
| 3.7      | Visie IPKD .....   | 22        |
| 3.8      | DGVBR & RBL .....  | 24        |
| 3.9      | Productaanbod .....  | 29        |
| 3.10     | Resultaten, kengetallen en productiegegevens .....         | 30        |
| 3.11     | Taakbesluit.....   | 32        |
| 3.12     | Besluitvorming & Medezeggenschap.....                      | 32        |
| 3.13     | Informatievoorziening .....                                | 33        |
| 3.14     | Technologische ontwikkelingen.....                         | 35        |
| 3.15     | Duurzaamheid.....  | 37        |
| 3.16     | Tarieven en leveringsvoorwaarden 2022.....                 | 37        |
| <b>4</b> | <b>Instellingsvoorwaarden</b> .....                        | <b>38</b> |
| 4.1      | RBL als zelfstandig agentschap.....                        | 38        |
| 4.2      | Omzet/business model .....                                 | 38        |
| 4.3      | Marktonwikkelingen & potentiële groei dienstverlening..... | 39        |
| 4.4      | Resultaatgericht sturingsmodel .....                       | 39        |
| 4.5      | Doelmatigheid en kwaliteit van de dienstverlening .....    | 43        |

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 4.6 | Kostprijsmodel .....                              | 45 |
| 4.7 | Producten en diensten en het kostprijsmodel ..... | 46 |
| 4.8 | Investeringsagenda (afschrijvingen) .....         | 46 |
| 4.9 | Financiële functie en financieel beheer .....     | 47 |

**5 Bijlagen .....** **54**

|     |                                    |    |
|-----|------------------------------------|----|
| 5.1 | Jaarrekening 2021 .....            | 55 |
| 5.2 | Tarieven 2022.....                 | 56 |
| 5.3 | Kengetallen .....                  | 58 |
| 5.4 | Dienstverlening RBO en IPKD.....   | 59 |
| 5.5 | Planning Agentschapsaanvraag ..... | 68 |
| 5.6 | Arbeidsvoorwaarden .....           | 69 |

**Apart bijgevoegd**

5.7 Taakbesluit RBO

5.8 Taakbesluit IPKD

5.9 Organisatiebesluit UBR incl. Deelbesluiten (w.o. RBL)

5.10 RBO & IPKD Catalogus 2022

5.11 Besluit Bestuurder UBR VOB d.d. 27 januari 2022

5.12 Brief Groen-Licht-Procedure Ministerie van Financiën d.d. 10 juni

## 2 Inleiding

In 2021 heeft de Secretaris-Generaal (SG) van het ministerie van BZK (MinBZK) het besluit genomen om de bestaande landelijke diensten Rijks Beveiligings Organisatie (RBO) en Interdepartementale Post- en Koeriersdienst (IPKD), nu nog organisatieonderdelen van het agentschap UBR, te herpositioneren als nieuw agentschap 'Rijksdienst Beveiliging en Logistiek - RBL' (werknaam).

Dit voornemen maakt deel uit van een bredere reorganisatie binnen het DG-VBR. De directeur UBR, tevens pDGVBR heeft de ambitie om UBR te ontvlechten en de onderdelen te herpositioneren. De verscheidenheid aan UBR-organisatieonderdelen is over de afgelopen jaren gegroeid, en heeft effect op het profiel en slagkracht. Voor afnemers (departementen, ZBO's) is het soms onduidelijk waar UBR als organisatie voor staat. De separate onderdelen kent men echter wel. Ook de interne synergie binnen UBR wordt onvoldoende bereikt. Dit heeft de pDGVBR doen besluiten om UBR door te ontwikkelen, en haar onderdelen te herpositioneren gericht op samenhang en meerwaarde voor de afnemers.

UBR heeft ook in de tijd van haar voorganger de Werkmaatschappij, veel nieuwe diensten ontwikkeld. Enkele daarvan zijn volwassen geworden en tot bloei gekomen, terwijl anderen zich nog in de groeifase bevinden. UBR is het toonbeeld van ondernemerschap en wendbaarheid binnen de Rijksoverheid. Desondanks brengt het voor de organisatie UBR ook de nodige vraagstukken op het gebied van sturing, consolidatie, productaanbod en scherpte in het organisatieprofiel met zich mee. Afgelopen jaren is uit evaluaties gebleken dat stakeholders tevreden zijn over de dienstverlening van UBR. Tegelijk is ook gebleken dat ze niet weten waar UBR 'voor staat', en behoefte hebben aan meer structuur en duidelijkheid. Voorts bleek dat het organiseren van meer samenhang langs de domeinen Organisatie & Personeel, Huisvesting & Faciliteiten en Informatievoorziening & ICT gewenst is om synergie te benutten.

Vanuit deze optiek heeft de pDGVBR besloten tot herpositionering van de UBR-onderdelen. In 2020 en 2021 zijn onderzoeken uitgevoerd naar de logische samenhang van de verschillende organisatieonderdelen en naar mogelijkheden om 'de bedrijfshygiëne' te versterken. Daarop zijn kwartiermakers aangesteld. De onderzoeken en de opdrachten voor de kwartiermakers zijn met de OR besproken en in de omgeving van UBR ook met andere stakeholders. Bovenstaande heeft geresulteerd in een Voorgenomen Organisatiebesluit (VOB):

- **IPKD** en **RBO** vormen samen een *nieuw agentschap RBL*;
- **KOOP** gaat (als onderdeel van de zgn. Generieke Digitale Infrastructuur) over naar agentschap Logius;
- **UBR Personeel** en **Binnenwerk** gaan samen met het *bestaande agentschap P-Direkt*. Zij vormen gezamenlijk het nieuwe O&P samenwerking VBR in de volle breedte van de shared services op HRM-gebied;
- **HIS** en **BV&F** gaan onderdeel uitmaken van de bedrijfsstaf van DGVBR.
- **I-Interim Rijk, UBR Organisatie en Het ontwikkelbedrijf** gaan samen onder de nieuwe naam Rijks Ontwikkelbedrijf VBR i.o. Na het zelfstandig positioneren van de verschillende onderdelen van UBR blijft de oorspronkelijke kern van het agentschap UBR en haar voorloper de Werkmaatschappij over. Het oorspronkelijke doel van de Werkmaatschappij "*een faciliterende organisatie voor bedrijfsvoering die onderdak en ondersteuning biedt aan interdepartementale initiatieven tot samenwerking en innovaties op het gebied van bedrijfsvoering.*"<sup>1</sup> Hieruit valt af te leiden dat de kernactiviteit van de Werkmaatschappij bestond uit het aanbieden van interdepartementale initiatieven tot samenwerking en innovaties op het gebied van bedrijfsvoering. Het Ontwikkelbedrijf VBR is een samenwerking van de huidige UBR onderdelen I-Interim Rijk, UBR Organisatie en het UBR Ontwikkelbedrijf. Vanuit hun expertises op het terrein van ICT, organisatie en innovatie heeft het Ontwikkelbedrijf VBR de volgende ambitie: "*Opgaven helpen te versnellen, door het inzetten van professionals, het leveren van kennis en organiseren van samenwerking op een innovatieve wijze.*"<sup>2</sup> Op basis van bovenstaande mag geconcludeerd worden dat het

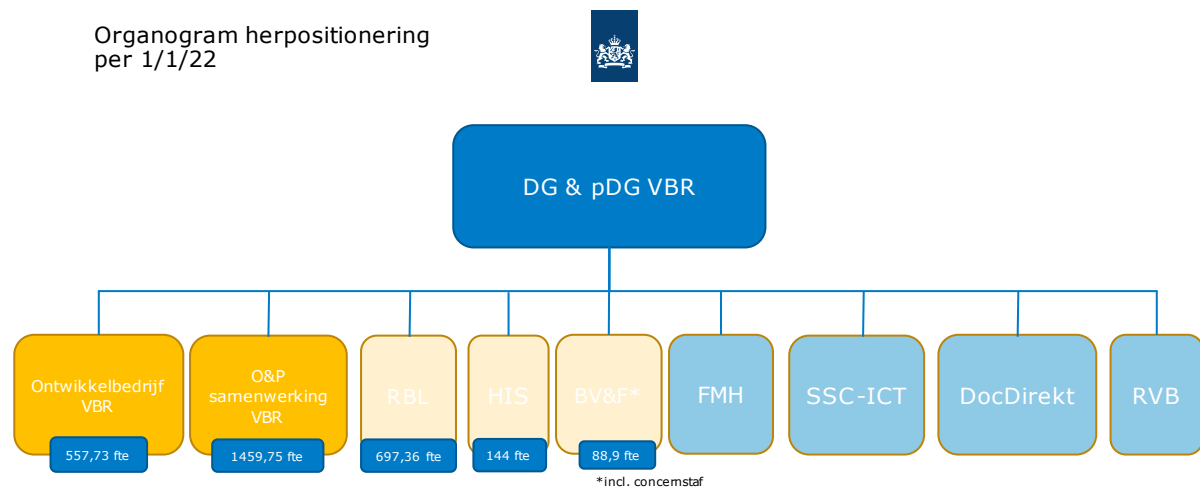
<sup>1</sup> Plan van aanpak totstandkoming de Werkmaatschappij. Op 8 september 2005 ter besluitvorming voorgelegd aan het PSG-beraad.

<sup>2</sup> De Why, What en How Ontwikkelbedrijf VBR, 2 augustus 2021.

Ontwikkelbedrijf VBR met een focus op het gebied van ICT, organisatie en innovatie; invulling geeft aan de doelstelling van de Werkmaatschappij om interdepartementale samenwerking en innovaties te ondersteunen en versterken. De bijbehorende Werkmaatschappij-/UBR-agentschapsstatus komt daarmee logischerwijs bij Ontwikkelbedrijf VBR te liggen.

Voor een toelichting op de verschillende trajecten is het VOB UBR beschikbaar, waaronder uiteraard ook het VOB RBL. Het VOB is 19 oktober 2021, vergezeld met een adviesaanvraag ingediend bij de OR. De Bestuurder heeft op 27 januari 2022 een definitief besluit genomen (zie bijlage). De volgende stappen kenmerken zich door een fasegewijze transitie op basis van een generieke 'UBR-roadmap'. RBL ontwikkelt thans een aanvullend Transitieplan RBL. De volgende fase, in 2023, betreft de doorontwikkeling van de samenhang in dienstverlening van de nieuwe c.q. gefuseerde organisaties. De formele start van RBL is voorzien per (uiterlijk) 1-1-2023.

In onderstaande figuur is het nieuwe organigram van VBR weergegeven.



## 2.1 Planning

Uitgangspunt van het besluit van de SG van MinBZK is dat RBL, na instemming van de Minister van Financiën en de Tweede Kamer, een zelfstandige baten- lastenagentschap wordt, en een dienovereenkomstige administratie kan blijven voeren zoals het dat nu ook doet als onderdeel van het agentschap UBR. De agentschapsstatus is daarmee randvoorwaardelijk voor de transitie en doorontwikkeling van RBL; een stelselwijziging naar het kas-verplichtingenstelsel past niet bij de aard van de dienstverlening van RBL.

De Regeling agentschappen kent een vast, formeel tijdpad. Het daadwerkelijk te doorlopen tijdpad is onder meer afhankelijk van het besluitvormingsproces (inclusief agendaprocedure) dat voor ieder individueel gremium van toepassing is, de data waarop de verschillende gremia bijeenkomen en de termijnen zoals die van toepassing zijn op het begrotingsproces in een bepaald jaar.

De ingangsdatum van 1-1-2023 is het startpunt voor het nieuwe agentschap RBL. Voordat de agentschapsstatus wordt toegekend, moet aan een aantal instellingsvoorwaarden zijn voldaan, en een Startdocument worden opgeleverd. Het Startdocument is afgestemd met MinBZK|FEZ|Eigenaarsadvisering (EA) en het Ministerie van Financiën, waarmee op basis van dit document de formele "groen-lichtprocedure" in gang is gezet. De vervolgstap is het inrichten van de RBL-organisatie/governance (intern/extern) mede o.b.v. het VOB.

De planning is schematisch bijgevoegd in bijlage 5.5.

## **2.2 Doel van dit document**

Dit document moet worden beschouwd als de formele aanvraag van de Minister van BZK bij de Minister van Financiën voor de aanwijzing van de RBL als een zelfstandig baten-lastenagentschap. Dit zoals omschreven in artikel 3 van de Regeling agentschappen. De beoogde ingangsdatum voor de verzelfstandiging van RBL is 1 januari 2023.

RBL heeft momenteel binnen UBR al de kenmerken van een baten-lastenagentschap. Zo levert RBL diensten aan alle ministeries op basis van een resultaatgericht sturingsmodel en vindt de bekostiging van de dienstverlening plaats op basis van prestaties (P x Q op basis van een integraal kostprijsmodel).

Het gaat bij deze agentschapsaanvraag om een afsplitsing van twee te fuseren organisatieonderdelen –RBO & IPKD- die nu onderdeel zijn van het baten-lastenagentschap UBR tot een zelfstandig baten-lastenagentschap 'RBL'. Het gaat hier dus nadrukkelijk niet om een agentschapsaanvraag mét een stelselwijziging (van kas-verplichtingen naar baten-lastenadministratie). De fusie van RBO & IPKD tot RBL met een zelfstandige agentschapsstatus beoogt betere dienstverlening (mede) mogelijk te maken, alsmede een doelmatiger en meer effectieve bedrijfsvoering.

### 3 Huidige situatie & Toekomstperspectief

#### 3.1 Beschrijving huidige RBO & IPKD organisatie

##### Missie en visie

RBO en IPKD zijn Rijksleverancier voor hoogwaardig kwalitatieve beveiliging (RBO) en voor Rijks vertrouwelijke en gerubriceerde logistiek (IPKD) in een gemeenschappelijke organisatie onder de werknaam RBL. RBL is stevig gepositioneerd in het rijkspeelveld, met een scherp dienstverleningsportfolio en werkt efficiënt samen met haar ketenpartners. Door een logische verdeling van taken en verantwoordelijkheden en een efficiënte samenwerking binnen de bedrijfsvoering van het Rijk en de partners in het veiligheidsdomein, wordt zorggedragen voor optimale dienstverlening voor de Rijksoverheid.

##### Ontstaansgeschiedenis

UBR kent nog geen lange historie en bestaat sinds 1 januari 2014. UBR komt voort uit het agentschap dat bekend stond onder de naam De Werkmaatschappij. De Werkmaatschappij (DWM) is oorspronkelijk opgericht als een pioniersbedrijf voor nieuwe initiatieven op het gebied van bedrijfsvoering. Het aanbod van producten en diensten diende te resulteren in schaalvoordelen en concrete besparingen op te leveren bij de departementen in termen van fte's en geld. Ook zou het moeten leiden tot kwaliteitsverhoging. De Werkmaatschappij bestond eind 2013 uit 11 bedrijfseenheden, met een heterogeen producten- en dienstenpakket. Daarnaast bood de dienst onderdak aan samenwerkingsverbanden die gebruik konden maken van de PIOFACH-functie binnen DWM. Een samenwerkingsverband kon uiteindelijk uitgroeien tot een bedrijfseenheid van DWM maar deze kon ook elders onderdak vinden. Een bedrijfseenheid werd in deze periode door de Werkmaatschappij gedefinieerd als het resultaat van een interdepartementale samenwerking die tot volle wasdom is gekomen, en aldus in staat was concrete producten en diensten te leveren en de daarmee samenhangende kosten in rekening te brengen bij de opdrachtgevers. Als zou blijken dat er betere alternatieven zijn voor de positionering van een eenheid binnen de Rijksoverheid dan zou de betreffende eenheid weer uitstromen. Zo is op 1 januari 2011 de bedrijfseenheid Facilitaire Samenwerking (FaSam) uitgestroomd naar FMHaaglanden en op 1 januari 2013 Digitale Werkomgeving Rijk (DWR) naar SSC-ICT. Een groot aantal van deze bedrijfseenheden, waaronder het Expertisecentrum O&P, Bureau Gateway, Intercoach, Interim Rijk (IR), Haagse Inkoop Samenwerking (HIS) en KOOP maken nog steeds onderdeel uit van het huidige UBR, al dan niet in een gewijzigde vorm en organisatieverband. In het laatste jaar voor de naamswijziging heeft DWM een transitie ondergaan en beoogde zij zich te ontwikkelen tot een dienstverleningsorganisatie van het Rijk. Een professionele organisatie waarin rijksbreed, op verzoek van Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk, SG-Overleg of ministerraad, bedrijfsvoeringstaken worden uitgevoerd. Hier hoorde ook een nieuwe naamgeving bij, hetgeen heeft geleid tot de oprichting van UBR. Een aantal samenwerkingsverbanden en bedrijfseenheden, die onderdeel uitmaakten van DWM hebben elders onderdak gevonden of zijn afgebouwd, omdat deze niet pasten in het primaire proces van de nieuwe organisatie of niet rendabel bleken. Dit betreft o.a. TGBI, Bureau IR, Het Buitenhuis en Webcare.

Het huidige UBR is een multidisciplinaire uitvoerder en ontwikkelaar van dienstverlening op het gebied van bedrijfsvoering binnen de Rijksoverheid. UBR levert (reguliere) dienstverlening op het vlak van advisering, interim en project- en programmamanagement, zowel in het P&O-domein als op het gebied van informatie en ICT, facilitair/huisvesting en inkopen. In haar missie verwoordt UBR dat zij zich richt op bedrijfsvoering en hiermee andere overheidsorganisaties in staat stelt beter te presteren. Dit maakt UBR onder meer mogelijk door het gezamenlijk organiseren en bundelen van expertise op het gebied van interimmanagement, HRM, IT, inkoop en financiën en deze te verbinden met andere disciplines buiten UBR. Dit zou voor andere overheidsorganisaties moeten leiden tot een verlaging van de kosten en een verhoging van de kwaliteit. Hiermee beoogt UBR indirect bij te dragen aan een effectieve en efficiënte overheid.

De **RBO** (Rijks Beveiligings Organisatie) is in 2009 met 34 fte toegetreden tot de Werkmaatschappij, de voorloper van UBR. Met het inbestedingsbesluit van de Ministerraad in 2013 werd de RBO de Rijksbrede opdrachtnemer (leverancier) voor operationele fysieke beveiligingstaken binnen het Rijk. Een operatie die een doorlooptijd had tot en met 2018. De RBO levert (rijks)beveiligers die ingezet worden bij onder meer pandbeveiliging, bezetting van de (Gemeenschappelijke) Centrale Meldkamer ((G)CMK), alarmopvolging, evenementen en persoonsbeveiliging. Ook levert de RBO



managers voor de dagelijkse aansturing van zowel de rijksbeveiligers als de gecontracteerde particuliere beveiligingsorganisaties. Daarnaast verzorgen de managers ook de dagelijkse afstemming met afnemers, leveranciers en stakeholders.

De RBO beveiligt op dit moment met zo'n 1.240 fte beveiligingsmedewerkers (440 fte eigen personeel, 800 fte inhuur via particuliere beveiligingsorganisaties) meer dan 445 (rijks)locaties (283 locaties via Concerndienstverleners en 163 locaties i.o.v. diverse afnemers) voor ruim 30 opdrachtgevers. De 440 fte eigen personeel is inclusief indirecte functies. Het aantal fte medewerkers beveiligers bedraagt ongeveer 320 fte, operationeel managers 80 fte. Het aantal medewerkers bij de PBO's bedraagt ongeveer 1100 fte<sup>3</sup>

De **IPKD** (Interdepartementale Post- en Koeriersdiensten) is in 1997 ontstaan toen een vijftal departementen besloten een pilot te starten voor een organisatie die koeriersdiensten voor de Rijksoverheid ging verzorgen. Het aandachtsgebied was de bezorging van interdepartementale stukken met hoog vertrouwelijk karakter. Tot die tijd werd dit verzorgd door bodes die elk departement in dienst had. Dit leidde tot een niet efficiënte inzet van mensen en middelen. De IPKD is opgericht om dit probleem op te lossen. De pilot is succesvol verlopen en vanaf 1 januari 1998 ging de IPKD officieel van start als onderdeel van het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

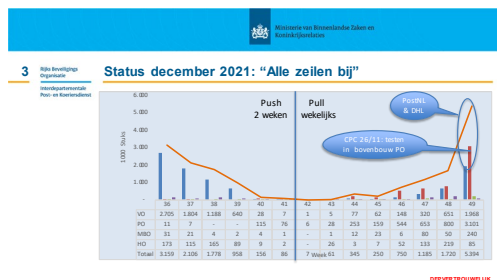
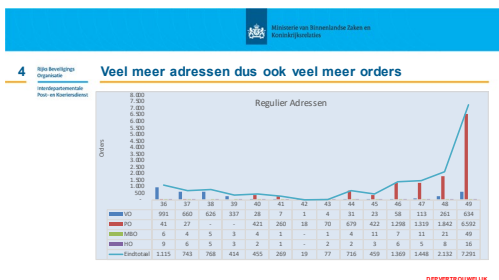
De IPKD is in 2008 toegevoegd aan De Werkmaatschappij, de voorloper van de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR). De IPKD is daarmee een baten- en lastendienst geworden, waardoor realisatie van efficiëntie mogelijk werd, tarieven transparanter zijn geworden en de vergelijking met de markt eenvoudiger. De IPKD is de rijksdienst voor gecontroleerde vertrouwelijke/gerubriceerde logistieke diensten. De IPKD organiseert transportdiensten op een efficiënte manier voor de Rijksoverheid. Betrouwbaarheid, vakmanschap, flexibiliteit en een snelle afhandeling staan daarbij centraal.

De IPKD is de rijksdienst voor logistieke diensten, die basistaken van koeriers- en transportdiensten verricht. Daarnaast verricht de IPKD-taken ten behoeve van het bezorgen van Rijksdocumenten aan burgers met een wettelijke taak en andere specials zoals geconditioneerd vervoer, ADR-vervoer, maatwerk, spoedzendingen, opslag en bezorging van (vertrouwelijke) Rijksdocumenten.

In onderstaande tabel is de omzetonwikkeling van RBO en IPKD zichtbaar.

| Omzet (* € 1 mln.) | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        | 2019        | 2020         | 2021P        | 2022P        |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| RBO                | 10,4        | 28,8        | 57,20       | 64,2        | 67          | 82,1        | 90,3         | 92,7         | 95           |
| IPKD               | 7,3         | 10,9        | 14,40       | 15          | 15,8        | 16          | 17           | 22,9         | 15,5         |
| <b>RBL i.o.</b>    | <b>17,7</b> | <b>39,7</b> | <b>71,6</b> | <b>79,2</b> | <b>82,8</b> | <b>98,1</b> | <b>107,3</b> | <b>115,6</b> | <b>110,5</b> |

In de omzetonwikkeling zijn enkele trends zichtbaar. Eén (onderliggende) trend is een toenemende vraag naar beveiliging van o.a. Bewindspersonen en Rijkskantoren. Een tweede trend is de stabiele omzet van IPKD met ong. € 15 mln., m.u.v. afgelopen jaar. In 2021 heeft forse incidentele dienstverlening plaatsgevonden i.v.m. Corona en logistiek rond zelftesten.

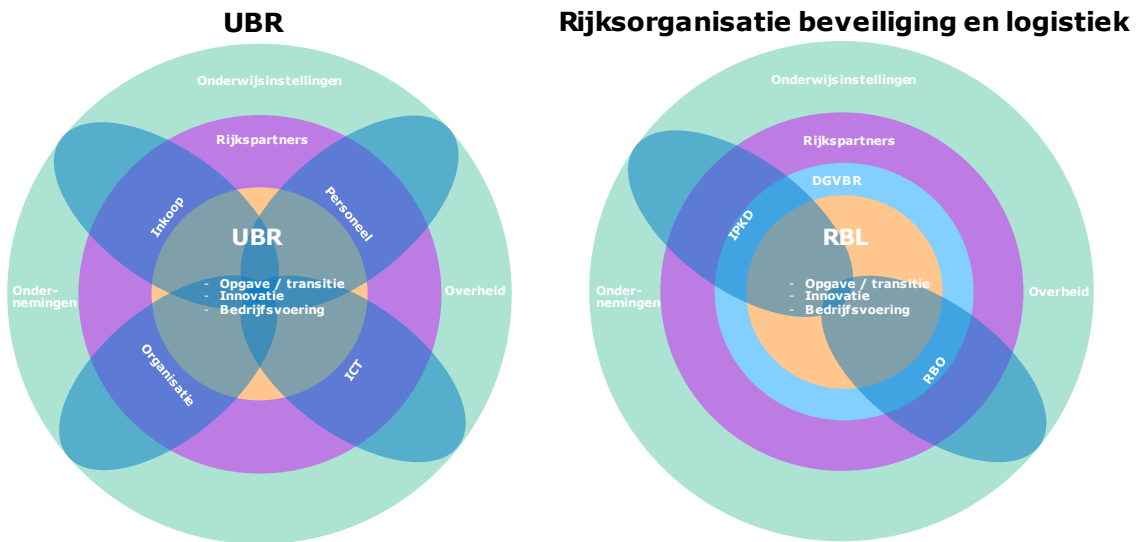


De meerjarenbegroting van RBL geeft het volgende beeld. Vanaf 2023 tot 2028 wordt de omzet voor RBO geraamd op € 95 mln., en voor IPKD op € 15 mln.

<sup>3</sup> Bron: [redacted] januari 2022

| Omzet (* € 1 mln.) | 2023       | 2024       | 2025       | 2026       | 2027       |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| RBO                | 95         | 95         | 95         | 95         | 95         |
| IPKD               | 15         | 15         | 15         | 15         | 15         |
| <b>RBL i.o.</b>    | <b>110</b> | <b>110</b> | <b>110</b> | <b>110</b> | <b>110</b> |

Voor beveiligingsdiensten geldt dat er beperkte omzettoename kan plaatsvinden, bijv. door uitbreiding van dienstverlening aan Zelfstandige Bestuursorganen (ZBO'n). Schaarste op de arbeidsmarkt zet een 'rem' op die groei. Een andere beperkende factor is de -mede door Corona gestimuleerde- toename van digitalisering en hybride werkvormen. Dat kan ertoe leiden dat er minder kantoorpanden beveiligd moeten worden, en er vaker evenementen digitaal plaatsvinden. Verder zal RBL deels ook bewuste, strategische keuzes gaan maken, die niet altijd gericht zijn op omzetgroei. Eén voorbeeld van zo'n keuze is de noodzaak van een goed functionerend beveiligings-ecosysteem.



RBL werkt nauw samen met private ondernemingen. Dat geldt voor beide 'Sterke Merken' (RBO, IPKD). RBL voert periodiek Europese Aanbestedingen uit om met behulp van private partijen een flexibele schil in te richten. In 2021/2022 werkt RBL samen met Securitas, Trigion en RSS op het gebied van veiligheid, en met PostNL en DHL op het gebied van koeriersdiensten i.v.m. zelftesten. RBO heeft periodiek contact met de Nederlandse beveiligingsbranche. Daarin wordt o.a. gesproken over de verdeling markt-overheid. Een tweede voorbeeld van een strategische keuze heeft te maken met het karakter van de potentiële omzetgroei. Zo is er een pilot gaande om te bezien of beveiligingstaken zijn uitbreiden met bedrijfshulpverlenings-taken. De vraag is of de extra werkzaamheden, en daarmee de extra omzet, opweegt tegen mogelijke risico's.

Onderstaande tabel geeft de ontwikkeling weer in fte (onderscheiden naar formatie en bezetting).

| FTE (bezetting)  | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       | 2020       | 2021       | 2022       |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| RBO  | 321        | 385        | 382        | 400        | 437        | 439        | 502        |
| IPKD   | 107        | 128        | 132        | 136        | 134        | 136        | 151        |
| <b>TOT</b>   | <b>428</b> | <b>513</b> | <b>514</b> | <b>536</b> | <b>571</b> | <b>575</b> | <b>653</b> |
| Bezetting (afgerond) volgens FBO op peildatum 01-01 per kalenderjaar (excl. externen/inhuur) |            |            |            |            |            |            |            |
| FTE (formatie)   | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       | 2020       | 2021       | 2022       |
| RBO  | 403        | 447        | 518        | 520        | 522        | 522        | 545        |
| IPKD   | 56         | 110        | 125        | 125        | 125        | 125        | 153        |
| <b>TOT</b>   | <b>459</b> | <b>557</b> | <b>643</b> | <b>645</b> | <b>647</b> | <b>647</b> | <b>698</b> |
| Formatie (afgerond op gehelen) volgens FBO op peildatum 01-01 per kalenderjaar               |            |            |            |            |            |            |            |

FBO: Formatie-bezettingsoverzicht.

In 2009 werkte er bij RBO/IPKD ongeveer 100 medewerkers. RBL is in ruim 10 jaar tijd fors gegroeid. Met de vorming van de nieuwe organisatie RBL zal er een nieuwe startformatie zijn. Deze zal er na positief advies van de medezeggenschap als volgt uitzien voor 2023 e.v.:

| Organisatie onderdeel | Aantal fte    |
|-----------------------|---------------|
| (oud) RBO             | 544,86        |
| (oud) IPKD            | 152,50        |
| <b>Totaal RBL</b>     | <b>697,36</b> |

De bezetting van RBL zal bij de start van de nieuwe organisatie rond de 700 fte liggen. Opgemerkt moet worden dat de formatie en met name de bezetting 'mee beweegt' met de opdrachten voor RBL. Actuele formatie/bezettingsgegevens worden periodiek door UBR|BV&F|FD opgeleverd via het zgn. standaard kengetallenoverzicht (idem voor andere kengetallen zoals ziekteverzuim e.d.).

Een RBL-specifiek kenmerk van de bezetting betreft de toepassing van het zgn. Lage-loonschalen-beleid (LLS). De ontstaansredenen voor het LLS, ontstaan in 2013 ('inbestedingsbesluit'), gelden nog steeds:

- Medewerkers in lage loonschalen hebben een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Het is van belang in deze mensen te blijven investeren, door ze een perspectief te geven waarbinnen ze zich kunnen blijven ontwikkelen.
- We willen als Rijk blijven uitstralen dat deze mensen een belangrijke bijdrage leveren aan onze samenleving en aan onze organisatie.
- Zowel binnen de Rijksoverheid als in de situaties dat het werk aan marktpartijen wordt uitbesteed, willen we nadrukkelijk aandacht hebben voor deze specifieke groep medewerkers, gericht op het bieden van voldoende baanzekerheid en gezonde arbeidsomstandigheden.

Parallel met het inbestedingsbesluit is een afspraak gemaakt met Dienst Justitiële Instellingen (DJI) van het ministerie van Justitie en Veiligheid over uitstroom van medewerkers van DJI naar RBO. Het betrof VanWerkNaarWerk (VWNW)-kandidaten i.v.m. landelijke sluiting van overtollige gevangenisbanen. In totaal werden er circa 130 banen voor VWNW kandidaten bij de RBO gerealiseerd waarvan de meeste kandidaten inmiddels zijn doorgestroomd naar reguliere functies of teruggestroomd naar J&V. In genoemd inbestedingsbesluit werd de IPKD de rol van logistiek makelaar toegekend, en werden de taken voor 'gerechtelijke brieven' inbesteed (van PostNL naar IPKD). Dit met het doel banen in het segment van de lage loonschalen (LLS) te doen groeien bij het Rijk. Voor de laatste categorie werd de postwet aangepast en de verplichting van PostNL uit de wet gehaald. Met een AMVB werd de IPKD aangewezen om deze taak uit te voeren (circa 110 banen).

Hierbij moet worden opgemerkt dat de context in de tussenliggende jaren veranderd is voor het RBO-deel. Doordat onze omgeving en afnemers steeds hogere eisen stellen aan RBO-dienstverlening, is het aandeel RBO-medewerkers in de lage lonen schalen (salarisschaal 3 en 4 CAO Rijk) gedaald. In 2022 zal een herijking worden gedaan van de capaciteitsbehoefte en daarbij horende verdeling markt-overheid.

### 3.2 Transitieproces RBO & IPKD

#### Aanleiding van de doorontwikkeling

De oorspronkelijke taak van de Werkmaatschappij (de voorloper van UBR) was om nieuwe dienstverlening te ontwikkelen voor het Rijk en om deze vervolgens elders buiten de Werkmaatschappij te plaatsen. Het plaatsen van dienstverlening buiten UBR is echter nooit echt tot stand gekomen, waardoor het aantal diensten steeds verder is toegenomen. Hierdoor is de vraag ontstaan waar UBR nou precies van is. In dit kader is UBR in 2018 gestart met het aanscherpen van haar profiel. Als onderdeel van het aanscherpen van het UBR profiel is ten aanzien van de RBO en de IPKD specifiek gekeken naar:

- Ecosystemen: hoe komen we tot een optimale samenwerking in en tussen de ecosystemen waarin de RBO en IPKD opereren?
- Dienstverlening: waar zijn de RBO en IPKD in essentie van?

#### Optimale samenwerking in en tussen de ecosystemen

De maatschappelijke dynamiek en de veelal complexe departement-overstijgende maatschappelijke opgaves, vragen om een wendbare overheid met een interdepartementale

aanpak. De bedrijfsvoering moet hierop aansluiten. De huidige uitvoering van de Rijksbrede bedrijfsvoering is echter verdeeld over veel organisaties met een diverse dienstverlening. Deze versnippering van dienstverlening zorgt voor schotten tussen organisaties en bemoeilijkt daardoor de multidisciplinaire samenwerking aan rijksopgaven. Ook is er sprake van inefficiëntie door overlap van dienstverlening en zaken dubbel doen zoals accountmanagement en klantrapportages. Voor opdrachtgevers betekent dit dat ze te maken hebben met veel gesprekspartners op gerelateerde onderwerpen en ingewikkelde governance en financieringsstructuren. Dit zijn zaken die de wendbaarheid, een integrale Rijksbrede aanpak en de innovatiekracht niet ten goede komen.

Stakeholders zijn tevreden over de dienstverlening van UBR, maar weten niet meer goed waar UBR voor staat en hebben behoefte aan meer structuur en duidelijkheid. Het is derhalve tijd om versnippering en schotten tussen organisaties weg te halen waar het tegenwerkt, zodat niet alleen het beleid en de interdepartementale besluitvorming, maar ook de uitvoeringskracht van de Rijksbrede bedrijfsvoering versterkt kan worden. Om dit te realiseren is het noodzakelijk om het versnipperde landschap aan organisaties te herpositioneren in dezelfde, voor opdrachtgevers heldere bedrijfsvoeringsdomeinen:

- Organisatie en Personeel
- Digitalisering, informatisering;
- Inkopen, huisvesting, facilitaire zaken en integrale beveiliging.

Op die manier ontstaat de kans om voor de gehele Rijksdienst de samenhang tussen beleid, besluitvorming en uitvoering te versterken en af te stemmen op maatschappelijke ontwikkelingen. Ook ontstaat er meer duidelijkheid voor opdrachtgevers waar ze welke diensten (integraal) kunnen afnemen en tegen welk tarief of met welke financieringsvorm. De ambitie van DGVBR is om binnen drie jaar meer samenhang in gemeenschappelijke dienstverlening te organiseren in lijn van de inrichting van interdepartementale besluitvorming en beleidsvorming binnen BZK. De eerste jaren wil DGVBR de samenwerking realiseren aan de hand van drie domeintafels opgericht in analogie van de drie bedrijfsvoeringsdomeinen 'Organisatie en Personeel', 'Digitalisering en Informatisering' en 'Inkopen, Huisvesting, Facilitaire zaken en Beveiliging', waar zowel beleid als uitvoering in een gelijkwaardige positie aan tafel zitten. Daarbij wil DGVBR de kracht behouden van de innovatieve onderdelen van de SSO's en naast de drie domeinen een vierde organisatie oprichten (in het VOB|UBR Rijks Consultancy Groep genoemd) waar innovatiekracht, digitalisering en organisatieveranderkunde elkaar versterken om aan te sluiten op departement overstijgende en Rijksbrede maatschappelijke opgaves.

Binnen UBR kennen we ecosystemen op het gebied van ICT, Personeel, Organisatie en Inkoop. Daarnaast is sprake van een ecosysteem voor Beveiliging en Logistiek. Met het bundelen van de krachten van de twee sterke merken RBO en IPKD in één RBL kan beter invulling gegeven worden aan de ecosystemen voor Beveiliging en Logistiek. Het ecosysteem 'Logistiek' moet overigens nog verder worden ontwikkeld, en beschreven in o.a. een nieuwe versie van het taakbesluit.

Naast het ecosysteem Beveiliging en Logistiek participeert de RBO ook in het ecosysteem Bewaken en Beveiligen. De RBO werkt onder meer nauw samen met de Dienst Vervoer en Ondersteuning (DV&O) van J&V(DJI) en de Nationale Politie (NP), en heeft hiermee ook een groeiende rol in de nationale keten van bewaken en beveiligen. Dit is, zeker in een tijd waarin Nederland continue met veiligheidsvraagstukken wordt geconfronteerd, een belangrijke ontwikkeling die de komende tijd om verdere versterking en bestendinging vraagt. Binnen het ecosysteem bewaken en beveiligen wordt samengewerkt vanuit het streven naar optimale dienstverlening voor de Rijksoverheid. Daarbij wordt gebruik gemaakt van elkaars kennis en mogelijkheden en wordt gekeken of taken logisch belegd zijn. Mede vanuit het oogpunt van ontstane schaarste op de arbeidsmarkt zal dat in toenemende mate een rol gaan spelen. Zo loopt op dit moment een proefperiode waarbij de telefoondiensten van de RBO en de IPKD (die beide buiten de eigen organisatie zijn georganiseerd) gehost worden door de DV&O. De tweede proefperiode loopt begin 2022 af.



Erik de Borst, algemeen directeur Dienst Vervoer en Ondersteuning en Marlene van Straalen, algemeen manager, Rijks beveiligings Organisatie en Interdepartementale Post en Koeriersdienst

Erik de Borst, algemeen directeur DV&O: “Met de inrichting van een gezamenlijke telefoondienst werken DV&O, RBO en de IPKD verder aan een integrale aanpak op het gebied van beveiliging en veiligheid. Door samen te werken, bundelen we onze krachten en kunnen we flexibel en deskundig inspelen op beveiligings- en dienstverleningsvraagstukken.”

“Gezamenlijke 24/7 bereikbaarheid is cruciaal. Zeker als het calamiteiten betreft moet je snel kunnen schakelen en wil je een integrale aanpak kunnen borgen. De

telefoondienst legt hiervoor een belangrijke basis.” aldus Marlene van Straalen, algemeen manager RBO-IPKD.

Met de Nationale Politie wordt gezien of een aantal taken kunnen worden herbelegd binnen het Rijks domein (Ministeries & ZBO’en). Ook is er sprake van verkenningen van samenwerking op het gebied van vrachtdienst voor de bevoorrading van de Justitiële Instellingen door de IPKD en het verstrekken van Rijksdocumenten vanuit diverse rijksdiensten.

Scherpere focus van de dienstverlening

Vanuit het streven naar een optimale samenwerking in en tussen de ecosystemen hebben de RBO en IPKD in verschillende gezamenlijke slagen toegewerkt naar een scherpere focus van de dienstverlening. In 2019 heeft het gezamenlijke MT RBO/IPKD, samen met een vertegenwoordiging van de ondernemingsraad UBR, een analyse gemaakt van de toegevoegde waarde en het financiële resultaat van het dienstverleningsportfolio. Op basis van deze analyse is vervolgens een eerste streefbeeld geschetst van de dienstverlening, uitgaande van een hoge toegevoegde waarde en een stabiel en (beperkt) positief financieel resultaat:

|  |  |
|--|--|
| <p><b>RBO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovatieve gebiedsgerichte(object)beveiliging</li> <li>- Vanuit de één-bedrijfsvoering-Rijk gedachte is het huidige versnipperde landschap op het gebied van beveiligingsadvies onwenselijk. De RBO heeft een Rijksbrede kennis van en adviesrol voor de beveiliging.</li> <li>- Rijksevenementen</li> <li>- Bijzondere beveiligingsopdrachten</li> <li>- Beveiligingsadvies</li> </ul> | <p><b>IPKD:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Koeriersdiensten</li> <li>- Transportdiensten</li> <li>- (Gerechtelijke) brieven</li> <li>- Logistiek advies</li> </ul> |
|--|--|

**3.3 Synergievoordelen, doelmatigheidswinst & investeringskalender**

Synergievoordelen RBL vanaf 1-1-2019

Voortbordurend op de ambitie om de samenwerking in en tussen de ecosystemen te versterken, en de aanscherping van het dienstverleningsportfolio die reeds heeft plaatsgevonden, worden al sinds 2019 synergievoordelen gerealiseerd door samenvoeging van RBO met IPKD. Die synergie vindt plaats op ‘dienstverlening’ en vooral op ‘ondersteunende processen’.

1. Dienstverlening

Zowel de IPKD als de RBO hebben een landelijke dienstverlening, netwerk en locatiekennis. Met het gezamenlijke landelijke karakter en de vakkennis en expertise op het gebied van logistiek en beveiliging kunnen de IPKD en de RBO hun krachten bundelen en daarmee de stevige positie van beide sterke merken binnen de rijksoverheid waarborgen. Hierdoor kunnen beide organisaties

adequaat reageren op nationale en lokale calamiteiten (bijv. Covid-pandemie, zelftesten en dreigingen/aanslagen). Verder kan er met de transitie nauwer onderling samengewerkt worden op het gebied van bedrijfsvoering en dienstverlening. Tevens door middel van synergie en lagere kosten (efficiënte en effectieve stafafdelingen) een positiever resultaat realiseren. Kijkend naar deze gemeenschappelijkheid, in combinatie met het rijksbrede, landelijke karakter van beide organisaties en de overeenkomsten in de afnemerportefeuilles, biedt het bundelen van de krachten kansen om deze bijdrage verder te versterken.

## 2. Ondersteunende processen

Voor een kleinere speler als de IPKD is het niet doelmatig om alle ondersteunende processen zelfstandig op een dusdanige wijze te organiseren dat er sprake is van een efficiënte en tevens professionele inrichting. De RBO en IPKD tonen veel overeenkomsten in hun ondersteunende processen. Door de ondersteunende processen ineen te vlechten tot een effectieve, doelmatige organisatie, kan een meer professionele, financieel gezonde organisatie worden neergezet (denk bijvoorbeeld aan financiën en opleidingen). Er zijn verschillende manieren verkend om de krachtenbundeling van de RBO en de IPKD naar één RBL te realiseren. Het samenbrengen van de twee sterke merken onder één gemeenschappelijk agentschap is de meest passende oplossing gebleken. In deze constructie kan de individuele identiteit van de twee sterke merken behouden worden (met een actieve instandhouding van de merknamen in de communicatie, op de bedrijfswagens, op de dienstkleding, etc.). Tegelijkertijd kan in deze constructie optimaal samengewerkt worden op de ondersteunende processen in de gemeenschappelijke 'holding'.

Met de agentschapsvorming gaat de samenwerking tussen RBO en IPKD een nieuwe fase in: RBL ontstaat als zelfstandig agentschap. Daarbij blijven, zoals eerder gezegd, de twee 'Sterke Merken' behouden. In deze nieuwe fase is vanzelfsprekend opnieuw de vraag aan de orde naar de (verwachte) extra synergievoordelen. Welke kwalitatieve 'winst' en welke doelmatigheidswinst zijn realistisch?

### Synergievoordelen RBL vanaf 1-1-2023

De eerste categorie kwalitatieve synergievoordelen bouwt voort op bovenstaande 'ondersteunende processen'. Er is een forse 'schaal' nodig om te voldoen aan allerlei wet- en regelgeving ('compliance') die m.n. betrekking heeft op sturing, verantwoording en bedrijfsvoering. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Inrichting en professionalisering van de CIO-functie ('deelstelsels').
- Implementatie BZK-plan Verduurzaming w.o. de CO2-Prestatieladder.
- CISO-gerelateerde regelgeving, zoals het 'Tijdelijk besluit digitale toegankelijkheid overheid' (2018).
- CISO-gerelateerde risico-identificatie en risicobeheersing, zoals het recente Log4j-crisisteam, maar ook tijdige updates van dPIA's en SRA/TBB-analyses.
- Het 'Preventiehuis', en hieraan gerelateerde wet- en regelgeving op het gebied van ziekteverzuim. Vooral bij RBL is dit belangrijk, vanwege de relatief hoge ziekteverzuimcijfers en de aard van het primaire proces. Zie ook de noodzaak van periodieke updates RI&E's.
- Implementatie van het programma van MinBZK 'BZK-Transparant' (RDDI), waarbij ook RBL een verbeterplan zal implementeren ([Projecten | Rijksprogramma voor Duurzaam Digitale Informatiehuishouding](#)).

| <b>Aanschrijving begrotingscyclus 2022</b>   |  |  |
|--|--|--|
| <b>Rapportage eisen</b>  |  |  |
| <b>Laag 1:</b> Het voldoen aan de basisvoorwaarden voor een gezonde bedrijfshygiëne.           |  |  |
| <b>Laag 2:</b> De bijdrage in de samenwerking tussen de VBR-onderdelen.                        |  |  |
| <b>Laag 3:</b> De bijdrage in de verbeterde samenwerking binnen de Rijksbrede bedrijfsvoering. |  |  |
| <b>1e VMR</b>  | <b>2e VMR</b>  | <b>3e VMR</b>  |
| Bedrijfsvoering  | Dienstverlening  | Realisatie jaardoelen                                  |
| Duurzaamheid, Integriteit, Vitaliteit en Inclusiviteit   | Duurzaamheid, Integriteit, Vitaliteit en Inclusiviteit | Duurzaamheid, Integriteit, Vitaliteit en Inclusiviteit |
| Toerusten mdws, leiderschap en wendbaarheid  | Toerusten mdws, leiderschap en wendbaarheid            | Toerusten mdws, leiderschap en wendbaarheid            |
| Vier I-pijlers uit de I-strategie  | vier pijlers uit de I-strategie                        | vier pijlers uit de I-strategie                        |
| risicomanagement en doelmatigheidsbevordering  | risicomanagement en doelmatigheidsbevordering          | risicomanagement en doelmatigheidsbevordering          |
| Inkopen met Impact   | Inkopen met Impact                                     | Inkopen met Impact                                     |
| <b>I-pijlers</b>   | <b>Inkopen met Impact</b>                              |  |
| I en de bedoeling'   | Duurzaamheidscriteria                                  |  |
| I op orde': Verbeterplan BZK-Transparant   | Social Return  |  |
| I wendbaar: Cloudstrategie   | Innovatief inkopen                                     |  |
| I Vakmanschap  |  |  |

Er is samenvattend een 'stevige' verantwoordingsdruk die door de schaalvoordelen van RBL beter het hoofd kan worden geboden. Tegelijkertijd vraagt synergie in ondersteunende processen ook investeringen in het IT-landschap in het algemeen, en in geautomatiseerde dashboarding in het bijzonder.

De tweede categorie synergievoordelen vloeit voort uit het primaire proces. Zowel RBO als IPKD behoren tot de 'familie' van Rijks-roosterdiensten. Met andere woorden: Uitvoerende overheidsorganisaties die de activiteiten tot in detail moeten plannen. Dit gegeven heeft allerlei consequenties. Eén daarvan is bijvoorbeeld dat de Medezeggenschap instemmingsrecht heeft op de roosters. Een andere consequentie is dat planning ondersteund dient te worden met IT/applicaties. RBL is daarom nu bezig met de implementatie van de zgn. Rijks rooster Applicatie (RRA), en met het project 'meeroosteren'. Dit laatste betreft actieve betrokkenheid van medewerkers bij de totstandkoming van plannings. Tot slot stelt een roosterorganisatie eisen aan tijdige besluitvorming over nieuwe roosters en implementatie ervan. Het is bijvoorbeeld essentieel dat nieuwe roosters op tijd zijn ingevoerd in de IT-systemen, zodat P-Direkt op tijd kan zorgen voor juiste uitbetaling van salarissen en vergoedingen.

De derde categorie synergievoordelen heeft te maken met het primaire proces én met het bedrijfsmodel. In de visie op de toekomst is verwoord dat RBL inzet op integrale beveiligings- en koeriersopdrachten. Dan gaat het dus primair om regie en uitvoering, oftewel een soort 'resultaatverplichting'. RBL wil dus minder inzetten op het leveren van 'handen' oftewel een soort 'inspanningsverplichting'. Het nemen van verantwoordelijkheid voor integrale beveiligings- en koeriersopdrachten is uitdagend en biedt ook extra kansen. RBL bouwt zo een unieke kennispositie op van allerlei klanten binnen het Rijksdomein. Die kennis is bruikbaar voor een ander synergievoordeel: het vermogen om in crisissituaties snel en adequaat te (kunnen) handelen. Zowel voor RBO als IPKD hebben meermalen al blij gegeven dit 'product' te leveren.

De vierde categorie synergievoordelen houdt verband met de markt/overheid-verhouding. Zowel RBO als IPKD zijn in bepaalde opzichten monopolist. Sommige dienstverleningsproducten worden uitsluitend door RBO/IPKD geleverd, en niet (ook) door private partijen. Voor RBL is het belangrijk om ondanks het ontbreken van de prikkels door marktwerking kwalitatief goede dienstverlening te leveren, tarieven beperkt te houden en (technologisch-gedreven) innovatie na te streven.

#### Doelmatigheidswinst

Eigenaar, ofwel de pDGVBR tevens directeur UBR, en opdrachtnemer, ofwel de wnd. Algemeen directeur RBL, gaan nadere afspraken maken over te verwachten doelmatigheidswinst. Eind 2021 is het gesprek hierover gestart.

RBL streeft uiteraard naar doelmatigheidswinst. In 2021 en 2022 zijn daarom verschillende initiatieven genomen/gepland, deels door de directeur UBR, deels door de directie RBL:

- Onderzoek ADR naar tarieven en kostprijzen in 2021 van UBR-OO'en;
- Project Kostprijsnacalculatie UBR|BV&F in 2021 bij alle OO-en;

- Actualisering van het O&F-rapport van RBL;
- Bijstelling tarieven 2022 teneinde herhaling van het negatieve resultaat 2022 te voorkomen & sturen op zo beperkt mogelijke tariefsverhogingen na 1-1-2023;
- Periodieke benchmarking door RBL van verhouding markt-overheid op het gebied van kostprijzen en tarieven in zijn algemeenheid, en benchmarking via periodieke Europese Aanbestedingen externe schil;
- Project doorlichting Processen Bedrijfsvoering door RBL;
- Verbetering planningsproces door implementatie van de projecten RRA en TMS;
- Voorbereiding structureel sluitende meerjarenbegroting;
- Reductie inhuur externen;
- Intensivering dialoog beleid-uitvoering via domeintafel;
- Uitbreiding dienstverlening (bijv. naar ZBO'en) indien mogelijk, na scherpe toets op meerwaarde en uitvoerbaarheid;
- Scherpe sturing op Plofak kosten i.v.m. ontmanteling UBR en afsluiten nieuwe Dienstverleningsovereenkomsten met partners op het gebied van bedrijfsvoering (bijv. DV&O BV&F-RBL);
- Verder invullen van investeringskalender, mede om toekomstige lasten waar mogelijk te reduceren.

RBL definieert enkele aandachtspunten bij het doelmatigheidsstreven. Ten eerste zal RBL uit hoofde van de regeling Agentschappen zelf sturings- en verantwoordingsdocumenten gaan opleveren. Voor RBL is dat niet nieuw, want RBL maakt sinds 2009 al deel uit van het agentschap UBR. Wél nieuw is oplevering van bijvoorbeeld een openingsbalans, en een eigen jaarrekening (korte en lange versie) met daarin RBL-doelmatigheidsindicatoren naar analogie van de huidige UBR-indicatoren. Ten tweede ziet RBL net als het recente IBO-rapport over de toekomst van agentschappen, dat het doelmatigheidsstreven in een bredere bestuurlijke context moet worden geplaatst. Maatschappelijke opgaves, soms acuut zoals de Corona-crisis, stellen soms eisen aan dienstverlening door overheid en markt die niet per definitie tegen de laagste kosten kunnen worden uitgevoerd. Bijvoorbeeld als er bijzondere kwaliteitseisen worden gesteld die private partijen niet (op korte termijn) kunnen of willen leveren. Een ander voorbeeld betreft bepaalde onvermijdelijke kosten wanneer er maatschappelijke opgaves zijn met een ideëel motief. Eerder is bijvoorbeeld toegelicht dat de Rijksoverheid zichzelf committeerde in 2013 aan een opgave op het gebied van medewerkers in Lage-loon-schalen. Thans is actueel dat, mede ingegeven door de krappe arbeidsmarkt, RBL voornemens is om als 'Erkend Leerbedrijf' i.s.m. private partijen en onderwijsinstellingen (ROC's) te starten met opleidingen in het perspectief van een leerwerk omgeving. In eerste instantie wordt dit in 2022 in pilot-vorm gestart. Dit is een voorbeeld van een maatschappelijke opgave, ontstaan vanuit publieke waardes, die mogelijk voor RBL leidt tot beperkte kostenstijgingen.

#### Investeringskalender

Om haar dienstverlening te verbeteren en actueel te houden heeft RBL een investeringskalender opgesteld met onderstaande onderwerpen:

- ✓ Review/Herinrichting ICT landschap (al dan niet zelfstandig of in samenwerking met UBR|BV&F; klantsysteem, management info, dashboarding);
- ✓ Rijksroosteren- (RRA) - komt ook in 2022 terug bij RBL (onderdeel RBO). Het streven is dat dit project eind 2022 wordt afgerond. Een voorbereidende impactanalyse wordt eind maart 2022 afgerond. Nu is al bekend dat er in ieder geval extra inspanningen geleverd moeten worden om de continuïteit van de facturatie te borgen. De –relatief eenvoudige- implementatie bij IPKD duurde ongeveer één jaar, hetgeen betekent dat de doorlooptijd voor RBO krap is.
- ✓ Wagenpark elektrificeren & volledige uitrol laadpaleninfrastructuur;
- ✓ Doorontwikkelen operationeel centrum (ingang/frontoffice RBL);
- ✓ TMS (plannings-systeem IPKD);
- ✓ Innovatie & technologie in dienstverleningsconcepten (n.t.b.);
- ✓ Implementatie project Open Overheid (dit project, ook bekend onder de naam BZK-Transparant, loopt door tot 2025);
- ✓ Andere projecten die vanuit het Rijk op RBO-IPKD / RBL afkomen. Hier is nu nog weinig tot geen zicht op (bijv. recente aankondiging over LMS op nieuw platform).
- ✓ Uitgaven/investeringen i.v.m. de naamswijziging van RBO-IPKD naar RBL. Impact is nog niet bekend, naar verwachting niet heel veel werk maar omdat applicatie landschap niet is geoptimaliseerd, kan dat tegenvallen;
- ✓ In het jaarplan is aangegeven dat er in 2022 gekeken gaat worden naar de vervanging van DVRS. De applicatie is in 2023 meer dan vijf jaar in gebruik en voldoet niet volledig aan de behoeften van RBO-IPKD. Zo worden er nog steeds wijzigingen/ verbeteringen doorgevoerd om de bruikbaarheid van de applicatie te verbeteren. De verwachting is dat het project in 2023 in



de begroting wordt opgenomen.

De Interdepartementale Post en Koeriersdienst (IPKD) gaat stapsgewijs over op elektrisch rijden. In 2020 zijn de eerste laadpalen op locatie Rijswijk getest en in werking getreden. Deze mijlpaal maakt deel uit van een pilot van het Rijksvastgoedbedrijf en UBR. Samen zetten zij stappen richting een duurzame rijksdienstverlening.



Het management van RBL streeft naar een spoedige invulling van de investeringskalender en rapporteert over de voortgang ervan via de Viermaandsrapportages (VMR's). Mede op basis van advies van MinBZK|FEZ zal RBL in Q4-2022 voorbereidingen treffen voor een actualisering van de businesscase rondom bedrijfsauto's en bedrijfsvrachtwagens (Kopen vs. Leasen). Afhankelijk van de uitkomsten kan dit bij de formele start van RBL als zelfstandig agentschap een flinke impact hebben. De ambities op het gebied van verduurzaming zijn hierbij randvoorwaardelijk.

### 3.4 Positionering RBL & VOB-proces

#### Positionering van RBL

Binnen het DG VBR zijn organisatieonderdelen bijeengebracht die departement overstijgende taken uitvoeren voor de ondersteuning van de Rijksoverheid. De organisatorische beveiligings- en vervoerdiensten voor de Rijksoverheid passen hierbij. Mede op basis van het advies van "Jonge Vos" heeft de eigenaar ervoor gekozen RBL binnen het DG VBR 'te laten landen' als afzonderlijke entiteit (SSO), met een heldere positionering van de rollen van eigenaar, opdrachtgever en afnemers in een Bestuurlijk Overleg RBL. De samenwerking met o.a. DV&O en DBBO vraagt om een prominentere positie van RBL in het domein van bewaken en beveiligen en het domein van logistiek. Om een succesvolle transitie naar DG VBR mogelijk te maken, wordt in lijn met het advies van Jonge Vos een duidelijke verhouding tussen de spelers (DGOO, opdrachtgever/afnemer, en RBL) als essentiële randvoorwaarde beschouwd. Dit geldt ook voor een goede aansluiting tussen beleid en uitvoering, met centrale kaderstelling voor het hele RBL portfolio (dus inclusief specialties en Rijksevenementen) waarbij ook het lage loonschalenbeleid als basis voor RBL wordt herijkt. In het verlengde hiervan heeft de kadersteller twee interdepartementale commissies (IC's) aangewezen voor Rijksbrede organisatorischebeveiligings- en vervoervraagstukken (LFMO, ICHF). Naast de IC's is er een domeintafel relevant voor RBL.

De domeintafel Facilitair, Huisvesting, Inkoop en Beveiliging (HFIB) wordt als instrument gebruikt om beleid en uitvoering beter op elkaar af te stemmen en de IC's voor te bereiden. Zoals bij de beschrijving van de ecosystemen reeds benoemd, is het ook van groot belang om de samenwerking binnen het ecosystemen te bewaken en beveiligen en logistiek verder te versterken en waar nodig ook zaken te formaliseren. Dit betreft onder andere de informatievoorziening tussen de verschillende rijksdiensten. Het is van groot belang dat de RBL beter aangesloten wordt op informatievoorziening van de veiligheidspartners. Dit is noodzakelijk om tijdig de afnemer te informeren en maatregelen te nemen. De RBO is landelijk verantwoordelijke voor de beveiligingsdiensten op hoog risico (hoog vitaal volgens NCTV) locaties waarbij de impact van incidenten mogelijk veel gevolgen heeft voor de nationale veiligheid. Denk hierbij o.a. aan data centers, waterkeringen, departementen, NFI, NCTV, RIVM en verkeerscentrales van RWS. Ook voor de ontwikkeling van proactief gebiedsgericht beveiligen is goede informatievoorziening onmisbaar. Zie hieronder ook een relevant citaat uit het verkenningsrapport van Jonge Vos in dit kader:

*'De beveiligingsmaatregelen worden niet meer begrensd door de muren van een gebouw of het hek rond een terrein maar lopen door vanuit de omgeving naar het object of persoon (van buiten naar binnen). De private beveiliging begint daarmee in het publieke domein. Zo was objectbeveiliging een interne aangelegenheid (toegangscontrole, receptie huismeesterschap), terwijl nu juist ook met observaties rond het object veiligheidsrisico's in beeld worden gebracht. Door het vervagen van de grenzen tussen publiek en privaat domein wordt het steeds belangrijker dat de verschillende partijen binnen het veiligheidsdomein met elkaar verbonden zijn.'*

Om optimaal te kunnen blijven inspelen op ontwikkelingen binnen en tussen de ecosystemen, is het van belang om een organisatie in te richten die kan 'mee ademen', dat wil zeggen een organisatie met logische onderdelen waar activiteiten aan toegevoegd maar ook uitgeplaatst kunnen worden. Op deze manier kan blijvend gezorgd worden voor optimale dienstverlening en samenwerking binnen één bedrijfsvoering Rijk<sup>4</sup>.

### **Concept-Deelbesluit: Rijksorganisatie voor Beveiliging en Logistiek (RBL)**

Er wordt per 1 januari 2022 een Rijksorganisatie voor Beveiliging en Logistiek (RBL) opgericht. Hiervoor is een hoofdstructuur vastgesteld waarbinnen de gehele organisatie en formatie van UBR|RBO en UBR|IPKD opgehangen worden. De sterke merken Beveiliging en Logistiek worden behouden en komen terug in de hoofdstructuur. De gehele organisatie en formatie van RBO en IPKD die overgaat naar RBL is nader gedefinieerd en toegelicht in een O&F rapport RBO/IPKD, en in een nieuw VOB opgenomen.

Bij de voorgenomen herinrichting van UBR heeft de pDGVBR een aantal uitgangspunten geformuleerd die voor alle onderdelen gelden:

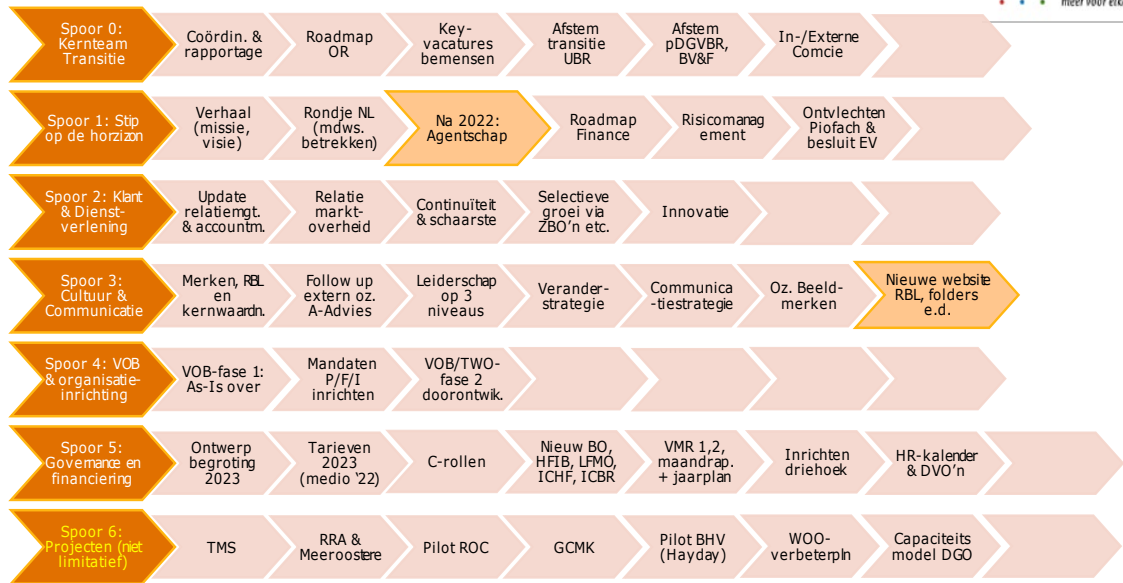
- Bestaande onderdelen van UBR krijgen allemaal een plek in één van de nieuwe organisaties (agentschap of reguliere dienst) (Zie figuur 1 in inleiding).
- Bij verschuiving van UBR-onderdelen blijven de huidige sterke merken behouden.
- De organisatie van elk UBR-onderdeel omvat alle producten, diensten, taken, werkwijzen en functies, de vaste formatie en bezetting (vaste en tijdelijke arbeidscontracten) en de contracten met externe medewerkers.
- Formatieaantallen en functieniveaus veranderen niet als gevolg van de herpositionering van UBR- onderdelen. Alles gaat 'as is' over. Mogelijke uitzonderingen zijn enkele managementfuncties vanwege minimale wijzigingen in de topstructuur.
- Alle medewerkers gaan dus één op één over van UBR naar één van de nieuwe organisaties: niemand wordt ontslagen, voor iedereen is werk.
- Wijzigingen die in 2021 hebben plaatsgevonden, worden meegenomen in het VOB. Dit is aan de orde bij het deelbesluit 3 (RBL) (Bron: Organisatiebesluit UBR, december 2021). De wijzigingen zijn vastgelegd in een O&F rapport dat in bijlage 2 van het VOB is opgenomen. Dit is noodzakelijk om te waarborgen dat dat elke medewerker mee overgaat en de rechtspositie van iedereen duidelijk is.
- Er zijn minimale financiële consequenties verbonden aan de ontvlechting van UBR, wat betekent dat de loonkosten van de formatie gelijk blijven.
- Staffuncties en formatie gaan mee met de organisatie waar ze bij horen.
- De ex-UBR-onderdelen binnen de nieuwe organisaties blijven dezelfde diensten afnemen van BV&F per 1 januari 2022.

### Actuele situatieschets RBO/IPKD

Het MT RBL is, ondanks diverse personele wisselingen, in 2021 voortvarend aan de slag gegaan met de doorontwikkeling van de organisatie. Onderstaande schets van (voorgenomen) maatregelen illustreert dit. In het MT van 15 februari 2022 zijn voorlopige transitiepunten vastgesteld, naar analogie van de aanpak van het O&P-domein (UBR|Personeel, UBR|Binnenwerk, P-Direkt).

<sup>4</sup> Bron: memo [REDACTED] d.d. 9 feb. 2021 - Doorontwikkeling RBO-IPKD, toelichting op het 'waarom'

# Concept - Transitie sporen



21-2-2022

3

RBL is voornemens om uiterlijk per 1 mei 2022 een Transitieplan RBL op te leveren. Dat kan leiden tot een bijstelling van bovenstaande transitie-plaat. Daarbij zijn twee factoren van essentieel belang: a) Een geactualiseerd HR-stappenplan m.b.t. de implementatie van het VOB, de bemensing van de topstructuur en een verdere inrichting van de organisatie door kwartiermakers (incl. een vertaling in een nieuw O&F-rapport); b) Tijdig kunnen anticiperen op eisen die de stakeholders aan ons stellen. Anticiperen is bijvoorbeeld nodig vanwege de wettelijke eisen die de zgn.

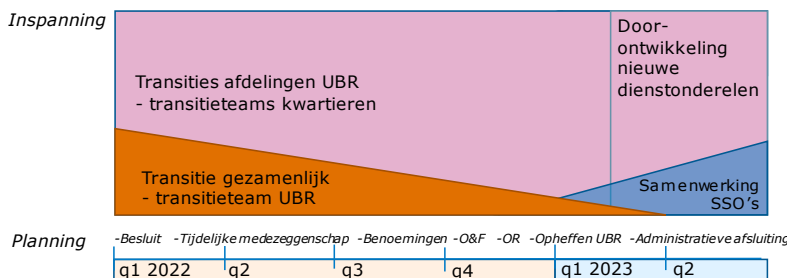
Agentschapsregeling aan RBL gaat stellen. Dan gaat het om voorbereiding van:

1. Zelfstandig treasurymanagement w.o. liquiditeitsbeheer;
2. Ontvlechting van de Pofach-kosten en besluitvorming over het Eigen Vermogen van UBR;
3. Opzetten van een Projectportfolioboard (PFB) naar analogie van de PFB van UBR;
4. Opstellen van een Dienstverleningsovereenkomsten met externe partners, zoals BV&F, SSC-ICT, MinBZK|HR etc.
5. Een meerjarige investeringskalender.

De transitie manager UBR heeft in januari 2022 onderstaande roadmap geactualiseerd.



## Tijdslijn & samenspel



### 3.5 Visie RBL






#### Missie: **Veilig & Betrouwbaar**

RBO en IPKD zijn twee sterke merken binnen de Rijksoverheid. Ze stellen zichzelf als doel om hoogwaardige kwalitatieve beveiliging en vertrouwelijke en logistieke dienstverlening te leveren. Deze twee merken zijn in een gemeenschappelijk organisatie onder de werknaam 'Rijksdienst Beveiliging en Logistiek' (RBL) gepositioneerd.

De visie van RBL is tot en met 2021 nauw verbonden geweest met de visie van UBR, en van VBR.



"Big five"

-  Opgave gericht werken belangrijker
-  Nabijheid dienstverlening
-  Ecosystemen zijn een noodzaak
-  Kwaliteit staat voorop!
-  Financieel gezond klimaat!

Doorontwikkeling UBR  
22-1-2022

2

De visie van UBR tot aan het moment van opheffing per 202, is geënt op de zgn. 'Big Five'. De visie van RBL is in essentie gericht op het realiseren van maatschappelijke opgaves, met (VBR) impact. Om impact te kunnen hebben streeft RBL naar een landelijk dekkend netwerk van dienstverlening, zowel voor koeriersdiensten als beveiligingsdiensten. Dit strookt overigens ook met de VBR-prioriteit van 'nabijheid van dienstverlening'. Het realiseren van maatschappelijke opgaves vraagt ook alertheid en wendbaarheid van RBL.

Voor alle dienstverlening van RBL geldt dat RBL streeft naar een flexibele en crisisbestendige organisatie die desgevraagd snel dienstverlening kan leveren. RBL heeft die wendbaarheid o.a. geborgd door een flexibele schil op te bouwen met private partners. De RBO beveiligd op dit moment met zo'n 1.240 fte beveiligingsmedewerkers (440 fte eigen personeel, 800 fte inhuur via particuliere beveiligingsorganisaties) meer dan 445 (rijks)locaties (283 locaties via Concerndienstverleners en 163 locaties i.o.v. diverse afnemers) voor ruim 30 opdrachtgevers. RBL opereert in een zeer complex speelveld. Maatschappelijke, groot afbreukrisico en politieke ontwikkelingen kunnen, en hebben, regelmatig direct invloed op de dienstverlening van de RBL (bijv. migratie/aanmeldcentrum Ter Apel, pandemieën, protesten op het Malieveld te Den Haag, Rijksevenementen, staatsbezoeken, persconferenties enz.). De medewerkers van RBL komen in aanraking met alle facetten in de samenleving en moeten daar hun werkwijze flexibel op kunnen afstemmen. Hierbij kan gedacht worden aan staatsbezoeken, maar ook vluchtelingenopvang en het op grote schaal beschikbaar stellen van Corona-Zelftesten aan scholen. Naast de complexe maatschappelijke en politieke ontwikkelingen is er ook een grote diversiteit aan kritische objecten en processen. Het varieert van waterkeringen, departementen, datacenters, politiek gevoelige evenementen, tot het transport van geclassificeerde documenten en het uitreiken van rijksdocumenten. Samenvattend is RBL een zakelijke dienstverlener met landelijke dekking, hetgeen ook een zakelijke Governance vraagt. Het klassieke agentschapsmodel sluit hier het beste bij aan.

'Maatschappelijke impact' alleen mogelijk wanneer RBL over voldoende schaalgrootte kan beschikken. De samenvoeging van RBO met IPKD, en een geleidelijke stabiele groei kan die schaalgrootte mogelijk maken. Voldoende schaal stelt RBL in staat om 'brede' en diepgaande kennis op te bouwen over beveiliging en logistiek in de publieke sector. RBL streeft naar het aanbieden van integrale beveiligingsconcepten en een vergelijkbare aanpak op logistiek gebied. Tot slot is voldoende schaalgrootte ook van belang i.v.m. doelmatigheid en een robuust investeringsvolume in technologie & organisatorische randvoorwaarden.

Samenvattend: RBL is een veilige & betrouwbare leverancier van beveiliging en logistiek in het publieke domein, en weet het verschil te maken bij maatschappelijke opgaves die er toe doen.

#### **Eindstip eind 2023 (Bron: Contourenschets 2021)**

RBL is/wordt dé Rijks leverancier voor beveiliging en de Rijks vertrouwelijke en gerubriceerde logistiek. RBL is/wordt stevig gepositioneerd in het rijkspeelveld met een scherp dienstverleningsportfolio en werkt efficiënt samen met haar ketenpartners. Door een logische verdeling van taken en verantwoordelijkheden en een efficiënte samenwerking binnen de bedrijfsvoering van het Rijk en de partners in het veiligheidsdomein, wordt zorggedragen voor optimale dienstverlening voor de Rijksoverheid.

## **Tussenstip medio 2022**

### RBL is gevormd

De RBO en IPKD zijn samengebracht onder RBL. De krachten van de RBO en IPKD zijn gebundeld op de ondersteunende processen en de raakvlakken tussen de primaire processen. De organisatie is flexibel ingericht, zodat deze 'mee kan ademen' met ontwikkelingen in haar omgeving.

### De sterke merken RBO en IPKD zijn versterkt:

- Het dienstverleningsportfolio is verder aangescherpt (zie taakbesluiten)
- Het primaire proces is verder versterkt door het structureren en vastleggen van processen en werkwijzen, het zorgvuldig opleiden van medewerkers, duidelijke onderlinge afspraken (managementcontracten / feedback), en efficiënte samenwerking met de omgeving.
- De organisatieprocessen worden adequaat bestuurd, door een herkenbaar en toegankelijk management dat goed onderling samenwerkt.
- De dienstverlening is kostendekkend.
- Integriteit staat hoog in het vaandel.
- De transitie heeft een positief effect gehad op de klant en medewerker beleving.

### Er zijn voorbereidingen getroffen voor een adequate positionering van RBL in het rijkspeelveld:

- De verhoudingen tussen de spelers (DGOO, opdrachtgever, RVB en RBO/IPKD) zijn duidelijk gemaakt, met logische rollen en verantwoordelijkheden (zonder dubbelingen).
- De aansluiting tussen beleid en uitvoering wordt actief gemaakt.

Er zijn met de kadersteller en de veiligheidspartners afspraken gemaakt over centrale informatievoorziening in het dagelijks werk en bij crises en calamiteiten. Vergelijkbare afspraken over informatiedeling zijn nodig buiten crises.

## **3.6 Visie RBO**

### **Missie: Voor een veilige Rijksoverheid**

De RBO is landelijk verantwoordelijk voor de beveiliging op o.a. hoog vitale locaties, waarbij de impact van incidenten mogelijk veel gevolgen heeft voor de (nationale) veiligheid. De RBO adviseert over een optimale inrichting van de beveiliging, voert regie op de uitvoering en draagt bij aan technisch excellente concepten. Werken aan een veilige Rijksoverheid doen we niet alleen. We werken nauw samen met onze afnemers, rijks- en veiligheidspartners. We beveiligen circa 400 Rijks locaties door heel Nederland, en onder normale omstandigheden jaarlijks meer dan 150 Rijks evenementen.

### **Visie**

Het jaar 2022 staat in het teken van de doorontwikkeling van de organisatie in het kader van de nieuwe koers van de ontvlechting uit de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR) waar de RBO deel van uitmaakt. De RBO zet in op het verstevigen van de samenwerking in de keten van bewaken en beveiligen, op kwaliteit van de dienstverlening en het verstevigen van het fundament van onze organisatie. Door een meer innovatieve aanpak en de betrokkenheid van onze beveiligers wil de RBO haar opgedragen kwaliteit continue waarborgen. Onze beveiligers zijn ons belangrijkste kapitaal. Samengevat: Samen werken aan een veilige rijksoverheid!

#### ➤ **Inzicht en sturing**

De RBO richt haar dienstverlening in op basis van de te beschermen belangen van onze afnemers. De RBO is in staat de belangen in het licht van de vastgestelde veiligheidsrisico's optimaal te beveiligen. Mede op basis van informatieanalyse sturen we proactief op de kwaliteit van onze dienstverlening. Dit doen we zowel intern als extern. We voorzien onze afnemers proactief van inzichten en adviezen. Verandert er iets bij de afnemer, dan brengen we in kaart welke consequenties dit heeft voor de inrichting van de beveiliging.

#### ➤ **Optimalisatie en uitbreiding van de dienstverlening**

Naast het verbeteren van onze dienstverlening door middel van inzicht en sturing, zullen we onze operationele werkprocessen verder uniformeren en professionaliseren. In 2022 breiden we onze dienstverlening ook nog verder uit, met onder andere de verdere aansluiting van Rijkswaterstaat en de verdere vorming van een Gemeenschappelijke Centrale Meldkamer (GCMK) in Den Haag.

### ➤ **Aandacht voor Innovatie**

Technologische ontwikkelingen hebben invloed op de inrichting van de beveiliging en het werk van onze beveiligers. Samen met onze Rijks partners gaan we onderzoeken welke kansen technologie de RBO en daarmee ook onze afnemers, kan bieden. Hierbij kijken we onder andere naar smart building concepten en het inzetten van drones.

### ➤ **Specialismen**

We zetten onze rol als beveiligingsadviseur en -expert kracht bij door het versterken van onze specialismen. We zetten ons team Advies & Expertise op de kaart binnen het Rijk en geven daarnaast verder vorm aan onze evenementenbeveiliging. Diverse ontwikkelingen hebben regelmatig direct invloed op de dienstverlening van de RBO (bijv. migratie/aanmeldcentrum Ter Apel, pandemieën, protesten op het Malieveld te Den Haag, Rijksevenementen, staatsbezoeken, persconferenties, MH17 proces enz.). De medewerkers van RBO komen in aanraking met alle facetten in de samenleving en moeten daar hun werkwijze flexibel op kunnen aanpassen. Naast de complexe maatschappelijke en politieke ontwikkelingen is er ook een grote diversiteit aan kritische objecten en processen. Het varieert van waterkeringen, departementen, datacenters, politiek gevoelige evenementen en locaties.

### ➤ **Samenwerking in de veiligheidsketen**

Een nauwe samenwerking met de partners in de veiligheidsketen is cruciaal voor een veilige Rijksoverheid. Samen hebben we de taak te zorgen voor sluitende beveiligingsdienstverlening ten behoeve van onze afnemers, die we op ieder moment optimale beveiligingsdienstverlening willen bieden. Voor alle dienstverlening van RBO geldt dat RBO streeft naar een flexibele en crisisbestendige organisatie die desgevraagd snel dienstverlening kan leveren. RBO heeft die wendbaarheid o.a. geborgd door een flexibele schil op te bouwen met private partners. Verder richten we ons op onze Rijks partners, de CDV's en in het stelsel van bewaken en beveiligen waaronder het ministerie van Justitie en Veiligheid (Dienst Vervoer en Ondersteuning, Politie, Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging) en het ministerie van Defensie (Defensie Bewakings- en Beveiligingsorganisatie, Koninklijke Marechaussee).

## 3.7 Visie IPKD

### **Missie: Snel en betrouwbaar**

De IPKD is de landelijke rijksdienst voor logistieke diensten, die de basistaken van koeriers- en transportdiensten binnen en namens de Rijksoverheid verricht<sup>5</sup>. Daarnaast bezorgt de IPKD Rijksdocumenten aan burgers (wettelijke taak), alsmede andere specials zoals geconditioneerd vervoer, ADR-vervoer, maatwerk, spoedzendingen, opslag en bezorging van (vertrouwelijke) Rijksdocumenten. Tevens adviseert de IPKD bij, en voert zij regie op, de inrichting en realisatie van een optimale integrale Rijkslogistiek.

### **Visie**

#### ➤ **Rijkseigenheid, vertrouwen en legitimiteit**

Politieke, bestuurlijke en maatschappelijke ontwikkelingen hebben steeds meer een groot afbreukrisico en hebben met grotere regelmatig direct invloed op de logistieke dienstverlening. Denk hierbij aan crises en pandemieën.

Vertrouwen en legitimiteit van de rijksoverheid zijn grote thema's van deze tijd. Die thema's zijn ook door te vertalen naar de uitvoering van logistieke taken binnen de rijksoverheid. Betrouwbare continuïteit en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening blijkt namelijk niet altijd beschikbaar op de markt en staat hierdoor onder druk, waaruit naar voren komt dat kosten niet de enige factor zijn bij sourcingsvraagstukken binnen de Rijksbrede bedrijfsvoering<sup>6</sup>. Voor de huidige logistieke dienstverlening van de Rijksoverheid geldt dat deze minder afhankelijk dient te zijn van de markt.

<sup>5</sup> Conform VIRBI 2013.

<sup>6</sup> Veld, Bekostiging en tarifiering SSO's, 2018, ABDTopconsult.

➤ **Hoogwaardigheid, stabiliteit en contiuniteit**

Hoogwaardigheid heeft betrekking op het type dienstverlening die de departementen van de IPKD vragen, waarbij het vooral gaat om de speciale aandacht aan het vertrouwelijke karakter van zendingen en de waarde ervan in de politieke, bestuurlijke en maatschappelijke omgeving. Dit stelt met specifieke eisen aan de verzending en aflevering. De IPKD organiseert hiertoe logistieke diensten op een efficiënte manier, waarbij betrouwbaarheid, vakmanschap, flexibiliteit en een snelle afhandeling centraal staat.

De IPKD staat derhalve voor het op efficiënte wijze uitvoeren van hoogwaardige logistieke dienstverlening voor alle onderdelen van de rijksoverheid in geheel Nederland en representeert een zeer betrouwbare en efficiënte afhandeling van haar logistieke dienstverlening. Zij levert hoogwaardige dienstverlening, waarbij zij in het bijzonder werkt vanuit de specifieke eisen die de Rijksoverheid stelt op het gebied van vertrouwelijkheid en belang van de zending. In de uitvoering van haar dienstverlening werkt de IPKD efficiënt, waardoor kosten geminimaliseerd worden en draagt zij bij aan maatschappelijke doelen. Om haar taak te kunnen uitvoeren zet de IPKD-rijksambtenaren in en wordt in beperkte mate gebruik gemaakt van externe partijen om de flexibiliteit te kunnen waarborgen. Management, coördinatie en bedrijf kritische functies zijn, vanwege het aanwezige gerubriceerde, vertrouwelijke, (staats)geheime en Rijks domein-karakter, voorbehouden aan IPKD-personeel en kunnen niet aan de markt overgedragen worden. Ook kan het voorkomen dat de IPKD specifieke eisen, vaardigheden, wetmatigheden of continuïteit bezit die niet in de markt aanwezig zijn of niet aan hen overgedragen kunnen worden en voor het Rijk essentieel zijn.

➤ **Specifieke kennis, ervaring en houding**

De IPKD is het centrale logistieke contactpunt voor zowel de afnemers (rijksoverheid, zoals CDV's), de marktpartijen (leveranciers) als vakgenoten (o.a. categoriemanagement). De IPKD voert daartoe regie over de vervoersvragen binnen de Rijksoverheid en adviseert hierin haar klanten. Hierdoor zorgt de IPKD voor logistieke diensten op een efficiënte manier, waarbij betrouwbaarheid en een snelle afhandeling centraal staan. De IPKD weet immers als geen ander hoe omgegaan moet worden met vertrouwelijke of gerubriceerde documenten. Dit gebeurt middels een efficiënte logistiek en het streven naar steeds duurzamere afhandeling van de vervoersvraag. Tot slot stelt de IPKD haar logistieke kennis en kunde beschikbaar aan Rijkscollega's, zodat zij zich optimaal op hun taak kunnen richten. Middels haar advies- en regierol draagt de IPKD bij aan de stabiliteit, uniformiteit, borging en integrale samenhang voor de Rijksoverheid in de logistieke dienstverlening.

➤ **Integrale samenhang**

Een nauwe samenwerking met afnemers, leveranciers de partners in de logistieke keten is cruciaal voor de Rijksoverheid. Voor alle dienstverlening van de IPKD geldt dat er gestreefd moet worden naar wendbaarheid, flexibiliteit en crisisbestendigheid. Hiertoe zal de IPKD de samenwerking en optimalisatie invullen met onder logistieke diensten als DJI (DV&O) en Defensie. Dit in nauwe samenhang met onder meer de CDV's en het categoriemanagement.

➤ **Innovatie en duurzaamheid**

Naast het intern verbeteren van onze dienstverlening en processen zal ook de ingezette uitbreidingen en integrale samenwerkingsverbanden van de dienstverlening betreffende artikelen en Rijksdocumenten haar verdere ontwikkeling hebben. Hierbij valt te denken aan HUB's, maar ook aan het leveren namens CDV's en IDV's van kantoormeubilair en IT-middelen ten behoeve van het thuiswerken, de zelftesten aan scholen bij COVID (OCW) alsmede het uitreiken van Rijksdocumenten voor het CBR (ontzegging rijbevoegdheid), de IND (verblijfsvergunningen) en het OM (beschikkingen).

Ook binnen het logistieke vakgebied hebben technologische ontwikkelingen hun invloed. Zo zal er de komende tijd invulling worden gegeven aan het digitaal betekenen vanuit het OM, waarmee er vereenvoudiging en professionalisering van de eigen en klantprocessen. Daarnaast is de invoering van een nieuw transportmanagementsysteem (TMS) gaande, waardoor de belading en ritten geoptimaliseerd worden. Dit brengt zowel efficiency als duurzaamheid (minder ritten en km's) met zich mee, net als het blijvend streven het volledig elektrificeren van het wagenpark bij het voortschrijden van de techniek.

### 3.8 DGVBR & RBL

De ambitie van DGVBR is meer samenhang in gemeenschappelijke dienstverlening te organiseren in lijn van de inrichting van interdepartementale besluitvorming en beleidsvorming binnen BZK. Het realiseren van deze ambitie ligt binnen de invloedssfeer van DGVBR. Voor de langere termijn bestaat ook de ambitie om maximale samenhang te organiseren met de andere landelijke dienstverleners in het bedrijfsvoeringstelsel: de Belastingdienst, Dienst Justitiële Instellingen (DJI) en Rijkswaterstaat (RWS). Logischerwijs ligt het realiseren van deze ambitie deels buiten de invloedssfeer van DGVBR. De eerste jaren wil DGVBR de samenwerking realiseren aan de hand van drie domeintafels opgericht in analogie van de drie bedrijfsvoeringdomeinen 'Organisatie en Personeel', 'Digitalisering en Informatisering' en 'Inkopen, Huisvesting, Facilitaire zaken en Beveiliging', waar zowel beleid als uitvoering in een gelijkwaardige positie aan tafel zitten.



#### De ambities van DGVBR

DGVBR, en daarmee ook RBL, hebben zich gecommitteerd aan de volgende aanpak: "We werken aan een overheid die wendbaar, publieksvriendelijk en daadkrachtig is".

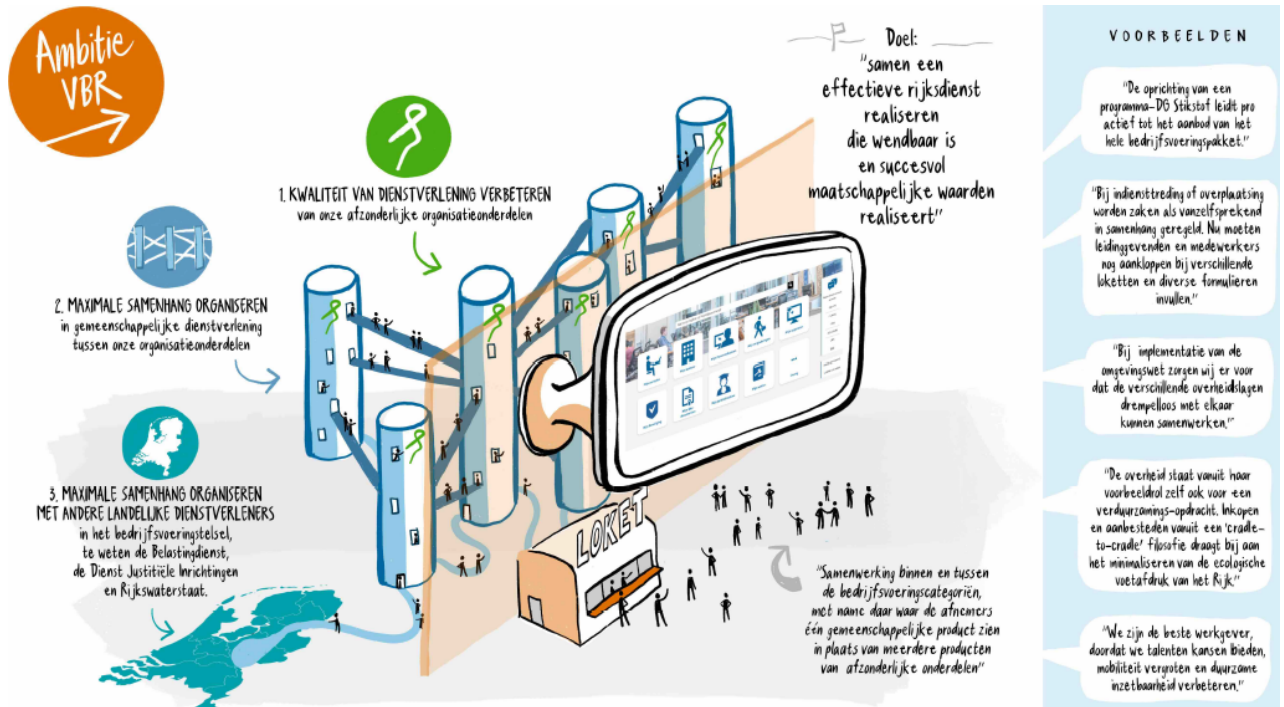
DGVBR is in beweging en deze beweging is samengevat in drie ambities, drie lagen:

1. Het verbeteren van de dienstverlening waarbij de SSO's voortdurend blijven werken aan de kwaliteit van de eigen producten en diensten.
2. Het versterken van de (samenhang) gezamenlijke dienstverlening.

3. Op Rijksniveau het verbeteren van de samenwerking met andere dienstverleners. Dat betreft met name het RVB, de Belastingdienst, de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en Rijkswaterstaat (RWS), die ook een rol hebben in de Rijksbedrijfsvoering.

De gezamenlijk inzet van de aanwezige kennis en professionaliteit biedt veel voordelen voor de onderdelen zelf, en voor onze opdrachtgevers en afnemers. Een krachtige bedrijfsvoering laat de overheid effectief en efficiënt werken. Dat betekent ook dat de samenwerking van het DG VBR met het DG Overheidsorganisatie (OO) als kadersteller intensiveert. In onderstaande figuur is de ambitie van DGVBR weergegeven.

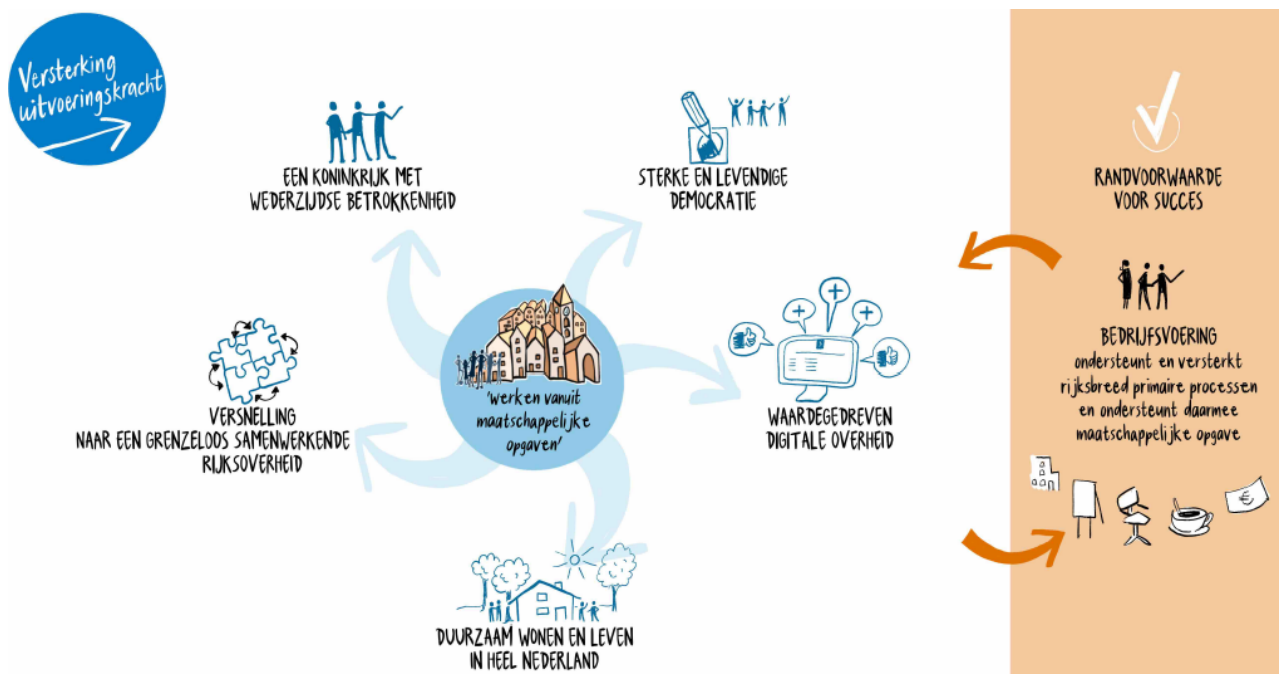




"De shared service organisaties Doc-Direkt, FMH, P-Direkt, SSC-ICT en UBR (w.o. RBL) voeren voor de departementen bedrijfsvoeringtaken uit. Deze SSO's maken met het Rijksvastgoedbedrijf (RVB) deel uit van het DG Vastgoed en Bedrijfsvoering Rijk (VBR)".

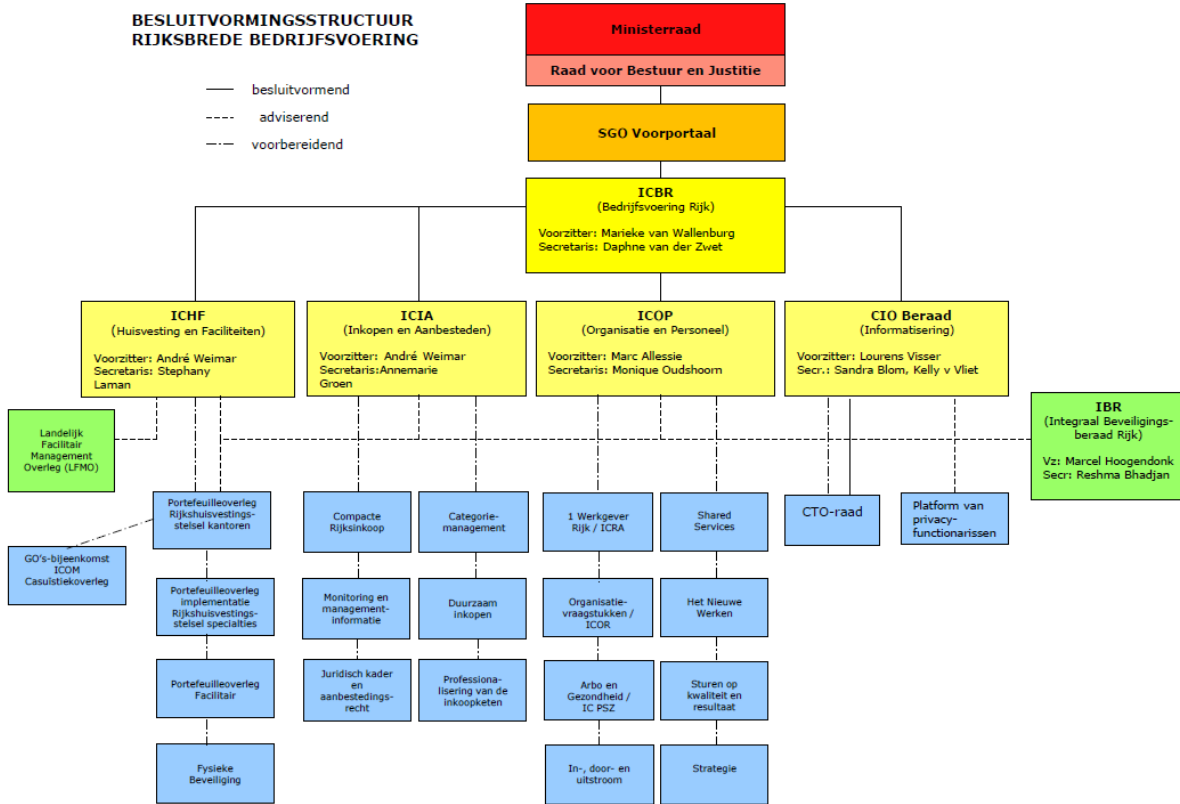
Versterken uitvoeringskracht

De huidige maatschappelijke dynamiek en een snel ontwikkelende samenleving vragen om een wendbare en taakgerichte overheid. Een overheid die uitgerust is voor het oplossen van ingewikkelde (departement-overstijgende) vraagstukken. Moderne bedrijfsvoering is bedrijfsvoering die als partner van het primaire proces daarbij helpt en ondersteunt. Dat vraagt niet alleen professionele organisaties, maar ook professioneel samenwerken.

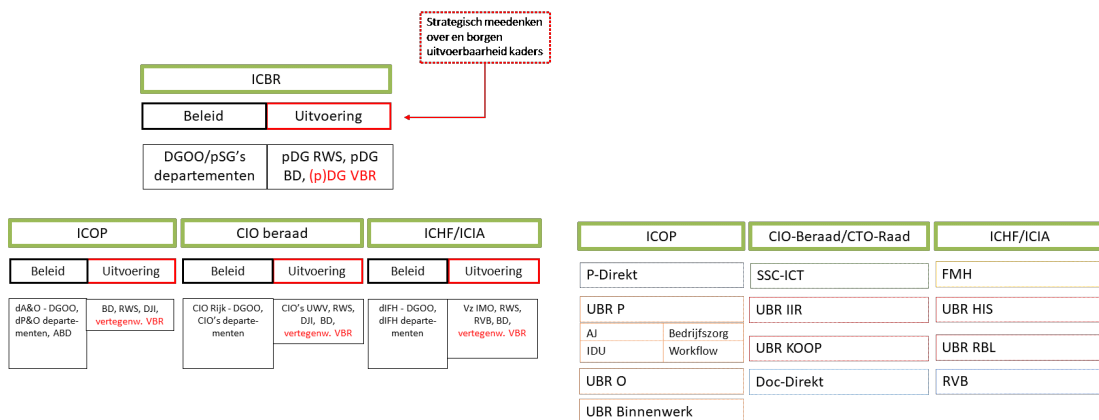


**rganiseren in domeinen voor samenhang: ICHF, LFMO en HFIB**

MinBZK|DGVBVBR brengt meer samenhang in dienstverlening door deze te organiseren in drie domeinen. Deze domeinen vormen de kern van waaruit VBR producten en diensten gecoördineerd aanbieden. Vanuit de domeinen werkt VBR integraal verder aan professionalisering en standaardisatie. Niet de eigen (afzonderlijke) VBR-processen, maar de professionaliteit en homogeniteit van de gezamenlijke dienstverlening staan centraal. De RBL is ingebed in een geïntegreerde besluitvormingsstructuur (beleid & uitvoering), waarin m.n. de ICBR beleidsbepalend is, en de samenhang met andere bedrijfsvoeringsdomeinen geborgd is via twee interdepartementale overleggen (ICHF en LFMO) en één domeintafel (HFIB). In onderstaande figuur is de externe governance van RBL schematisch weergegeven.

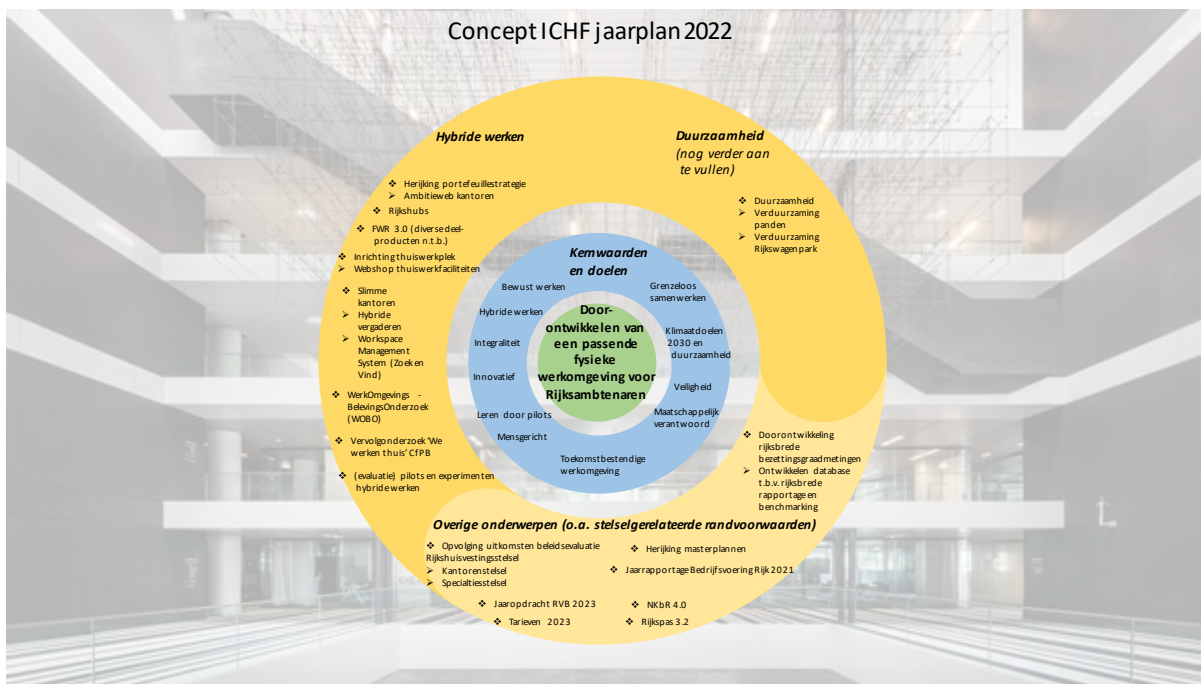


**Domeintafels**



RBL participeert in drie overlegvormen. De eerste is een Interdepartementale Commissie Huisvesting en Facilitair (ICHF). Voor de scope van deze Commissie wordt gemakshalve verwezen naar onderstaand concept-jaarplan 2022<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Bron: DGGO, Secretaris ICHF, Mevr. [REDACTED]



In de vergadering van 9 december 2021 is gesproken over het concept-taakbesluit RBO en over de zgn. herijking masterplannen rijkskantoorhuisvesting.

### Herijking masterplannen voor de rijkskantoorhuisvesting voor de periode 2022 – 2026

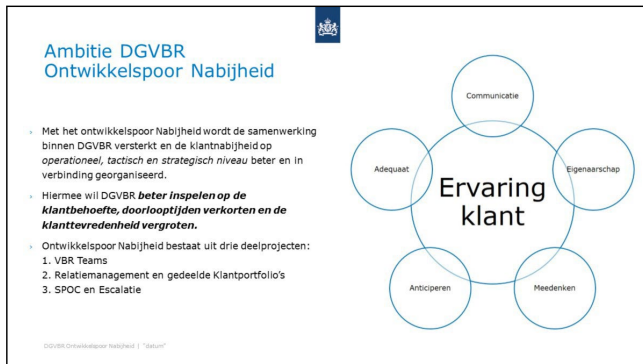
In de Kamerbrief 'Spreiding Rijks werkgelegenheid en evaluatie Rijkshuisvestingsstelsel voor kantoren en specialties' van 13 oktober 2021 kondigt de staatssecretaris van BZK aan dat de dertien masterplannen voor de rijkskantoorhuisvesting zullen worden herijkt. Diverse actuele thema's zullen hierin naar voren komen, onder meer het hybride werken, omdat dit een belangrijk uitgangspunt voor het werken bij het Rijk is. De masterplannen zijn een coproductie van DG00 (als opdrachtgever van de masterplannen en als kadersteller en coördinerend opdrachtgever voor de rijkskantoorhuisvesting), het RVB (als opsteller, adviseur en uitvoeringsorganisatie) en de ministeries. Gedurende alle fasen van de herijking vindt nauwe afstemming plaats tussen DG00, het RVB, de andere dienstverleners (CDV's en IDV-p's) en de ministeries. DG00 zorgt ervoor dat ministeries (via de ICHF- en ICBR-leden) tot op het hoogste ambtelijke niveau van de bedrijfsvoering zijn aangesloten en tijdig worden geïnformeerd over de wijze waarop hun huisvesting invulling krijgt en de programmering die daarbij hoort.

De tweede voor RBL relevante overlegvorm is het zgn. Landelijk Facilitair Management Overleg (LFMO) m.m.v. DJI, RWS, BD, MinBZK|DG00, MinBZK|RBL. In dit overleg gaat het o.a. over de volgende onderwerpen<sup>8</sup>:

- Kader, handreiking Hybride Vergaderen (1<sup>e</sup> kwartaal 2022);
- Voorstel versmalde opdracht innovatie i.r.t. ambitie LFMO (1<sup>e</sup> kwartaal 2022);
- Informatiestromen strategische klantenraden (1<sup>e</sup> kwartaal 2022);
- Themadag Hospitality (1<sup>e</sup> kwartaal 2022);
- Impact resterende 15% te verdelen Rijkskantoren;
- De thuiswerkplek (bureaustoelen);
- Facilitaire dienstverlening voortkomend uit programma Hybride Werken i.r.t. LFMO (zoals studiovoorzieningen);
- Vervolg accountteams;
- WBO (Werk Beleving Onderzoek, opvolger iKTO);
- Pilots BHV – RBO (Hayday rapport 2019);
- Kennissessies Politie, Defensie en Rijksleveranciers;
- Zoek en vindt (plekchecker);
- Rookbeleid;
- Kunst;
- Voortgang dynamisering RPDC.

<sup>8</sup> Bron: LFMO 19 november 2021

Voor RBL is relevant dat ook in dit overleg het concept-taakbesluit van RBO is besproken met haar stakeholders. Dat geldt eveneens voor de pilot 'BHV-taken' n.a.v. het zgn. Hayday-rapport. Dan gaat het om de vraag of Rijksbeveiligers ook BHV-taken zouden kunnen gaan verrichten. Tot slot is voor RBL het Ontwikkelspoor Nabijheid van belang<sup>9</sup>.



Wat levert het op?

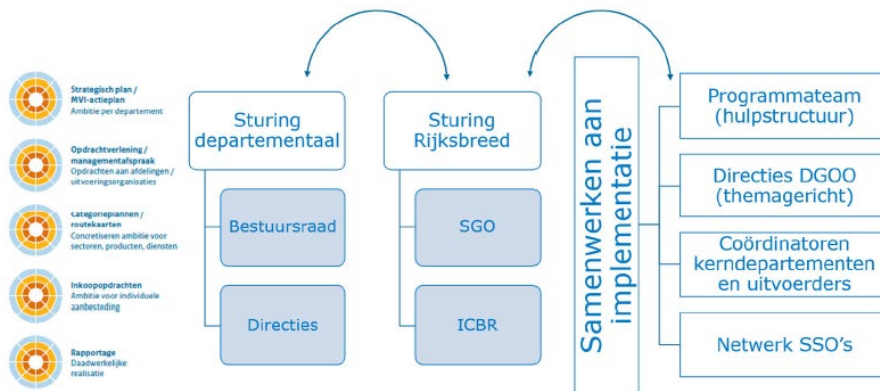


Wat levert het op?



Het derde overleg dat voor RBL belangrijk is, is de zgn. domeintafel HFIB (RSO, UBR, FMH, RVB). Eind 2021 is gesproken over de taakbesluiten RBO, IPKD alsmede over CTB. Tot slot is het actieprogramma DenkDoeDuurzaam aan de orde geweest.

## Maximale samenwerking



### Organiseren in domeinen voor gelijkwaardigheid

Met de domeinaanpak realiseert VBR een gerichte aansluiting tussen beleid (DGGO) en uitvoering (DGVR). Daarmee versterken beleid en uitvoering elkaar en vindt gelijktijdig invulling plaats van één van de centrale VBR-thema's ([Grenzeloos Samenwerken \(pleio.nl\)](https://pleio.nl)). De uitvoering vanaf het

<sup>9</sup> Bron: LFMO, 17 september 2021, P. Hunnego

begin betrekken bij beleidsvorming en tijdig laten toetsen op uitvoeringsconsequenties, versterkt de kwaliteit van kaderstelling, draagt bij aan een stabiel financieel klimaat en vergroot de effectiviteit van de bedrijfsvoering, de groei van de kracht van de bedrijfsvoering. In het coalitieakkoord Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst - Coalitieakkoord 2021 – 2025 VVD, D66, CDA en ChristenUnie d.d. 15 december 2021 is extra aandacht voor

uitvoeringsorganisaties: "Er komt in lijn met het rapport van de Tijdelijke Commissie Uitvoeringsorganisaties (TCU) (Kamerstuk 35387, nr. 3) meer aandacht voor de uitvoeringstoets door instanties zelf, beter inzicht in mogelijkheden van systemen en ICT, het toetsen van voorstellen uit de Kamer op uitvoerbaarheid, een 'doenvermogenstoets', en mogelijk een 'generatietoets'. Grote wetsvoorstellen worden voorafgegaan door een hoofdlijnenbrief. De effecten van wetgeving op de uitvoering worden na één jaar geëvalueerd (invoeringstoets)".

In een recent rapport van IBO<sup>10</sup> wordt hier het volgende over gezegd: "De politieke aandacht voor uitvoeringsorganisaties is groot. Zowel het Kabinet Rutte-III als de Tweede Kamer bogen zich recent in verschillende trajecten en rapporten over de vraag hoe de uitvoering van het beleid kan worden verbeterd. Een eerste voorbeeld is het programma Werk aan Uitvoering (WaU) waarin wordt gekeken naar het verbeteren van uitvoeringsorganisaties zoals de Belastingdienst, de Dienst Uitvoering onderwijs (DUO) en uitkeringsinstantie UWV. Ook is recent het rapport gepubliceerd van de Tijdelijke Commissie Uitvoering dat kijkt naar onder meer het samenspel tussen Kabinet, Tweede Kamer en uitvoeringsorganisaties. Daarnaast loopt momenteel de brede evaluatie naar de kaders voor organisaties op afstand (o.a. zbo's, planbureaus, rijksinspecties, stichtingen, agentschappen en adviescolleges). Deze (niet limitatieve) lijst van onderzoeken kijkt breed naar de uitvoering. Eén van de specifieke organisatievormen voor de uitvoering van publieke taken, en de vorm waar dit Interdepartementale Beleidsonderzoek (IBO) zich op richt, zijn agentschappen".

### 3.9 Productaanbod

#### Productaanbod RBO

Voor het productaanbod wordt verwezen naar de bijlage (folder leveringsvoorwaarden 2022). Naast de (rijks)locaties werd de RBO voor de uitbraak van Covid-19 ook ingehuurd voor de beveiliging van jaarlijks circa 150 evenementen van (inter)nationaal belang. De opdrachtgevers van de RBO zijn op dit moment onder meer:

1. Concerndienstverleners (CDV's)
2. Onderdelen van ministeries zoals IND, RIVM, DUO, OM
3. Regionale onderdelen van RWS
4. Departementen (BVA's)

Concerndienstverleners leveren het basispakket gestandaardiseerde producten en diensten zoals beschreven in de Rijksbrede producten- en dienstencatalogus (RPDC), met een zoveel mogelijk gelijke klantbenadering. Beveiliging maakt hier onderdeel van uit. Het opdrachtgeverschap voor de RBO berust voor de Rijkskantoren bij de CDV's c.q. de betreffende facilitaire dienstverleners.

Beveiliging vindt plaats conform het zgn. Normenkader Beveiliging Rijkskantoren (NkBR; versie 3.0 | oktober 2021). De GOR heeft op 6 september 2021 ingestemd met het zgn. instemmingsverzoek van 23 juli 2021 voor het NkBR 3.0. Relevant is ook het Besluit BVA-stelsel Rijksdienst 2021. Het NkBR 3.0 is ten opzichte van de voorgaande versie slechts beperkt aangepast. Met de voorbereiding voor een NkBR 4.0 is begonnen. Daarbij wordt het NkBR meer in samenhang gebracht met overige (beleids)documenten en kaders op het gebied van fysieke beveiliging Rijk. De GOR Rijk is actief betrokken bij deze actualisering.

#### Productaanbod IPKD

Voor het productaanbod wordt verwezen naar de bijlage (folder leveringsvoorwaarden 2022).

Het productaanbod van de IPKD is als volgt:

- Basisronde post;
- Standaard en spoed koeriersdiensten inclusief overnight dienstverlening en mogelijkheid tot inzet AIVD-gescreend personeel;
- Standaard en spoed transportdiensten, met of zonder overslag;
- Lusroutes landelijk;
- Documenten voor persoonlijke overdracht;
- Waardevolle zendingen;
- Vertrouwelijke documenten;
- ADR-goederen;
- Personenvervoer;

<sup>10</sup> Bron: IBO rapport, p.5

- Geconditioneerd vervoer;
- Archiefvervoer;
- Opslag;
- 7/24 bereikbaar/dienstverlening;
- Internationaal transport- en koeriersdiensten;
- Zwaar transport.

RBL maakt op grond van de PDC met iedere opdrachtgever afspraken over de gewenste kwaliteit, functionaliteit en hoeveelheid van de dienstverlening. Deze afspraken worden vastgelegd in een Dienstverleningsafpraak (DVA).

### 3.10 Resultaten, kengetallen en productiegegevens

#### Productiecijfers RBO

Hieronder volgt een overzicht van de gerealiseerde productie van RBO en IPKD.

| Soort omzet  | Begrote afzet 2021 | Gerealiseerde afzet 2021 | Afwijking uren | Afwijking % |
|--|--------------------|--------------------------|----------------|-------------|
| Structurele Dienstverlening                        | 1.511.313          | 1.590.657                | 79.344         | 5%          |
| Extra Dienstverlening                              | 45.811             | 48.937                   | 3.126          | 7%          |
| Bureau Specials*                                   | 4.654              | 23.352                   | 18.697         | 402%        |
| <b>Totaal</b>                                      | <b>1.561.778</b>   | <b>1.662.946</b>         | <b>101.168</b> | <b>6%</b>   |
| Aantal opdrachten beveiligingsadvies en expertise  |                    | <b>11</b>                |                |             |
| Afgesloten abonnementen particuliere alarmcentrale |                    | <b>311</b>               |                |             |
| Afgesloten abonnementen alarmopvolging             |                    | <b>390</b>               |                |             |

Noot\*: Dit wordt veroorzaakt door twee grote opdrachten die niet waren voorzien, namelijk beveiliging bufferplaatsen BREXIT en Woonhuisbeveiliging RIVM

De RBO heeft in totaal bijna 1,7 mln. beveiligingsuren gemaakt in 2021. Dit bestaat voor 96% uit Standaard dienstverlening. De overige 4% bestaat uit Extra Dienstverlening en Bureau Specials.

#### Samengevat zijn de resultaten van de RBO dienstverlening over 2021 als volgt:

- Er zijn 1.590.657 SDV uren gevraagd (vs. 1.511.000 uren begroot).
- Er zijn 48.937 EDV diensten gevraagd, terwijl er 48.750 uren waren begroot.
- Slechts 21,4% van de EDV is meer dan 28 dagen van tevoren aangevraagd. Hoe later EDV wordt aangevraagd, hoe groter de druk op de processen.
- Er hebben 3.414 alarmmeldingen plaatsgevonden. 92,7% van de alarmen is binnen de gestelde tijd opgevolgd.
- Er zijn 959 klachten ontvangen, waarvan 338 klachten vanuit de afnemers zijn ingediend.

**IPKD**

De IPKD heeft onderstaande productiegegevens gerealiseerd in 2021:

| Producten obv uren            |               |                     |
|-------------------------------|---------------|---------------------|
| Omschrijving                  | Begrote afzet | Gerealiseerde afzet |
| Persoonlijke Overdracht       |               | 747                 |
| Personenvervoer               |               | 192                 |
| Afwijkend transport           |               | 231                 |
| Incidenteel transport         |               | 1.214               |
| Repeterend transport          |               | 31.050              |
| Spoed transport               |               | 2.470               |
|                               |               | <b>35.904</b>       |
| Producten obv afstand (km)    |               |                     |
| Omschrijving                  | Begrote afzet | Gerealiseerde afzet |
| Bezorging dezelfde dag        |               | 551.695             |
| Combinatieritten              |               | 240.049             |
| Spoedritten                   |               | 1.646.396           |
| Tijdgebonden ritten           |               | 28.306              |
|                               |               | <b>2.466.446</b>    |
| Producten obv Colli           |               |                     |
| Omschrijving                  | Begrote afzet | Gerealiseerde afzet |
| Bezorging volgende dag        |               | 44.608              |
|                               |               | <b>44.608</b>       |
| Producten obv ritten          |               |                     |
| Omschrijving                  | Begrote afzet | Gerealiseerde afzet |
| Sneltesten                    |               | 4.045               |
|                               |               | <b>4.045</b>        |
| Producten obv aantal orders   |               |                     |
| Omschrijving                  | Begrote afzet | Gerealiseerde afzet |
| Ministerraad                  |               | 242                 |
| Internationaal Transport IPKD |               | 73                  |
|                               |               | <b>315</b>          |
| Producten obv aantal klanten  |               |                     |
| Omschrijving                  | Begrote afzet | Gerealiseerde afzet |
| Basisronde en basisplus adres |               | 50                  |

Samengevat zijn de resultaten van de IPKD dienstverlening over 2021 als volgt:

- GB heeft 268.805 brieven ter bezorging aangeboden gekregen. Dit betreft ruim 235.846 brieven van het Openbaar Ministerie (OM), en ca. 32.959 verblijfsvergunningen voor de IND. Voor de OM dienstverlening geldt dat 75,8% van de brieven succesvol betekend zijn. Dit is onder de afgesproken norm van 80%. Echter 30% van de gerechtelijke brieven is niet tijdig aangeleverd, wat zorgt voor een lager betekeningspercentage. Daarnaast is een klein deel van de in december 2021 aangeleverde brieven nog in behandeling.
- K&T heeft 55.954 orders afgeleverd. 95,6% van de orders is binnen de gestelde termijn geladen, en 98,1% is binnen de gestelde termijn bezorgd.

- Er zijn bij GB over de totale periode 11 klachten van burgers binnengekomen. Deze klachten hebben vooral betrekking op rijgedrag.
- Er zijn bij K&T 11 klachten ontvangen. Dit betreffen vooral klachten over het rijgedrag van de chauffeur of tijdigheid van aflevering.

RBL is samen met C&A gestart met het definiëren van verschillende KPI's ter verbetering van de sturing bij RBL. Allereerst zal de focus liggen op KPI's bij IPKD, daarna zullen er bij RBO ook KPI's gedefinieerd worden. Deze KPI's zullen uiteindelijk in samenwerking met BV&F in een dashboard worden gezet.

#### Klanttevredenheid

De RBO sluit aan op de IKTO van de CDV's (LFMO). De laatste dateert van ruim een jaar geleden. De klanttevredenheidsmeting van de IPKD loopt via categoriemanagement (en wordt op dit moment uitgevoerd); in het licht van de fusie en het bereik van de afnemers willen we dit anders gaan organiseren. Per afnemer hebben we een gesprekscyclus waarin we ook steeds stilstaan bij de klanttevredenheid. Daarnaast hebben we dienstverleningsrapportages en een klachtenprocedure. Eventuele ontevredenheid zit doorgaans op de kwaliteit van de inhoud van de dienstverlening of het niet leveren van de gevraagde dienstverlening.

### **3.11 Taakbesluit**

De taakbesluiten RBO en IPKD zijn als bijlage bijgevoegd. Beide 'Sterke Merken' blijven gehandhaafd onder het nieuwe agentschap RBL.

### **3.12 Besluitvorming & Medezeggenschap**

Met het ontvlechten van UBR en het vormen van nieuwe organisaties, verandert ook de zeggenschap en daarmee de medezeggenschap. De huidige OR UBR heeft een verlengd mandaat met betrekking tot de huidige onderneming UBR. Nadat de bestuurder een organisatiebesluit heeft genomen, worden de UBR-onderdelen opnieuw gepositioneerd en verschuift de zeggenschap. De OR UBR blijft formeel gezien nog bestaan tot aan opheffing van de huidige UBR-organisatie (streefdatum 1-1-2023). Omdat er na verlegging van de zeggenschap geen gesprekspartner meer is en het advies- en instemmingsrecht te allen tijde goed geborgd moet zijn, is het raadzaam om vanaf dat moment in de overgangssituatie richting algemene verkiezingen de medezeggenschap optimaal de zeggenschap te laten volgen. Op basis van een schriftelijk voorstel per onderdeel is (o.a. op de OR OV van d.d. 15 juli 2021 en 23 september 2021) en wordt dit met de huidige medezeggenschap besproken.

Bij het opstellen van dat voorstel is uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- Medezeggenschap volgt zeggenschap;
- De medezeggenschap wordt ingericht overeenkomstig de verplichtingen die uit de WOR voortvloeien;
- Voor zover er niet is voorzien in een bepaalde situatie, kan er gebruik worden gemaakt van een zogeheten ondernemersovereenkomst (artikel 32, lid 2 WOR);
- Teveel verschillende gremia en daarmee onnodige werk- en vergaderdruk willen we met elkaar voorkomen.

Voor de overgangssituatie heeft de bestuurder – per brief van 9 september 2021 met onderwerp 'Invulling medezeggenschap tijdens en na transitie UBR' - meerdere mogelijke scenario's voorgelegd aan de OR UBR om de medezeggenschap in te richten voor elke nieuwe organisatie die ontstaat onder DGVBR. De inrichting van RBL is verder uitgewerkt in de vorm van een concept-VOB (zie bijlage).

Het proces van samenwerking en integratie (met name op het gebied van bedrijfsvoering) loopt al geruime tijd, en wordt periodiek in gezamenlijkheid besproken tussen Bestuurder en medezeggenschap. Eén van de redenen om de bedrijfsvoering over beide sterke merken te bundelen betrof de kwetsbaarheid van de afzonderlijke bedrijfsvoerings-organisaties en met name die van de IPKD. Bij de IPKD dreigde een situatie waarbij de continuïteit en compliancy aan wet- en regelgeving achter zou blijven op het gewenste niveau. Het samengaan van de beide organisaties is ook een advies van het rapport van Jonge Vos inzake de landingsplaats RBO/IPKD. Dit heeft de directie van RBO/IPKD verder gemotiveerd om de reeds door UBR ingezette koers om de RBO en de IPKD samen te voegen tot één organisatie, te vervolgen. Dat geldt zowel voor de



ontwikkelrichting van de RBO/IPKD organisatie, de positionering in het beveiligingsdomein en de verheldering van de governance. Initiatieven hiervoor zijn al genomen in de vorm van de bij de Medezeggenschap bekende domeintafels en het met DGOO opstellen van taakbesluiten voor RBO en IPKD. De concepten daarvan zijn met de Medezeggenschap zijn eind 2021 besproken. In de beoogde organisatie RBL blijven overigens de sterke merken RBO en IPKD behouden; geheel in lijn met het advies van de Medezeggenschap.

In gezamenlijkheid worden op het gebied van bedrijfsvoering al langs verschillende lijnen zaken aangepakt. Enerzijds is dit in brede zin de algehele 'dijkverzwaring' in concernsturing en bedrijfsvoering met medewerking van de eigenaar. Anderzijds betreft dit het (gaan) doorlopen van dit agentschapstraject wat zal bijdragen aan verdere doorontwikkeling en professionalisering, alsmede aan de lopende doorontwikkeling en doorlichting van processen binnen bedrijfsvoering.

Ten aanzien van de bedrijfscultuur zijn Bestuurder en Medezeggenschap gezamenlijk opdrachtgever voor het cultuuronderzoek bij RBO en IPKD. De resultaten daarvan moeten mede bouwstenen vormen voor de verdere ontwikkeling van de nieuwe organisatie. Los van wat er al aan integriteitsbeleid wordt gedaan is het MT RBO/IPKD in samenwerking met integriteitscoördinator VBR aan de gang met een plan van aanpak van de 'top 5' integriteitsrisico's. Verder zijn RBO/IPKD bezig met de invoering van een periodieke VOG conform wat in de laatst vastgestelde CAO Rijk staat.

Alle bovenstaande initiatieven en processen hebben betrekking op de samenvoeging van RBO en IPKD tot RBL met handhaving van de sterke merken en worden door een gezamenlijk (grotendeels interim) managementteam aangestuurd. Nut en noodzaak van bovenstaande aanpak worden door hen, alsmede door de eigenaar en andere stakeholders onderschreven. De directie van RBO/IPKD zal in periodieke dialoog met de Medezeggenschap de oprichting van RBL vormgeven, en de bij hen bestaande zorgen zo goed mogelijk adresseren.

De hoofdstructuur is met ingang van 1-1-2022 conform het O+F rapport met terugwerkende kracht vastgesteld. Dat betekent dat de directie van RBL de organisatie RBL conform VOB vorm gaat geven en het jaar 2022 als transitiejaar te benutten. In het transitiejaar zal RBL:

1. De hoofdstructuur verder invullen en een concept O+F rapport als resultaat aan de OR voorleggen;
2. De uitkomsten van de diverse onderzoeken met de OR vertalen naar activiteiten;
3. Verkiezingen organiseren voor een nieuwe OR;
4. De Agentschapsprocedure doorlopen;
5. De managementfuncties uit de hoofdstructuur in stappen vacant stellen.

Bovenstaande zal RBL uiteraard in nauw overleg met de huidige medezeggenschap (UBR) doen met een zo soepel mogelijk proces van verkiezingen en overdracht naar de nieuwe medezeggenschap.

### **3.13 Informatievoorziening**

#### **Generieke informatievoorziening RBL**

Bedrijfsvoering & Financiën (BV&F) van UBR vervangt, moderniseert en integreert haar (op Exact-gebaseerde) technologische en procesmatige dienstverlening rondom financiën, inkoop en logistiek. Om deze verschillende veranderingen in samenhang en elkaar maximaal versterkend uit te voeren, is in 2020 het programma Vernieuwing gestart. UBR BV&F verleent financiële- en bedrijfsvoeringsdiensten aan de organisatieonderdelen binnen UBR en aan de collega Shared Services Organisaties (SSO's) van het directoraat-generaal Vastgoed en Bedrijfsvoering Rijk (VBR), zoals P-Direkt, FMHaaglanden, SSC-ICT, Doc-Direkt maar ook de Rijksschoonmaakorganisatie. Het programma Vernieuwing wordt vakkundig ondersteund door een aantal verschillende projectteams van BV&F, HIS, SSC-ICT en van agentschappen.

Wat programma Vernieuwing heeft gedaan in het afgelopen jaar 2021 (en deels ook in 2020):

- Een volledig nieuwe omgeving gebouwd en gemigreerd voor alle klanten van het Exact ERP landschap.
- Er is ook hard gewerkt aan het startklaar krijgen van de module Elektronisch Contracteren, Bestellen en Factureren (eCBF). Het project eCBF vervangt het verouderde DigiInkoop voor een vijftal agentschappen.

De module is aanvulling op het financiële landschap en is in 2021 gestart. In 2021 is er hard gewerkt om in 2022 van start te kunnen gaan met het testen en implementeren bij UBR en daarna bij alle overige klanten in het nieuwe jaar.

- Voor de informatievoorziening lopen er twee parallelle trajecten. Ten eerste het creëren van data marts (een data-ontsluiting laag) in de back-end en daarnaast vervangen we de verouderde QlikView toepassing door Qlik Sense BI Dashboards. Hiermee gaan we van veel handmatig werk om een rapportage te maken naar snelle informatie-ontsluiting via Dashboarding.

Ook in 2023 zal RBL gebruikmaken van de generieke IT-infrastructuur van BV&F. Dit wordt betrokken bij de nog op te stellen DVO tussen RBL en BV&F.

De informatiehuishouding binnen UBR en RBL is nog suboptimaal. Veel informatie wordt lokaal of niet opgeslagen. Het is daarom arbeidsintensief om geïntegreerde informatie over de operaties te krijgen en daar beslissingen op te baseren. De focus zal in 2022 daarom liggen op het op orde brengen van de bestaande informatievoorziening, met als belangrijk onderdeel het zgn. Verbeterplan IHH/WOO (BZK-Transparant). Zoals aangegeven lopen er binnen RBL meerdere trajecten waarbij informatie over het primaire proces op een juiste manier wordt opgeslagen. De vervolgstap is dat deze informatie ingezet wordt om beslissingen op te baseren en zodoende, in overleg met het primaire proces nog beter te kunnen ondersteunen.

#### Security Risk Assessment (SRA) en te beschermen belangen<sup>11</sup> (TBB)

Team Advies & Expertise heeft voor de RBO een Security Risk Assessment (SRA) uitgevoerd. Dit betekent dat is geanalyseerd wat de te beschermen belangen (TBB) van de RBO zijn en de daaraan verbonden afhankelijkheden en kwetsbaarheden. Daarbij worden alleen die belangen als TBB aangemerkt die cruciaal zijn voor het bestaan en de continuïteit van de RBO. De CISO UBR heeft de SRA beoordeeld en onderschreven. Op basis van deze analyse zijn de volgende twee TBB's geïdentificeerd.

- Informatie m.b.t. beveiliging van het Rijk: Informatie: Analyses en adviezen/plannen over de beveiliging van (rijks)objecten en evenementen.
- Planning beveiligingsinzet Rijk: RostarCAS (planning van beveiligers van RBO en schoonmakers van de RSO).

Voorts is een aantal maatregelen voorgesteld, gericht op het beheersen van risico's die deze TBB's – en dus het bestaan en de continuïteit van de dienstverlening van de RBO – kunnen beschadigen.

### **RBL projecten**

#### S.v.z. project RRA

De Rijksbrede Rooster applicatie (RRA-Intus) is volledig ingericht en geconfigureerd voor de IPKD. Alle managers en medewerkers zijn in 2021 opgeleid voor de RRA. De teams van Gerechtelijke Brieven zijn per 1 juli 2021 (eerste vier teams) en per 1 september 2021 (overige vier teams) live gegaan met de RRA. De salarisbetalingen zijn goed verlopen. Koerier & Transport is klaar voor livegang en zal per 1 januari 2022 officieel live gaan. Daarmee is de RRA bij de volledige IPKD succesvol geïmplementeerd. Naar verwachting kan het project in het eerste kwartaal van 2022 worden afgerond. Daarmee is een belangrijke stap gezet in het kader van efficiënte planning. Ook zijn in het najaar van 2021 de eerste stappen gezet voor de aansluiting van de RBO op de RRA. Op 21 december 2021 is als formele eerste stap de samenwerkingsovereenkomst met programma DOOR van P-Direkt getekend door dRBL. Vanaf januari 2022 zal het project echt van start gaan. Tijdens de eerste fase, de impactanalyse, zal onderzocht worden in hoeverre de RRA aansluit op de werkwijze van RBO, wat de gewenste inrichting moet worden en worden eventuele aandachtspunten en/of gaps besproken. Op basis daarvan moet een duidelijk beeld verkregen worden van de benodigde implementatie-activiteiten de haalbaarheid van het beoogde aansluitmoment. Voorlopig is het streven is om per 1 oktober 2022 technisch live te gaan en per 1 januari 2023 de RRA officieel in gebruik te nemen.

#### S.v.z. Project Meeroosteren

Binnen de RBO gaat het inroosteren van medewerkers geoptimaliseerd worden door het project 'Meeroosteren'. Meeroosteren in 2022 betreft implementeren: teams krijgen de verantwoordelijkheid voor het eigen rooster. In 2021 is een start gemaakt met het zgn. meeroosteren waarbij teams op locatie zelf de verantwoordelijkheid hebben voor het roosteren. Deze methode zal verder in nauwe samenspraak met medezeggenschap uitgerold worden in 2022 en leidt tot meer betrokkenheid van medewerkers waardoor er op organisatie niveau

<sup>11</sup> Bron: memo [REDACTED] d.d. 6 september 2021

meer flexibiliteit ontstaat.

### S.v.z. project TMS

De actuele s.v.z. per december 2021 is als volgt. De implementatie van TMS staat gepland voor kwartaal 1 2022. TMS zal gaan bijdragen aan doelmatigheid en kostenreductie. De implementatie van TMS gaat inzicht geven in de inzetbaarheid van chauffeurs, voertuigen en efficiëntie. Hierdoor ontstaat er inzicht in kosten en opbrengsten waardoor keuzes als "zelf rijden of uitbesteden" beter onderbouwd gemaakt kunnen worden.

Het project bevindt zich dus in de voorbereidende fase, met de volgende bijzonderheden:

- ✓ De look-and-feel van de gedeelde schermen is positief;
- ✓ Een verschil met de oude situatie is dat TMS de rittenplanning op dagbasis optimaliseert, en dus in vast volgorde van afwikkeling zet. Dit beperkt m.a.w. de vrijheid van de chauffeurs. Optimalisatie vindt plaats met inachtneming van voorkeuren van klanten m.b.t. aflevertijdstip;
- ✓ Er is geen geautomatiseerde signalering van de Arbeidstijdenwet;
- ✓ TMS voorziet in mogelijkheid van standaardrapportages en ad-hoc dashboarding;
- ✓ TMS biedt optie om per klant/rit een memo aan te maken met bijzonderheden over rit e/o bestelling. Dan gaat het bijv. om registratie van prijsverschillen, die relevant kunnen zijn bij facturatie door externe schil van IPKD;
- ✓ Tool is benaderbaar via web-portal, per klantaccount. Het aantal individuele inlogaccounts per klant is in beginsel niet gelimiteerd. Dit kan relevant zijn voor evt. toekomstige dienstverlening op individuele basis aan alle 130.000 rijksambtenaren;
- ✓ Aandachtspunt zijn mogelijke verandering-gerelateerde cultuurissues.

Tot slot is er sprake van een hands-on planning die door de afdeling planning wordt geregeld. Eind december 2021 heeft de wnd. Directeur RBO/IPKD afspraken gemaakt met de eigenaar over een efficiëncyslag bij IPKD.

### Life Cycle Management / Applicatieportfoliobeheer

De opdracht voor een nieuw Transport Management Systeem (TMS) als vervanging van Koeriers.com is gegund aan de nieuwe leverancier Mendrix. Het streven is om de basis van deze applicatie 1-4-2021 operationeel te hebben (en dan alleen voor het K&T deel, GB volgt later). Dit is een wijziging t.o.v. de oorspronkelijke datum. Er wordt op dit moment nog gesproken hoe om te gaan met het feit dat oorspronkelijk een nieuw contract zou ingaan met een externe transporteur die een koppeling moet aanleggen met het TMS. Mendrix heeft vervolgens nog tot 1 april 2022 de tijd om de laatste onderdelen van de installatie af te ronden. Vanwege deze vervanging zijn de nu bekende openstaande beveiligingspunten in Koeriers.com geaccepteerd. Er wordt dus geen tijd en geld geïnvesteerd om deze punten alsnog op te lossen in Koeriers.com:

1. AVG: persoonsgegevens moeten worden vernietigd na een bepaalde termijn.
2. Archiefwet: de websites en orders moeten gearchiveerd worden in een archiefsysteem en vernietigd worden na verstrijken van de bewaartermijn.
3. Baseline Informatiebeveiliging Overheid: wachtwoorden moeten worden uitgegeven en beheerd conform BIO-richtlijnen.

Vanwege het snelstest-project is een nieuwe applicatie ontwikkeld in de no-code-toolkit van WEM (de applicatie die onder Cotero zit). Deze ontwikkeling is gedaan door een interne leverancier binnen UBR. Voor het beheer van deze nieuwe applicatie zijn afspraken gemaakt.

Geen van de processen van de RBO en IPKD staan vermeld op de risico-kaart. De CISO geeft aan dat van de RBO en IPKD daarom geen aanlevering wordt gevraagd in het kader van de omslag van In-control-verklaring naar Privacy-In-Beeld-verklaring. Belangrijk is dat RBL met de CISO afspraken zal maken over invulling van de CISO-taken in overgangsjaar 2022 en de nieuwe structurele situatie vanaf 1-1-2023. Daarbij zal rekening worden gehouden met de afspraken gemaakt in MT UBR 2021 hierover. Bijzonder aandachtspunt hierin is zorgvuldige en tijdige beëindiging van verouderde websites, alsmede introductie van nieuwe i.v.m. de Agentschapsstatus.

## **3.14 Technologische ontwikkelingen**

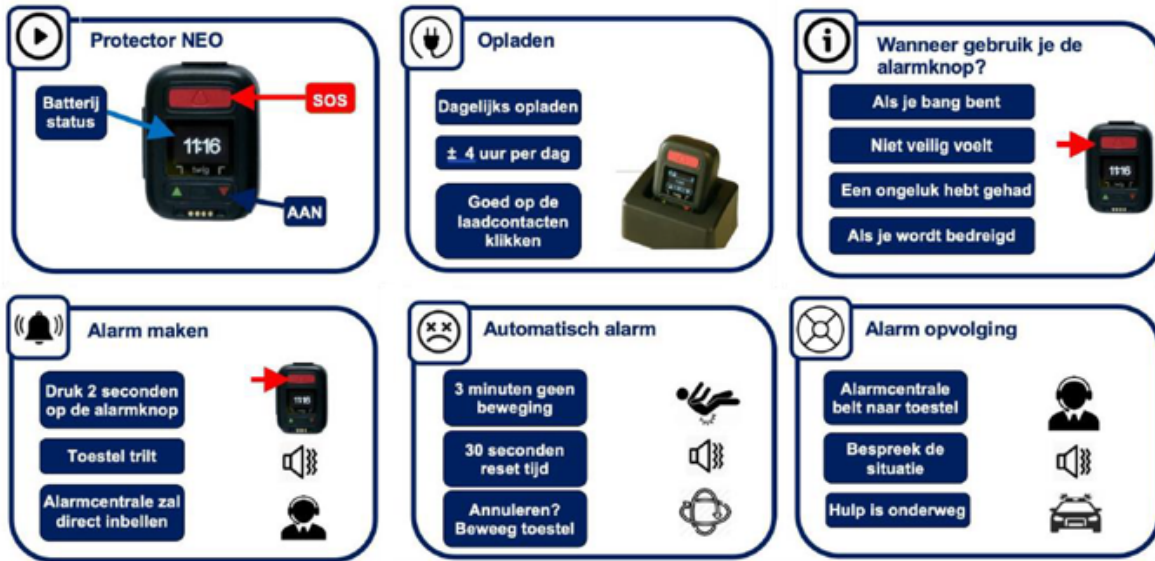
### ManDownSystem (MDS)

Eerder is in het MT besloten om over te gaan tot 1 nieuw MDS systeem binnen RBO. Dit gegeven het feit dat de contracten van de drie in gebruik zijnde systemen per 1-1-2022 afliepen. Daarbij is afgesproken dat in Q1 2022 bezien zal worden of een MDS binnen IPKD ook zinvol is. In de aanschaf is hier rekening mee gehouden. RBO heeft na een aanbestedingsprocedure besloten om

een overeenkomst af te sluiten met Trigion (op 1 december 2021 definitief geworden).

### Man-Down-System: Protector NEO

De RBO voelt zich verantwoordelijk voor haar medewerkers die alleen werken. Om ervoor te zorgen dat deze medewerkers hun werk veilig kunnen uitvoeren én zich veilig voelen, is bij Trigion de Protector NEO afgenomen. Een op verschillende manieren draagbaar persoonlijk alarmapparaat dat alle beschermingsfuncties bevat die alleen medewerkers nodig hebben. Bij het bewust indrukken van de rode noodknop of als de medewerker omvalt of onwel wordt (man-down alarm) zendt de Protector NEO (een prio-1-melding) direct automatisch door naar de Trigion AlarmServiceCentrale.



Het resultaat is dat onze medewerkers 24/7 met een veilig gevoel hun werkzaamheden kunnen uitvoeren.

### Smartphones

Het overgrote deel van de RBL-medewerkers is niet in het bezit van een zakelijke smartphone. Dat betekent een relatief beperkte toegang tot online meetings via webex of vergelijkbare applicaties. De directie van RBO/IPKD overweegt om tot brede verstrekking van smartphones over te gaan, ook om zo de communicatie over het veranderproces te vergemakkelijken. Dit in de wetenschap dat grootste deel van de RBL-medewerkers grotendeels mobiel/onderweg is tijdens een normale werkdag. Bovenstaand voornemen kan tot slot ten goede komen aan gemakkelijke communicatie tussen medewerker en OR. Dat is belangrijk vanwege het nieuwe governance model door de agentschapsstatus, en de nieuw te kiezen OR-RBL.

### Innovatie

UBR werkt sinds 2019 samen met Flexpality. Flexpality is een Rijksbreed opgezet programma binnen UBR|Ontwikkelbedrijf en is tevens onderdeel van de Innovatie- en kwaliteitsagenda Vastgoed en Bedrijfsvoering Rijk (VBR). Opdrachtgever is directeur Inkoop- Facilitair en Huisvestingsbeleid Rijk (IFHR) van het directoraat-generaal Overheidsorganisatie (DGGO) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Tevens kent het programma een vaste stuurgroep waarin alle partners in vertegenwoordigd zijn die betrokken zijn in de uitvoering van de projecten. De stuurgroep heeft de verantwoordelijkheid om de projectteams optimaal te faciliteren en is tevens verantwoordelijk voor besluitvorming over vraagstukken binnen het programma. Daarnaast zullen zij daar waar nodig interbestuurlijke bruggen bouwen ten behoeve van programma overstijgende vraagstukken en beschikbaar stellen van resources.

M.m.v. Flexpality heeft UBR werkplekken in het hoofdkantoor te Den Haag voorzien van moderne sensortechnologie. Op informatiezulen, die sinds 1 april op de verdiepingen Geel 1 en 8 van het Beatrixpark zijn geplaatst, is in één oogopslag zichtbaar welke werkplek vrij is en waar deze zich bevindt. De zulen zijn onderdeel van een onderzoeksproject binnen het programma Flexpality, welke bijdraagt aan de doelstelling om medewerkers en bezoekers optimaal te faciliteren bij hun toegang en verblijf in Rijkskantoren. Hierbij wordt nauw samengewerkt met onder meer FMH, RVB, de Belastingdienst en uiteraard UBR. De resultaten worden tussentijds continu geëvalueerd en verbeterd. De werkplekken op de verdiepingen Geel 1 en 8 van het Beatrixpark zijn voorzien van

bewegingssensoren (volledig anoniem). Deze sensoren registreren de mate van beweging, waarmee beoordeeld kan worden of een werkplek wel of niet door iemand wordt bezet. De locaties van de sensoren en werkplekken zijn gekoppeld aan de plattegrond op de informatiezuil. Op deze manier is in één oogopslag zichtbaar welke werkplek vrij is en waar deze zich bevindt.

Met Flexpality wordt in 2022 verder verkend hoe met moderne technologie ook toegangsbeveiliging kan worden ondersteund.

#### Technologie & primair proces

In nauwe samenspraak met ketenpartners onderzoekt RBL continue hoe verschillende beveiligingsconcepten kunnen worden doorontwikkeld. In 2022 zal RBL zich inzetten voor innovatie en (nieuwe) technologie om een systeemlandschap te creëren die aansluit bij het primair proces. Gedacht kan worden aan toegang op afstand, drone-inzet in uitgestrekte gebieden, GCMK-ontwikkelingen en datagedreven beveiliging. Maar ook een in- en verkoopsysteem en de doorontwikkeling van analoog naar digitaal zijn mogelijk voorbeelden van technologische vernieuwing. Daarnaast zal gebruik worden gemaakt van de inzichten van en de dashboard tools binnen UBR of andere interne en externe partijen. Verder blijft RBL participeren in ICT programma/projecten bij rijksroosterdiensten (Rijkswaterstaat, DV&O, DBBO). Tot slot staat de VBR-prioriteit 'iVakmanschap' ook in 2022 op agenda.

### **3.15 Duurzaamheid**

RBL werkt aan een duurzame bedrijfsvoering, afgestemd op de speerpunten van het 'Ambitieplan verduurzaming bedrijfsvoering BZK'. De nadruk ligt op de volgende processen:

- Huisvesting, kantoorinrichting en onderhoud: energiebesparing in en om kantoren en locaties in samenwerking met Rijksvastgoedbedrijf
- Inkoop: Duurzaam en innovatief inkopen conform de HIS inkoopstandaarden.
- Logistiek: In 2022 wordt een plan van aanpak opgesteld om het wagenpark van de RBL te verduurzamen. In samenwerking met BV&F wordt er verder gestuurd op vermindering van autogebruik.
- ICT: Energiemanagement datacenters & infra.
- Duurzame arbeidsrelaties: medewerkers boeien en binden, gezonde werkdruk, gezonde werksfeer en gezonde arbeidsomstandigheden

Op een aantal punten is RBL afhankelijk van ketenpartners zoals SSC ICT en het Rijksvastgoedbedrijf. Uiteraard zoeken we hier graag de samenwerking op, opdat we in gezamenlijkheid bijdragen aan de Rijksbrede doelstellingen met betrekking tot verduurzaming. RBL zal starten in 2022 met implementatie van de CO2-prestatieladder.

### **3.16 Tarieven en leveringsvoorwaarden 2022**

De leveringsvoorwaarden en tarieven worden jaarlijks per 1 januari vastgesteld door de (gedelegeerd) eigenaar van de RBO en IPKD na advisering door het Bestuurlijk Overleg. Voorafgaand aan het Bestuurlijk Overleg bespreken de RBO en de IPKD de leveringsvoorwaarden en de tarieven in het Afnemersberaad. Het Afnemersberaad heeft een klankbord- en adviesfunctie en bestaat uit een afvaardiging van de afnemers.

Er zijn enkele kleine wijzigingen in de PDC. Zo zijn voor 2022 alleen wijzigingen doorgevoerd om kostendekkend te zijn. In de bijlagen is detailinformatie opgenomen over tarieven en leveringsvoorwaarden. In 2021 heeft RBL meegewerkt aan onderzoek door UBR|BV&F|Concerncontrol naar (juistheid van) kostprijzen. Dit onderzoek heeft mede plaatsgevonden vanwege een vergelijkbaar onderzoek binnen UBR door de ADR.

## 4 Instellingsvoorwaarden

### 4.1 RBL als zelfstandig agentschap

Zoals in het voorgaande reeds toegelicht volgt de agentschapsvorming van RBL uit een afsplitsing vanuit het huidige agentschap UBR. UBR is onderdeel van het directoraat-generaal Vastgoed en Bedrijfsvoering Rijk (DGVBR). Omwille van de continuïteit van de dienstverlening, is er gekozen voor een transitie waarbij zoveel mogelijk gelijk blijft; met de huidige dienstverlening, met de huidige organisatie, met de huidige mensen, maar wel met het perspectief om vanuit deze basis verder te werken aan de toekomstige uitdagingen. RBL voert op dit moment, als onderdeel van het baten-lastenagentschap UBR, een baten-lastenadministratie. Vanuit bovengenoemde continuïteitsbehoefte is het voeren van een baten-lastenadministratie vanuit een zelfstandig perspectief dan ook logisch.

In maart 2021 verscheen het eindrapport "IBO Agentschappen: Samen werken aan publieke waarde".<sup>12</sup> In het rapport zijn uitgebreid de voordelen maar ook de nadelen van de agentschapsvorm en bijbehorende administratie benoemd. Het voordeel van agentschappen ligt deels in de nadelen van een kasdienst. Met name het aanhouden van reserves en het over de jaargrens heen kunnen tillen van resterende (programma-)uitgaven wordt daarvoor genoemd. RBL herkent zich in de voordelen van een agentschapsstatus, zoals die al geruime tijd worden ervaren binnen het UBR-agentschap.

In het rapport is UBR (met de andere onderdelen van DG-VBR), qua aard van de dienstverlening, geplaatst in de groep output-gestuurde organisaties waarvoor het agentschapsmodel goed kan werken. Bij deze organisaties is doelmatige aansturing goed mogelijk maar kan eenzijdige focus op kostprijzen ertoe leiden dat kwaliteit en doeltreffendheid op de achtergrond verdwijnen. RBL levert nu reeds dienstverlening op basis van een resultaatgericht sturingsmodel. De bekostiging van de dienstverlening vindt plaats op basis van prestaties (PxQ o.b.v. integraal kostprijsmodel). Met een zelfstandige agentschapsstatus van de RBL wordt het volledig uitnuttend van de werking van een integraal kostprijsmodel mogelijk, en is in transparantie aantoonbaar wat de integrale kosten van een Rijksbrede beveiligings- en logistieke organisatie en productie behelzen. De mogelijkheden van de baten-lastenadministratie om kosten en omzet, vanuit het matchingsprincipe, aan elkaar te verbinden, zijn van groot belang in een organisatie waar 'uren van interne én externe capaciteit' ingezet worden om diensten te verlenen.

De mogelijkheid tot activeren van investeringen in bedrijfsvoeringsmiddelen en daarmee meerjarig kosten uitsmeren, draagt daarnaast bij aan een zuivere integrale kostprijs en aan voorspelbare en stabiele tarieven. Dit laatste is een veel geuite wens van opdrachtgevers binnen het Rijk. De bijbehorende stabiele investeringsruimte biedt, naast financiële stabiliteit, de mogelijkheid om een meerjarige investeringsbegroting op te stellen om zo de risico's van technische veroudering af te dekken en om tegelijkertijd te werken vanuit continue (functionele) doorontwikkeling van de dienstverlening.

Naast bovengenoemde (technische) redenen is de belangrijkste reden voor RBL om als zelfstandig agentschap te opereren, de mogelijkheid om een eigen bestuurlijk overleg met de agentschapsdriehoek opdrachtgever-opdrachtnemer in te richten. Deze driehoek biedt de mogelijkheid tot meer focus op het bedrijfsvoeringsterrein van beveiliging en logistiek dan in de huidige UBR-setting.

In Artikel 4 en 5 van de Regeling agentschappen staan de instellingsvoorwaarden waaraan een toekomstig agentschap moet voldoen. De wijze waarop RBL aan deze voorwaarden voldoet en de redenen waarom het agentschapsmodel goed bij RBL past, wordt in onderstaande paragrafen uiteengezet.

### 4.2 Omzet/business model

Aan de eerste voorwaarde, te weten een omzet van minimaal € 50 mln., wordt voldaan gelet op de gerealiseerde omzet 2021 van € 114,5 mln.

<sup>12</sup> IBO Agentschappen: Samen werken aan publieke waarde, 24 maart 2021.

## Omzetontwikkeling van 2018 tot en met 2021 voor RBO en IPKD

| Omzet RBO per opdrachtgever * € 1000,-          | 2018          | 2019          | 2020          | 2021          |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| FMHaaglanden                                    | 24.084        | 24.105        | 24.576        | 25.135        |
| Belastingdienst                                 | 16.315        | 16.943        | 16.728        | 17.260        |
| Rijkswaterstaat                                 | 4.173         | 14.460        | 13.527        | 14.211        |
| Immigratie en Naturalisatiedienst (IND)         | 8.254         | 8.480         | 9.705         | 10.429        |
| SSC DJI   | 1.924         | 2.710         | 3.935         | 5.170         |
| Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu   | 2.371         | 2.488         | 2.787         | 4.296         |
| Overige afnemers                                | 9.770         | 12.919        | 19.066        | 15.128        |
| <b>Totaal</b>                                   | <b>66.892</b> | <b>82.105</b> | <b>90.323</b> | <b>91.630</b> |
| Omzet IPKD per opdrachtgever * € 1000,-         | 2018          | 2019          | 2020          | 2021          |
| Openbaar Ministerie                             | 7.396         | 7.867         | 7.592         | 7.414         |
| Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap | 28            | 26            | 17            | 5.507         |
| Immigratie en Naturalisatiedienst (IND)         | 730           | 751           | 1.645         | 1.927         |
| Belastingdienst                                 | 1.263         | 1.128         | 1.448         | 1.550         |
| FMHaaglanden                                    | 982           | 1.146         | 1.356         | 1.188         |
| Ministerie van Justitie en Veiligheid           | 592           | 644           | 648           | 702           |
| Overige afnemers                                | 4.585         | 5.195         | 7.477         | 4.581         |
| <b>Totaal</b>                                   | <b>15.577</b> | <b>16.757</b> | <b>20.184</b> | <b>22.870</b> |

De afgelopen jaren is de omzet van RBL gegroeid naar € 114,5 mln. in 2021. De omzet ligt daarmee ruimschoots boven de drempel van € 50 mln. en RBL voldoet hiermee aan de norm uit de Regeling agentschappen. In de bovenstaande tabel is zichtbaar dat de omzet in de afgelopen vier jaar is gestegen. Deze omzetstijging is te verklaren doordat opdrachtgevers hogere volumes hebben afgenomen. Bij o.a. Rijkswaterstaat is het aantal objecten dat door RBO wordt beveiligd gestegen. De realisatie ligt, door aanvullende opdrachten van opdrachtgevers, ieder jaar hoger dan de begroting. De omzet van de IPKD stijgt met name door incidentele opdrachten, zoals het leveren van chauffeursdiensten voor het OM in 2019 en 2020 en het distribueren van zelftesten aan onderwijsinstellingen in 2021. Het reguliere opdrachtenpakket is over de jaren heen vrij stabiel.

De grootste opdrachtgevers van RBO zijn FMHaaglanden, de Belastingdienst, Rijkswaterstaat en de IND. De grootste opdrachtgevers van IPKD zijn het Openbaar Ministerie, het ministerie van Onderwijs en Cultuur, de IND en de Belastingdienst. RBL blijft met haar opdrachtgevers in gesprek over het volume van de dienstverlening.

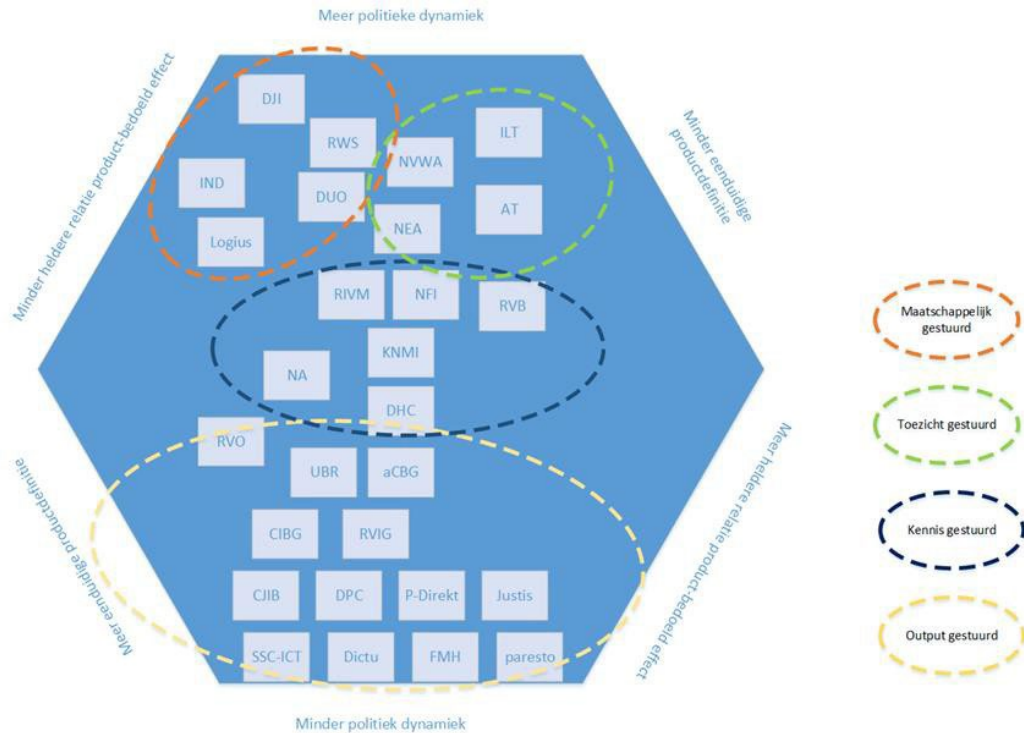
De omzet is opgebouwd uit verschillende soorten tarieven, veelal stuksprijzen. Bij RBO gaat het grotendeels om uurtarieven, bij IPKD gaat het voornamelijk om tarieven per collo, per kilometer of per uur. Bij Rijksdocumenten worden afspraken over de prijzen gemaakt per opdrachtgever op basis van verwachte volumes.

#### 4.3 Marktontwikkelingen & groei dienstverlening

RBO heeft sinds de oprichting te maken met een toenemende vraag op het gebied van zowel beveiliging als advies. Voor 2022 verwacht RBO een toename van de vraag door aansluitingen van o.a. RWS 160 locaties (panden, bruggen, sluizen) en toenemende vraag van de IND. Enerzijds heeft de RBO structureel flexibiliteit geborgd in de capaciteitsinzet door de samenwerkingsverbanden met externe partners. Door de huidige gespannen arbeidsmarktsituatie wordt het voor de private sector steeds moeilijker in de vraag te voorzien. Anderzijds is er door RBO en IPKD ingespeeld op de gespannen arbeidsmarkt door het vergroten van de eigen capaciteit om adequaat te kunnen acteren op de vraagstukken en ontwikkelingen. Het is van belang om doorlopend ontwikkelingen te blijven monitoren cq. op in te spelen. Dit omdat de ontwikkelingen invloed hebben op de aard en omvang van de werkzaamheden. Voorbeelden zijn hiervan de mogelijke rol voor RBL vanwege de extra controle Corona toegangsbewijzen (CTB), de nog onbekende impact van het hybride werken en innovatie binnen de overheid. Vanwege de bovenstaande vraagstukken en ontwikkelingen wordt er in 2022 een marktonderzoek gedaan voor RBO en IPKD.

#### 4.4 Resultaatgericht sturingsmodel

RBL wordt een zelfstandig agentschap, binnen DGVBV bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken. In het eerder genoemde IBO-rapport wordt een schets gegeven van het hele landschap van agentschappen



De te kiezen governance voor RBL moet aansluiten op de aard van het primaire proces. De RBO beveiligd op dit moment met zo'n 1.240 fte beveiligingsmedewerkers (440 fte eigen personeel, 800 fte inhuur via particuliere beveiligingsorganisaties) meer dan 445 (rijks)locaties (283 locaties via Concerdienstverleners en 163 locaties i.o.v. diverse afnemers) voor ruim 30 opdrachtgevers. RBL opereert in een zeer complex speelveld. Maatschappelijke, groot afbreukrisico en politieke ontwikkelingen kunnen, en hebben, regelmatig direct invloed op de dienstverlening van de RBL (bijv. migratie/aanmeldcentrum Ter Apel, pandemieën, protesten, Rijksevenementen, staatsbezoeken, persconferenties enz.). De medewerkers van RBL komen in aanraking met alle facetten in de samenleving en moeten daar hun werkwijze flexibel op kunnen aanpassen. Hierbij kan gedacht worden aan staatsbezoeken, maar ook vluchtelingenopvang en het op grote schaal beschikbaar stellen van Corona-Zelftesten aan scholen. Naast de complexe maatschappelijke en politieke ontwikkelingen is er ook een grote diversiteit aan kritische objecten en processen. Het varieert van waterkeringen, departementen, datacenters, politiek gevoelige evenementen, tot het transport van geclassificeerde documenten en het uitreiken van rijksdocumenten. Samenvattend is RBL een zakelijke dienstverlener met landelijke dekking, hetgeen ook een zakelijke Governance vraagt. Het klassieke agentschapsmodel sluit hier het beste bij aan.

Waarom is governance –of het sturingsmodel- van belang in de transitie van RBL? Het sturingsmodel geeft aan hoe taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en daarmee de rollen binnen DGVR zijn vormgegeven. UBR en daarmee ook RBL zijn nu reeds ingericht volgens het zgn. Agentschapsmodel. De essentie van het agentschapsmodel is als volgt samen te vatten: "Het agentschapsmodel bestaat sinds begin jaren 90 waarbij het voornaamste doel (intentie) het bevorderen van een doelmatige bedrijfsvoering is. Indien wordt gekeken naar het model kan onderscheid worden gemaakt tussen de intentie, de zogenaamde modelkenmerken en de onderliggende instrumenten"<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> "IBO Agentschappen: samen werken aan publieke waarde" d.d. 24 maart 2021, pag 16



### **1. Intentie**

Het doel van het agentschapsmodel – zoals geformuleerd in het heroverwegingsrapport 'verder bouwen aan beheer' uit 1991 – is het vergroten van doelmatigheid van beleidsuitvoering. Agentschappen werden gezien als een geschikt instrument om een meer bedrijfsmatig beheer te stimuleren ten einde doelmatigheid te bevorderen.



### **2. Modelkenmerken**

- a. Principaal-agent-theorie
  - Belangentegenstelling
  - Informatie-asymmetrie
  - Zakelijke aansturing middels contract
- b. Integraal management
- c. Afwijkend (financieel) beheersregime
- d. Autonomie



### **3. Instrumenten**

- a. Resultaatgericht sturingsmodel
- b. Integrale kostprijs
- c. Verslaggevingsstelsel (BLS of KVS):
  - a. Budget over jaargrenzen
  - b. Opbouw eigenvermogen
  - c. Afschrijvingen op investeringen
  - d. Leenfaciliteit
- d. Indicatoren doelmatigheid

RBO en IPKD maken thans al deel uit van het agentschap UBR, en zijn dus goed voorbereid op een zelfstandige agentschapsstatus. Wat wijzigt er wel en niet? Binnen de Agentschappen kunnen we een onderscheid maken tussen Shared Service Organisaties. SGO-5 Shared Service Organisaties (SSO's) worden aangestuurd volgens het SGO-5 model. Het programma SGO-5 is één van de programma's die vanuit de Hervormingsagenda Rijksdienst door het SG-overleg (SGO) is geïnitieerd om bij te dragen aan een dienstverlenende, slagvaardige en kostenbewuste organisatie bij het concern Rijk. Het SGO-programma 5 had als onderwerp: Herinrichting Governance Bedrijfsvoering Rijk. Het programma had een looptijd van 1 juli 2013 tot 1 juli 2016. In de factsheet Herinrichting Governance Bedrijfsvoering Rijk (2014) wordt het SGO-5 programma toegelicht. De resultaten van het programma zijn overgedragen aan BZK (DG00), de departementen en de SSO's van BZK. Het programma is opgezet langs drie pijlers:

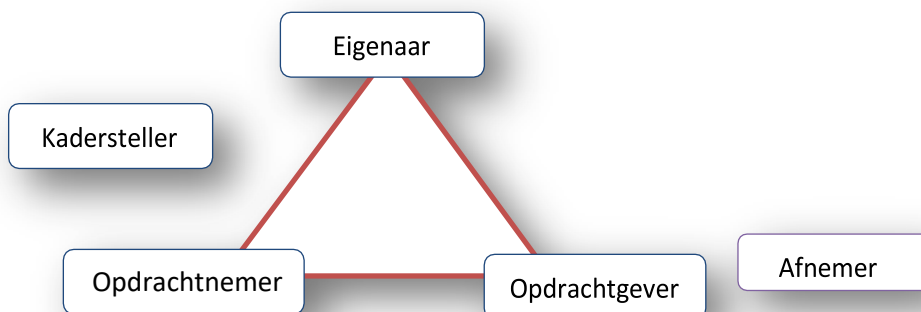
1. Kwaliteit dienstverlening, met service in de nabijheid.
2. Slagvaardige aansturing (minimaliseren bestuurlijke drukte).
3. Eenvoud in bekostiging (minder administratieve lasten).

De inrichtingsprincipes van het SGO-5 model zijn nog steeds van toepassing, en gelden ook voor de inrichting van RBL (tenzij anders besloten wordt). Dat betekent concreet het volgende voor de Governance van RBL.

In het resultaatgerichte sturingsmodel van de baten-lastenagentschappen worden drie rollen onderscheiden: die van opdrachtnemer, opdrachtgever en eigenaar. Het onderscheiden van een opdrachtgever en een eigenaar geeft een waarborg dat er een evenwichtige afweging plaatsvindt tussen enerzijds het opdrachtgeverbelang (zo goedkoop/doelmatig mogelijk product en hoge kwaliteit) en anderzijds het algemenere organisatiebelang (een structureel goed toegeruste, uitvoerende organisatie).

Sturing en financiering van de diensten vinden plaats op basis van te leveren prestaties (output) en niet op basis van budget of inzet van het apparaat (input).

Grafisch:



Figuur 1: Rollen in het sturingsmodel

Ten opzichte van de bestaande situatie is er geen sprake van een wezenlijk ander sturingsmodel. In de huidige opzet van het bestuurlijk overleg van UBR hebben naast de eigenaar en directeur UBR tevens een vertegenwoordiger van DGOO als beleidsmaker en kadersteller, twee afnemers en een financieel deskundige zitting. In de huidige UBR-setting staat de dienstverlening van alle UBR-onderdelen geagendeerd. De inrichting van een eigen bestuurlijk overleg voor RBL (in eerste instantie twee BO's) werkt vanuit dezelfde driehoek maar biedt wel de mogelijkheid tot meer focus op het bedrijfsvoeringsterrein van beveiliging en logistiek. Een directe ingerichte driehoek met Rijksbrede verbindingen naar opdrachtgevers/afnemers ondervangt het mogelijke nadeel van een te onafhankelijk/zelfstandig agentschap zoals dat in het eerdere genoemde IBO-rapport naar voren kwam.

### Eigenaar

De rol van eigenaar is belegd bij de secretaris-generaal van BZK die deze door heeft gemandateerd aan de pDG-VBR. De eigenaar heeft als taak de continuïteit van de dienstverlening te borgen. Hij doet dit door het toetsen en goedkeuren van de begroting, de tarieven, het jaarplan, de jaarrekening en de afspraken over de wijze waarop de financiële gevolgen van onvoorziene ontwikkelingen worden toebedeeld aan de eigenaar, opdrachtgever en opdrachtnemer. Tenslotte draagt de eigenaar er zorg voor dat het eigen vermogen bij het agentschap positief blijft. De eigenaar wordt ondersteund door eigenaarsadvisering dat bij BZK opgehangen is binnen de directie Financieel-Economische Zaken (FEZ). Daarnaast wordt de eigenaar bijgestaan door:

- Advisering door de BZK-stafdirecties binnen de P&C-jaarplancycclus en resulterende tertaalrapportages;
- De rapportage van de Auditdienst Rijk (ADR) betreffende de controle op het gevoerde financieel- en materieel beheer. Ook kan de ADR een vraaggestuurde audit uitvoeren op het gehele bedrijfsvoeringsspectrum van de opdrachtnemer.

De rol- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen de eigenaar en het RBL wordt vastgelegd in een eigenaarsconvenant.

### Opdrachtnemer

De RBL is als opdrachtnemer verantwoordelijk voor de bestendigheid van de interne organisatie, het doelmatig, rechtmatig en professioneel uitvoeren van de afspraken en het afleggen van verantwoording daarover; het tijdig betrekken van de opdrachtgever(s) bij onvoorziene ontwikkelingen die van invloed zijn op de uitvoering van de opdracht; het financieel en materieel beheer, inclusief de begrotingsuitvoering en het afleggen van verantwoording hierover. Jaarlijks weer te geven in een jaarplan van de RBL.

### Opdrachtgevers/afnemers

De opdrachtgever is de partij die het agentschap opdracht geeft tot het leveren van producten of diensten en daarvoor (normaliter) een vergoeding betaalt. Hij doet dit door middel van een goede opdrachtformulering, en, het samen met de opdrachtnemer, opstellen van prestatie-indicatoren en rapportageafspraken zodat de uitvoering gemonitord kan worden. Bij Rijksbrede dienstverlening

kunnen er verschillen optreden tussen opdrachtgevers en individuele afnemers. De afnemer betaalt normaal gesproken voor geleverde diensten. Met name bij basisdienstverlening verschilt de rol van afnemer van die van de opdrachtgever, vanwege de relatief beperkte keuzevrijheid van de afnemer met betrekking tot de uitvoering van deze dienstverlening.

De opdrachtgever is de partij die het agentschap opdracht geeft tot het leveren van producten of diensten en daarvoor (normaliter) een vergoeding betaalt. Hij doet dit door middel van een goede opdrachtformulering, en, het samen met de opdrachtnemer, opstellen van prestatie-indicatoren en rapportageafspraken zodat de uitvoering gemonitord kan worden.

### **Kadersteller**

In de bedrijfsvoering van de ministeries kan meer eenheid, kwaliteit of efficiëntie worden behaald door een verdergaande standaardisering en samenwerking. Om dit te bevorderen heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), ingevolge het Coördinatiebesluit organisatie, bedrijfsvoering en informatiesystemen Rijksdienst, de bevoegdheid om kaders te stellen. Het uitoefenen van deze bevoegdheid tot het stellen van kaders vindt plaats na overleg met de andere ministers. De kaderstellende bevoegdheid van de minister van BZK omvat ook de bevoegdheid om werkzaamheden aan te wijzen die ten behoeve van alle ministeries (of een deel daarvan) worden uitgevoerd door een organisatieonderdeel van één der ministeries. Deze bevoegdheid geeft uitwerking aan het beginsel dat alle ministeries zullen deelnemen aan de Rijksbrede voorzieningen op het gebied van de bedrijfsvoering. Elk van de ministers beheert zijn ministerie binnen de vastgestelde kaders. De minister waaronder het organisatieonderdeel ressorteert dat de Rijksbrede voorziening uitvoert, is verantwoordelijk voor de inrichting en het functioneren ervan.

Het directoraat-generaal Overheidsorganisaties (DGOO) vult, namens de minister van BZK, de rol van kadersteller in. De beleidsdirectie DGOO/Inkoop-, Faciliteiten- en Huisvestingsbeleid Rijk (DGOO/IFHR) ontwikkelt, naast beleid op Inkoop, ook beleid om een prettige, flexibele, duurzame, efficiënte en op de toekomst toegeruste werkomgeving te realiseren, waar rijksambtenaren goed en veilig kunnen (samen)werken. Hierbinnen valt de verantwoordelijk voor het rijkshuisvestingsstelsel voor zowel de kantoren als de specialties (zoals o.a. gevangenen en rechtbanken) en de verantwoordelijkheid voor het fysieke beveiligingsstelsel. Daarnaast is bureau Beveiligingsautoriteit Rijk beheersmatig bij de directie IFHR ondergebracht. Volgens het vastgestelde rijkskantorenhuisvestingsstelsel is DGOO kadersteller. In tegenstelling tot de rijkskantoren is bij de specialties niet DGOO de kadersteller, maar is dit de specialty houdende organisatie<sup>14</sup>.

RBL zal voor 2022 (en 2023) een uitvoeringsskalender gaan opstellen waarin alle aspecten van de organisatie en de besturingsrol worden gecheckt op impact.

Het sturingsmodel van een agentschap is resultaatgericht en bevat doelmatigheidsprikkels. De RBL realiseert dit door de opdrachtgever – opdrachtnemer relatie duidelijk in te richten zoals hierboven beschreven. Naast een gezonde samenwerking zal er ook een gezond spanningsveld ontstaan tussen de opdrachtnemer (RBL) en de opdrachtgever(s) die producten en diensten afnemen. De opdrachtgevers streven logischerwijs naar een zo laag mogelijke prijs tegen een door hen gewenst kwaliteitsniveau. De eigenaar van de RBL is verantwoordelijk voor de continuïteit van de organisatie en bewaakt de levering van producten en diensten tegen een kostendekkend tarief.

### **4.5 Doelmatigheid en kwaliteit dienstverlening**

De verbetering van de doelmatigheid is dé doelstelling van een agentschap sinds het ontstaan van agentschappen binnen de rijksoverheid. Basisindicatoren daarvoor zijn de ontwikkeling van de kosten, productiviteit en uiteindelijk de tarieven in de tijd, in relatie tot de geleverde hoeveelheden en de kwaliteit van de producten en diensten. Doelmatigheid wordt bereikt door een lagere kostprijs (bij gelijkblijvende kwaliteit) of een hogere kwaliteit (bij gelijkblijvende kostprijs) of kwantiteit. De ervaring leert dat de focus met name is gericht op het verlagen van de kostprijs. Zoals eerder aangegeven zijn organisaties met producten/dienstverlening als UBR en hier specifiek RBL, in het IBO-rapport geïdentificeerd in de groep output-gestuurde organisaties waarvoor het agentschapsmodel goed kan werken. Bij deze organisaties is doelmatige aansturing goed mogelijk maar kan eenzijdige focus op kostprijzen ertoe leiden dat kwaliteit en doeltreffendheid naar de achtergrond 'verdwijnen'.

<sup>14</sup> Besluit van de Minister voor Wonen en Rijksdienst van 1 september 2016 nr. 2016-0000561903, tot vaststelling van het Rijkshuisvestingsstelsel voor specialties (Vaststellingsbesluit Rijkshuisvestingsstelsel specialties).

RBL zoekt als agentschap, ondersteunt door overleg in de driehoek opdrachtgever-opdrachtnemer-eigenaar, naar de juiste balans tussen kosten en kwaliteit van dienstverlening. Door transparantie te bieden over begroting en realisatie van kosten en tegelijkertijd het gesprek te voeren over de kwaliteit van dienstverlening in het heden en de gewenste dienstverlening voor de toekomst, is deze balans te bereiken. Randvoorwaardelijk voor het uitvoeren van haar taken is voor RBL de kwaliteit van volledige bedrijfsvoering. Bij de toelichting op de instellingsvoorwaarde "voldoende financieel beheer" wordt ook stilgestaan bij bedrijfsvoeringhygiëne in bredere zin dan enkel financiën.

#### Doelmatigheidsindicatoren

Voor de invulling van de instellingsvoorwaarde doelmatigheid dienen de Rijksbegrotingsvoorschriften 2021 als basis. De rijksbegroting schrijft voor over welke doelmatigheidsindicatoren agentschappen in de begrotingscyclus dienen te rapporteren aan de Tweede Kamer:

- Totale omzet per product(groep) (x € 1.000);
- Bezetting in ambtelijk personeel (excl. externe inhuur): het totale aantal fte werkzaam bij het agentschap per 31 december van het jaar;
- Saldo van baten en lasten: het saldo van baten en lasten als percentage van de totale baten;
- Kostprijzen per product(groep);
- Tarieven per uur.

RBL neemt bovenstaande basis-indicatoren op in de Ontwerpbegroting 2023. Uitgangspunt daarbij is het business model van RBL dat voor de uitvoering van haar taken deels gebruik maakt van marktpartijen. Aan de ene kant focust de RBL zich daarbij op de integrale kostprijs van haar dienstverlening aan de andere kant is er een focus op de eigen kostprijsontwikkeling versus die van de marktpartijen die zij inzet.

#### Kostprijs/benchmark

Het kostprijsmodel van RBL zoals hieronder beschreven, biedt een handvat om te sturen op doelmatigheid binnen de RBL. Omdat zowel RBO als IPKD een deel van hun primaire werkpakket uitbesteden, is een structurele benchmark op de kostprijs van het eigen personeel versus die van de marktpartners goed mogelijk. De eigen kostprijsontwikkeling versus die op de markt biedt een goede mogelijkheid om de doelmatigheidsontwikkeling binnen RBL te monitoren.

#### Omvang overhead/regiekosten

De kosten van de staf/bedrijfsvoering (overhead/indirecte kosten) representeren de regierol die RBL inneemt in de beveiligings- en logistieke dienstverlening van het Rijk. De verhouding tussen deze kosten (overhead) en het direct productieve deel van de organisatie is een indicator waar doelmatigheid uit kan worden afgeleid. Het samengaan van RBO en IPKD wordt ondersteund door een centrale staf/bedrijfsvoering. De inrichting hiervan evenals de afname van centrale dienstverlening van bedrijfsvoering UBR is nog niet uitgetrild. Uiteindelijk neemt RBL overhead op in absolute aantallen als in percentages uitgedrukt. Voor de berekening van de overhead worden de kosten en bezetting van de staven als percentage van totale begroting en bezetting RBL genomen.

#### Klanttevredenheid

Op het gebied van de tevredenheid van opdrachtgevers wordt gebruik gemaakt van de directie-rapportages (DIRAP) en de managementrapportages (MARAP). De opdrachtgeverstevredenheid is een periodiek onderwerp voor de bilaterale overleggen tussen opdrachtgevers, opdrachtnemer en in de opdrachtgeversraad. Daarnaast willen we op basis van een representatieve steekproef jaarlijks een aantal locaties selecteren waar de kwaliteitsmeting wordt uitgevoerd. Met de kwaliteitsmeting worden de kennis, vaardigheden en beroepshouding getoetst van zowel het eigen RBO en IPKD personeel als de ingehuurde marktpartijen. Hier willen we de klanttevredenheid mee vergroten. Verder gaan we invulling geven aan de KPI's volgens het onderzoeksrapport van de Auditdienst Rijk.<sup>15</sup> Het streven is daarbij een balans te zoeken tussen kwalitatieve en kwantitatieve kpi's ter ondersteuning van het 'goede gesprek'.

#### Public value

In het eerdergenoemde IBO-rapport wordt niet alleen de werking van de agentschapsvorm geëvalueerd maar wordt ook de oorspronkelijke doelmatigheidsdoelstelling onder de loep genomen. Het sturen van de afgelopen jaren op de meer kwantitatieve 'economic value' is daarbij verrijkt

<sup>15</sup> AuditDienstRijk, onderzoeksrapport "de sturing door UBR organisatie-onderdelen onder de loep", 2021

met de gedachte dat het creëren van publieke waarde de hoofddoelstelling van de overheid zou moeten zijn.

Doelmatigheid is daarbij een van de randvoorwaardes bij het creëren van publieke waarde. Dat blijkt ook uit het werk van Faulkner en Kaufman (2017)<sup>16</sup>. Met het oog op het meten van publieke waarde, verdelen zij publieke waarde in vier onderliggende categorieën, te weten 1) outcome, 2) vertrouwen en legitimiteit, 3) kwaliteit van dienstverlening en 4) efficiency (doelmatigheid).

Het leveren van publieke waarde door RBL (o.b.v. bovenstaande definitie), zal niet vaak voorkomen omdat RBL in de kern een operationele bedrijfsvoeringsdienst is. Met andere woorden: RBL is gericht op de *interne* bedrijfsvoering van de rijksoverheid. Tegelijkertijd ondersteunt RBL daarin de verschillende departementen bij het realiseren van beleidsdoelstellingen/opgaves. Voorbeelden hiervan zijn: 1) het tijdig en kwalitatief goed beveiligen van het azc in Ter Apel; 2) het tijdig bezorgen van zelftesten aan onderwijsinstellingen. Zo heeft RBL uiteindelijk dus indirect wél zichtbare impact heeft op bereiken van maatschappelijke doelstellingen.

Naast de hierboven beschreven invulling van efficiency (doelmatigheid) en kwaliteit van de dienstverlening is er vanuit de dienstverlening van RBL nog wel een brug te slaan naar de categorie 'vertrouwen en legitimiteit' evenals 'outcome' die Faulkner en Kaufman noemen. Vertrouwen en legitimiteit van de rijksoverheid zijn grote thema's van deze tijd. Die thema's zijn ook door te vertalen naar de uitvoering van bedrijfsvoeringstaken binnen de rijksoverheid. Betrouwbare en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening is namelijk niet altijd beschikbaar op de markt. In het rapport van Peter Veld 'Bekostiging en tarifiering SSO's'<sup>17</sup> komt naar voren dat kosten niet de enige factor zijn bij sourcingsvraagstukken binnen de Rijksbrede bedrijfsvoering. Voor delen van de huidige dienstverlening van UBR geldt dat deze gestart is om minder afhankelijk te zijn van de markt, omwille van politiek-bestuurlijke keuzes (lage lonenbeleid) of omdat de markt gewoon niet leverde.

Voor RBL gelden voor alle drie bovenstaande argumenten op dit moment:

1. De dienstverlening van de UBR|IPKD voor de Openbaar Ministerie in het betekenen van de gerechtelijke brieven wordt niet door de markt geleverd. De levering door de markt was van onvoldoende kwaliteit en onbetrouwbaar in levering.
2. de beleidsambitie om tot meer lage loonschalen binnen het Rijk te komen geldt voor zowel RBO als IPKD.
3. de afhankelijkheid van de markt geldt ook voor de beveiligingsbranche waar door de grote marktvraag het eerder afgesproken uitbestedingspercentage niet gehaald wordt. De betrouwbaarheid van beveiligingsdienstverlening en daarmee de uitvoering taken van overige rijksdiensten staat hierdoor onder druk.

#### 4.6 Kostprijsmodel

RBL gebruikt het kostprijsmodel primair voor de (voor- en na-) calculatie van de kostprijzen van producten en diensten die in de PDC zijn opgenomen. RBL kent een zogenaamd 'nul-budget'. Alle kosten van de dienstverlening aan opdrachtgevers, worden met behulp van het kostprijsmodel doorgerekend naar (integrale) tarieven. De bekostiging van de dienstverlening van RBL is daarmee rechtstreeks gekoppeld aan de geleverde prestaties. Het kostprijsmodel is in grote mate gebaseerd op activity based costing. Deels door het aandeel directe kosten en deels doordat de indirecte kosten op basis van parameters verdeeld worden, gebaseerd op het daadwerkelijk verbruik.

Het model is opgebouwd uit verschillende lagen, zoals de directe personeelslasten, overige directe lasten en het gebruik van opslagen voor overhead en indirecte kosten. De tarieven komen tot stand door voor elke laag de bijdrage aan het tarief van een product of dienst te bepalen. Het kostprijsmodel gaat uit van een gedetailleerd inzicht in de directe en indirecte kosten. Op dit moment bedraagt de verhouding tussen directe kosten en indirecte kosten bij RBO 81% en 19% en bij de IPKD 75% - 25%. De indirecte kosten bestaan uit: personeelskosten bedrijfsvoering, opleidingskosten, huisvestingskosten, innovatiebudget en overige overhead. De achterliggende financiële besturingsmechanismen van RBL zijn zo ingericht dat deze ook in samenhang met het kostprijsmodel functioneren. Bij het begrotingsproces is het kostprijsmodel gebaseerd op de vraagarticulatie met de opdrachtgevers, de kaderstelling vanuit de eigenaar, de teamplannen en investeringsbegroting van RBL. En in de nacalculatie, bij iedere viermaandsrapportage, vormt het kostprijsmodel de basis voor interne sturing. Verder wordt de nacalculatie als input gebruikt voor

<sup>16</sup> Avoiding Theoretical Stagnation: A Systematic Review and Framework for Measuring Public Value, 2017, Nicholas Faulkner and Stefan Kaufman. Uit: Eindrapport IBO agentschappen 2021

<sup>17</sup> Veld, Bekostiging en tarifiering SSO's, 2018, ABDTopconsult.

de volgende begrotingscyclus en meerjaren-prijsvaststelling.

#### 4.7 Producten, diensten en kostprijsmodel

De volledige dienstverlening van de RBL is opgenomen in 2 catalogi, zie hiervoor de bijlagen RBO-catalogus beveiligingsdiensten 2022 en IPKD-catalogus koeriers- en transportdiensten 2022. De producten en diensten voor RBO en IPKD zijn ingedeeld in volgende productgroepen:

##### RBO

- (Rijks)beveiligen
- Beveiligingsadvies
- Rijksevenementen beveiligen
- Bijzondere beveiligingsopdrachten en overige diensten

##### IPKD

- Koeriersdiensten
- Transportdiensten
- Rijksdocumenten

Deze PDC's vormen de basis voor de dienstverlening aan alle opdrachtgevers. Elke opdrachtgever kan één of meerdere diensten afnemen, al naar gelang de behoefte van de opdrachtgever. In de begroting 2022 van de RBO bedraagt de verhouding tussen de productgroepen ongeveer 99% (Rijks)locaties beveiligen en de overige 1% betreft Beveiligingsadvies, Rijksevenementen beveiligen en Bijzondere beveiligingsopdrachten en overige diensten. Bij de IPKD is dat ongeveer 22% Koeriersdiensten, 28% Transportdiensten en 50% Rijksdocumenten.

#### 4.8 Investeringsagenda (afschrijvingen)

In artikel 5 van de Regeling agentschappen is de aanvullende instellingsvoorwaarde opgenomen die regelt dat de voorziene gemiddelde afschrijvingskosten per jaar ten minste 5% van de totale lasten bedragen, berekend over een periode van drie jaar.

RBL voldoet niet aan bovenstaande 5%-norm. Een gedetailleerd inzicht in de activa, de afschrijvingstermijnen en de meerjarige investeringsbegroting is nodig om een exacte inschatting te kunnen maken van de afschrijvingen in de komende jaren. Dit komt in beeld in het vervolg van de agentschapsvorming bij het opstellen van de openingsbalans en meerjarenbegroting 2023-2027.

De prognose voor de toekomst is dat de afschrijvingslasten ten opzichte van de omzet gaan stijgen. De reden hiervoor is de verdere automatisering binnen de bedrijfsvoering van RBL de komende jaren.

De investeringskalender ziet er als volgt uit:

1. Vervangen en uitbreiden van de plan- en roosterfunctionaliteit.  
Voor het RBO-deel vindt aansluiting plaats bij het Rijksbrede roostersysteem.  
Voor IPKD-deel wordt er geïnvesteerd in een nieuw TransportManagementSysteem (TMS). Baten/synergievoordelen bevinden zich bij deze investering met name in delen van onderliggende ict-beheercapaciteit en in de centraal gepositioneerde planningscapaciteit. Overige baten zijn zowel kwalitatief als kwantitatief. Beide systemen bieden de mogelijkheid tot efficiëntere in planning van capaciteit en ritten.
2. Ondersteunende processen  
Ondersteunende inrichting van de inrichting/verbinding van de primaire planningsystemen met de financiële administratie/klantsysteem en informatiehuishouding(dashboarding) bieden zowel extra stuurmogelijkheden als betere rapportagemogelijkheden voor intern en externe belanghebbenden. Aan de voorkant van het primaire proces wordt het operationeel centrum (ingang/front office RBL) doorontwikkeld.

### 3. Wagenpark

RBL investeert de komende jaren in de verduurzaming van het wagenpark. Het elektrificeren van het wagenpark inclusief de volledige uitrol van de laadpaleninfrastructuur vindt plaats in samenwerking met het Rijks vastgoedbedrijf, de centrale ondersteuning vanuit BV&F en Leaseplan waar een groot deel van het huidige wagenpark wordt geleased. Deze gezamenlijke investering leidt ook tot een herijking van het leasecontract/business case met de mogelijkheid tot het in eigendom nemen van wagenpark en infrastructuur door RBL.

### 4. Innovatie & technologie

In nauwe samenspraak met ketenpartners onderzoekt RBL continue hoe verschillende beveiligingsconcepten kunnen worden doorontwikkeld. In 2022 zal RBL zich inzetten voor innovatie en (nieuwe) technologie om een systeemlandschap te creëren die aansluit bij het primair proces. Gedacht kan worden aan toegang op afstand, drone-inzet in uitgestrekte gebieden, robotontwikkelingen, GCMK-ontwikkelingen en datagedreven beveiliging. Voor interne (veiligheids-)ondersteuning van medewerkers wordt geïnvesteerd in één nieuw MDS-systeem binnen het RBO-deel. Daarbij is afgesproken dat in Q1 2022 bezien zal worden of een MDS binnen IPKD ook zinvol is.

## **4.9 Financiële functie en financieel beheer**

Naast een financiële functie van voldoende kwaliteitsniveau en naast een voldoende geborgd financieel beheer, wil RBL haar bedrijfsvoeringhygiëne in brede zin op orde hebben. In onderstaande paragrafen wordt daarom ook aandacht geschonken aan deze hygiëne, aan de meerjarige risicoanalyse en aan financiële gezondheid.

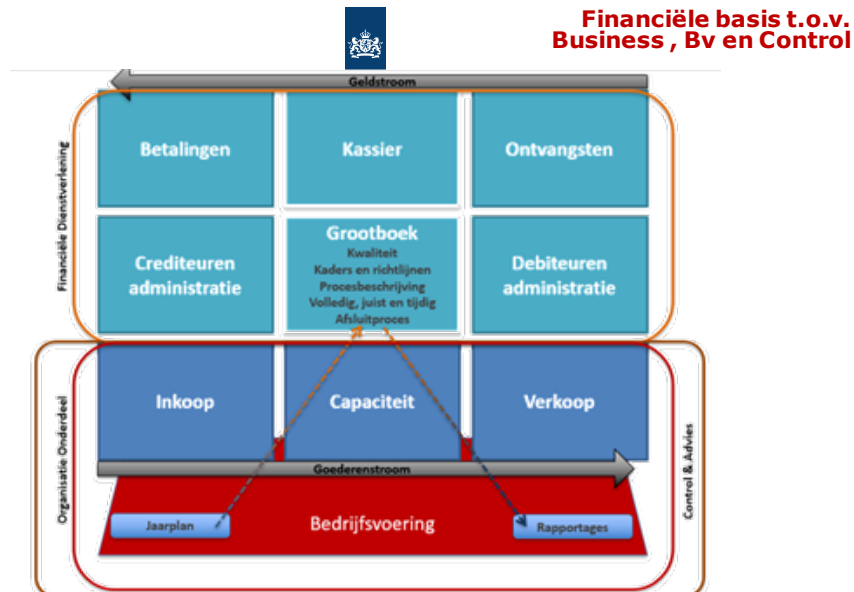
### Financiële functie

UBR bestaat per 1-1-2022 uit zes Organisatieonderdelen (KOOP, HIS, RBO/IPKD, Binnenwerk, UBR|Personeel, ROWB VBR i.o.) en het stafonderdeel Bedrijfsvoering & Financiën (BV&F). Het financieel beheer van RBL wordt ook in de nieuwe setting grotendeels uitgevoerd door BV&F. In BV&F zijn vier taken ondergebracht: a) Afdeling Bedrijfsvoering; b) Afdeling Financiële Dienstverlening (FD); c) Afdeling Control & Advies (C&A) en d) Concernstaf. Een efficiënte ondersteuning op het vlak van bedrijfsvoering blijft overeind voor de verschillende onderdelen. De control rol wordt vanuit C&A geleverd waarbij C&A nu diensten levert op het gebied van Financial Control tot Business Control en Concern control. Zij vertaalt de Rijksbrede en BZK-kaders binnen naar de afnemende organisatie-onderdelen, is gesprekspartner voor FEZ/Eigenaarsadvisering. Business- en financial control ondersteunt de directeur RBL/CFO bij het volledige spectrum van sturing: 1) Oplevering verplichte jaarplan- en begrotingscyclusproducten; 2) Secretarisschap Projectportfoliomanagement Board; 3) Begeleiding investeringsbeslissingen & Businesscases;

FD voert de financiële administratie voor RBL en voor enkele organisaties daarbuiten. FD levert periodiek alle voorkomende financiële rapportages op (2-maands en VMR-rapportages), verzorgt boekingen, levert crediteuren- en debiteurenbeheer, verzorgt kengetallen gericht op o.a. liquiditeitsmanagement.

Belangrijke verbeteringen in de financiële processen staan gepland voor 2022 als de vervanging van Digi-inkoop tot een efficiëntere inkoopondersteuning moet leiden met tegelijkertijd extra functionaliteit met een volledig ingericht contractbeheer en ondersteunende informatievoorziening.

De invulling van de CFO-rol is in het transitiejaar nog belegd bij de directeur BV&F van UBR. Bij de start als agentschap verschuift deze rol naar de het hoofd bedrijfsvoering RBL. Het transitiejaar 2022 wordt gebruikt om de ondersteuning van die rol (doelmatig) in te richten. Om 'checks and balances' scherp in te richten, neemt de controller van RBL plaats in het MT-RBL.



De werkzaamheden van BV&F zijn vastgelegd in een DVO. In 2022 wordt deze verbijzonderd naar een specifieke DVO die de volledige (financiële) dienstverlening van BV&F aan RBL regelt. Naast de afspraken over inzet van de financiële dienstverlening worden er ook afspraken over ondersteuning vanuit de onafhankelijke control-functie. De business en financial controllers ondersteunen daarbij de directeur RBL/CFO en zijn/haar MT en houden deze tegelijkertijd scherp. Tweemaandelijks worden daarbij de resultaten en de voortgang van de uitvoering van het jaarplan in het MT-RBL besproken. Onderwerp van gesprek is hier ondermeer afwijkingen van de begroting. Ook worden in deze gesprekken potentiële (bedrijfsvoerings)risico's met bijbehorende beheersmaatregelen besproken. Per tertaal worden de resultaten van RBL ook in het BO wordt besproken. De eigenaar wordt voorafgaand aan het BO op financieel vlak ondersteunt/geadviseerd door FEZ/eigenaarsadviesing.

#### Financieel beheer

UBR en haar onderdelen, hebben de afgelopen jaren stabiel gepresteerd op het vlak van financieel beheer. De controles vanuit de ADR op financieel beheer en op de jaarrekening van UBR leverde de afgelopen jaren geen (majeure) opmerkingen op vanuit de ADR. Sinds twee jaar ontvang UBR (en daarmee RBL) geen eigenstandige accountsverklaring meer maar worden de financiën in de brede controle van hoofdstuk VII van de rijksbegroting beoordeeld. Voor de totstandkoming van de juistheid en volledigheid van de financiële cijfers en de dossiermatige onderbouwing heeft dit echter geen andere werkwijze tot gevolg gehad. RBL stelt daarbij een eigen balans en winst- en verliesrekening op zodat resultaatbepaling voor RBL zelf reeds mogelijk is. Overgang naar een zelfstandige verantwoording zal dan ook een beperkte impact hebben op de financiële functie en de onderliggende processen.

Extra taken betreffen:

- ✓ Treasury (R/C met Min v. Fin., Leenfaciliteit, Deposito's);
- ✓ Deels extra werkzaamheden bij het opstellen agentschapsparagraaf en jaarrekening;
- ✓ Begrotings- en verantwoordingscyclus/ suppletoire wetten, invulling concernrol richting eigenaarsadviesing en FEZ.

Ondersteuning vanuit de centrale financiële dienstverlener bij het opstellen van jaarrekeningstukken blijft ook in de toekomst bestaan.

Controles op de financiële processen vinden vanuit de P&C-cyclus plaats met volledige financiële afsluitingen op trimester-basis. Naast eerstelijnscontroles bij RBL zelf, wordt vanuit de centrale BV&F-dienstverlening 2<sup>e</sup>-lijnscontroles uitgevoerd. Daarnaast is de uitvoering van een breed IC-plan onderdeel van de dienstverlening vanuit BV&F waarbij structureel kritische processen worden gecontroleerd.



Bedrijfsvoeringsbrede sturing en beheer/hygiëne

Naast inrichting van de financiële functie en een voldoende financieel beheer, wil RBL in brede zin in control zijn. Voldoen aan (wettelijke) kaders vraagt daarbij om nadere invulling van een aantal rollen en de ondersteuning van die rollen. Naast de eerdergenoemde CFO-rol zijn de volgende C-rollen onderkend en dienen deze ingericht te worden binnen RBL: CIO, CISO, BVC. In 2022 wordt in overleg met de centrale directie BV&F gekeken hoe deze rollen effectief en doelmatig ingericht en ondersteund kunnen worden voor onder anderen ook RBL.

Het eerdergenoemde IC-plan besteedt niet enkel aandacht aan financiële processen. Tevens vinden er steekproeven plaats op Plofach-brede processen. Onderwerpen als HR, integriteit en fiscaliteit komen daarbij aan bod. In 2022 en verder worden deze controles en in control-rapportages verder uitgebouwd zodat een bedrijfsvoeringsbrede (met o.a. een verbinding met CIO en CISO) scope wordt gerealiseerd. Zo wordt volledig voldaan aan de vereisten van bijvoorbeeld het CIO-stelsel binnen BZK.

Om de interne sturing op al deze terreinen te verbeteren, is er reeds ingezet op een aantal centrale UBR-projecten die doorvertaald en ingezet worden bij RBL. Vanuit sturing gaat het om de verdere inrichting van de P&C-cyclus op basis van BalancedScorecard(BSC). Belangrijk onderdeel van de BSC is dat naast reguliere financiële en HR-kpi's en kengetallen er ook bewust ruimte wordt gedefinieerd voor organisatiespecifieke kpi's in relatie tot de opdrachtgevers/afnemers (klantgericht). De P&C-cyclus wordt daarbij ondersteund door middel van dashboarding waarmee data uit onderliggende financiële, HR en dus ook primaire-processystemen wordt ontsloten.

Daarnaast is gestart met portfolio-sturing en een portfolioboard op RBL-niveau met een doorvertaling naar VBR-niveau om zo tot juiste sturing op programma's en projecten te komen.

Meerjarige risico-analyse

Via de reguliere jaarplancyclus wordt continue gestuurd op risico's. In onderstaande matrix staan de meest recente risico's weergegeven.

| <b>RISICOMATRIX T3 - Peildatum 23 januari 2022</b>  |             |               |   |   |
|---|-------------|---------------|---|---|
| <b>Risico</b>   | <b>Kans</b> | <b>Impact</b> | <b>Beheersmaatregel</b>   | <b>Voortgang</b>  |
| Capaciteitstekort in de organisatie (RBO / IPKD) door projecten en crisissituatie.  | Hoog        | Hoog          | Mogelijk is de komende periode nog extra capaciteit nodig. Daarnaast moet er kritisch gekeken worden naar de inzet van deze capaciteit, zodat alleen de noodzakelijke werkzaamheden worden uitgevoerd. Dit geldt voor zowel interne als externe werkzaamheden.            | Het project zelftesten heeft bij IPKD de capaciteit extra onder druk gezet. De 'rek' is er, ondanks de flexibele schil, uit. Alle aandacht en inzet is nodig voor de huidige activiteiten; voor extra projecten is dit jaar geen ruimte. Het commitment om externe inhuur te beperken maakt het verhelpen van capaciteitstekorten lastiger. |
| Mogelijk noodzakelijke verhoging van tarieven in 2023 (mede door eventuele algemene prijsstijging en risico van hogere loonkosten bij vast personeel en/of bij personeel van private partners)              | Hoog        | Middel/       | Z.s.m. afronden van het traject IPKD financieel gezond (efficiënte planning / strategische verkenning / analyse kostprijzen). Sturing op kostenniveau externe partners (voor zover mogelijk) via Europese aanbesteding RBO dienstverlening aan RWS en OM                  | Een nieuwe nacalculatie op kostprijzen o.b.v. cijfers 2021 staat gepland voor Q1-2022 voor zowel RBO als IPKD.  |
| Financieel effect uitbraak Corona virus op RBO/IPKD tijdens pandemie, en op de structurele nieuwe situatie erna (bv. Vermindering kantoorpanden door hybride werken)  | Middel      | Hoog          | Corona gerelateerde afschalingen van de RBO dienstverlening zoveel mogelijk beperken tot de 28 dagen termijn uit de leveringsvoorwaarden. Verder nauwlettend volgen van de ontwikkelingen.  | Het risico is ongewijzigd, evenals de beheersmaatregelen. Mede door Corona is de omzet van RBO/IPKD in 2021 fors hoger uitgekomen. Het gecombineerde resultaat is ongeveer € 2,5 mln.   |
| Overbelasting bedrijfsvoering door gelijktijdige actielijnen i.v.m. huis-op-orde; bundeling & optimalisering bedrijfsvoering; afbouw externe inhuur; agentschapstraject & begeleiding 'uitbouw domeintafel' | Middel      | Middel        | Aanstelling van transitie manager RBL, die samenwerkt met de algemeen transitie manager UBR. Aantrekken van directiesecretaris. Meer aandacht voor sturing op alle niveaus (planning, bestuurlijke kalender).   | Door diverse initiatieven in de personele sfeer is sprake van extra capaciteit, en hernieuwd elan. Waar mogelijk worden initiatieven gebundeld.   |
| Integriteitsproblemen die mogelijk schade berokkenen aan het welzijn van medewerkers en het imago van RBO/IPKD.   | Middel      | Middel        | Bestuurder UBR en OR hebben opdracht gegeven een cultuuronderzoek te starten m.m.v. A-Advies. RBL heeft bureau Significant opdracht gegeven het leveranciersmanagement te reviewen. De voormalige integriteitscoördinator VBR is per 1-1-2022 in dienst getreden bij RBL. | In april 2022 worden de eerste resultaten verwacht van de externe onderzoeken.  |

Vanuit een meerjarige risicoanalyse zijn randvoorwaarden geformuleerd voor het veranderproces RBL. Periodiek vindt toetsing en zo nodig aanvulling plaats via de reguliere jaarplancyclusmomenten. E.e.a. staat op de agenda van het periodieke BO.

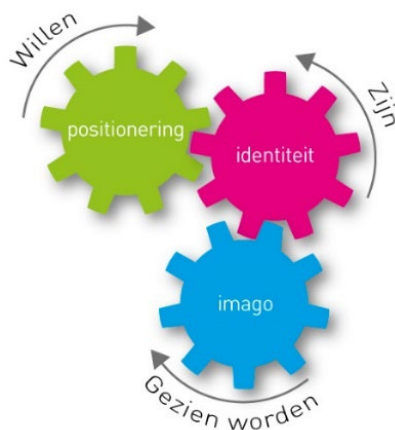
**Sturing op randvoorwaarden voor transitieproces RBL (Bron: contourenschets, 2021)****Exogeen:**

- Bijdrage van DGOO / DG VBR aan een adequate positionering van RBL in het rijkspeelveld:
  - De verhoudingen tussen de spelers worden expliciet gemaakt.
  - Er wordt centrale kaderstelling ingericht op het hele RBL-portfolio (inclusief specialties en Rijks evenementen), waarbij ook een herbevestiging plaatsvindt van de uitgangspunten voor zelf doen versus inbesteden en het lage loonschalenbeleid uit 2013.
  - Er wordt één IC aangewezen voor Rijksbrede organisatorische beveiligings- en vervoervraagstukken, waarin RBL wordt betrokken.
  - De aansluiting tussen beleid en uitvoering wordt actief gemaakt.
  - De rechtstreekse verbinding met de veiligheidspartners (o.a. KMAR en Politie) wordt ondersteund en gestimuleerd.
- Commitment van de stakeholders op de aanscherping van het dienstverleningsportfolio.
- Financiering; transitiemiddelen.

**Endogeen:**

- Heldere sturing (going concern in relatie tot sturing op de transitieopgave).
- Transparant proces.
- Lerend proces; lerende aanpak, lerende medewerkers, lerende organisatie.
- Commitment van medewerkers, managers, bestuurder en medezeggenschap op het proces en het tijdpad.

Tot slot is duidelijk dat de dienstverlening van RBL volledig 'mensenwerk' is. Dat betekent vanzelfsprekend dat communicatie in alle opzichten altijd een risico is. Mede daarom heeft RBL in 2018 een communicatieplan opgesteld<sup>18</sup>. In dit plan is onderstaand risico benoemd.

**Risico: Zichtbaarheid & uitstraling onvoldoende**

"RBL is als organisatie nog onvoldoende zichtbaar in het shared service land, en in de veiligheidsketen. Er ontbreekt een scherp en gedeeld beeld van waar de organisatie voor staat en naar toe wil. In het verlengde hiervan ontbreekt een bedrijfsverhaal (corporate story) en een eenduidige 'tone of voice' in de communicatie waarmee RBL zich zowel intern als extern kan positioneren. De gewenste positionering, passend bij de identiteit van RBL moet nog worden vormgegeven. Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Zij bepalen voor een belangrijk deel de uitstraling (imago) van RBL. Dit geldt voor zowel de medewerkers rechtstreeks in dienst bij de RBO als de medewerkers die structureel worden ingezet via de particuliere beveiligingsorganisaties (PBO's)".

Sinds 2018 hebben de directie van UBR en het management van RBO/IPKD veel werk verzet. Zie bijvoorbeeld de strategische verkenningen van de 'landingsplaats' van RBO/IPKD, en de inrichting van het toekomstige RBL. Ook de bundeling van de bedrijfsvoering, en de oprichting van een afdeling Communicatie heeft bijgedragen aan beheersing van communicatie-risico's.

<sup>18</sup> Bron: Communicatieplan 2018 en verder, Rijks Beveiligings Organisatie, dd. 22 maart 2018, [REDACTED]

| Onderwerp  | Risico & gevolg  | Beheersmaatregel door communicatie  |
|--|--|---|
| Capaciteit   | De communicatieprofessionals worden niet voldoende geborgd in de organisatie en hierdoor is geen continuïteit in de bezetting wat ten koste gaat aan tijdige, proactieve en laagdrempelig advies en ondersteuning. Communicatie beschikt over onvoldoende financiële middelen om de communicatie optimaal tot uitvoering te brengen. Hierdoor kunnen niet alle communicatieambities worden gerealiseerd.   | De teamleider Communicatie neemt deel aan het MT RBL. Waar we kunnen werken we slim samen met andere communicatieprofessionals van UBR, BZK en DPC. We maken de communicatiekosten en opbrengsten inzichtelijk. We zorgen ervoor dat communicatie nauw betrokken is bij Agentschapstraject.   |
| Informatie delen en de daarvoor beschikbare middelen | Medewerkers en managers lezen de communicatieberichten en -brieven niet voldoende en externe medewerkers via PBO's worden niet bereikt via de centrale informatiestroom (nieuwsbrieven) van de RBO. Medewerkers zijn beperkter te bereiken omdat zij niet direct toegang hebben tot de informatie (thuis inloggen). Dit heeft een negatieve invloed op de binding met de organisatie. Daarbij is er het signaal dat niet iedere medewerker kan/mag inloggen via hun token op de werkplek bij de klant. Dit is een extra drempel om informatie van de RBO tot zich te nemen en om zich verbonden te voelen. | Zorg dragen voor aantrekkelijke informatie. Meer gebruik maken van beeldcommunicatie (zoals vlogs, infographisc) en integreren in de nieuwsvoorziening. Nieuwsbrief printen en ophangen in meldkamers. Cultuur op gang brengen waarin het logisch is dat medewerkers graag geïnformeerd zijn en het logisch vinden als zij extra in moeten loggen om informatie te halen. Werken aan dat het halen en brengen van informatie, onderdeel is van je functie. Bewustwording neemt vaak veel tijd in beslag. Het beschikbaar stellen van een app of een smartphone zou dit proces versnellen en vergemakkelijken. We adviseren aparte communicatielijnen (informatiestroom) te ontwikkelen richting de PBO-medewerkers. |
| Distributielijsten                                   | Geen actuele distributielijsten en postbus(sen) en werkprocessen hiervoor zijn niet op orde. In- en externe doelgroepen kunnen niet goed of volledig worden bereikt. De randvoorwaarden voor het welslagen van de communicatie is dat distributielijsten en postbus(sen) actueel en werkbaar zijn (via het secretariaat).  | Inrichten werkproces: wat te doen als nieuwe medewerkers binnenkomt of medewerkers verschoven worden van locatie. Wie zorgt dat de Frontoffice beschikt over de juiste informatie om de distributielijsten geactualiseerd te houden. Hier moet HRM, BV en Operatie naar kijken samen met communicatie. Communicatie helpt vervolgens (advies en ondersteuning) het secretariaat/front office met de inrichting van een goed werkbaar proces.  |
| Relevantie BZK en UBR communicatie                   | Communicatieboodschappen van BZK en UBR zijn niet altijd van toepassing op RBL omdat de RBL op sommige punten een eigen beleid voert. Echter, deze boodschappen van BZK en UBR bereiken wel de medewerkers van de RBL wat tot onrust en onvrede kan leiden.  | Communicatie RBL werkt samen met communicatie UBR aan een aparte communicatielijne over informatie vanuit UBR en BZK.   |

Eind 2021 heeft het team Communicatie de beheersmaatregelen van een update voorzien<sup>19</sup>.

The collage consists of six presentation slides from a 2021 update on communication management measures. Each slide features the RBL logo and the text 'Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties'.

- Slide 2: Transitie en O&F (I + II)**
  - 1. Berichtgeving
    - Informeren, zorgen wegnemen, concreet maken
  - 2. Webinars
    - Medewerkers (excl. beveiligers/chauffeurs) meenemen in proces
  - 3. Werkgroepen (per regio)
    - Beveiligers/chauffeurs meenemen in proces
  - 4. OR-verkiezingen
- Slide 6: Expertisecentrum**
  - Marketing-communicatieplan
    - Bureau Specials
    - Beveiligingsadvies & expertise
  - Belangrijk voor zichtbaarheid & autoriteit RBO*
- Slide 9: Positionering RBL, RBO en IPKD**
  - Missie- en visieontwikkeling
    - extern: hoe willen we dat de buitenwereld ons ziet?
    - intern: hoe willen we dat medewerkers RBL zien?
- Slide 13: Positionering RBL, RBO en IPKD**
  - Keuze positionering bepaalt tone-of-voice van alle communicatie:
    - richting alle stakeholders
    - Intern/extern
  - Enorme invloed op sterke merken
- Slide 10: Hoe ziet men de IPKD?**
  - Reguliere koersdienst ++++++ Specialist in Rijkslogistiek
- Slide 11: Hoe ziet men RBO?**
  - Levert beveiligers voor locaties ++++++ Specialist in Rijksbeveiliging
- Slide 12: Hoe ziet men RBL?**
  - Faciliteit ++++++ Rijkspecialist
  - Volgt ketenpartners -
  - Volgt ontwikkelingen -
  - Algemene kennis -
  - Gewone baan -
  - Neutraal -
  - Uitwisselbaar
  - Autoriteit, denkt mee -
  - Innovatief -
  - Specialistische kennis -
  - Je kiest voor deze baan -
  - Trots -
  - Onvervangbaar

<sup>19</sup> Bron: Presentatie in MT RBL in december 2021 door teamleider de heer [REDACTED]

### **Risico: Ontevreden klanten door kwalitatief onvoldoende (tijdige) dienstverlening**

Tot slot van deze risicoparagraaf is er permanent het risico van ontevreden klanten, omdat RBL in het algemeen en de individuele beveiligers of koeriers onvoldoende (tijdige) kwaliteit leveren. Om dit risico te beheersen heeft RBL voor de volgende kwaliteitsaanpak gekozen. Zo zijn er ten eerste opleidingseisen (voor beveiligers bijv. opleiding MBO-2 Beveiligers, aangevuld met het EHBO-diploma en BHV-certificaat). Om de kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen, hebben ook alle medewerkers vanuit de particuliere beveiligingsorganisatie, voordat zij op structurele posten worden ingezet, een klikgesprek met de betreffende leidinggevende. Tijdens dit gesprek wordt bekeken of de medewerker voldoet aan de gestelde eisen van de betreffende locatie. Verder stuurt RBL op het kennen en toepassen van de kernwaarden van RBL.

De RBL kent drie kernwaarden, welke de standaard zijn voor zowel de RBL als haar leveranciers. Deze kernwaarden zijn van toepassing op de individuele (rijks)beveiliger en op de RBL als geheel.

- *Vakmanschap*  
De RBL voert haar primaire en secundaire bedrijfsvoeringprocessen - middels continue verbetering van deskundigheid, kennis en kunde - uit met doorlopende en toenemende ontzorging en meerwaarde voor haar afnemers. Hiertoe volgt de RBL zowel nieuwe ontwikkelingen op het vakgebied als de bij haar opdrachtgevers aanwezige wensen en vertaalt deze naar de diensten en eventueel opleidingen. De RBL is daarmee een continuerende organisatie.
- *Betrouwbaar*  
De RBL is op zowel organisatie- als individueel niveau onder alle omstandigheden uitermate degelijk, integer, onkreukbaar en loyaal. Verbeteringen en afwijkingen hierop vinden proactief plaats. Op deze basis biedt de RBL de gewenste en vereiste zekerheid voor het Rijk en de afnemer.
- *Zichtbaar*  
De zichtbaarheid in de uitvoering bestaat uit een proactieve uitoefening van het vak om de gewenste mate van beveiliging, uitstraling en gastheerschap doorlopend te optimaliseren. Dit doet de RBL met eigen mensen en met inzet vanuit de particuliere beveiligingsorganisaties. Hiermee wordt gezorgd voor een adequate veiligheid met bijbehorend belevingsgevoel voor zowel bewoner als bezoeker van de locatie. Dit zonder een stempel te drukken op de sfeer; de RBL is zichtbaar, maar niet 'aanwezig'.

Ook belangrijk is de VOG, als waarborg voor integriteit. Aandachtspunt is herhaalonderzoek VOG/VGB (VOG om 4 jaar; VGB wettelijk vastgelegd – om de 5 jaar). VOG staat in CAO als 'kanbepaling'. Samen met douane en DJI vindt voorbereiding van implementatie plaats incl. contact met Pdirekt met vastlegging. De VOG en VGB-bepalingen gelden zowel voor vast personeel, als voor personeel uit de flexibele schil. Tot slot investeert RBL permanent in opleidingen om de kwaliteit van medewerkers up-to-date te houden, zoals agressietrainingen.

### Financiële gezondheid

De ontwikkelagenda VBR is in 2020 opgesteld: "Versterken uitvoeringskracht gericht op het realiseren van publieke waarde is het uiteindelijke doel van onze ontwikkelagenda". Randvoorwaardelijk bij deze ontwikkelagenda is 'Stabiël financieel klimaat' als thema benoemd. Om tot een stabiel financieel klimaat te komen met voorspelbare en transparante tarieven, is vanuit UBR in 2021 een nacalculatie uitgevoerd en is tegelijkertijd door de ADR een vraaggestuurde audit uitgevoerd waarbij de focus lag op de interactie opdrachtgever/afnemer en opdrachtnemer. Bevindingen en aanbevelingen zijn gedurende 2021 opgepakt en hebben voor RBL geleid tot een zuiverdere kostprijsberekening en een beter inzicht in draaiknoppen voor sturing.

Bij een stabiel financieel klimaat hoort ook een sluitende begroting. Afgelopen jaren hebben zowel RBO als IPKD zwarte cijfers gedraaid en tegelijkertijd extra geïnvesteerd in de verbetering van hun bedrijfsvoering. Tegelijkertijd bleek uit de nacalculatie 2021 dat de kwaliteitsimpuls op bedrijfsvoering niet structureel gedekt kon worden vanuit de basisomzet van de IPKD. De maatwerk-dienstverlening zorgde voor de aanvullende dekking. In 2021 en 2022 zijn er daarnaast incidentele, centraal gedekte, investeringen gedaan om de transitie naar RBL vorm te geven. Deze eenmalige uitgaven beogen onder anderen synergie- en schaalvoordelen op de gezamenlijke bedrijfsvoering te bereiken waardoor er verdere efficiency bereikt wordt en er verder gewerkt kan worden met een structureel sluitende begroting. Binnen die begroting ontstaat er daarmee ook ruimte om jaarlijks een investeringsagenda uit te voeren. Voor 2022 wordt gestart met een onderzoek naar een eenvoudiger wijze van bekostiging voor met name het RBO-deel. Uitgangspunt daarvoor is het uitgetrilde dienstverleningsconcept en de stabiele vraag/afzet.

Onderzocht zal worden in welke mate de op uurbasis bekostigde beveiliging niet aan een meer pand gebonden verdeelsleutel kan worden gekoppeld zodat de beheerlast kan worden verlaagd zonder dat er sturings- en verantwoordingsmogelijkheden verdwijnen.

## 5 Bijlagen

- 5.1 Jaarrekening RBO & IPKD 2021
  - 5.2 Tarieven 2022
  - 5.3 Kengetallen
  - 5.4 Dienstverlening
  - 5.5 Planning Agentschapsaanvraag
  - 5.6 Arbeidsvoorwaarden
- 

### Apart bijgevoegd:

- 5.7 Taakbesluit RBO (concept)
- 5.8 Taakbesluit IPKD (concept)
- 5.9 Organisatiebesluit UBR incl. Deelbesluiten (w.o. RBL)
- 5.10 RBO & IPKD Catalogus 2022
- 5.11 Besluit Bestuurder UBR VOB d.d. 27 januari 2022
- 5.12 Brief Groen-Licht-Procedure Ministerie van Financiën d.d. 10 juni

## 5.1 Jaarrekening 2021

### Samenvatting financieel resultaat RBO-IPKD

RBL neemt financiële diensten af van UBR|BV&F en zal dat ook in 2022 blijven doen. Het betreft naast non-Finance dienstverlening door FD (Financiële administratie & rapportage) en door C&A (Business Control en ondersteuning Concern Control). Het resultaat over 2021 voor RBL bedraagt -/- € 2,2 mln.; dit is € 0,4 mln. lager dan het jaarplan.

#### RBO

| RBO tm dec                        | € Jaarplan (Totaal 2021) | € Realisatie (Jan t/m dec/2021) | € Afwijking jaarplan (Jan t/m dec/2021) | % Afwijking jaarplan (Jan t/m dec/2021) | Prognose 2e tertaal (Jan t/m Aug 2021) | Afwijking Progn T2 vs. Real (Jan tm Dec) |
|-----------------------------------|--------------------------|---------------------------------|---|---|--|--|
| Omzet                             | 85.924                   | 92.660                          | 6.736                                   | 7,8%                                    | 91.630                                 | 1.030                                    |
| Baten voorgaande jaren            | 0                        | -476                            | -476 -                                  |   | -655                                   | 180                                      |
| <b>Totaal</b>                     | <b>85.924</b>            | <b>92.184</b>                   | <b>6.260</b>                            | <b>7,3%</b>                             | <b>90.975</b>                          | <b>1.210</b>                             |
| Personele kosten                  | 31.139                   | 32.526                          | 1.387                                   | 4,5%                                    | 30.604                                 | 1.922                                    |
| Externe inhuur tbv eigen apparaat | 423                      | 345                             | -79                                     | -18,6%                                  | 267                                    | 78                                       |
| Materiële kosten                  | 54.919                   | 61.097                          | 6.178                                   | 11,2%                                   | 61.471                                 | -374                                     |
| Lasten voorgaande jaren           | 0                        | 1.056                           | 1.056 -                                 |   | 921                                    | 135                                      |
| <b>Totaal</b>                     | <b>86.482</b>            | <b>95.024</b>                   | <b>8.543</b>                            | <b>9,9%</b>                             | <b>93.263</b>                          | <b>1.761</b>                             |
|                                   | <b>-557</b>              | <b>-2.840</b>                   | <b>-2.283</b>                           |   | <b>-2.288</b>                          | <b>-551</b>                              |

Bron: Qlikview/Marap

Het resultaat over 2021 voor de RBO bedraagt -/- € 2,8 mln. en is € 2,3 mln. lager dan jaarplan.

De grootste afwijking ten opzichte van het jaarplan betreft nagekomen omzet en kosten uit 2020 van -/- € 1,5 mln. Hier is bij de T1 al uitgebreid bij stilgestaan. Daarnaast bedraagt het resultaat op de reguliere business van RBO over 2021 € 0,8 mln. negatief.

#### IPKD

| IPKD tm dec                       | € Jaarplan (Totaal 2021) | € Realisatie (Jan t/m dec/2021) | € Afwijking jaarplan (Jan t/m dec/2021) | % Afwijking jaarplan (Jan t/m dec/2021) | Prognose 2e tertaal (Jan t/m Aug 2021) | Afwijking Progn T2 vs Real. (Jan tm Dec) |
|-----------------------------------|--------------------------|---------------------------------|---|---|--|--|
| Omzet                             | 15.576                   | 22.870                          | 7.294                                   | 46,8%                                   | 21.460                                 | 1.410                                    |
| Baten voorgaande jaren            | 0                        | 79                              | 79                                      |   | 79                                     | 0  |
| <b>Totaal</b>                     | <b>15.576</b>            | <b>22.949</b>                   | <b>7.373</b>                            | <b>47,3%</b>                            | <b>21.539</b>                          | <b>1.410</b>                             |
| Personele kosten                  | 9.078                    | 8.732                           | -346                                    | -3,8%                                   | 9.021                                  | -288                                     |
| Externe inhuur tbv eigen apparaat | 250                      | 1.034                           | 784                                     | 313,6%                                  | 1.100                                  | -66                                      |
| Externe inhuur tbv productie      | 240                      | 1.136                           | 896                                     | 373,3%                                  | 1.000                                  | 136                                      |
| Materiële kosten                  | 7.218                    | 11.424                          | 4.206                                   | 58,3%                                   | 11.261                                 | 163                                      |
| Lasten voorgaande jaren           | 0                        | -6                              | -6                                      |   | -8                                     | 2  |
| Dotatie voorzieningen             | 0                        | 2                               | 2                                       |   | 0                                      | 2  |
| Bijzondere lasten                 | 2                        | 0                               | -2                                      | -100,0%                                 | 0                                      | 0  |
| <b>Totaal</b>                     | <b>16.788</b>            | <b>22.322</b>                   | <b>5.534</b>                            | <b>33,0%</b>                            | <b>22.373</b>                          | <b>-51</b>                               |
|                                   | <b>-1.212</b>            | <b>627</b>                      | <b>1.839</b>                            |   | <b>-834</b>                            | <b>1.460</b>                             |


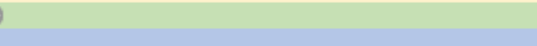
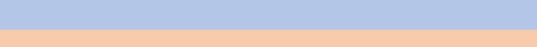

Bron: Qlikview/Marap

Het resultaat over 2021 voor de IPKD bedraagt € 0,6 mln. en is € 1,8 mln. hoger dan het jaarplan. De incidentele dienstverlening voor IND en Zelftesten zorgen voor een verbetering van het resultaat. Uit eerder onderzoek is gebleken dat de structurele dienstverlening niet kostendekkend is. Op basis hiervan zijn voor 2022 al meerdere acties in gang gezet om de kostendekkendheid te verbeteren, onder andere een tariefsverhoging en een efficiencydoelstelling. Middels een nacalculatie 2021 zal nadere analyse plaatsvinden op het resultaat van de IPKD.

## 5.2 Tarieven 2022

| IPKD - Product / dienst                              | Tarief 2022   | Tarief 2021   | Tarief 2020   | Eenheid      |
|--|---------------|---------------|---------------|--------------|
| <b>Bestaande producten/diensten</b>                  |               |               |               |              |
| Jaar abonnement basisronde                           | € 20.370,83   | € 19.893,39   | € 19.618,73   | Per stuk     |
| Jaar abonnement basis plus adres                     | € 964,94      | € 942,32      | € 929,31      | Per stuk     |
| Ministerraad   | € 184,13      | € 179,81      | € 177,33      | Per zending  |
| Starttarief  | € 13,64       | € 13,32       | € 13,14       | Starttarief  |
| stoptarief   | € 11,92       | € 11,64       | € 11,48       | stoptarief   |
| Spoedritten  | € 0,80        | € 0,78        | € 0,77        | Per km       |
| Combinatie ritten                                    | € 0,73        | € 0,71        | € 0,70        | Per km       |
| Bezorging dezelfde dag                               | € 0,71        | € 0,69        | € 0,68        | Per km       |
| Bezorging volgende dag voor 12:00 uur                | € 22,94       | € 22,40       | € 22,09       | Per km       |
| Bezorging volgende dag voor 17:00 uur                | € 18,35       | € 17,92       | € 17,67       | Per km       |
| Incidenteel transport (Euro pallet)                  | € 60,39       | € 58,97       | € 58,16       | Per stuk     |
| Incidenteel transport (Rolcontainer)                 | € 49,69       | € 48,53       | € 47,86       | Per stuk     |
| Incidenteel transport (Losse collo)                  | € 15,30       | € 14,94       | € 14,73       | Per stuk     |
| Incidenteel transport zelfde dag (25-500 kg)         | € 67,69       | € 66,10       | € 65,19       | Per uur      |
| Incidenteel transport zelfde dag (<=1000 kg)         | € 97,62       | € 95,33       | € 94,01       | Per uur      |
| Incidenteel transport zelfde dag (> 1000 kg)         | € 112,63      | € 109,99      | € 108,47      | Per uur      |
| Incidenteel transport combo                          | € 89,50       | € 87,40       | € 86,19       | Per uur      |
| Incidenteel transport gesloten bakwagen 16m3         | € 171,11      | € 167,10      | € 164,79      | Per uur      |
| Incidenteel transport gesloten bakwagen (> 1.000 kg) | € 197,43      | € 192,80      | € 190,14      | Per uur      |
| Incidenteel transport spoed (25-500 kg)              | € 72,10       | € 70,41       | € 69,44       | Per uur      |
| Incidenteel transport spoed (<=1000 kg)              | € 105,11      | € 102,65      | € 101,23      | Per uur      |
| Incidenteel transport spoed (>1000 kg)               | € 135,15      | € 131,98      | € 130,16      | Per uur      |
| Repetierend transport (Combo, 0-500 kg)              | € 56,41       | € 55,09       | € 54,33       | Per uur      |
| Repetierend transport (Laadklep, <=1000 kg)          | € 62,05       | € 60,60       | € 59,76       | Per uur      |
| Repetierend transport (Laadklep, >1000 kg)           | € 67,69       | € 66,10       | € 65,19       | Per uur      |
| Trailer (gesloten bak of zeil)                       | € 105,45      | € 102,98      | € 101,56      | Per uur      |
| Bakwagen met zeildoek                                | € 105,45      | € 102,98      | € 101,56      | Per uur      |
| Open bakwagen  | € 105,45      | € 102,98      | € 101,56      | Per uur      |
| Open bakwagen kort met kraan (27-33 tm)              | € 216,29      | € 211,22      | € 208,30      | Per uur      |
| Open bakwagen lang                                   | € 216,29      | € 211,22      | € 208,30      | Per uur      |
| Open bakwagen lang met kraan (27-33 tm)              | € 216,29      | € 211,22      | € 208,30      | Per uur      |
| Open bakwagen lang met kraan (58-65 tm)              | € 234,75      | € 229,25      | € 226,08      | Per uur      |
| Dieplader  | € 203,75      | € 198,97      | € 196,22      | Per uur      |
| Dieplader met kraan (27-33 tm)                       | € 236,23      | € 230,69      | € 227,50      | Per uur      |
| Dieplader met kraan (58-65 tm)                       | € 262,79      | € 256,63      | € 253,09      | Per uur      |
| (Zee)container transport                             | € 105,45      | € 102,98      | € 101,56      | Per uur      |
| Trailer met laadklep (gesloten bak of zeil)          | € 105,45      | € 102,98      | € 101,56      | Per uur      |
| Vaartuigentransport (dieplader met kraan)            | € 326,04      | € 318,40      | € 314,00      | Per uur      |
| Bijrijder  | € 37,45       | € 36,57       | € 36,07       | Per uur      |
| - Avondtoeslag bij afl. tussen 18:00 en 22.00 uur    | 26%           | 25%           | 25%           | Percentage   |
| - Nachttoeslag bij afl. tussen 22.00 en 08.30 uur    | 53%           | 50%           | 50%           | Percentage   |
| - Zaterdag   | 53%           | 50%           | 50%           | Percentage   |
| - Zon- en feestdagen                                 | 106%          | 100%          | 100%          | Percentage   |
| - Toeslag ADR  | € 19,86       | € 19,39       | € 19,12       | Per zending  |
| - Wachtijd   | € 11,92       | € 11,64       | € 11,48       | Per kwartier |
| Voorwaarden invoer door IPKD                         | € 5,64        | € 5,51        | € 5,43        | Per order    |
| <b>Personenvervoer</b>                               |               |               |               |              |
| Personenwagen  | € 72,02       | € 70,33       | € 69,36       | Per uur      |
| Groepsvervoer  | € 107,11      | € 104,60      | € 103,16      | Per uur      |
| Chauffeur zonder voertuig                            | € 46,17       | € 45,09       | € 44,47       | Per uur      |
| <b>DigiD</b>   |               |               |               |              |
| DigiD brief  | € 17,85       | € 17,43       | € 17,19       | Per poging   |
| Telefonische bereikbaarheid                          | € 98,50       | € 96,19       | € 94,86       | Per dag      |
| <b>Gerechtigde brieven</b>                           |               |               |               |              |
| Gerechtigde brieven                                  | projecttarief | projecttarief | projecttarief |              |
| <b>Opslag</b>  |               |               |               |              |
| Palletplaats   | € 9,09        | € 8,88        | € 8,76        | Per stuk     |
| Palletdoos   | € 12,12       | € 11,84       | € 11,68       | Per stuk     |
| Rolcontainer   | € 12,12       | € 11,84       | € 11,68       | Per stuk     |



| <b>LEGENDA</b>  |                         |
|---|-------------------------|
|  | bestaat niet<br>meer    |
|  | gerechtelijk            |
|  | valt onder<br>transport |
|  | toeslagen               |

## 5.3 Kengetallen

Periode 2023-2027

|  | RBL       | IPKD      | RBO     |
|--|-----------|-----------|---------|
| <b>Eigenaren</b>                                   |           |           |         |
| Saldo baten & lasten                               | 0         | 0         | 0       |
| Saldo baten & lasten (% van de baten)              | 0,0%      | 0,0%      | 0,0%    |
| Overhead (% van de baten)                          | 16,1%     | 22,8%     | 15,0%   |
| Verhouding directe vs indirecte kosten             | 84%/16%   | 77%/23%   | 85%/15% |
| Verhouding standaard vs specifieke dienstverlening | 99%/1%    | 100%/0%   | 99%/1%  |
| Totaal % externe inhuur                            | 1,1%      | 2,7%      | 0,7%    |
| Externe inhuur uitgesplitst naar:                  |           |           |         |
| % Externe inhuur op apparaat                       | 0,7%      | 0,6%      | 0,7%    |
| % Externe inhuur op productie                      | 0,5%      | 2,2%      | 0,0%    |
| % Betaalgedrag crediteuren binnen 30 dgn           | 95%       | 95%       | 95%     |
| Verambtelijking aantal                             | NVT       | NVT       | NVT     |
| Grote investeringen                                | € 375.000 | € 375.000 | € -     |

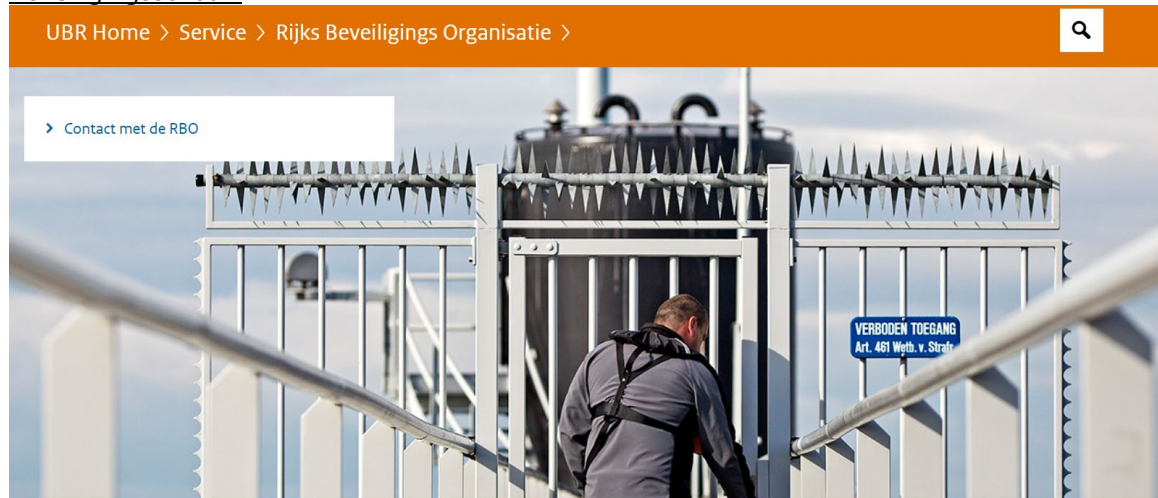
| SSO's  | RBL   | IPKD  | RBO   |
|--|-------|-------|-------|
| % Ziekteverzuim (obv Verbaannorm per organisatieonderdeel) | 7,0%  | 7,0%  | 7,0%  |
| FTE's (formatie)   | 714,4 | 152,5 | 561,9 |
| FTE's (bezetting)  | 665,5 | 150,1 | 515,4 |
| % Gehouden beoordelingsgesprekken                          | 100%  | 100%  | 100%  |
| % Opleidingsbudget tov jaarplan                            | 100%  | 100%  | 100%  |
| % Innovatiebudget tov jaarplan                             | 0,6%  | 0,6%  | 0,6%  |
| Medewerkerstevredenheid (MTO) (eind 2018)                  | >7    | >7    | >7    |
| Gebruikers- / klanttevredenheid                            | >7    | >7    | >7    |

| Intern UBR   | RBL               | IPKD              | RBO               |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Aantal arbeidsbeperkten                                    |                   | 23,9              |                   |
| Europese aanbestedingen                                    |                   | 6,0               |                   |
| Gemiddeld aantal declarabele uren per directe fte          | 1400              | NVT               | 1400              |
| Productontwikkeling  | € 365.000         | € 115.000         | € 250.000         |
| % Nog te factureren omzet t.o.v. de gerealiseerde omzet    | 2,4%              | 8,3%              | 1,5%              |
| Openstaand debiteurensaldo (aantal dagen openstaand)       | 9.775.000<br>(30) | 1.375.000<br>(30) | 8.400.000<br>(30) |
| % Openstaand debiteurensaldo t.o.v. de gerealiseerde omzet | 8,3%              | 8,3%              | 8,3%              |
| % Volledigheid van goedgekeurde uren irt roosteruren       | 100%              | NVT               | 100%              |
| Roodstand  | -                 | -                 | -                 |
| % afschrijvingskosten van de totale kosten                 | 0,2%              | 1,4%              | 0,0%              |

## 5.3 Dienstverlening RBO en IPKD

De RBO beveiligt een groot deel van de Rijksoverheid. U vindt ons op meer dan 400 locaties door heel Nederland, bijvoorbeeld in de kantoorpanden van ministeries en uitvoeringsorganisaties zoals de Belastingdienst en de Immigratie- en Naturalisatiedienst. De RBO beveiligt veel bijzondere objecten zoals de Oosterscheldekering, de afsluitdijk, verkeerscentrales, bruggen en tunnels. Wilt u uw locatie laten beveiligen? Wij adviseren u graag over de optimale beveiliging van uw locatie en ontzorgen u in de uitvoering. U kunt uw locaties 24/7 fysiek door de RBO laten beveiligen.

### Beveiligingsschouw



Om de beveiliging optimaal te kunnen borgen voert de RBO vooraf een beveiligingsschouw uit. In een schouw inventariseren we de te beschermen belangen en brengen we de risico's in kaart. Met de uitkomsten van de schouw worden de noodzakelijke beveiligingsmaatregelen vertaald naar:

- De omvang van het in te zetten beveiligingspersoneel op locatie;
- De faciliteiten die op locatie nodig zijn om de beveiligingswerkzaamheden naar behoren te kunnen uitvoeren.
- Beveiligingsinzet op locaties

De schouw resulteert in een advies over de noodzakelijke fysieke beveiliging. De RBO zet professionele beveiligers in voor de beveiliging van uw locatie(s). Onze beveiligingsteams zijn divers samengesteld, afhankelijk van uw veiligheidsvraagstuk. Zij zorgen voor een veilige omgeving voor de werknemers en bezoekers. De beveiligingsteams van de RBO beschikken over de benodigde kennis van de locatie(s). In het geval van een calamiteit kan er daardoor snel en efficiënt worden gehandeld. De RBO levert de coördinatie en bemensing voor de beveiligingsposten, de (centrale) meldkamer, de receptie en de mobiele surveillance. De beveiligingsteams bestaan, locatieafhankelijk, zowel uit Rijks beveiligers als beveiligers van de particuliere beveiligingsorganisaties.

#### (Gemeenschappelijke) centrale meldkamer

De RBO denkt met u mee over de inrichting van een (gemeenschappelijke) centrale meldkamer voor uw organisatie en draagt zorg voor de juiste bemensing. Onze beveiligers die een (gemeenschappelijke) centrale meldkamer ((G)CMK) bedienen beschikken over een centralistenopleiding. Vanuit een meldkamer coördineren en sturen we de beveiliging van één of meerdere panden aan. Onze beveiligers in de meldkamers, ook wel centralisten genoemd, zijn 24/7 bereikbaar en zorgen voor een adequate opvolging van binnenkomende signalen, alarmmeldingen, incidenten en calamiteiten. Afhankelijk van de calamiteit neemt de centralist contact op met de mobiele surveillance, piketmedewerkers en/of de hulpdiensten.

## Receptie



Voor onze receptionisten is gastheerschap met een wakend oog een vanzelfsprekendheid. Zij zorgen voor een vriendelijke ontvangst en verlenen bezoekers en leveranciers de juiste toegang tot uw locatie(s). De receptie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het toegangsprotocol. De receptiemedewerkers registreren bezoekers, reiken bezoekerspassen uit, houden toezicht op het gebruik van de tourniquets, handelen binnenkomende telefoontjes af en maken bezoekers wegwijs in het pand. Een groot deel van de receptiemedewerkers die de RBO inzet wordt ingehuurd via de particuliere beveiligingsorganisaties.

## Mobiele surveillance



Op momenten dat uw locaties niet (volledig) fysiek beveiligd worden, houdt de RBO preventief toezicht door de inzet van mobiele surveillance. In de uitvoering werkt de RBO daarbij intensief samen met particuliere beveiligingsorganisaties, politie, de bewoners van de panden, de Rijks Alarm Centrale (RAC) en de Particuliere Alarm Centrale (PAC). Wij verzorgen voor u de volgende mobiele surveillancediensten die ieder apart kunnen worden afgenomen:

- Alarmopvolging
- Open- en sluitrondes
- Controlerondes
- Calamiteitenopschaling

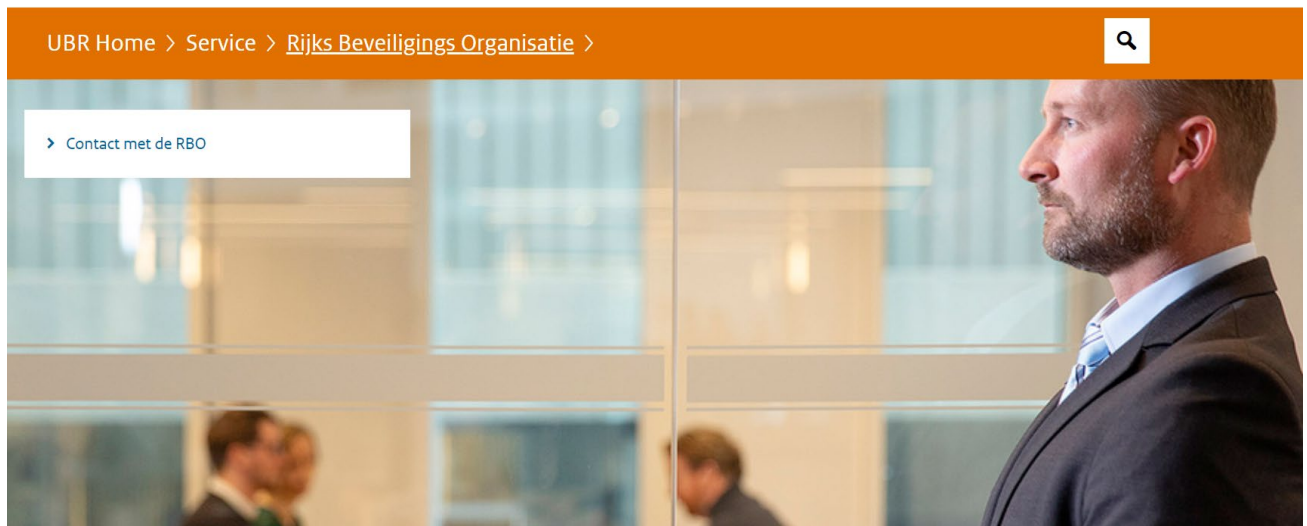


### Bijzondere beveiligingsopdrachten

Wanneer een calamiteit dreigt of zich voordoet, kunnen we voor u bijzondere beveiligingsmaatregelen nemen, afhankelijk van uw situatie. Zo begeleiden we personen bij risicogesprekken, zorgen we voor veilig en betrouwbaar transport van waardevolle goederen en informatiedragers, en zetten we honden in als preventiemiddel bij grote evenementen en bewaking van terreinen. Ook bewaken we de brandveiligheid of zorgen voor woonhuisbescherming bij een gerichte dreiging tegen een rijksambtenaar of bewindspersoon. Samengevat bieden wij:

- [Persoonsbegeleiding](#)
- [Risicogesprekken](#)
- [Begeleiding van waardetransporten](#)
- [Brandwacht](#)
- [Beveiliging met honden](#)
- [Woonhuisbeveiliging](#)
- [Extra beveiligings- en facilitaire diensten](#)

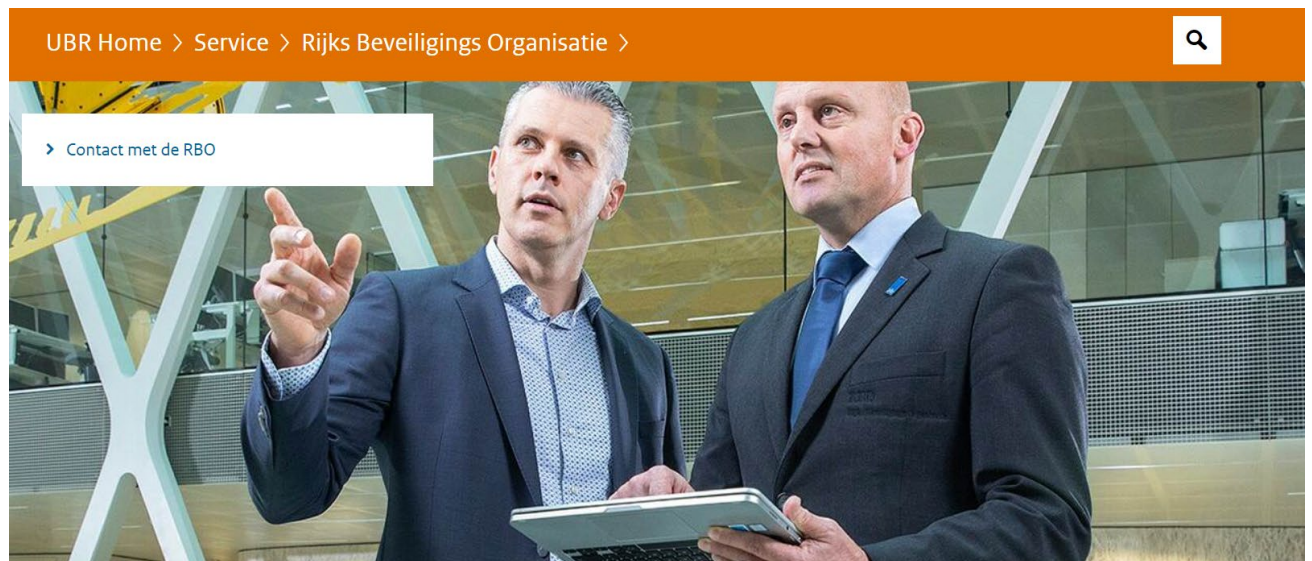
Heeft u een specifiek beveiligingsvraagstuk? Wij kijken graag samen met u naar passende beveiligingsmaatregelen.



### Beveiligingsadvies en expertise

Iedere (rijks)locatie en elk Rijks evenement is uniek. Dat maakt de beveiliging voor de Rijksoverheid zo bijzonder. De RBO heeft de expertise in huis om u te voorzien van een gedegen advies en uitvoering. De primaire verantwoordelijkheid van de RBO is het beveiligen van de Rijksoverheid. We analyseren eerst de te beschermen belangen, vervolgens kijken we naar de risico's en vertalen we dit naar een advies. Vanuit het oogpunt van kwaliteit en efficiëntie komen

we tot een optimale inrichting van de beveiligingsmaatregelen. De RBO vertaalt de uitkomsten van de analyses naar een beveiligingsadvies passend bij uw wensen en het geldende veiligheidsbeleid.



Onze advisering bestaat uit de volgende diensten:

- 1) **Risicoanalyse** - weet u welke risico's uw organisatie loopt?  
Om te kunnen adviseren over de benodigde inrichting van de beveiliging, inventariseren wij uw te beschermen belangen, uw (risico)gebieden en brengen wij de risico's in kaart. De risicoanalyse is een gestructureerd onderzoek naar de dreigingen en kwetsbaarheden van een organisatie. In de risicoanalyse worden de dreigingsscenario's van een organisatie geanalyseerd. Er wordt gekeken naar het weerstandsvermogen, de belangen en de afhankelijkheden. Vervolgens maken we een inschatting van de mogelijke impact van de risico's die de organisatie kunnen bedreigen. Zowel organisatorische, bouwkundige als elektronische aspecten worden hierin meegenomen. De risicoanalyse wordt uitgevoerd door de beveiligingsadviseurs van de RBO.
- 2) **Security Management Pakket** - wilt u een actuele en complete uitwerking van alle beveiligingsmaatregelen? De organisatorische, bouwkundige en elektronische beveiligingsmaatregelen worden gedetailleerd uiteengezet in het securitymanagement pakket. De risicoanalyse en de interne security audit vormen de basis om te komen tot een securitymanagement pakket. Het pakket bestaat uit een actuele en gedetailleerde analyse en uiteenzetting van onder andere de volgende beveiligingsonderdelen:
  - Beleidsplannen
  - Beveiligingsplannen
  - Instructies en handboeken
  - Handleidingen en plattegronden
  - Systeembeschrijvingen en -processen
  - Plan van de interne en externe beveiligingsorganisatie
  - Periodieke inspectieschema's
  - Risicoprofiel
  - Resultaten uit de interne security audit
  - Calamiteitenplan
 Wanneer alle onderdelen zijn beschreven heeft u een volwaardig security managementsysteem gerealiseerd voor uw eigen organisatie. Om de veiligheid blijvend te borgen is periodieke evaluatie noodzakelijk. De beveiligingsadviseurs van de RBO helpen u hier graag bij.
- 3) **Interne security audit** - zijn voor de risico's van uw organisatie de juiste beveiligingsmaatregelen genomen? De interne security audit (ISA) kijkt naar de beveiligingsmaatregelen die aanwezig zijn. We analyseren de organisatorische, bouwkundige en elektronische beveiligingsmaatregelen en toetsen of die voldoende weerbaarheid bieden voor de risico's van uw organisatie. De RBO-beveiligingsadviseurs gaan als volgt te werk:
  - Allereerst wordt gekeken welk standpunt uw management nastreeft in het uit te voeren

- beveiligingsbeleid en de beveiligingsinrichting;
- Vervolgens brengen we in kaart welke beveiligingsmaatregelen reeds getroffen zijn;
- Hierna toetsen we of deze maatregelen effectief zijn, ten opzichte van het vastgestelde beheersbaarheidsniveau.
- Hieruit volgt een Resultaat Interne Security Audit (RISA), waarin onze beveiligingsadviseurs een advies uitbrengen over de huidige en de te nemen maatregelen. De adviesdiensten zijn gebaseerd op onder meer het Normenkader beveiliging rijkskantoren (NKBR) en de relevante leidraden en methodieken op het gebied van veiligheid en beveiliging.

### **Rijksevenementen**

Jaarlijks draagt de RBO zorg voor de beveiliging van meer dan 150 Rijks evenementen van (inter)nationaal belang.



Ieder Rijks evenement is bijzonder en verdient de juiste expertise. Wilt u uw evenement laten beveiligen? Wij adviseren u graag over de optimale beveiliging en ontzorgen u in de uitvoering. Rijksevenementen. Een optimale uitvoering van de beveiliging van uw Rijks evenement start met een weloverwogen risicoanalyse en beveiligingsadvies. Op basis van het programma van het evenement, een inschatting van de risico's, de veiligheidsbehoefte en uw klantwensen, adviseren onze beveiligingsadviseurs over de inrichting van de beveiliging. Tijdens het evenement zorgen we voor de inzet van de evenementbeveiligers en de uitvoering van de beveiligingsmaatregelen. Afhankelijk van het risicoprofiel van het evenement werken we samen met onze veiligheidspartners. RBO beveiligt Rijks evenementen zoals:

- Koningsdagconcert
- Prinsjesdag

- Dodenherdenking en Bevrijdingsdag
- Uitreiking Koninklijke Militaire Willems-Orde
- Huldiging medaillewinnaars Olympische en Paralympische Spelen
- (Inter)nationale conferenties zoals de Global Entrepreneurship Summit
- Bijeenkomsten met bewindspersonen (zoals recepties en werkbezoeken)
- Staatsbezoeken

### RBO-evenementbeveiligers

Voor de beveiliging van een Rijks evenement zetten wij RBO-evenementbeveiligers in. In geval van een verdachte situatie treden de evenementenbeveiligers op professionele en gepaste wijze op, waarbij het evenement zo min mogelijk wordt verstoord. De RBO-evenementbeveiligers hebben een specifiek opleidingsprogramma gevolgd voor evenementbeveiliging.



### Beveiligingsmiddelen

Indien gewenst maken we gebruik van beveiligingsmiddelen zoals scanstraten, metaaldetectiepoortjes en handscanners. De RBO-evenementenbeveiligers zijn opgeleid voor het gebruik van de computergestuurde Rijks accreditatiesystemen.

### **Dienstverlening IPKD**

De Interdepartementale Post- en Koeriersdienst (IPKD) is de Rijksorganisatie voor logistieke diensten. Wij organiseren transportdiensten op een efficiënte manier voor de Rijksoverheid. Betrouwbaarheid en een snelle afhandeling staan daarbij centraal. De IPKD is de Rijksorganisatie voor al uw logistieke diensten. Wij weten als geen ander hoe we om moeten gaan met vertrouwelijke of gerubriceerde documenten. Voor de kleinere zendingen die vaak met spoed vervoerd moeten worden, bieden wij u koeriersdiensten aan. Heeft u grotere volumes of zware zendingen te vervoeren? Dan is dat voor ons geen probleem, onze chauffeurs rijden met vrachtwagens door heel Nederland. Ook voor zwaar transport zoals boeien voor de scheepvaart of in beslag genomen boten, kunt u bij ons terecht.





Wij staan voor efficiënte logistiek en streven naar steeds duurzamere afhandeling van uw vervoersvraag. Maar bovenal staan wij voor betrouwbaarheid en een snelle afhandeling van uw opdracht. "Werken bij de IPKD betekent dat ik vaak 's ochtends niet weet wat ik die dag ga vervoeren en waarnaartoe. Dat maakt het leuk en houdt je scherp. De ene week rij ik koeriersdiensten in een kleine bedrijfswagen. Dat kunnen documenten zijn, maar ook geconditioneerd materiaal of gevaarlijke stoffen. Een ander week rij ik weer met vrachtwagens vol met 30 rolcontainers of pallets. Een aantal collega's wisselt ook nog af met personenvervoer, want dat doen we ook. Ik heb begrepen dat wij hoog scoren op klant tevredenheid, daar ben ik trots op!"



Wist je dat...

- De IPKD staat met ongeveer 130 chauffeurs voor u klaar.
- Wij komen jaarlijks op meer dan 1 miljoen adressen door heel Nederland en doen dit 24/7 en 365 dagen per jaar.
- Wij verzorgen ook personenvervoer.



### Voorbeelden dienstverlening 2021

Na de topprestaties op de Olympische en Paralympische Spelen verdienden onze sporters een prachtig onthaal. Als specialist in de beveiliging van Rijks evenementen is het voor de Rijks Beveiligings Organisatie dan een eer om elke veiligheidszorg voor de evenementenorganisatie en de genodigden weg te nemen, middels een gewogen veiligheidsadvies en een vlekkeloze uitvoering. Door de coronamaatregelen waren de huldigheden van de olympische en de paralympische sporters alleen toegankelijk voor sporters en trainers. Het was een intiem moment

waarbij de huldigingen plaatsvonden in aanwezigheid van de demissionair minister-president Rutte en de demissionair staatssecretaris Blokhuis (Sport).



### De 5 meest essentiële beveiligingsvragen van elk Rijks evenement

Voorafgaand aan de huldiging van de olympische sporters is samen met de organisatie het risicoprofiel van het evenement in kaart gebracht. Daarbij kijken we naar:

1. Is er weerstand of dreiging tegen de sprekers of genodigden?
2. Is er weerstand tegen de inhoud van het evenement?
3. Hoe ziet de locatie eruit, en wat zijn de reeds bestaande veiligheidsmaatregelen?
4. Wat zijn de risico's, niet alleen tijdens het evenement, maar ook bij de op- en afbouw?
5. Welke afstemming is nodig met veiligheidspartners zoals de Nationale Politie en Koninklijke Marechaussee (indien leden van het Koninklijk Huis aanwezig zijn)?

Altijd met als doel: een evenement organiseren met een minimaal veiligheidsrisico, waar gasten onbezorgd aanwezig kunnen zijn. Rob Clement, Rijks beveiligers: 'Het is leuk om de sporters hier zo ontspannen te zien, in plaats van gefocust tijdens de topprestaties. Die focus is nu onze taak. Wij gaan natuurlijk ook voor goud.'

### Gastheerschap met een wakend oog

De beveiligers van de RBO zien toe op een onbezorgd programmaverloop. Gastheerschap met een wakend oog is onze insteek. De Rijks beveiligers dragen in tegenstelling tot andere veiligheidsorganisaties geen wapens. Ze hebben een preventieve- en signalerende rol. Ze spotten in en rondom het gebouw en bij de hoofdingang op afwijkend gedrag in het publiek. Ze zorgen dat onbevoegde personen geen toegang hebben tot het evenement en staan paraat bij een eventuele escalatie. En, zoals een RBO-collega aangaf, dit was bij de huldiging extra belangrijk 'gezien de aanwezigheid van een grote hoeveelheid goud, zilver en brons'.



### Meer dan 150 nationale en internationale Rijks evenementen

Het valt wellicht nooit direct op, maar de Rijks beveiligers zijn wel vaker op de achtergrond in beeld bij een groot scala aan Rijks evenementen zoals Prinsjesdag, Dodenherdenking en Bevrijdingsdag. Jaarlijks speelt de Rijks Beveiligings Organisatie (RBO) een rol bij de beveiliging van meer dan 150 nationale en internationale Rijks evenementen en bijzondere beveiligingsopdrachten. Niet alleen bij publieke Rijks evenementen, maar ook bij grote congressen, bijvoorbeeld een EU-top, werk- en staatsbezoeken van bewindspersonen of ambtelijke bijeenkomsten met een hoog risicoprofiel.

### **De IPKD overhandigt 10-miljoenste coronazelftest aan minister Van Engelshoven**

(Bron: NIEUWSBERICHT | 29-11-2021 | 08:28 | UITVOERINGSORGANISATIE BEDRIJFSVOERING RIJK)

Op maandag 27 september was minister Van Engelshoven van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap op werkbezoek bij het Albeda Collega in Rotterdam. Sener Çiçek had namens de IPKD de eer om de coronazelftesten te overhandigen aan de minister, waarna zij de testen uitdeelde aan de mbo-studenten. De Interdepartementale Post- en Koeriersdienst (IPKD) is verantwoordelijk voor de logistieke organisatie en levering van de zelftesten aan het onderwijs en kinderopvanginstellingen. Het totale leveringstraject is dankzij de IPKD, onderaannemer Schotpoort en in samenwerking met het ministerie van OCW zeer goed verlopen.

We hebben 10 miljoen testen bezorgd aan het middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs, dat is een bijzondere mijlpaal waar we zeer trots op zijn. Juist die jongeren die het meest behoefte hebben aan sociale contacten, kunnen weer veilig naar school. Dat we er als IPKD een klein steentje aan bij hebben kunnen dragen, dat maakt het extra mooi.

Jack Sandifort (manager Koerier & Transport): 'Dit is een mooie opdracht. Het is een opdracht die anders is dan de reguliere logistieke opdrachten, omdat we te maken hebben met een enorm grote omvang van afleveradressen, opslagmogelijkheden en meerdere leveranciers van de zelftesten. We hebben in zeer korte tijd, samen met onze onderaannemer Schotpoort een maatwerkproces neergezet. De jarenlange ervaring op het logistiek vlak kwam goed van pas om snel door te kunnen pakken. Kwaliteit en betrouwbaarheid staan daarbij centraal.'

Eind 2021 heeft IPKD opnieuw in korte tijd de scholen voorzien van zelftesten. Vanwege de omvang van het aantal orders (zie dia 4) zijn ook PostNL en DHL bij de logistiek betrokken door het ministerie van OCW. Per peildatum december 2021 zijn de voorraden zelftesten landelijk sterk afgenomen. De aanvoer van nieuwe testen blijkt minder voorspelbaar wat leidt tot veel logistieke complexiteit en inzet (meer locaties, schuivende planningen etc.). Voor 2022 e.v. is voornamelijk onduidelijk hoe de Corona-gerelateerde dienstverlening zich verder ontwikkelt.

## 5.4 Planning Agentschapsaanvraag

De planning van de Agentschapsaanvraag bestaat uit een aantal vaste componenten:

|   |                        |  |
|---|------------------------|--|
| uiterlijk week t-6                                    | Gereed                 | Het ministerie van BZK (MinBZK) maakt het voornemen tot oprichten agentschap bekend aan het Ministerie van Financiën. Interne planning: Oplevering startdocument op 20 januari, eerste concept op 23 december (ter bespreking op 24 december in redactieteam Agentschapsaanvraag). BV&F Concerncontrol stelt aanbiedingsbrief op (max 1,5 A4). RBL/BV&F houden rekening met een doorlooptijd van 1 week richting de minister (Via eigenaar, DFEZ, SG). |
| week t (t is week 5)                                  | 1 februari 2022        | MinBZK dient formele aanvraag tot oprichten agentschap in bij de Minister van Financiën (14 februari ingediend)  |
| week t tot week t+5                                   | 7 maart 2022           | Ministerie van Financiën, DGRB, toetst of aan alle voorwaarden is voldaan  |
| week t+6 tot week t+11                                | 22 april 2022          | MinBZK stelt, in overeenstemming met het Ministerie van Financiën, Eigenaarsconvenant op   |
| week t+12   | 29 april 2022          | MinBZK verstuurt concept-aankondigingsbrief naar Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR)   |
| week t+14   | 13 mei 2022            | Behandeling aankondigingsbrief in ICBR (Actie FEZ/SE: Vergaderdata ICBR opvragen bij mevr. ██████████)   |
| week t+16   | 27 mei 2022            | Behandeling aankondigingsbrief in de Raad voor Bestuur (onderraad van de ministerraad) (Actie FEZ/SE: Vergaderdata opvragen)   |
| week t+17   | 3 juni 2022            | Behandeling aankondigingsbrief in de ministerraad  |
| week t+18   | 10 juni 2022           | MinBZK stuurt aankondigingsbrief aan de Tweede Kamer; start voorhangprocedure  |
| week t+22   | 8 juli 2022            | Indienen van ontwerpbegroting jaar t bij het Ministerie van Financiën met daarin ieder geval de indicatieve openingsbalans   |
| week t+28   | 19 augustus            | Instemming Tweede Kamer (Let op zomerreces).   |
| week t+28   | Tussen sept en dec '22 | Vorbereiden opening van een zelfstandige rekening-courantverhouding in overleg met de Rijkshoofdboekhouding  |
| week t+30   | idem                   | Tekenen door de ministers van het betrokken ministerie en van Financiën van het instellingsbesluit; publicatie in de Staatscourant   |
| week t+31   | 1 januari 2023         | Formele start van het agentschap   |
| Begrotingswet, eerste suppletore of tweede suppletore |                        | Indienen bij het Ministerie van Financiën van de begrote leningaanvragen als onderdeel van de beleidsbrief (alleen voor baten-lastenagentschappen)   |
| Begrotingswet, eerste suppletore of tweede suppletore |                        | Opnemen van definitieve openingsbalans   |

## 5.5 Arbeidsvoorwaarden

Bij de totstandkoming van RBL als agentschap is harmonisatie van arbeidsvoorwaarden noodzakelijk<sup>20</sup>. RBO en IPKD maken onderdeel uit van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Per 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking getreden en is Boek 7, titel 10 Arbeidsovereenkomst, van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Deze titel bevat belangrijke regels van het arbeidsrecht. Het gaat om bepalingen over het begin en het einde van de arbeidsovereenkomst en de regels waaraan werkgevers en werknemers zich moeten houden, bijvoorbeeld op het gebied van uitbetalen van loon, vakantie en verlof, goed werkgeverschap en goed werknemerschap en bijzonder bedingen. Daarnaast is ook de Ambtenarenwet 2017 van toepassing, waarin voor bijzondere bepalingen zijn opgenomen, waaronder de verplichting een integriteitsbeleid te voeren, de verplichting van de ambtenaar zich als een goed ambtenaar te gedragen en andere bepalingen die veelal verband houden met integriteit. Op grond hiervan is de Gedragscode integriteit Rijk vastgesteld. Daarnaast zijn er een aantal afzonderlijke wetten die die regels aanvullen zoals wetgeving op het gebied van gelijke behandeling, de Arbeidstijdenwet, de Rijttijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet arbeid en zorg (verlofregelingen zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof, calamiteitenverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof). Met de overgang naar het reguliere arbeidsrecht, is ook de Wet cao van toepassing waarin onder andere geregeld is wie een Cao mag afsluiten.

Medewerkers van de RBO en IPKD hebben een arbeidsovereenkomst met de Staat der Nederlanden, waarop de CAO Rijk van toepassing is. Medewerkers die voor 1 januari 2020 een aanstelling hadden, hebben van rechtswege een arbeidsovereenkomst met de Staat der Nederlanden gekregen met behoud van rechten en plichten uit de aanstelling (zoals een vast rooster met een vaste TOD, de toekenning van de persoonsgebonden dienstauto met afspraken over privégebruik, de opbouw van compensatie uren in roosterdienst of de afspraak dat de medewerker alleen met zijn instemming op een andere werklocatie zal worden ingezet). Deze afspraken zijn deels vastgelegd en zijn met enige regelmaat onderwerp van discussie. Voor medewerkers die bij het Ministerie van BZK werken is een personeelsreglement vastgesteld. In aanvulling en afwijking hierop zijn voor (met name) het roosterpersoneel van RBO en IPKD in Hoofdstuk E-bepalingen opgenomen op het gebied van onder andere arbeidstijden, ziek- en betermelding en bepalingen ter bevordering van een goede eenduidige bedrijfsvoering. Afspraak met de medezeggenschap is dat dit hoofdstuk jaarlijks (medio februari) wordt vernieuwd. Op Plein BZK wordt apart bijgehouden welke afspraken tussendoor zijn gemaakt en in een volgende versie van Hoofdstuk E zullen worden opgenomen. Daarnaast zijn met de medezeggenschap afspraken gemaakt over het hanteren van bepaalde kaders, waaronder bijvoorbeeld het Pauzebeleid RBO en de Leidraad Basisroosters RBO. In hoofdstuk E van het personeelsreglement zijn voor RBO meer bepalingen opgenomen dan voor de IPKD. De IPKD heeft een aantal zaken in het verleden wel vastgelegd in een ABC, wat (deels) nog steeds worden gebruikt.

Bij de inventarisatie is beoordeeld in welke mate een eventuele harmonisatie complex en tijdrovend (inhoudelijk en qua afstemming) of eenvoudig(er) te realiseren is.

### **I. Onderwerpen die eenvoudig(er) te realiseren zijn:**

Binnen RBL is de afgelopen jaren al aandacht geweest voor communicatie over bepaalde onderwerpen in de vorm van handboeken en factsheets<sup>21</sup>. Hier kan in 2022 op een aantal onderwerpen een redelijke eenvoudige harmonisatieslag gemaakt worden met waar nodig een update (juridisch, taalkundig en/of layout). Het gaat hierbij dan om:

- a. Een factsheet van RBO met uitleg over de toelage onregelmatige dienst (TOD);

<sup>20</sup> Bron: memo [REDACTED] d.d. 11 november 2021

<sup>21</sup> Algemeen aandachtspunt is dat zowel de chauffeurs als de beveiligers vanuit hun werkplek toegang krijgen tot Plein BZK en hier ook gebruik van gaan maken. Dit heeft de aandacht van de communicatieadviseurs.

- b. Een factsheet van RBO over waarneming;
- c. Brochure procedure ziek en beter melden;
- d. Afschaffen richtlijnen attentiebeleid (volgen attentiebeleid BZK);
- e. RBO heeft een jaarplanner verlof uitgewerkt. Na evaluatie zou deze kunnen worden uitgebreid met IPKD, waarbij bezien kan worden of de huidige afspraken over het opnemen van vakantie in de zomerperiode gehandhaafd dient te blijven. Gelet op afspraken met de OR heeft dit onderwerp prioriteit;
- f. Kledingboekje RBO uitbreiden met kleding IPKD;
- g. IPKD heeft in haar ABC een nadere inkleuring gegeven op hoe je je als chauffeur dient te gedragen naar (onder andere) collega's. Bezien kan worden of dit moet worden gehandhaafd en uitgebreid met RBO of algeheel afgeschaft;
- h. Afhandeling verkeersovertredingen poolauto's (IPKD) ook voor poolauto's RBO.

**II. Onderwerpen die wat meer aandacht nodig hebben (en dus mogelijk op middellange termijn):**

- a. Harmonisatie van de werkinstructies, vastgelegd in het ABC (IPKD) over een veelheid aan onderwerpen en de werkinstructies voor GB en K&T en de RBO (Rijks Beveiligings Handboek). Dit is een harmonisatie op inhoud en lay out;
- b. De richtlijnen bij RBO over Eed of belofte dienen op termijn kritisch tegen het licht te worden gehouden (deels verouderd en mogelijk in strijd met wet en regelgeving);
- c. De RBO heeft criteria ontwikkeld voor het toepassen van de in de CAO Rijk geregelde hoge kilometervergoeding woon-werkverkeer. Deze dient nog inhoudelijk te worden besproken met de medezeggenschap. Mogelijk dat er ook locaties dienen te worden toegevoegd;
- d. Reiskostenvergoeding bij overwerk;
- e. IPKD-opleidingen op termijn opnemen in het opleidingsboekje van de RBO;
- f. Vergoeding rijbewijskeuring en vergoeding rijbewijs als deze vanwege medische beperkingen een kortere geldigheidsduur heeft (chauffeurs IPKD) ook voor medewerkers binnen RBO die voor hun werk van de auto gebruik moeten maken (bijvoorbeeld omdat de locatie niet doelmatig met OV bereikbaar is);
- g. Vraagstuk reistijd scholing: gedragslijn van RBO doortrekken naar IPKD?

**III. Arbeidsvoorwaardelijk spelen momenteel ook de volgende vraagstukken waar meteen een harmonisatieslag gemaakt kan worden bij het uitwerken en invoeren:**

- a. Sub autoregeling, gebruikersovereenkomst en werkinstructies;
- b. Werkprocessen periodieke VOG;
- c. Bij invoering Rijks roosteren harmoniseert de wijze van verlof afboeken (nu tijdelijk bij RBO afwijkende afspraken).

**IV. Overige arbeidsvoorwaardelijke zaken zijn:**

- a. Bepalingen over werktijd IPKD opnemen in het personeelsreglement, waaronder de publicatie van het rooster (bij IPKD nu 3 weken in plaats van (ruim) vier weken bij de RBO), woon-werkverkeer, gezond werken (40-urig dienstverband blijven toestaan bij de IPKD?) en werkperiode voor bepaling van overwerk;
- b. Vaste roosters en daaraan gekoppelde vaste TOD bij RBO;
- c. Bij IPKD GB inregelen van een signaalfunctie dat iemand een vaste TOD 55+ kan aanvragen (niet in P-Direkt ingeregeld). Nader afstemmen met HR wanneer dit onderwerp moet worden ingeregeld (wanneer dit voor de betrokken groep medewerkers gaat spelen).

Voor wat betreft de HR-processen kan aandacht worden besteed aan het voeren van het personeelsgesprek en de personeelsschouw. Bij RBO worden deze gesprekken door het hele jaar heen gepland.

## 5.6 Taakbesluit RBO

## TAAKBESLUIT RBO

### 1. Grondslag voor de RBO

#### 1.1 Het ontstaan van de RBO

Met het inbestedingsbesluit van de Ministerraad in 2013[1] werd de RBO de rijksbrede opdrachtnemer (leverancier) voor operationele fysieke beveiligingstaken.

De RBO levert (rijks)beveiligers die ingezet worden bij onder meer pandbeveiliging, bezetting van de (Gemeenschappelijke) Centrale Meldkamer ((G)CMK) inclusief alarmopvolging, evenementen en persoonsbegeleiding. Ook levert de RBO-leidinggevenden voor de dagelijkse operationele aansturing van zowel de rijksbeveiligers als de gecontracteerde particuliere beveiligingsorganisaties.

Voor de uitvoering van de dienstverlening wordt het markt-tenzij principe gehanteerd, met de praktische afspraak om het aandeel markt bij de fysieke beveiligingsinzet minimaal 50% te laten zijn. Dit is vertaald in de uitgangspunten voor RBO/Particuliere beveiligingsorganisatie (PBO) beveiligingsinzet. Later is afgesproken dat inhuur van marktpartijen uitsluitend via RBO gebeurt. De argumenten van het inbestedingsbesluit uit 2013 gelden nog steeds:

- Medewerkers in lage loonstapels hebben een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Het is van belang in deze mensen te blijven investeren, door ze een perspectief te geven waarbinnen ze zich kunnen blijven ontwikkelen.
- We willen als Rijk blijven uitstralen dat deze mensen een belangrijke bijdrage leveren aan onze samenleving en aan onze organisatie.
- Zowel binnen de Rijksoverheid als in de situaties dat het werk aan marktpartijen wordt uitbesteed, willen we nadrukkelijk aandacht hebben voor deze specifieke groep medewerkers, gericht op het bieden van voldoende baanzekerheid en gezonde arbeidsomstandigheden.

Hierbij moet worden opgemerkt dat de context in de tussenliggende jaren veranderd is. Doordat er aan RBO-personeel op onderdelen hogere eisen worden gesteld, dan aan de inhuur vanuit de markt, is het aandeel RBO-medewerkers in de lage lonen schalen (salarisschaal 3 en 4 CAO Rijk) gedaald.

#### 1.2 Het overheid specifieke aan de RBO

Het overheid specifieke van de RBO dienstverlening bestaat uit de regierol en vaste basis van de RBO waarmee stabiliteit, uniformiteit en samenhang worden geborgd in de beveiliging van de Rijksoverheid. Om haar taak bij fysieke beveiligingsinzet te kunnen uitvoeren zet RBO rijksambtenaren in, maar maakt zij zoals eerder aangegeven ook gebruik van de gecontracteerde particuliere beveiliging. In de stuurgroep RBO (29/1/2008) zijn de uitgangspunten voor RBO/PBO beveiligingsinzet vastgesteld.

Management, coördinatie en bedrijfskritische functies zijn voorbehouden aan RBO personeel. Daarenboven zijn bepaalde posities dermate kritisch dat deze, mede vanuit integriteitsperspectief, niet aan marktpersoneel worden overgelaten, zoals de bezetting op kritische locaties, bijvoorbeeld AZ, datacenters, specials die op aangeven van onder andere departementen niet aan de markt uitbesteed kunnen worden en diensten die niet in de markt aanwezig zijn.

#### 1.3 Taken RBO

Dit besluit ziet toe op de taken die door de RBO worden verricht en wordt, gehoord hebbend de kadersteller (dIFHR/DGOO), vastgesteld door de eigenaar, plv dgVBR.

De RBO verricht in het verlengde van dit taakbesluit de volgende taken<sup>1</sup>:

##### 1.3.1 De beveiliging van Rijkskantoren

Voor de beveiliging van Rijkskantoren wordt door de RBO een concept Producten- en Dienstencatalogus Rijkskantoren opgesteld. De concept PDC Rijkskantoren wordt binnen die context door de eigenaar door tussenkomst van de kadersteller aangeboden aan het Landelijk Overleg Facilitaire Dienstverleners (LFMO), het BVA-beraad en aan de Interdepartementale Commissie Facilitair en Huisvesting (ICHF). De PDC Rijkskantoren wordt vastgesteld door de eigenaar na overleg met de kadersteller.

---

<sup>1</sup> waarbij ministeries incl. daaronder vallende rijksdiensten voor wat betreft rijkskantoren verplicht zijn om af te nemen bij de RBO, voor de rest m.u.v. Defensie en Sui Generis organisaties als de NP en RvR is de RBO preferred supplier.



### **1.3.2 De beveiliging van Specialties**

Voor de beveiliging van Specialties wordt door de RBO een concept Producten- en Dienstencatalogus Specialties opgesteld. De concept PDC Specialties wordt binnen die context door de eigenaar door tussenkomst van de kadersteller aangeboden aan het BVA-beraad en aan de Interdepartementale Commissie Facilitair en Huisvesting (ICHF). De PDC Specialties wordt vastgesteld door de eigenaar na overleg met de kadersteller.

### **1.3.3 Beveiliging van bijzondere objecten**

Voor de beveiliging van bijzondere objecten wordt door de eigenaar een uitvoeringskader opgesteld. Dit uitvoeringskader wordt door de eigenaar vastgesteld na overleg met de kadersteller.

### **1.3.4 Beveiliging van evenementen**

Voor de beveiliging van evenementen wordt door de eigenaar een uitvoeringskader opgesteld. Dit uitvoeringskader wordt door de eigenaar vastgesteld na overleg met de kadersteller.

### **1.3.5 Bijzonder beveiligings- en veiligheidsopdrachten**

De RBO kan bijzondere beveiligings- en veiligheidsopdrachten verrichten waarbij, als dit substantiële capaciteit gaat onttrekken aan andere essentiële taken, altijd toestemming van de eigenaar vereist is. De RBO rapporteert over de bijzondere beveiligingsopdrachten aan de eigenaar.

## **1.4 Escalatieladder**

Met inachtneming van de taken vermeld in artikel 1.3 van dit Taakbesluit wordt door de eigenaar een escalatieladder opgesteld voor situaties waarin de capaciteit van de RBO door omstandigheden niet toereikend is om alle opgedragen taken uit te kunnen voeren. In voorkomende gevallen wordt door de eigenaar besloten aan welke werkzaamheden door de RBO prioriteit moet worden gegeven op basis van een met de afnemers afgestemd en door de eigenaar vastgesteld afwegingskader. De eigenaar stelt in essentiële gevallen de kadersteller in kennis van de casus en van zijn keuzes met betrekking tot de prioritering in het onderhavige geval.

## **2. Governance van de RBO**

### **2.1 Eigenaar**

De pdgVBR is eigenaar van de RBO.

### **2.2 Kadersteller**

De pdgDGOO/dIFHR is kadersteller binnen de context van dit Taakbesluit RBO.

### **2.3 Afnemers**

De afnemers van de RBO zijn:

1. conerndienstverleners (CDV's);
2. departementen;
3. onderdelen van ministeries zoals bijvoorbeeld IND, RIVM, DUO, OM;
4. regionale onderdelen van RWS.

### **2.4 Bestuurlijk overleg (BO)**

Er is een BO RBO, dat twee keer per jaar plaatsvindt.

Het bestuurlijk overleg is het strategisch adviesorgaan voor de eigenaar en adviseert de eigenaar in ieder geval over de inhoud van de Rijksbrede Producten- en Diensten catalogi (RPDC), de tarieven, de kwaliteit van de dienstverlening, de prijs/kwaliteitverhouding van de RBO en gevraagd en ongevraagd over aangelegenheden die de dienstverlening en continuïteit van de RBO betreffen.

Deelnemers aan dit overleg zijn:

- Eigenaar pdgVBR (voorzitter)
- Centrale opdrachtgever (vertegenwoordiger van de CDV's en overige afnemers)
- Kadersteller pdgOO/dIFHR
- Algemeen manager RBO

## **2.5 Afnemersberaad**

Het belang en de betrokkenheid van de afnemers van de RBO wordt geborgd in dit beraad. Het afnemersberaad bestaat uit een representatieve delegatie van directeuren van opdracht gevende organisaties, waarbij in elk geval de afnemers van de standaarddienstverlening (RPDC) goed vertegenwoordigd zijn, die reflecteren op de kwaliteit (prijs versus prestatie) van de gevraagde dienstverlening, waarbij rekening wordt gehouden met de vigerende beleidsmatige kaders. De voorzitter van dit beraad is de 'centrale opdrachtgever' en neemt deel aan het BO.

## **2.6 Tarieven**

De tarieven behorend bij de RPDC op basis van het kostprijsmodel worden jaarlijks vastgesteld door de eigenaar na advies van het BO.

Voor specifieke (plus)dienstverlening (voor o.a. specialties, evenementen, advies en risicoanalyse) geldt een uurtarief of een prijs per product. Deze dienstverlening wordt conform afspraken in de DVA via een factuur aan de opdrachtgever in rekening gebracht. Hiervoor wordt een diagnoserapport en een offerte opgesteld. Bij bedragen boven de 50.000€ maakt dit onderdeel uit van besluitvorming door de eigenaar.

## 5.7 Taakbesluit IPKD

## Taakbesluit IPKD

### 1. Grondslag IPKD

#### 1.1. Het ontstaan van de IPKD

In 1997 hebben een vijftal departementen besloten een pilot te starten voor een organisatie die koeriersdiensten voor de Rijksoverheid gaat verzorgen. Het aandachtsgebied was de bezorging van interdepartementale stukken met hoog vertrouwelijk karakter. Tot die tijd werd dit verzorgd door bodes die elk departement in dienst had. Dit leidde tot een niet efficiënte inzet van mensen en middelen. De Interdepartementale Post- en Koeriersdiensten (IPKD) is opgericht om dit probleem op te lossen. De pilot is succesvol verlopen en vanaf 1 januari 1998 ging de IPKD officieel van start als onderdeel van het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

De IPKD is in 2008 toegevoegd aan De Werkmaatschappij, de voorloper van de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR). De IPKD is daarmee een baten- en lastendienst geworden, waardoor realisatie van efficiëntie mogelijk is, tarieven transparanter zijn geworden en de vergelijking met de markt eenvoudiger. De IPKD is de rijksorganisatie voor vertrouwelijke/gerubriceerde logistieke diensten. De IPKD organiseert transportdiensten op een efficiënte manier voor de Rijksoverheid. Betrouwbaarheid, vakmanschap, flexibiliteit en een snelle afhandeling staan daarbij centraal.

De IPKD is de rijksorganisatie voor een deel van de koeriers- en transportdiensten alsmede gerechtelijke brieven van de Rijksoverheid, welke in het verlengde van dit taakbesluit de basistaken van koeriers- en transportdiensten verricht.<sup>1</sup> Een deel van deze diensten wordt door de IPKD ook uitbesteed aan een marktpartij welke is ingekocht door de categorie Logistiek. Daarnaast verricht de IPKD taken ten behoeve van het bezorgen van rijksdocumenten aan burgers met een wettelijke taak en andere specials zoals geconditioneerd vervoer, ADR-vervoer, maatwerk, spoedzendingen, opslag en bezorging van (vertrouwelijke) rijksdocumenten.

De Rijksoverheid wil graag het goede voorbeeld geven als het gaat om de arbeidspositie van werknemers in de schalen één tot en met vier. De IPKD is één van de organisaties die invulling heeft gegeven aan dit beleid. Zij voeren nu een (groot) deel van de koeriers- en transportdiensten rijksbreed uit en bezorgt gerechtelijke brieven in opdracht van het Openbaar Ministerie. Alle ministeries zijn gecommiteerd aan deze benadering waarbij uitgangspunt is dat gebruik wordt gemaakt van de aangeboden diensten.

De argumenten uit 2013 ten aanzien van het tewerkstellen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt gelden nog onverkort:

- a. Medewerkers in lage loonstapels hebben een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Het is van belang in deze mensen te blijven investeren, door een perspectief te geven waarbinnen zij zich kunnen blijven ontwikkelen.
- b. We willen als Rijk blijven uitstralen dat deze mensen een belangrijke bijdrage leveren aan onze samenleving en aan onze organisatie.
- c. Zowel binnen de Rijksoverheid als in de situaties dat het werk aan marktpartijen wordt uitbesteed, wordt nadrukkelijk aandacht gelegd op deze specifieke groep medewerkers, gericht op het bieden van voldoende baanzekerheid en gezonde arbeidsomstandigheden.

#### 1.2. Overheidsspecifieke aan de IPKD

Het overheidsspecifieke aan de IPKD-dienstverlening bestaat uit de regierol en vaste basis van de IPKD waarmee stabiliteit, uniformiteit en samenhang worden geborgd in koeriers- en transportdiensten van de Rijksoverheid. Om haar taak te kunnen uitvoeren zet IPKD rijksambtenaren in. Om flexibiliteit te kunnen waarborgen wordt gebruik gemaakt van externe partijen. Management, coördinatie en bedrijfskritische functies zijn, vanwege het aanwezige gerubriceerde, vertrouwelijke, (staats)geheime en rijksdomeinkarakter voorbehouden aan IPKD-personeel en kunnen niet aan de markt overgedragen worden. In specifieke gevallen en

---

<sup>1</sup> Conform VIRBI 2013.

omstandigheden kan het voorkomen dat de IPKD specifieke eisen, vaardigheden, wetmatigheden of continuïteit bezit die niet in de markt aanwezig zijn of niet aan hen overgedragen kunnen worden en voor het Rijk essentieel is.

### **1.3. Taken IPKD**

Dit besluit ziet toe op de taken die door de IPKD worden verricht en wordt vastgesteld door de eigenaar, plv. dgVBR, nadat de kadersteller (dIFHR/DGOO) is gehoord. De IPKD verricht in het verlengde van dit taakbesluit de taken die hieronder worden beschreven<sup>2</sup>.

#### **1.3.1. Rijksbreed leveren van koeriers- en transportdiensten**

Voor het rijksbreed leveren van logistieke diensten vanuit de basistaken, wordt een concept Producten- en Dienstencatalogus (PDC) Koeriers- en transportdiensten opgesteld. De concept PDC Koeriers- en transportdiensten wordt binnen die context door de eigenaar na tussenkomst van de Kadersteller aangeboden aan het Landelijk Overleg Facilitaire Dienstverleners (LFMO) en de Interdepartementale Commissie Facilitair en Huisvesting (ICHF). De PDC Koeriers- en transportdiensten wordt vastgesteld door de eigenaar na overleg met de Kadersteller.

#### **1.3.2. Bezorgen van rijksdocumenten aan burgers en bedrijven**

In het verlengde van haar basistaken bezorgt de IPKD, al dan niet tijdelijk, ook rijksdocumenten aan burgers met/vanuit een wettelijke taak. Voorbeelden hiervan zijn beschikkingen van het OM, verblijfsvergunningen van de IND of rijontzeggings van het CBR. Het besluit om hiertoe over te gaan, ligt bij de Eigenaar.

#### **1.3.3. Specials en maatwerk**

Naast en binnen de basistaken verzorgt de IPKD ook sommige specials en maatwerk zoals geconditioneerd vervoer, ADR-vervoer, spoedzendingen en tijdelijke kleinschalige opslag.

### **1.4. Escalatieladder**

Met inachtneming van de taken vermeld in artikel 1.3 van dit Taakbesluit wordt door de eigenaar een escalatieladder opgesteld voor situaties waarin de capaciteit van de IPKD (inclusief de flexibele schil d.m.v. uitbesteding) door omstandigheden niet toereikend is om alle opgedragen taken uit te kunnen voeren. In voorkomende gevallen wordt door de eigenaar besloten aan welke werkzaamheden door de IPKD prioriteit moet worden gegeven op basis van een met de afnemers afgestemd en door de eigenaar vastgesteld afwegingskader. De eigenaar stelt in essentiële gevallen de kadersteller in kennis van de casus en van zijn keuzes met betrekking tot de prioritering in het onderhavige geval.

## **2. Governance van de IPKD**

### **2.1. Eigenaar**

De pdgVBR is eigenaar van de IPKD.

### **2.2. Kadersteller**

De pdgDGOO/dIFHR is kadersteller binnen de context van dit Taakbesluit IPKD.

### **2.3. Afnemers**

De afnemers van de IPKD zijn:

- a. Departementen;
- b. Concerndienstverleners (CDV's);
- c. (Onderdelen) van ministeries

---

<sup>2</sup> waarbij ministeries incl. daaronder vallende rijksdiensten voor wat betreft rijkskantoren verplicht zijn om af te nemen bij de IPKD

#### **2.4. Bestuurlijk Overleg (BO)**

Er is een BO IPKD, dat twee keer per jaar plaatsvindt.

Het BO is het strategisch adviesorgaan voor de eigenaar en adviseert de eigenaar in ieder geval over de inhoud van de Rijksbrede Producten- en Dienstencatalogus Koeriers- en transportdiensten, de tarieven, de kwaliteit van de dienstverlening, de prijs/kwaliteitverhouding van de IPKD en gevraagd en ongevraagd over aangelegenheden die de dienstverlening en continuïteit van de IPKD betreffen.

Deelnemers aan dit overleg zijn:

- De Eigenaar pdgVBR (voorzitter);
- Centrale opdrachtgever (vertegenwoordiger van de CDV's en overige afnemers)
- Kadersteller pdgOO/dIFHR;
- Algemeen manager IPKD.

#### **2.5. Afnemersberaad**

Het belang en de betrokkenheid van de afnemers van de IPKD wordt geborgd in dit beraad. Het afnemersberaad bestaat uit een representatieve delegatie van directeuren van opdrachtgevende organisaties, waarbij in elk geval de afnemers van de standaarddienstverlening (RPDC) goed vertegenwoordigd zijn. Het afnemersberaad reflecteert op de kwaliteit van de gevraagde dienstverlening, waarbij rekening wordt gehouden met de vigerende beleidsmatige kaders. De voorzitter van dit beraad is de 'centrale opdrachtgever' en neemt deel aan het BO.

#### **2.6. Tarieven**

De tarieven behorend bij de (R)PDC Koeriers- en transportdiensten op basis van het kostprijsmodel worden jaarlijks vastgesteld door de eigenaar na advies van het BO.

Voor specifieke (plus)dienstverlening waarin de (R)PDC niet voorziet, geldt een uurtarief of een prijs per product. Deze dienstverlening wordt conform afspraken in de DVA via een factuur aan de opdrachtgever in rekening gebracht. Hiervoor wordt een diagnoserapport en een offerte opgesteld. Bij bedragen boven de 50.000€ maakt dit onderdeel uit van besluitvorming door de eigenaar.

## **5.8 Organisatiebesluit UBR (wo. RBO-IPKD)**



# Voorgenomen organisatiebesluit Herpositionering UBR-onderdelen BZK | DGVBR

Rijksoverheid

## Landschapskaart **Dienstverlening** **Rijksbrede Bedrijfsvoering** ⓘ

- Domein IGICT
- Domein Facilitair
- Domein Huisvesting
- Domein Inkoop
- Domein P&O
- Overige dienstverleners

Versie def: 19 oktober 2021



# Inhoud

|  |    |
|--|----|
| Leeswijzer .....   | 3  |
| Deel I – algemeen deel VOB .....   | 5  |
| 1. Bedoeling en scope.....   | 5  |
| 1.1 Aanleiding.....  | 5  |
| 1.2 Ontwikkelingen rijksbrede bedrijfsvoering .....                              | 6  |
| 1.3 Rijksbrede ontwikkelingen en bedrijfsvoeringkeuzes.....                      | 7  |
| 1.4 Organisatieprincipes voor SSO's .....  | 8  |
| 1.5 Ambitie.....   | 9  |
| 1.6 Scope van het organisatiebesluit.....  | 11 |
| 1.7 Fasegewijs veranderen .....  | 12 |
| 1.8 Korte omschrijving organisatiebesluiten .....                                | 13 |
| 2. Huidige formele organisatie .....   | 15 |
| 2.1 UBR onder DGVBR .....  | 15 |
| 2.2 Formele organisatie en formatie UBR.....                                     | 15 |
| Deel II van het VOB.....   | 17 |
| 3. Uitgangspunten ontvlechting UBR.....  | 17 |
| 3.1 Uitgangspunten nieuw te vormen organisaties.....                             | 17 |
| 3.2 Organisatievormen: agentschappen en uitvoerende diensten .....               | 18 |
| 3.3 Medezeggenschap.....   | 19 |
| 4. Toelichting VOB per deelbesluit .....   | 20 |
| 4.1. Deelbesluit 1: UBR   Personeel en Binnenwerk naar O&P samenwerking VBR..... | 22 |
| 4.2 Deelbesluit 2: Rijks Consultancy Groep (RCG) .....                           | 34 |

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 4.3 | Deelbesluit 3: Rijksorganisatie voor Beveiliging en Logistiek (RBL)..... | 42  |
| 4.4 | Deelbesluit 4: HIS.....  | 61  |
| 4.5 | Deelbesluit 5: BV&F .....  | 66  |
| 4.6 | Deelbesluit 6: Opheffen UBR .....  | 73  |
|     |  |     |
|     | Deel III – organisatie en formatie per 1 januari 2022.....               | 74  |
| 5.  | Organogram DGVBR per 1 – 1 – 2022.....                                   | 74  |
| 6.  | Formatie nieuwe organisaties.....  | 75  |
| 6.1 | Bezetting en Personele consequenties .....                               | 76  |
| 6.2 | Financiële consequenties.....  | 76  |
|     |  |     |
|     | Bijlage 1: overzicht O&F rapporten, addenda en startdocumenten .....     | 77  |
|     |  |     |
|     | Bijlage 2: O&F rapport RBO/IPKD .....                                    | 78  |
|     | Inleiding.....   | 78  |
| 1.  | Wijzigingen tot 2021 .....   | 79  |
| 1.1 | Ontwikkelingen IPKD sinds juni 2016 tot 1-1-2021 .....                   | 79  |
| 1.2 | Ontwikkelingen RBO sinds maart 2018 tot 1-1-2021 .....                   | 82  |
| 1.3 | Toelichting op de feitelijke bezetting per 1 januari 2021 .....          | 91  |
| 2.  | Wijzigingen in 2021 .....  | 95  |
| 2.1 | Wijzigingen bij de IPKD in 2021.....                                     | 95  |
| 2.2 | Wijzigingen bij RBO in 2021.....   | 96  |
| 3.  | Formatie RBO en IPKD per 31 december 2021 .....                          | 98  |
| 4.  | Financieel overzicht en personele gevolgen.....                          | 98  |
| 5.  | Formatie overzicht IPKD – was – wordt.....                               | 99  |
| 6.  | Formatieoverzicht RBO: was-wordt.....                                    | 100 |

## Leeswijzer

Dit Voorgenomen Organisatiebesluit (hierna VOB) regelt de herpositionering van onderdelen van de shared serviceorganisatie Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (hierna UBR). UBR is gepositioneerd binnen het DG Vastgoed en Bedrijfsvoering Rijk (DGVBR) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). UBR bestaat uit 19 sterke merken, die zijn verdeeld over verschillende UBR-onderdelen. Om rijksbreed de samenhang tussen beleid, besluitvorming en uitvoering te versterken en af te stemmen op maatschappelijke en rijksbrede ontwikkelingen is het voornemen alle UBR-onderdelen anders binnen DGVBR te positioneren. Hierbij worden UBR-onderdelen in zijn geheel uit de shared serviceorganisatie UBR ontvlochten en, met minimale organisatorische wijzigingen en minimale personele consequenties, in management en concernstaf – ‘as is’ binnen DGVBR met andere partners gepositioneerd. Met de herpositionering van de onderdelen binnen DGVBR wordt aangesloten op de wijze waarop de bedrijfsvoeringdomeinen binnen de Rijksdienst zijn georganiseerd.

Na de herpositionering vinden in de nieuwe organisaties op termijn ook kwaliteits- en efficiencylagen plaats. Ook dat veranderproces wordt net als deze transitie geborgd door de regelgeving in de CAO Rijk en de medezeggenschapsrechten op grond van de Wet op de Ondernemingsraden. Het veranderproces dat op termijn in de nieuwe organisaties plaatsvindt, maakt uitdrukkelijk *geen* onderdeel uit van dit VOB. Dit VOB gaat alleen over de herpositionering van UBR-onderdelen naar de nieuwe organisaties.

Dit VOB beschrijft in Deel I de aanleiding voor het herpositioneren van UBR-onderdelen, geeft een beschrijving van de huidige UBR-onderdelen en de onderliggende rijksbrede ontwikkelingen op het gebied van bedrijfsvoeringkeuzes.

Deel I bestaat uit twee hoofdstukken:

Hoofdstuk 1 beschrijft de bedoeling, de rijksbrede opgave die er ligt en de effecten op de organisatie-inrichting van de rijksbrede bedrijfsvoering. We staan stil bij de onderliggende ontwikkelingen, bedrijfsvoeringskeuzes en de daaruit volgende organisatieprincipes voor shared serviceorganisaties die voor de gehele Rijksoverheid werken. Ook wordt de ambitie en de scope voor de komende jaren aangegeven. Hoofdstuk 1 sluit af met een beknopte omschrijving van de te nemen organisatiebesluiten in 2021.

Hoofdstuk 2 bevat een beschrijving en organogram van de huidige organisatie van DGVBR en van UBR waarin alle UBR-onderdelen opgenomen zijn met bijbehorende totale formatieaantallen.

In Deel II van dit VOB wordt ingegaan op de afzonderlijke deelbesluiten van te vormen organisaties.

Deel II bestaat ook uit twee hoofdstukken.

In hoofdstuk 3 worden eerst de uitgangspunten voor de nieuwe organisaties benoemd en wordt vermeld en toegelicht welke organisatievormen gekozen worden (agentschapsstatus of anderszins). Ook de

medezeggenschapsstructuur komt aan bod.

Vervolgens volgt in hoofdstuk 4 per voorgenomen deelbesluit een beschrijving van de nieuwe organisatie, de positie binnen DGVBR, de governance en de hoofdstructuur van de organisatie. Ook worden eventuele wijzigingen in de organisatie of formatie aangegeven per 1 januari 2022 – als er geen sprake is van volledig 'as is' overgaan - en er wordt een doorkijkje gegeven naar de nabije toekomst. Tot slot worden per deelbesluit de personele consequenties aangegeven.

Elk deelbesluit heeft zijn eigen stijl, omdat elke nieuwe organisatie eigen kenmerken en veranderopgaven kent. Dit is terug te zien in de organisatiebesluiten die genomen worden, maar ook in de wijze van schrijven van de deelbesluiten. Gezien de grote diversiteit van de UBR-onderdelen en de nieuw te vormen organisaties, hebben wij ervoor gekozen deze diversiteit terug te laten komen in de deelbesluiten.

Deel III geef tot slot in hoofdstuk 5 het nieuwe organogram van DGVBR weer. Hoofdstuk 6 laat de totale formatie per 1 januari 2022 zien ten opzichte van de huidige situatie onder UBR. Tot slot worden hier ook personele en financiële consequenties van de totale ontvlechting benoemd.



## Deel I – algemeen deel VOB

### 1. Bedoeling en scope

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de aanleiding tot de organisatieverandering, de ambitie, de scope en beschrijft beknopt de voorgenomen organisatiebesluiten.

#### 1.1 Aanleiding

De Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR) kent een lange geschiedenis in werkzaamheden voor de Rijksoverheid. Er worden steeds nieuwe diensten ontwikkeld, sommigen groeien, worden volwassen, komen tot bloei en er ontstaan nieuwe organisatieonderdelen. UBR heeft inmiddels een breed palet van diensten op zeer divers terrein. In de afgelopen jaren blijkt uit gesprekken en evaluaties dat stakeholders tevreden zijn over de dienstverlening van UBR, maar dat ze niet weten waar UBR voor staat en behoefte hebben aan meer structuur en duidelijkheid.

In 2013-2016 liep het programma SGO5: Herinrichting Governance Bedrijfsvoering Rijk met als doelen: kwalitatief goede dienstverlening, vereenvoudigde aansturing en bekostiging en continuïteit van shared serviceorganisaties van het Rijk. In vervolg op SGO5 bleek uit een onderzoek van extern bureau Andersson, Elfers en Felix (AEF) dat het ontbreekt aan een richtinggevend kader voor de doorontwikkeling van de rijksbrede bedrijfsvoering.

De vorige directeur van UBR kreeg daarom als opdracht mee om UBR een duidelijker profiel te geven in de richting van een hoogwaardig advies- en ontwikkelorganisatie op het terrein van Digitalisering, Organisatie, Personeel en Inkoop, inclusief de bijzondere kwaliteit op het gebied van innovatie. De overige dienstverlening zou buiten UBR geplaatst kunnen worden. Vanuit deze visie is gestart met enkele onderzoeken waar dienstverlening buiten UBR een goede plek kon vinden. De onderzoeken richtten zich op KOOP, RBO, IPKD, Binnenwerk en Gateway. Tegelijkertijd is ingezet om de organisatieonderdelen van UBR meer zelfstandig te maken en de eigen interne hygiëne op orde te hebben.

In het najaar van 2019 startte de huidige pDG DGVBR met een visietraject op doorontwikkeling van de bedrijfsvoering VBR in het perspectief van de rijksbrede bedrijfsvoering. Duidelijk is dat afnemers de concentratie van rijksbrede bedrijfsvoering bij het ministerie van BZK willen houden en dat de samenhang gezocht moet worden in de doorontwikkeling van bedrijfsvoeringdomeinen op vakgebied.

De doorontwikkelopgave van UBR wordt gekoppeld aan de doorontwikkeling van DGVBR, waarbij rechtgedaan wordt aan alle stappen die eerder zijn gezet.

## 1.2 Ontwikkelingen rijksbrede bedrijfsvoering

De maatschappelijke dynamiek en de veelal complexe departement overstijgende maatschappelijke opgaves, vragen om een wendbare overheid met een interdepartementale aanpak. De bedrijfsvoering moet hierop aansluiten. Om gezamenlijk – met alle ministeries - te kunnen besluiten over de veelheid aan interdepartementale vraagstukken op het gebied van bedrijfsvoering bestaat de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering (ICBR) en zijn er interdepartementale commissies per bedrijfsvoeringdomein. BZK is verantwoordelijk voor het stelsel van rijksbrede bedrijfsvoering en is eigenaar van shared serviceorganisaties die rijksbreed werken. Een rijksstelsel heeft als uitgangspunt dat één ministerie de regie heeft over het stelsel terwijl de ministeriele verantwoordelijkheid voor ieder departement onverkort van toepassing blijft. BZK als stelselverantwoordelijke kent een DG Overheidsorganisatie (DGOO), waar het beleid op de bedrijfsvoeringdomeinen ontwikkeld en getoetst wordt. De dgOO is voorzitter van het ICBR.

De bedrijfsvoeringdomeinen, zowel interdepartementaal als binnen DGOO, zijn organisatorisch geclusterd in:

- Organisatie en Personeel<sup>1</sup>
- Digitalisering, informatisering<sup>2</sup>
- Inkopen, huisvesting, facilitaire zaken en integrale beveiliging<sup>3</sup>

Als stelselverantwoordelijke voor bedrijfsvoering heeft BZK ook een taak op het gebied van de uitvoering van die bedrijfsvoeringstaken. Voor een groot deel ligt de uitvoering van bedrijfsvoeringstaken bij de ministeries zelf. Bij de vorming van het bedrijfsvoeringstelsel zijn in eerste instantie vanuit efficiency-doelstellingen rijksbrede shared serviceorganisaties (SSO's) gevormd, die grotendeels gepositioneerd zijn bij BZK DG Vastgoed en Bedrijfsvoering Rijk (DGVBR)<sup>4</sup>.

DGVBR bestaat uit het Rijksvastgoedbedrijf en vijf SSO's: Doc Direkt, FM Haaglanden, P-Direkt, Shared Service Center-ICT (SSC-ICT) en Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR). UBR bestaat inmiddels uit 19 sterke merken verdeeld over de organisaties UBR Personeel, UBR Organisatie, UBR I-Interim Rijk, UBR Ontwikkelbedrijf, UBR Binnenwerk, UBR HIS, UBR RBO, UBR IPKD en UBR KOOP.

De uitvoering van de rijksbrede bedrijfsvoering is dus verdeeld over veel organisaties met een diverse dienstverlening. Deze versnippering van dienstverlening zorgt voor schotten tussen organisaties en bemoeilijkt daardoor het multidisciplinair samenwerken aan rijksopgaven. Ook is er sprake van inefficiëntie door overlap van dienstverlening en zaken dubbel doen zoals accountmanagement en klantrapportages. Voor opdrachtgevers betekent dit dat ze te maken hebben met veel gesprekspartners op gerelateerde onderwerpen en ingewikkelde governance en financieringsstructuren. Dit zijn zaken die de wendbaarheid, een integrale rijksbrede aanpak en de innovatiekracht niet ten goede komen.

---

<sup>1</sup> Interdepartementale Commissie Organisatie en Personeel (ICOP) en BZK DGOO directie AO

<sup>2</sup> Chief Information Officer (CIO)-beraad en bij BZK / DGOO directie CIO-Rijk en directie Digitale Overheid

<sup>3</sup> Interdepartementale commissie inkopen en aanbesteden (ICIA), IC huisvesting en facilitaire zaken (ICHF), BVA-beraad voor integrale beveiliging en bij BZK / DGOO / directie Inkoop- Facilitair- en Huisvestingsbeleid (IFHR)

<sup>4</sup> Er zijn ook Concerndienstverleners die departement overstijgend werken en niet bij BZK gepositioneerd zijn. Dit zijn de SSO's bij DJI, Belastingdienst en Rijkswaterstaat.

De efficiency-doelstellingen van het eerste uur (centralisatie) hebben inmiddels plaatsgemaakt voor kwaliteitsslagen en verdere professionalisering. Bij zowel UBR als P-Direkt is bijvoorbeeld duidelijk zichtbaar dat er steeds meer ingezet wordt op kwaliteit en innovatie ondanks (of misschien ook juist dankzij) de hoge eisen van declarabiliteit van een baten-lastendienst.

Het is tijd om versnippering, financiering en schotten tussen organisaties weg te halen waar het tegenwerkt, zodat niet alleen het beleid en de interdepartementale besluitvorming, maar ook de uitvoeringskracht van de rijksbrede bedrijfsvoering versterkt kan worden. Om dit te realiseren is het noodzakelijk om het versnipperde landschap aan organisaties te herpositioneren in dezelfde, voor opdrachtgevers heldere bedrijfsvoering domeinen. Op die manier ontstaat de kans om voor de gehele Rijksdienst de samenhang tussen beleid, besluitvorming en uitvoering te versterken en af te stemmen op maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de nu actuele bewegingen Werk aan Uitvoering, Informatiehuishouding en Open Overheid. Beleid en uitvoering kunnen samen optrekken om gericht en integraal een richtinggevende toekomstvisie en kader op te stellen voor de doorontwikkeling van de rijksbrede bedrijfsvoering.

Ook ontstaat er meer duidelijkheid voor opdrachtgevers waar ze welke diensten (integraal) kunnen afnemen en tegen welk tarief of met welke financieringsvorm. Met de grote hoeveelheid aan SSO's en een diversiteit aan merken, producten, diensten is er ook een complex stelsel van financieringsvormen en tariefstellingen ontstaan. Een stelsel dat voor de departementen en uitvoeringsorganisaties ondoorzichtig is en diffuus. Meer samenhang in dienstverlening op de bedrijfsvoeringdomeinen biedt ook direct de mogelijkheid om meer uniformiteit te creëren in de financiering ervan.

### **1.3 Rijksbrede ontwikkelingen en bedrijfsvoeringkeuzes**

Elk stelsel op een bedrijfsvoeringsterrein is gebaseerd op de wettelijk geregelde eigenstandige verantwoordelijkheid van ministeries met één stelselverantwoordelijk ministerie (in bijna alle gevallen) BZK. Tot zeer recent woog de eigenstandige verantwoordelijkheid van een ministerie in de uitvoeringspraktijk van bedrijfsvoeringtaken eigenlijk altijd zwaarder. Natuurlijk waren er al interdepartementale overlegorganen en besluitvormingsorganen en ook werd de samenwerking zichtbaar sterker op velerlei onderwerpen.

De afgelopen tijd ontwikkelen de stelsels zich meer en meer richting gemeenschappelijk gedragen en uit te voeren beleid, waarbij het rijksbelang steeds zwaarder gaat wegen.

Een voorbeeld is het CIO-stelsel Rijksdienst 2021 en de actuele ontwikkelingen op het gebied van Open overheid en Informatiehuishouding Rijk (IHHR). CIO Rijk is de regievoerder en overziet het totale speelveld, verdeelt budgetten en bepaalt criteria voor de uitvoering van IHH. Het CIO-beraad moet in sneltreinvaart doorontwikkelen van een interdepartementaal overleg waarin men informatie uitwisselt en samenwerkt naar een team met gezamenlijke beslissingen voor heel de Rijksdienst waar ieder ministerie zich aan committeert. Het belang van de Rijksdienst overstijgt het belang van een ministerie.

Deze ontwikkeling zie je ook bij het integrale beveiligingsstelsel: BVA-stelsel Rijksdienst 2021. Ook op het O&P domein zijn er steeds meer complexe vraagstukken en trajecten die rijksbreed aangepakt moeten worden. Wendbare organisatie en schuiven met personeel op opgaves, ook over ministeries heen, vraagt een rijksbrede regie vanuit de interdepartementale commissie en/of vanuit een stelselverantwoordelijkheid omdat bijna niets meer gezien kan worden vanuit één ministerie.

De ontwikkelfase waarin het bedrijfsvoeringstelsel Rijksdienst zich bevindt is allesbepalend voor hoe de bedrijfsvoering rijksbreed moet worden ingericht.

Hoe meer departement overstijgende opgaves, hoe meer expertise er interdepartementaal of rijksbreed nodig is en georganiseerd zal worden. Dit betekent niet per definitie dat er meer formatie gecentraliseerd zal worden, maar het betekent wel dat de rijksbrede blik, het overzicht, de uitvoeringskracht over ketens heen en ook over rijksgrenzen heen meer en meer nodig is.

Dit vraagt om een professionaliseringsslag op de uitvoering van rijksbrede bedrijfsvoering zowel vakgericht als opgavegericht en een integrale benadering met totaaloverzicht waarbij het delen van kennis voorop staat.

## 1.4 Organisatieprincipes voor SSO's

De redenen om een SSO te vormen zijn over het algemeen:

- standaardisatie en efficiency;
- schaarse, exclusieve of dure specialisaties of deskundigheid delen;
- innovatiekracht.

Ook zijn er diverse redenen om juist deskundigheid dichtbij te willen hebben, denk bijvoorbeeld aan diepgaande kennis van de organisatie, inzicht in processen, vakmanschap of snel kunnen schakelen.

Deze organisatieprincipes blijven hetzelfde, alleen de knip wordt waarschijnlijk in de nabije toekomst anders gelegd. Er moet eens in de zoveel tijd een nieuwe inschatting gemaakt worden van wat bij departementen aan bedrijfsvoering ligt en wat rijksbrede verantwoordelijkheden zijn op basis van deze criteria en eisen.

De stelselverantwoordelijkheid bij BZK ligt bij DGOO. Op de verschillende domeinen is de rol, reikwijdte en invulling van die stelselverantwoordelijkheid bij DGOO anders. Daarom moet op elk domein gekeken worden wat de taak is van de rijksbrede uitvoering van bedrijfsvoering die bij DGVBR ligt. Dit kan in de loop van de tijd verschuiven.

We vermelden deze ontwikkelingen in dit voorgenomen organisatiebesluit, omdat het de rijksbrede bedrijfsvoering betreft en we willen aangeven dat, met het vormen van (deel)domeinorganisaties, pas een eerste stap is gezet in rijksbrede samenwerking.

De tweede stap volgt eigenlijk al direct na het vormen van de organisaties, namelijk het opnieuw bekijken van de dienstverlening op basis van onderliggende rijksbrede ontwikkelingen en organisatieprincipes. Daar horen ook vragen bij als: Wat doen we wel? Wat doen we niet? Wat doen we niet meer? Wat moet terug naar



departementen? Wat kunnen we de markt laten doen? etc...

Verdere discussie over veranderingen in de dienstverlening en herschikking van taken binnen het Rijk en dergelijke worden opgepakt in de nieuwe organisaties die ontstaan met dit organisatiebesluit samen met afnemersberaden, klantengroepen en medezeggenschap.

Daarna zal per organisatie de vertaalslag volgen naar een organisatie-inrichting die nog meer toekomstbestendig is en die in de praktijk waarschijnlijk al deels gaat ontstaan door een nauwere samenwerking met beleid en een meer integrale uitvoering.

Voor nu nemen we in dit organisatiebesluit een belangrijke eerste stap om de rijksbrede bedrijfsvoering te professionaliseren en te versterken.

## **1.5 Ambitie**

De ambitie van DGVBR is om binnen drie jaar meer samenhang in gemeenschappelijke dienstverlening te organiseren in lijn van de inrichting van interdepartementale besluitvorming en beleidsvorming binnen BZK. Het realiseren van deze ambitie ligt binnen de invloedssfeer van DGVBR. Voor de langere termijn bestaat ook de ambitie om maximale samenhang te organiseren met de andere landelijke dienstverleners in het bedrijfsvoeringstelsel: de Belastingdienst, Dienst Justitiële Instellingen (DJI) en Rijkswaterstaat (RWS). Logischerwijs ligt het realiseren van deze ambitie deels buiten de invloedssfeer van DGVBR.

De eerste jaren wil DGVBR de samenwerking realiseren aan de hand van drie domeintafels opgericht in analogie van de drie bedrijfsvoeringdomeinen 'Organisatie en Personeel', 'Digitalisering en Informatisering' en 'Inkopen, Huisvesting, Facilitaire zaken en Beveiliging', waar zowel beleid als uitvoering in een gelijkwaardige positie aan tafel zitten.

Daarbij wil DGVBR de kracht behouden van de innovatieve onderdelen van de SSO's en naast de drie domeinen een Rijks Consultancy Groep (werktitel, vanaf nu: RCG) oprichten waar innovatiekracht, digitalisering en organisatieveranderkunde elkaar versterken om aan te sluiten op departement overstijgende en rijksbrede maatschappelijke opgaves.

De drie domeinen zijn vormgegeven vanuit vakmanschap (primair organisatieprincipe).

Binnen het O&P domein worden alle diensten op het gebied van Organisatie en Personeel gepositioneerd. Binnen het IV/ICT-domein werken alle diensten op het gebied van IV en ICT (en Informatiehuishouding) samen.

Onder het domein Inkopen, Huisvesting, Facilitaire Zaken en Beveiliging vallen alle diensten op deze verschillende, doch sterk samenhangende, vakgebieden.

Binnen RCG wordt er gewerkt langs maatschappelijke opgaven (primair organisatieprincipe), maar wel met een duidelijke afgebakende (bedrijfsvoerings)opdracht.

De maatschappelijke opgaves, denk aan bijvoorbeeld 'stikstof' of 'open overheidsinformatie' of 'omgevingsinrichting', zijn complex en raken meerdere ministeries, uitvoeringsorganisaties, overheidslagen en sectoren. Omdat het realiseren van zo'n omvangrijke maatschappelijke opgave vaak complexe digitaliseringsvraagstukken en organisatieveranderingen omvat en vraagt om innovatie van instrumenten, werkwijzen, processen, informatievoorziening, governance, etc..., is er binnen het Rijk behoefte aan ondersteuning op juist deze terreinen.

Omdat dit niet vanuit één domein vakgericht aangeboden kan worden, is RCG nodig met een integrale, innovatieve benadering van digitaliserings- en verandervraagstukken. Binnen RCG wordt per maatschappelijke opgave gekeken waar interdepartementaal behoefte aan ondersteuning is. Dit kan wisselen per maatschappelijke opgave. De ervaring leert dat er met name hoogwaardige kennis en kunde nodig is op het gebied van digitalisering en innovatie en dat er ook veranderkunde nodig is voor deze opgaven. RCG maakt verder gebruik van de vakkennis en kunde en de innovatiekracht binnen de drie domeinen.

De rijksbrede (uitvoering van de) bedrijfsvoering is schematisch te zien in de figuur hieronder.



## 1.6 Scope van het organisatiebesluit

DGVBR wil een aantal formele stappen zetten richting herpositionering van het totale landschap aan rijksbrede bedrijfsvoering. De organisatiebesluiten in dit rapport betreffen onderdelen van UBR.

SSC-ICT, Doc-Direkt, FM Haaglanden en de andere concerndienstverleners buiten BZK blijven buiten de scope van dit organisatiebesluit. P-Direkt raakt een deelbesluit in dit VOB, namelijk het positioneren van UBR Personeel en UBR Binnenwerk binnen het O&P domein samen met P-Direkt. Het VOB dat P-Direkt betreft is een apart VOB vanwege de andere zeggenschap en medezeggenschap.

Hieronder in tabelweergave in blauw de organisaties en merken die binnen de scope van de organisatieverandering vallen. De organisaties/merken zijn ingedeeld in één van de domeinen of in de Rijks Consultancy Groep (werktitel).

| O&P domein  | IV / ICT / IHH domein | IHFB domein             |
|---|-----------------------|-------------------------|
| P-Direkt  | SSC-ICT               | FM Haaglanden           |
| UBR Binnenwerk  | Doc-Direkt            | UBR HIS                 |
| UBR Personeel:<br>- Advocaten en adviseurs arbeidsrecht<br>- Arbeidsmarkt<br>- Bedrijfszorg<br>- Inclusiviteit<br>- Loopbaan- en Talentontwikkeling<br>- Organisatie-inrichting     |                       | UBR:<br>- RBO<br>- IPKD |
| <b>RCG: digitalisering, innovatie, organisatieveranderkunde</b>   |                       |                         |
| UBR Organisatie: Rijksconsultants, Bureau Gateway, Intercoach<br>UBR IIR: I-interim Rijk, Rijks ICT gilde, Rijks I-traineeship, Rijks I-stage, LOC platform<br>UBR Ontwikkelbedrijf |                       |                         |

UBR KOOP is niet opgenomen in het overzicht van het rijksbrede bedrijfsvoeringstelsel, omdat KOOP met het product overheidspublicaties valt onder het primaire informatiehuishoudingsproces van de overheid. De ontvlechting van KOOP uit UBR en de herpositionering bij Logius is opgenomen in een apart voorgenomen organisatiebesluit KOOP naar Logius van 9 september 2021, met daaraan toegevoegd een brief van de bestuurder aan de Ondernemingsraad met addendum bij de adviesaanvraag VOB KOOP van 22 september.

## 1.7 Fasegewijs veranderen

De totale transitierichting en een meer gestroomlijnde uitvoering van rijksbrede bedrijfsvoering vindt fasegewijs plaats.

Fase 1 is de herpositionering van de UBR-onderdelen (en P-Direkt) per 1 januari 2022, waar dit VOB over gaat. Fase 1 houdt in dat alle UBR-onderdelen zo veel mogelijk 'as is' met formatie en bezetting overgaan naar een nieuwe organisatie of een niveau hoger onder DGVBR worden opgehangen. Hiermee zijn binnen de bestaande merken geen personele consequenties gemoeid.

Er zijn minimale organisatorische wijzigingen in de topstructuren en daarmee minimale personele consequenties bij het management.

Deze herpositionering van UBR-onderdelen wordt in dit VOB weergegeven in deelbesluiten.

In fase 2 van de transitie, na 1 januari 2022, volgt een doorontwikkeling van de nieuwe organisaties waarin de UBR-onderdelen zijn gepositioneerd. Deze doorontwikkeling wordt op termijn vastgelegd in een O&F rapport van de nieuwe organisatie. Die veranderprocessen worden geborgd door de regelgeving in de CAO Rijk en de medezeggenschapsrechten op grond van de Wet op de Ondernemingsraden.

We hebben besloten om de transitie gefaseerd te laten plaatsvinden, namelijk eerst herpositioneren en daarna in de nieuwe situatie doorontwikkelen. De fasegewijze aanpak van de transitie heeft de volgende voordelen:

- Continuïteit van de dienstverlening kan beter gewaarborgd worden.
- Herpositionering kan per 1 januari 2022 relatief snel gebeuren, zodat er daarna meer focus ontstaat.
- In fase 2 levert die focus de energie op die nodig is om te kijken naar een optimale organisatie-inrichting vanuit de rijksbrede opgave, afnemersbehoeften, dienstverleningsconcepten, vakmanschap, financiering, tariefstructuren en nog veel meer.



## 1.8 Korte omschrijving organisatiebesluiten

In deze paragraaf zijn de deelbesluiten opgenomen, die onderdeel zijn van voorliggend organisatiebesluit 'herpositionering UBR-onderdelen'. Elk deelbesluit wordt in hoofdstuk 4 nader uitgewerkt.

De deelbesluiten hebben een onderlinge samenhang, namelijk rijksbrede bedrijfsvoering organiseren in de drie domeinen en een Rijks Consultancy Groep. Ook al hebben de deelbesluiten een onderlinge samenhang, ze kunnen ook apart besloten worden.

### Bedrijfsvoeringdomein Organisatie en Personeel

#### **Deelbesluit 1: UBR Personeel en UBR Binnenwerk naar 'O&P samenwerking VBR'**

Er wordt per 1 januari 2022 een organisatie 'O&P samenwerking VBR' (werktitel) opgericht. Hiervoor is een hoofdstructuur vastgesteld waarbinnen de gehele organisatie en formatie van UBR | Personeel en UBR | Binnenwerk opgehangen worden. De structuur en opbouw van de afdelingen/ teams onder de hoofdstructuur blijven hetzelfde.

### Rijks Consultancy Groep gericht op innovatie, digitalisering en organisatieveranderkunde

#### **Deelbesluit 2: Rijks Consultancy Groep**

Er wordt per 1 januari 2022 een organisatie 'Rijks Consultancy Groep' (werktitel, hierna RCG) opgericht. Hiervoor is een hoofdstructuur vastgesteld waarbinnen de gehele organisatie en formatie van UBR|I-Interim Rijk (hierna IIR), UBR|Organisatie (hierna Organisatie) en UBR|Ontwikkelbedrijf (hierna OWB) opgehangen worden. De structuur en opbouw van de afdelingen/ teams onder de hoofdstructuur blijven hetzelfde.

### Bedrijfsvoeringdomein Inkopen, Huisvesting, Facilitaire Zaken en Beveiliging

#### **Deelbesluit 3: Rijksorganisatie voor Beveiliging en Logistiek (RBL)**

Er wordt per 1 januari 2022 een Rijksorganisatie voor Beveiliging en Logistiek (RBL) opgericht. Hiervoor is een hoofdstructuur vastgesteld waarbinnen de gehele organisatie en formatie van UBR|RBO en UBR|IPKD opgehangen worden. De sterke merken Beveiliging en Logistiek worden behouden en komen terug in de hoofdstructuur.

De gehele organisatie en formatie van RBO en IPKD die overgaat naar RBL is nader gedefinieerd en toegelicht in een O&F rapport RBO/IPKD, dat als bijlage bij dit VOB is opgenomen.

**Deelbesluit 4: HIS**

De organisatie van de Haagse Inkoop Samenwerking (HIS) wordt per 1 januari 2022 van UBR naar DGVBR niveau verplaatst. De gehele organisatie en formatie gaan één op één over. Het betreft een omhanging naar DGVBR-niveau.

**Eigen interne bedrijfsvoering****Deelbesluit 5: BV&F**

De organisatie van de afdeling Bedrijfsvoering & Financiën (BV&F) van UBR wordt per 1 januari 2022 van UBR naar DGVBR-niveau verplaatst. De gehele organisatie en formatie gaan één op één over. Het betreft een omhanging naar DGVBR-niveau.

**Opheffen UBR****Deelbesluit 6: opheffen UBR**

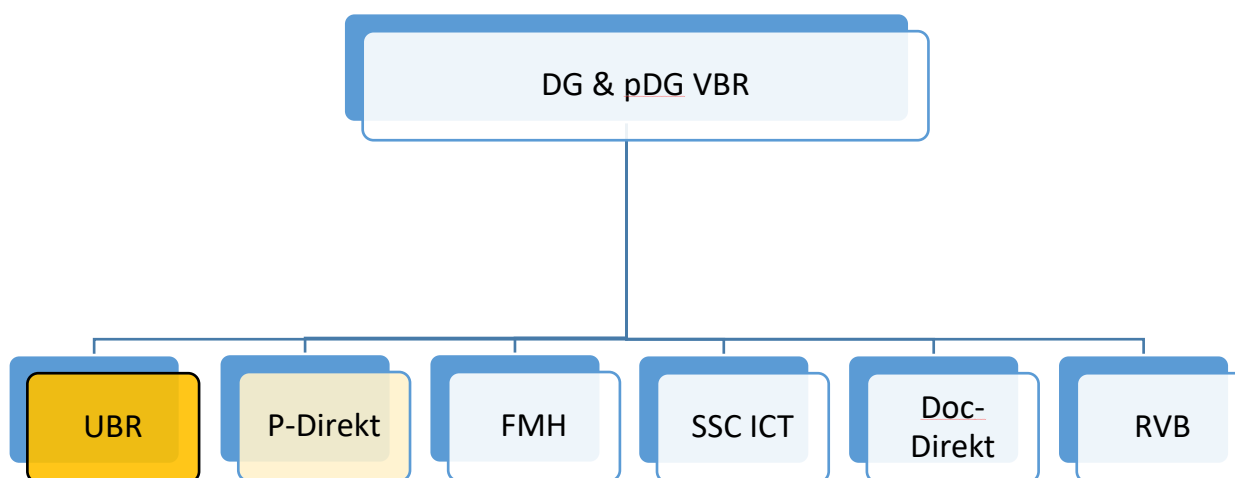
Per 1 januari 2022 zijn alle onderdelen van UBR met taken en bijbehorende formatie en bezetting van UBR naar de nieuwe organisaties overgeheveld. UBR blijft als lege organisatie in 2022 bestaan totdat de financiële verantwoording over 2022 is afgerond. Per 31 december 2022 houdt UBR op te bestaan.

## 2. Huidige formele organisatie

### 2.1 UBR onder DGVBR

UBR is één van de shared serviceorganisaties onder DGVBR, een Directoraat Generaal onder het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

De huidige organisatiestructuur van DGVBR ziet er als volgt uit<sup>5</sup>:



### 2.2 Formele organisatie en formatie UBR

UBR bestaat op het moment van het schrijven van dit VOB uit diverse merken, sommigen als apart merk georganiseerd, sommigen geclusterd in een organisatie onder de directeur van UBR.

Voor elk van deze organisaties is de organisatie en formatie vastgelegd in een organisatiebesluit, ook wel een Organisatie & Formatie (O&F) rapport genoemd. Een O&F rapport kan de volledige organisatie weergeven. Ook bestaan er verkorte O&F rapporten of addenda op O&F rapporten als toevoeging op een al bestaand O&F rapport. Gezamenlijk geven deze de formele organisatie en formatie weer op een bepaald moment.

Omdat sommige O&F rapporten gedateerd waren, zijn er, om te toetsen of de O&F rapporten al dan niet de actuele organisatie en formatie weergaven, binnen UBR voor sommige onderdelen startdocumenten opgesteld.

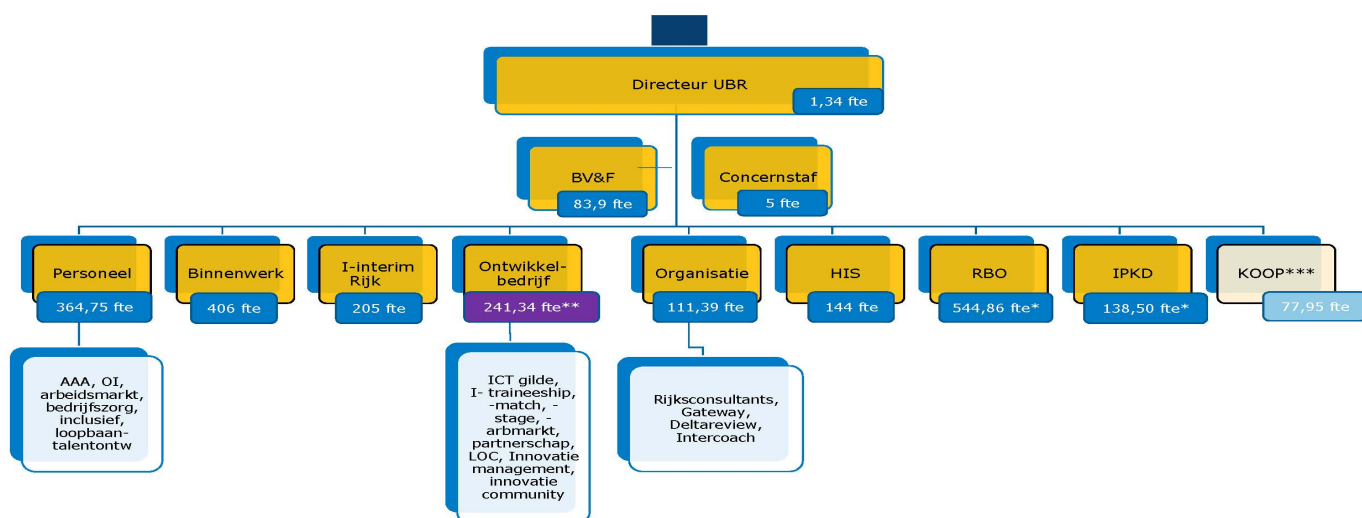
<sup>5</sup> Oranje/geel-gekleurd de organisaties die betrokken zijn bij de transitie binnen DGVBR. P-Direkt is licht oranje/geel gekleurd: is wel onderdeel van de transitie, echter geen onderdeel van dit VOB omdat de zeggenschap elders ligt

De term 'startdocument' is geen gangbare term binnen de Rijksoverheid. Aangezien het gaat om het vastleggen van de huidige organisatie en formatie (IST-situatie), is een startdocument vergelijkbaar met een organisatiebesluit of O&F rapport van de IST situatie en heeft daarmee een formele status. De startdocumenten zijn ter advies voorgelegd aan de OR van UBR en de bestuurder heeft ten aanzien van de startdocumenten een formeel besluit genomen. Elk O&F rapport, addendum of startdocument is daarmee een organisatiebesluit. In bijlage 1 van dit VOB is een overzicht opgenomen van de O&F rapporten, addenda en startdocumenten voor alle UBR-onderdelen binnen de scope van dit VOB, die gezamenlijk de totale, formeel vastgelegde, organisatie en formatie beschrijven.

Hieronder laten we het organogram zien van UBR in de IST situatie, waarbij de datum van de IST situatie per organisatieonderdeel verschilt, omdat de datum van vaststelling van de startdocumenten of O&F rapporten verschilt. In de deelbesluiten in Hoofdstuk 4 van dit VOB komen we terug op deze formele uitgangspositie (O&F + startdocument) en hoofdstuk 5 en 6 bevatten een organogram en formatieoverzicht van de nieuwe situatie per 1 januari 2022.

### Organogram UBR

Het organogram van UBR als totale organisatie, inclusief weergave van de sterke merken, ziet er als volgt uit. De formatietotalen zijn opgenomen in het organogram.



\* Formatieaantallen RBO en IPKD conform O&F rapport in bijlage 2 van het VOB  
 \*\* Het OWB kent geen formele formatie, maar een flexibele bezetting  
 \*\*\* KOOP is in een apart organisatiebesluit opgenomen



## Deel II van het VOB

### 3. Uitgangspunten ontvlechting UBR

In het volgende hoofdstuk werken we de organisatiebesluiten verder uit voor elke, nieuw te vormen, organisatie. In dit hoofdstuk staan we stil bij de uitgangspunten die gelden voor alle deelbesluiten. Ook benoemen we de voorgestelde organisatievormen en financieringsstelsels en komen we kort terug op de organisatie van de medezeggenschap.

#### 3.1 Uitgangspunten nieuw te vormen organisaties

Voor alle nieuw te vormen organisaties, de ontvlechting van UBR-onderdelen en de herpositionering van UBR-onderdelen binnen deze nieuwe organisaties, gelden een aantal standaard uitgangspunten, namelijk:

- Bestaande delen van UBR krijgen allemaal een plek in één van de nieuwe organisaties.
- Bij verschuiving van UBR-onderdelen blijven de huidige sterke merken behouden.
- De organisatie van elk UBR-onderdeel omvat alle producten, diensten, taken, werkwijzen en functies, de vaste formatie en bezetting (vaste en tijdelijke arbeidscontracten) en de contracten met externe medewerkers.
- Formatieaantallen en functieniveaus veranderen niet als gevolg van de herpositionering van UBR-onderdelen. Alles gaat 'as is' over. Mogelijke uitzonderingen zijn enkele managementfuncties vanwege minimale wijzigingen in de topstructuur.
- Alle medewerkers gaan dus één op één over van UBR naar één van de nieuwe organisaties: niemand wordt ontslagen, voor iedereen is werk.
- Wijzigingen die in 2021 hebben plaatsgevonden, worden meegenomen in dit VOB. Dit is alleen aan de orde bij het deelbesluit 3 RBL. De wijzigingen zijn vastgelegd in een O&F rapport dat in bijlage 2 van dit VOB is opgenomen. Dit is noodzakelijk om te waarborgen dat dat elke medewerker mee overgaat en de uitgangspositie van ieder duidelijk is.
- Als peildatum voor de overgang van de formatie en bezetting van alle UBR onderdelen naar de nieuwe organisaties wordt 31 december 2021 aangehouden.
- Er zijn geen financiële consequenties verbonden aan de ontvlechting van UBR, wat betekent dat de loonkosten van de formatie gelijk blijven of lager worden.
- Staffuncties en formatie gaan mee met de organisatie waar ze bij horen.
- De ex-UBR-onderdelen binnen de nieuwe organisaties blijven dezelfde diensten afnemen van BV&F per 1 januari 2022.

## 3.2 Organisatievormen: agentschappen en uitvoerende diensten

In deze paragraaf gaan we in op de rechtsvorm van de nieuw te vormen organisaties.

De secretaris-generaal van BZK (eigenaar) (met ondersteuning van de directie FEZ van BZK en BV&F van UBR) en uiteindelijk het Ministerie van Financiën toetst de transitie en de voorgenomen organisatievormen aan de hand van de Regeling Agentschappen. In samenwerking met de eigenaar en FEZ worden de verschillende instellingstrajecten richting het Ministerie van Financiën verder vormgegeven de komende maanden.

Een aantal UBR-onderdelen voldoet niet aan de formele voorwaarden om als zelfstandig agentschap verder te gaan, waardoor verdergaan als reguliere dienst in het kas-verplichtingenstelsel resulteert. Voor de andere onderdelen geldt het doorwerken in agentschapsvorm met een baten-lastenadministratie.

Per onderdeel zijn de volgende bewegingen voorgenomen:

- UBR | Personeel en Binnenwerk gaan samen met P-Direkt, als onderdeel van de nieuwe organisatie O&P-samenwerking VBR, onder DGVBR als agentschap verder.
  - De Rijks Consultancy Groep (RCG) schuift op naar een agentschap binnen DGVBR.
  - RBL schuift op naar een agentschap binnen VBR.
  - HIS schuift op naar DGVBR-niveau als reguliere kasdienst.
  - BV&F schuift op naar DGVBR-niveau als reguliere kasdienst.

KOOP is geen onderdeel van dit VOB. We vermelden hier ter informatie dat KOOP in het agentschap Logius schuift en daarmee haar baten-lastenadministratie behoudt.

### *Impact op organisatie(onderdelen)*

Het kas-verplichtingenstelsel is een eenvoudig administratief stelsel waar het realisatiemoment gekoppeld is aan het moment van ontvangst of uitgave van middelen. Voor de onderdelen die uiteindelijk naar kas-verplichtingen overgaan betekent dit extra aandacht om tijdig middelen te betalen en binnen te krijgen. De jaargrens is daarbij leidend.

De ruimte om op eigen processen te sturen blijft ook in een kas-omgeving overeind. De huidige spelregels bieden de ruimte om, door middel van een 3%-eindejaarsmarge, verplichtingen mee te nemen over de jaargrens.

Overigens biedt het IBO-rapport 'Samen werken aan publieke waarde' d.d. 24 maart 2021 openingen om wellicht een baten-lastenadministratie te voeren voor organisaties die geen agentschapsstatus hebben. Met de toekomstige herinrichting van DGVBR langs de lijn van drie domeinen ontstaan nieuwe SSO's. In het najaar 2021 agendeert de directie UBR, rekening houdend met de (instellings)eisen die gesteld zijn aan nieuwe agentschappen én de doelmatigheidseis van FEZ (de som der UBR-delen mag niet duurder zijn dan het oude UBR-concern), een bijeenkomst om de impact hiervan te verkennen.

### *Impact op BV&F/administratie*

In samenwerking met BZK/FEZ wordt het begrotings- en verantwoordingsproces in kas-verplichtingenvorm administratief ingericht waarbij de eerste insteek is om de informatie vanuit huidige administratie in te zetten voor een kas-verplichtingenverantwoording om daarmee te voldoen aan de generieke begrotings- en verantwoordingseisen vanuit het kerndepartement. Deze werkwijze voert BV&F momenteel ook uit voor de Rijkschoonmaakorganisatie (RSO).

### *Administratieve verwerking*

Het administratieve uitgangspunt van F (financieel) volgt P (personeel-organisatie/administratie) blijft overeind waarbij per jaareinde 2022 UBR financieel-administratief ontvlochten is naar alle nieuwe onderdelen. Daarna houdt UBR financieel-administratief op te bestaan.

### *Proces 2021/2022*

Zoals aangegeven worden de komende maanden de verschillende instellingstrajecten binnen BZK en richting het Ministerie van Financiën verder vormgegeven. Het Ministerie van Financiën geeft daartoe op korte termijn aan hoe het toetsingsproces en mogelijk groenlichttraject voor een eventuele agentschapsvorming verder ingevuld dient te worden. Een formeel traject voor agentschapsvorming (groenlichtmeting) heeft een doorlooptijd van 37 weken langs de verschillende gremia waardoor beoogde formele startdatum voor de nieuwe onderdelen 1-1-2023 is.

## **3.3 Medezeggenschap**

Met het ontvlechten van UBR en het vormen van nieuwe organisaties, verandert ook de zeggenschap en daarmee de medezeggenschap.

De huidige OR UBR heeft een verlengd mandaat met betrekking tot de huidige onderneming UBR.

Nadat de bestuurder een organisatiebesluit heeft genomen, worden de UBR-onderdelen opnieuw gepositioneerd en verschuift de zeggenschap. De OR UBR blijft formeel gezien nog bestaan tot aan opheffing van UBR (streefdatum 1-1-2023). Omdat er na verlegging van de zeggenschap geen gesprekspartner meer is en het advies- en instemmingsrecht te allen tijde goed geborgd moet zijn, is het raadzaam om vanaf dat moment in de overgangssituatie richting algemene verkiezingen de medezeggenschap optimaal de zeggenschap te laten volgen.

Op basis van een schriftelijk voorstel per onderdeel is (o.a. op de OR OV van d.d. 15 juli 2021 en 23 september 2021) en wordt dit met de huidige medezeggenschap besproken.

Bij het opstellen van dat voorstel is uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- Medezeggenschap volgt zeggenschap.
- De medezeggenschap wordt ingericht overeenkomstig de verplichtingen die uit de WOR voortvloeien.

Voor zover er niet is voorzien in een bepaalde situatie, kan er gebruik worden gemaakt van een zogeheten ondernemersovereenkomst (artikel 32, lid 2 WOR).

- Teveel verschillende gremia en daarmee onnodige werk- en vergaderdruk willen we met elkaar voorkomen.

Voor de overgangssituatie heeft de bestuurder – per brief van 9 september 2021 met onderwerp 'Invulling medezeggenschap tijdens en na transitie UBR' - meerdere mogelijke scenario's voorgelegd aan de OR UBR om de medezeggenschap in te richten voor elke nieuwe organisatie die ontstaat onder DGVBR.

We verwijzen in dit VOB naar deze brief en gaan uit van een situatie dat medezeggenschap geregeld is (al dan niet tijdelijk of met verkiezingen of anderszins) in de nieuwe organisaties per 1 januari 2022 en dat de medezeggenschap van medewerkers geborgd is conform de Wet op de Ondernemingsraden.

#### **4. Toelichting VOB per deelbesluit**

In dit hoofdstuk werken we de organisatie(deel)besluiten verder uit. Per deelbesluit wordt de nieuw op te richten organisatie beschreven. Er wordt kort toegelicht uit welke onderdelen de nieuw op te richten organisatie gaat bestaan en waarom deze keuze gemaakt is. Ook wordt de positie, de hoofdstructuur en de besturing en governance beschreven. Tevens wordt aangegeven welke formatie en bezetting er met de herpositionering meegaan. Eventuele personele consequenties worden ook benoemd.



# **Deelbesluit 1:**

## **UBR Personeel en Binnenwerk naar 'O&P samenwerking VBR'**

## 4.1. Deelbesluit 1: UBR | Personeel en Binnenwerk naar O&P samenwerking VBR

### **Deelbesluit 1: UBR | Personeel en UBR | Binnenwerk naar 'O&P samenwerking VBR'**

Er wordt per 1 januari 2022 een organisatie 'O&P samenwerking VBR' (werktitel) opgericht. Hiervoor is een hoofdstructuur vastgesteld waarbinnen de gehele organisatie en formatie van UBR | Personeel en UBR | Binnenwerk (en P-Direkt) opgehangen worden. De structuur en opbouw van de afdelingen/ teams onder de hoofdstructuur blijven hetzelfde.

#### **Aanleiding**

De huidige maatschappelijke dynamiek en een snel ontwikkelende samenleving vragen om een wendbare en taakgerichte overheid. Moderne bedrijfsvoering is bedrijfsvoering die als partner van het primaire proces daarbij helpt en ondersteunt. Eind vorig jaar is DGVBR daarom gestart met de dienstverlening in meer samenhang vorm te geven. Dit zodat de taken die we uitvoeren goed op elkaar aansluiten en de afnemer een betere dienstverlening ontvangt.

De vervolgstap, die in 2021 is gestart, is om de expertises in het O&P-domein binnen VBR samen te brengen. Bij deze doorontwikkeling is het passend de onderdelen van UBR anders te positioneren, dan wel samen te voegen met andere onderdelen binnen VBR. De samenvoeging van UBR Personeel, P-Direkt en Binnenwerk binnen het O&P domein zorgt ervoor dat, enerzijds de samenwerking wordt versterkt, en anderzijds de verbinding tussen beleid en uitvoering verbeterd.

#### **Ambitie: 'samen nog sterker'**

Al enige jaren werken UBR Personeel, Binnenwerk en P-Direkt intensief samen en leveren gezamenlijk een bijdrage aan de uitvoering van het strategisch personeelsbeleid rijk, de Rijksoverheid als één (aantrekkelijk) werkgever', grenzeloos samenwerken en rijksbrede bedrijfsvoering. Zo dragen UBR Personeel, Binnenwerk en P-Direkt gezamenlijk maximaal bij de aan de ICOP speerpunten en de strategische HR-agenda.

Het samenbrengen van de organisaties in het O&P-domein biedt de mogelijkheid:

1. De dienstverlening te versterken, verbinden en verrijken en daardoor nog beter aan te sluiten bij de opgave van onze stakeholders.
2. Wederzijdse verbinding tussen beleid en uitvoering te versterken.
3. Het financiële klimaat te verbeteren en een heldere governance neer te zetten.
4. Voor de medewerker biedt de verbreding en ontwikkeling van de dienstverlening ook nieuwe ontwikkelkansen.

Bij het inrichten van de nieuwe organisatie kijken we naar de mogelijkheden van flexibel organiseren, hetgeen in de praktijk betekent dat medewerkers eenvoudiger kunnen switchen van werk.



Voor de O&P samenwerking VBR gebruiken de metafoor van een fiets. UBR Personeel, Binnenwerk en P-Direkt zitten nu nog op een eigen fiets, maar gaan met deze kwartiermakersopdracht samen op één fiets. Hierdoor 'kan je nog sneller, kom je nog verder, help je elkaar het einddoel te bereiken en is het ook nog eens leuker: samen zijn we nog sterker.

### **De naam**

De werktitel voor de nieuwe organisatie is 'O&P samenwerking VBR'. De namen van de drie betrokken organisaties blijven vooralsnog onveranderd: P-Direkt, UBR Personeel (met daarin de sterke merken) en Binnenwerk.



### **Organisatiestructuur en organogram**

In de transitie onderscheiden wij drie stappen ten aanzien van de organisatiestructuur:

- Stap 1: situatie per 1 januari 2022
- Stap 2: situatie eind 2022 gereed
- Stap 3: situatie na 1 januari 2023 (organisch doorontwikkelen)

In dit VOB werken we stap 1 uit en presenteren we beelden over stap 2 en stap 3. Aan de OR wordt advies gevraagd ten aanzien van stap 1. Stap 2 wordt komend jaar verder uitgewerkt en besproken met de dan vigerende medezeggenschap. Stap 3 betreft de situatie na 1 januari 2023 en is dus een (eerste) toekomstbeeld.

## Stap 1: Situatie per 1 januari 2022 (kwartiermakersorganisatie)

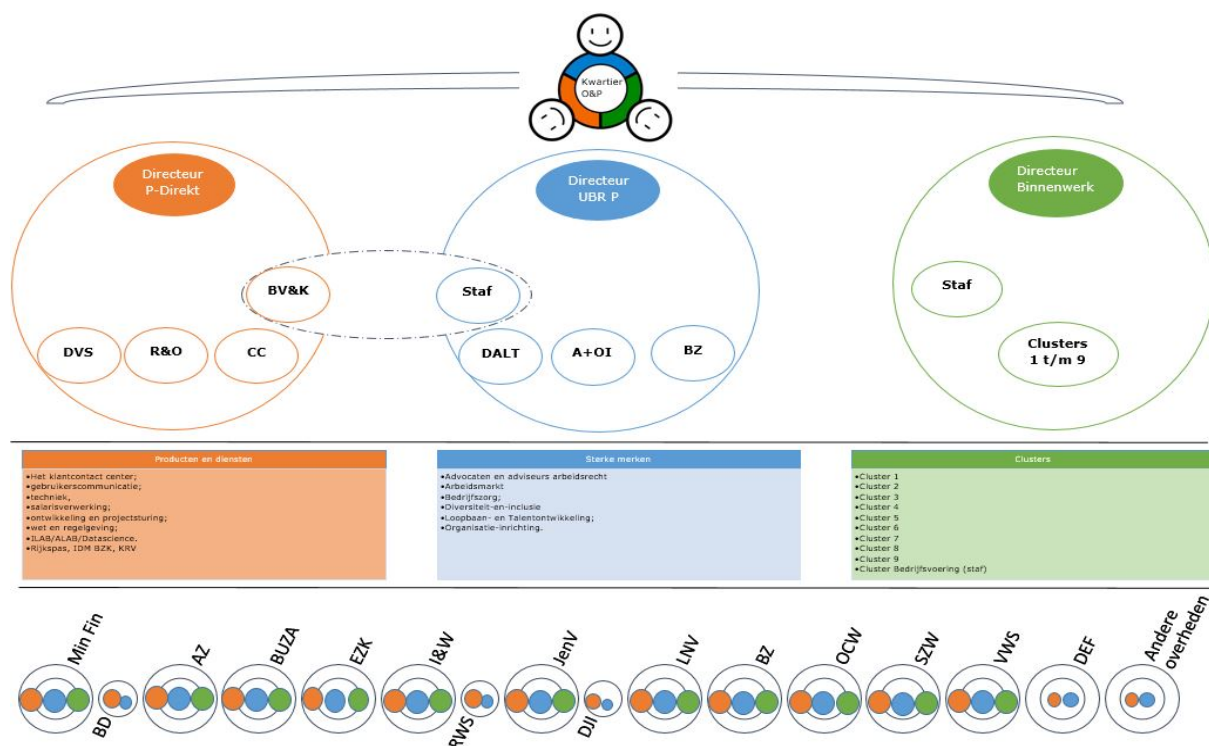
De eerste stap betreft de materiële samenvoeging van de onderdelen UBR Personeel en UBR Binnenwerk met P-Direkt in de nieuw te vormen organisatie met als werktitel, 'O&P samenwerking VBR'.

De nieuwe organisatie krijgt in de loop van 2022 een directeur die tevens bestuurder in het kader van de WOR is. Tot aan de benoeming van de nieuwe directeur, zal de kwartiermaker als fungerend bestuurder optreden voor deze samenwerking.

### Daarnaast:

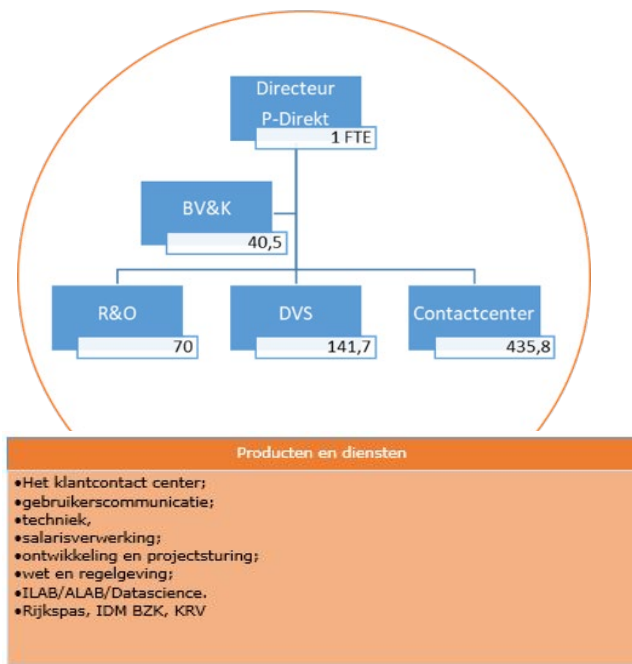
- Afdelingen en merken blijven bij deze eerste stap hetzelfde en gaan één op één over naar de nieuwe organisatie (inclusief de formatie).
- De drie directeuren (voor UBR Personeel een waarnemend directeur) van de betrokken onderdelen zijn en blijven in 2022 verantwoordelijk voor hun eigen PDC, begroting, going concern, etc. Gezamenlijk zijn ze verantwoordelijk voor de transitie (zie verder kopje besturing/ governance).
- Staf UBR Personeel en BV&K P-Direkt werken op sommige onderdelen al nauwer samen (zie kopje samenwerking in de bedrijfsvoering). In 2022 wordt er gezamenlijk gewerkt aan één PDC en één begroting voor de organisatie per 1 januari 2023 (stap 2).
- Naar aanleiding van de in 2021 bepaalde samenwerkingsthema's kan er in 2022 ook op andere onderdelen sprake zijn van een intensievere samenwerking (zie kopje samenwerkingsthema's).

De organisatieschets per 1 januari 2022 is in volgend organisatieplaatje weergegeven. Hieronder geven we een toelichting op dit organogram.





## Duiding organogram per 1 januari 2022

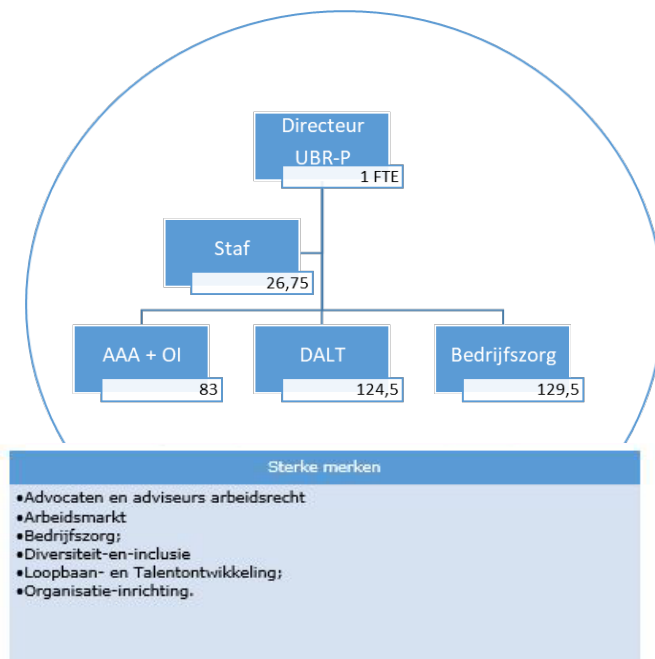


### P-Direkt

- P-Direkt levert grootschalige dienstverlening, op het snijvlak
  - van HR en ICT, voor 140.000 Rijksambtenaren.
- P-Direkt heeft vier afdelingen:
  - Bedrijfsvoering & Kwaliteit (BV&K)
  - Relatie & Ontwikkeling (R&O)
  - Dienstverleningssystemen (DVS)
  - Contactcenter (CC)
- De formatie van P-Direkt is 689 fte.

### UBR Personeel

- Gericht op 2<sup>e</sup> lijns dienstverlening op het gebied van P&O-expertise. In partnerschap met klanten bieden van veelal kennisintensieve oplossingen.
- Sterke merken zijn onderverdeeld in de volgende business units:
  - Bedrijfszorg (merk Bedrijfszorg)
  - DALT (merken: Diversiteit en inclusie + Arbeidsmarkt en Loopbaan- en talentontwikkeling).
  - Arbeidsrecht en organisatie-inrichting (merken: Advocaten en adviseurs arbeidsrecht + organisatie-inrichting)
  - Daarnaast heeft UBR Personeel een staf.
- UBR Personeel heeft een formatie van 364,75 fte<sup>6</sup>.



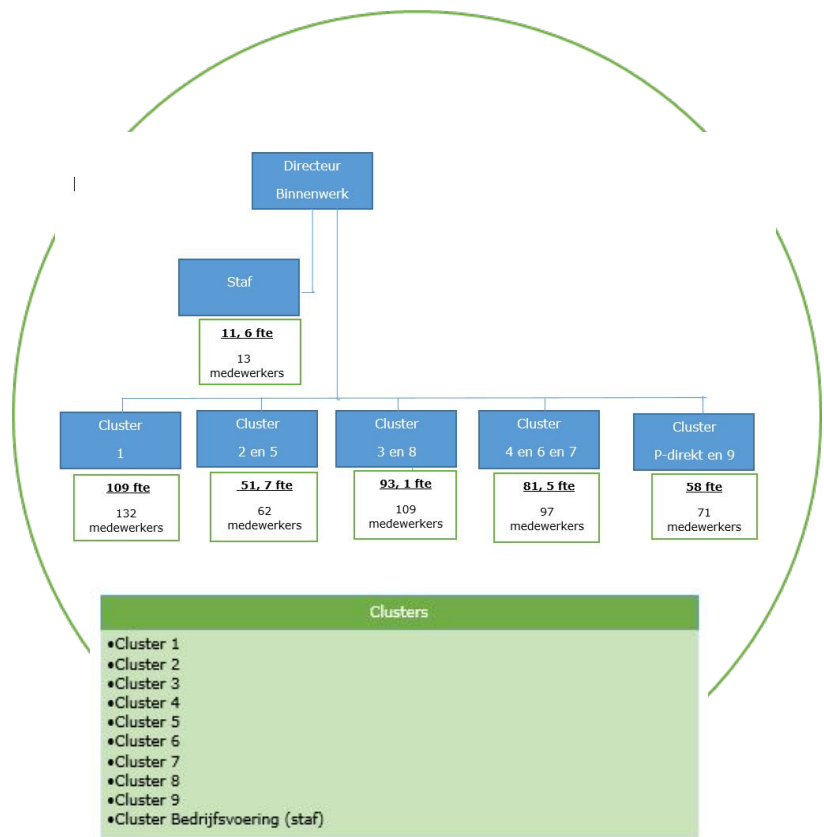
<sup>6</sup> Voor UBR Personeel (en ook voor P-direkt) ligt er een (addendum) O&F rapport waarin tevens een formatiegroei na 1 januari 2022 is opgenomen. Deze organisatiebesluiten (uit het O&F) over groei van formatie in 2022 blijven onverkort van kracht. In dit VOB zijn de totalen formatie opgenomen die gelden per 31 december 2021 ofwel 1 januari 2022.

## Binnenwerk

Binnenwerk is de gemeenschappelijke participatie organisatie van en voor het Rijk. Dat betekent dat Binnenwerk namens rijkswerkgevers het werkgeverschap organiseert voor medewerkers met een arbeidsbeperking en een doelgroepindicatie. Binnenwerk levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de realisatie van de Banenafpraak; als gemandateerd werkgever creëren we binnen de Rijksoverheid banen in teamverband voor mensen met een arbeidsbeperking. We bieden deskundige en gespecialiseerde begeleiding, kijken naar mogelijkheden en bieden kansen. Het gaat om duurzaam en volwaardig werk, dat ertoe doet. Dit leidt tot tevreden opdrachtgevers en tevreden medewerkers, met een groter gevoel voor eigenwaarde.

Samen maken we werk van diversiteit en inclusie.

Binnenwerk bestaat uit een staf en 9 clusters. Binnenwerk heeft een formatie van 406 fte.



## Positionering Binnenwerk binnen O&P domein

Het domein van Binnenwerk ligt specifiek op het HR-vraagstuk van de participatiewet. Er is een sterke link naar diversiteit en inclusie (o.a. in de samenwerking met het team D&I bij UBR Personeel).

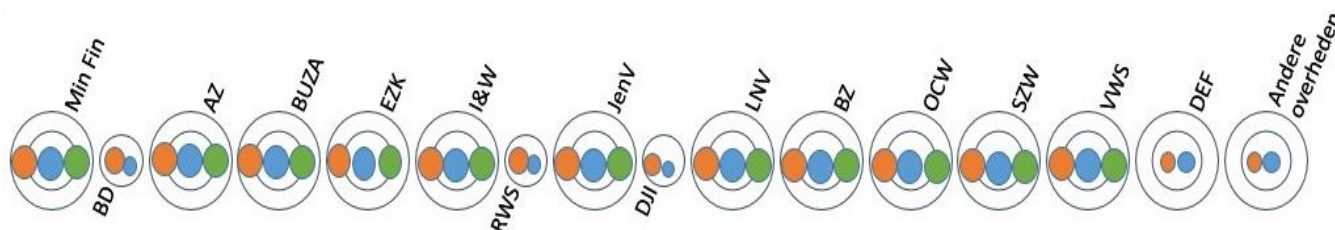
Het doel van de participatiewet is om medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen die afstand te overbruggen. Dat betekent dat medewerkers van Binnenwerk uiteindelijk waar mogelijk in zouden moeten stromen in het reguliere werk. Waar dit minder goed mogelijk is, wordt gezocht naar passende werkzaamheden (voor ongeveer 25% bij facilitaire diensten op pand gebonden taken). De rol van Binnenwerk is invulling geven aan de HR-verantwoordelijkheid, subsidie en inkomensbeheer alsmede jobcoaching.

Beleidsmatig is dit onderdeel van DGOO/AO en worden ontwikkelingen besproken in het ICOP. Een substantieel aantal wordt ingezet op processen bij o.a. Staatsbosbeheer en bij processen rond P-Dossiers. Met name bij deze laatste groep is er sprake van specifiek werk in het HR-domein en van een regelmatige doorstroming van arbeidsparticipanten naar vacatures bij P-Direkt. Bij Staatsbosbeheer worden medewerkers ingezet op het primaire proces van Staatsbosbeheer.

## Klanten

In onderstaand schema is per klant aangegeven welk O&P onderdeel dienstverlening levert. In het oranje is dat P-Direkt, blauw UBR Personeel en groen Binnenwerk. De grootte van de bol geeft de omvang van de dienstverlening aan.

Andere overheden zijn onder andere hoge colleges van staat en de ZBO's.



## Samenwerkingsthema's

Eén van de opdrachten van de kwartiermaker O&P samenwerking VBR is het verder versterken van de al bestaande samenwerking tussen UBR Personeel, P-Direkt en Binnenwerk. Begin dit jaar zijn daarom door het DT van P-Direkt en MT van UBR Personeel zogenaamde samenwerkingsthema's bepaald. In een maandelijks samenwerkingsoverleg wordt de voortgang op de thema's besproken. Ook samenwerkingsthema's met Binnenwerk zijn toegevoegd (zoals bijvoorbeeld inkomensbeheersing).

De samenwerkingsthema's worden uitgewerkt met betrokkenheid van medewerkers. Deze aanpak is verbonden aan het kwartiermaken.

De samenwerkingsthema's zijn onderverdeeld in:

- Samenwerkingsthema's bedrijfsvoering en IV (o.a. portfolio).
- Samenwerkingsthema's t.a.v. producten en diensten (o.a. arbeidsmarkt).
- Bestaande samenwerking programma's en nieuwe programma's (o.a. E-HRM).
- Samenwerkingsthema t.b.v. de kwartiermakersopdracht (o.a. de bestaande doorontwikkelprogramma's).

Opdracht aan de trekkers is als volgt:



Situatie per september 2021 is dat vooral stap 1 is opgepakt en een start is gemaakt met stap 2.

Voor de situatie per 1 januari 2022 (stap 1 in de organisatiestructuur) zijn geen organisatiewijzigingen voorzien naar aanleiding van de samenwerkingsthema's. Wel is er sprake van een intensievere samenwerking. Met name is dat van toepassing op de samenwerking in de bedrijfsvoering. Dat wordt in onderstaande paragraaf verder toegelicht.

### *Samenwerking in de bedrijfsvoering*

Bij stap 1 (situatie per 1 januari 2022) blijven de drie onderdelen een eigen stafafdeling behouden. Voor P-Direkt is dat BV&K, voor UBR Personeel en Binnenwerk een stafafdeling. In 2022 zal de



samenwerking tussen, met name, BV&K (bedrijfsvoering en kwaliteit) en de Staf van UBR Personeel geïntensiveerd worden. Uitgangspunt is, vanwege de specifieke doelgroep en de ingekaderde opdracht van Binnenwerk, om binnen de nieuwe organisatie Binnenwerk als sterk merk ongewijzigd te handhaven. In de samenwerking op het gebied van de bedrijfsvoering is de staf van Binnenwerk wel betrokken, omdat aanpassingen die vanuit het perspectief van Binnenwerk positief uitpakken, wel mogelijk te maken.

Binnen de samenwerking in de bedrijfsvoering zijn sporen geïdentificeerd. Dat zijn:

- Facilitair
- Kwaliteit (interne beheersing)
- Privacy en Security
- Inkoop en Contractmanagement
- Ondersteuning

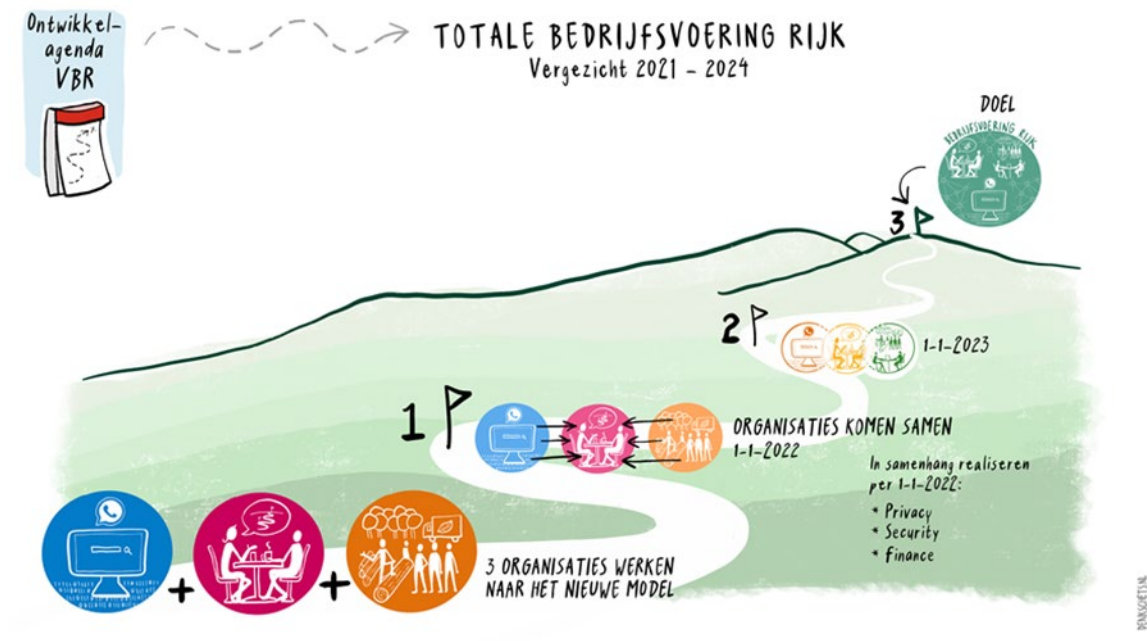
- Communicatie
- HR, preventie en Leren & Ontwikkelen
- Informatiehuishouding/ informatievoorziening

Per spoor is een projectcanvas opgesteld. De focus ligt momenteel vooral op het versterken van de samenwerking. In 2022 wordt verder uitgewerkt wat het daadwerkelijke samengaan van deze drie organisaties voor effect heeft op de organisatie en formatie. Ook de samenwerking met BV&F is onderdeel van de opdracht.

Belangrijk is dat alle staffuncties zoals die nu binnen de drie organisaties zijn belegd één op één overgaan naar O&P samenwerking VBR. Daarnaast wijzigt de dienstverlening, die UBR Personeel en Binnenwerk afnemen van BV&F, conform de uitgangspunten vooralsnog niet.

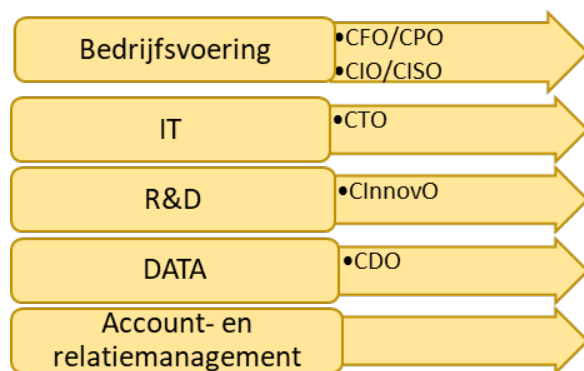
### Toekomstbeelden (stap 2 en stap 3)

In dit VOB wordt een eerste schets gegeven van de toekomstbeelden. Aan de OR wordt advies gevraagd t.a.v. stap 1. Stap 2 wordt komend jaar verder uitgewerkt en besproken met de dan vigerende medezeggenschap. Stap 3 betreft de situatie na 1-1-2023 en is dus een toekomstbeeld.



### Stap 2 (uiterlijk 31 december 2022)

- Uitgangspunt is dat voor de invulling van de managementfuncties gebruik wordt gemaakt van de bestaande formatieplaatsen. De directeur voor de nieuw te vormen organisatie is benoemd (formatieplaats topmanager schaal 17 P-Direkt). Daarnaast is een plaatsvervangend directeur benoemd (formatieplaats topmanager schaal 16 UBR Personeel).
- Nader te bepalen is de taakverdeling van de directeur en plaatsvervangend directeur. Zoals nu voorzien zal de directeur verantwoordelijk zijn voor de verbinding naar buiten en directe sturing op de overkoepelende onderdelen en de plaatsvervangend directeur verantwoordelijk voor de operatie.
- Er worden overkoepelende onderdelen bedrijfsvoering, IT, R&D, data, relatie- en accountmanagement opgericht. Deze verlenen dienstverlening voor de totale organisatie (zie plaatje hiernaast).
- De C rollen zoals CFO finance, de COO, CTO, CIO, CISO (security) ook op hoofdniveau georganiseerd voor het geheel. Deze rollen vallen onder de algemeen directeur.



### Stap 3 (vanaf 1 januari 2023)

- Vanaf 1 januari 2023 is er sprake van organisch veranderen/ door ontwikkelen.
- Kijken naar een andere ordening van de business.

## **Besturing en governance**

### *Besturing*

- Er zijn geen veranderingen in de managementfuncties per 1-1-2022.
- Zo snel als mogelijk zal in 2022 de benoeming plaatsvinden van de beoogd algemeen directeur. De functie algemeen directeur 'O&P samenwerking VBR' wordt ingedeeld in de FGR-functie Topmanager schaal 17. De functie en formatieplaats van Topmanager schaal 17 van P-Direkt komt op dat moment te vervallen. De procedure om te komen tot functievervulling zal zo spoedig mogelijk worden opgestart met de dan geldende medezeggenschap.
- Vervolgens kan de functie van plaatsvervangend directeur worden ingevuld. Hiervoor kan en zal de huidige formatieplaats van de Directeur UBR Personeel op schaal 16 worden gebruikt. Deze formatieplaats is niet bezet. De functie zal in 2022 vacant gesteld worden conform reguliere procedure.

- Tot aan de benoeming van de directeur:
  - Zal de kwartiermaker als fungerend bestuurder optreden t.a.v. de transitie voor de medezeggenschapsperiode.
  - Blijven de directeuren van UBR Personeel, Binnenwerk en P-Direkt verantwoordelijk voor de dienstverlening, begroting, going concern.
  - Zijn de kwartiermaker en de drie directeuren verantwoordelijk voor de transitie naar de nieuw te vormen organisatie.
- De borging van de belangen van de drie organisaties is belangrijk. Daarom wordt de huidige overlegstructuur vooralsnog gehandhaafd als mede de P&C cyclus.
- Uitgangspunt is dat UBR Personeel en Binnenwerk in 2022 blijven afnemen van BV&F. P-Direkt heeft alle bedrijfsvoering in eigen beheer. In 2022 maken we afspraken over de toekomst van de ondersteuning en advisering van BV&F.

### *Governance*

Het Bestuurlijk Overleg van UBR en het Bestuurlijk Overleg van P-Direkt geven nog advies op tarieven en PDC 2022 (in 2021). We werken toe naar een gezamenlijk Bestuurlijk Overleg (BO) per 1 juni 2022 zodat dit nieuwe BO een advies kan geven over de PDC 2023 en bijbehorende tarieven.

De afnemersberaden van P-Direkt en UBR Personeel blijven vooralsnog in 2022 bestaan. Binnenwerk heeft in afwachting van de transitie tot op heden geen eigen afnemersberaad georganiseerd en werkt met zogenaamde sponsors.

### ***Samenwerking Rijks Consultancy Groep***

De onderdelen van O&P samenwerking VBR en de nieuw te vormen RCG hebben veel raakvlakken met elkaar. UBR Personeel, Binnenwerk, P-Direkt (O&P) en UBR Rijksconsultants en UBR Intercoach treffen elkaar maandelijks tijdens de domeintafel O&P.

De kwartiermakers van deze twee nieuw te vormen organisatieonderdelen hebben veelvuldig contact over deze samenwerking. Ook is er medio 2021 een gezamenlijke sessie geweest met de verantwoordelijken van de sterke merken van beide onderdelen.

Conclusie van deze sessie en de gesprekken tussen de twee kwartiermakers is dat de verdeling van de sterke merken tussen de twee onderdelen logisch is.

O&P samenwerking VBR richt zich op het perspectief persoon, team en organisatie en versterking tussen beleid en uitvoering op het O&P domein, alsmede op inclusie en diversiteit. Tevens zal aan de innovatie op dit domein, verwerkt in de tarieven, vorm en inhoud worden gegeven. Dit in samenwerking met eigenaar en opdrachtgever.

RCG richt zich op het realiseren van maatschappelijke opgaven bij het Rijk door het inzetten van professionals, het leveren van kennis en het organiseren van samenwerking op innovatieve wijze op het snijvlak van

informatisering, organisatieverandering en innovatie.

Daarnaast zijn er werkafspraken gemaakt:

- De financiering is verschillend en zouden we slimmer kunnen doen.
- Er moet een structureel overleg komen tussen beide organisaties.
- Er moeten afspraken worden gemaakt over hoe accountmanagement in te regelen met betrekking tot de producten die door klanten geïntegreerd worden gevraagd.

Deze werkafspraken worden in 2022 nader uitgewerkt.

### **Formatie**

#### Stap 1 (situatie per 1-1-2022 waarover in dit VOB advies wordt gevraagd aan de OR)

T.a.v. de formatie verwijzen wij naar de vastgestelde O&F rapporten en startdocumenten van Binnenwerk, UBR Personeel en P-Direkt. Deze zijn opgenomen in het overzicht van Bijlage 1. Er verandert per 1 januari 2022 niets in de formatie of de formatieopbouw. Daarmee is de organisatiewijziging budgetneutraal.

### **Personele consequenties**

#### Stap 1 (situatie per 1-1-2022 waarover in dit VOB advies wordt gevraagd aan de OR)

Er zijn geen negatieve personele consequenties door de overdracht van de organisatie UBR Personeel en UBR Binnenwerk naar de nieuw te vormen organisatie 'O&P samenwerking VBR'. Medewerkers behouden exact dezelfde rechten en plichten.

Mocht er in de toekomst toch sprake zijn van boventalligheid, dan wordt dit opgevangen door natuurlijk verloop. We kunnen natuurlijk niet garanderen dat er in de (nabije) toekomst geen reorganisaties zullen plaatsvinden om andere redenen dan de samenvoeging, bijvoorbeeld taakstelling vanuit regering en dergelijke. Mocht er in de toekomst toch sprake zijn van (beperkte) personele gevolgen, waarbij boventalligheid vanwege samenvoegingen of andere redenen aan de orde is, zullen deze expliciet worden voorgelegd aan het DGO. Afhankelijk van de ontwikkelingen met betrekking tot de dienstverlening van BV&F geldt dat bij het mogelijk verschuiven van werkzaamheden van BV&F naar O&P samenwerking VBR of andersom, het basisprincipe 'mens volgt werk' van toepassing is.



# **Deelbesluit 2:**

## **Rijks Consultancy Groep (RCG)**

## 4.2 Deelbesluit 2: Rijks Consultancy Groep (RCG)

### **Deelbesluit 2: Rijks Consultancy Groep**

Er wordt per 1 januari 2022 een organisatie 'Rijks Consultancy Groep' (werktitel, hierna RCG) opgericht. Hiervoor is een hoofdstructuur vastgesteld waarbinnen de gehele organisatie en formatie van UBR|I-Interim Rijk (hierna IIR), UBR|Organisatie (hierna Organisatie) en UBR|Ontwikkelbedrijf (hierna OWB) opgehangen worden. De structuur en opbouw van de afdelingen/ teams onder de hoofdstructuur blijven hetzelfde.

### **Aanleiding**

UBR wordt opgeheven. Voor de ophanging van IIR, Organisatie en OWB is ervoor gekozen om deze onderdelen samen de RCG te laten vormen. De aanleiding voor de vorming van de RCG ligt in een aantal uitdagingen waar de rijksoverheid dagelijks mee te maken heeft. Opgaven waarvoor de Rijksoverheid gesteld staat zijn complex, vaak niet langer behapbaar voor één ministerie en worden uitgevoerd met andere overheden. Bovendien zijn er vaak externe partijen betrokken, zoals het onderwijs en het bedrijfsleven. Tevens vereisen de vraagstukken steeds meer een multidisciplinaire aanpak.

Om deze opgaven te realiseren, dient het Rijk het samenspel tussen beleid en uitvoering beter te organiseren en grenzeloos samen te werken met alle partijen in het ecosysteem die nodig zijn om de opgaven te realiseren. De afgelopen jaren hebben de organisatieonderdelen I-Interim Rijk, Organisatie en Ontwikkelbedrijf bewezen een goede partner te zijn. Met actuele kennis van informatisering, organisatievraagstukken en innovatie en met een sterk netwerk, helpen we de opgaven in de rijksoverheid al jarenlang te realiseren.

In deze organisaties zijn veertien sterke merken vertegenwoordigd:

*I-Interim Rijk* ondersteunt bij het realiseren van i-ambities door het aanbieden van project- en programmamanagement, architectuur en interim-management.

*Rijksconsultants* biedt management- en adviescapaciteit voor organisatie- en governance-vraagstukken.

*Rijks ICT Gilde* levert Techconsultants op het gebied van data, software en security.

*Bureau Gateway* en *Delta Review* voert reviews uit en geeft onafhankelijk advies hoe projecten, programma's en organisaties beter uitgevoerd kunnen worden.

*Rijks I-Traineeship* werft, selecteert en leidt startend I-talent op.

*I-Match*, *I-Stage* en *I-Arbeidsmarktcommunicatie* positioneert de Rijksoverheid als aantrekkelijke IT-werkgever en is het centrale punt voor I-studenten en I-professionals op zoek naar een stageplek, onderzoeksopdracht en baan.

*Leer & Ontwikkelcentrum* is het expertisecentrum op gebied van leren, ontwikkelen en kennis delen binnen onderdelen van ministerie van BZK.

*Intercoach* ondersteunt individuele en teamontwikkeling van collega's door middel van coaching.

*Programma I-partnerschap* is een structurele samenwerking tussen het hoger onderwijs en de Rijksoverheid op het gebied van IT.

*Innovatie Management* helpt innovaties op te schalen en nieuwe dienstverlening te starten.

*Rijks Innovatie Community* faciliteert en verbindt innovators binnen de Rijksoverheid met als doel de Rijksoverheid innovatiever te maken.

De toegenomen complexiteit zorgt ervoor dat de vraag verandert van 'opdracht centraal' naar 'focus op de opgave', waarbij een gebundelde innovatie- en executiekracht nodig is met een sterke kennisbasis. Om het samenspel tussen beleid en uitvoering te kunnen organiseren en grenzeloos te kunnen samenwerken, is het nodig dat bovenstaande merken zelf goed samenwerken en investeren in kennismanagement.

### **Ambitie**

De ambitie van RCG is dan ook:

*Op het snijvlak van informatisering, organisatieverandering en innovatie, **opgaven** helpen **versnellen**, door het inzetten van **professionals**, het leveren van **kennis** en organiseren van **samenwerking** op een **innovatieve** wijze.*

*Focus op **opgaven**, met impact op burger, bedrijven en collega's.*

Wij werken in samenhang aan de realisatie van maatschappelijke opgaven en opgaven in de bedrijfsvoering van het Rijk. Wij zijn ambtelijk op topniveau aangehaakt om snelle en kwalitatieve inzetbaarheid te organiseren. Wij hebben een gezamenlijke signatuur en ondersteunen ook verschillende soorten aanpakken.

***Versnellen** door executievermogen bij werken aan opgaven te versterken.*

De opgaven zijn van de departementen. Wij zijn strategisch partner bij (inter)departementale opgaven. Wij zijn de ondersteuners om anderen succesvol te maken. RCG versnelt door het executievermogen tijdelijk te versterken, met blijvend resultaat. Hierbij dragen wij actief bij aan de vorming en bijstelling van het beleid en zijn wij ambassadeur en hoeder van het rijksbeleid.

*Het inzetten van **professionals** met specialistische kennis en een relevant en gedegen netwerk binnen de overheid.*

Wij zijn Rijksambtenaren met werkervaring binnen de overheid. Wij zijn intrinsiek gemotiveerd om impact te maken op burgers, bedrijven en onze collega's. Onze vakkennis is actueel en relevant. Wij kennen onze omgeving en de beleidskaders en zijn sterk in het vakinhoudelijk en collegiaal verbinden en samenwerken. Wij doen opdrachten die aansluiten op onze talenten en bijdragen aan hun ontwikkeling. Wij hechten aan een gezonde werkomgeving waar werkplezier, integriteit en vitaliteit centraal staan.

*Hebben, verbinden en leveren van kennis op het gebied van informatisering, organisatieontwikkeling en innovatie.*

Wij hebben actuele kennis van transitie management, digitalisering, data, cyber, informatie management, governance en organisatie vraagstukken.

Wij ontwikkelen onze kennis continu en halen kennis van buiten naar binnen. Wij delen onze kennis en ervaring gestructureerd binnen de rijksoverheid.

*Orkestreren samenwerking tussen de departementen en werken samen met andere bestuurslagen, onderwijsinstellingen en ondernemingen.*

Wij zijn sterk in het vakinhoudelijk en collegiaal verbinden. Wij stimuleren samenwerking en organiseren samenwerkingen waar nodig. Wij initiëren en onderhouden partnerships met andere bestuurslagen, onderwijs en bedrijfsleven. Wij zijn daardoor een goede en efficiënte ingang naar actuele kennis en onderzoeksmogelijkheden.

*Op een innovatieve wijze en schalen innovaties op*

Wij houden de laatste stand van innovaties bij, wij stimuleren en verbinden initiatieven rondom innovatie en werken samen in de triple-O (overheid, onderwijs en ondernemingen) om gewenste innovaties daadwerkelijk op te schalen.

*Onze bedrijfsvoering, staf en ondersteuning is zakelijk en professioneel ingericht*

Binnen RCG is onze bedrijfsvoering op orde, de staf professioneel uitgerust en de ondersteuning organisatiebreed ingericht. Hierbij is de focus op onze kernactiviteiten gewaarborgd. Wij geloven in een financiële rechtvaardiging van onze activiteiten. Onze activiteiten zijn transparant onderbouwd en helder uitlegbaar. Men kan ons afrekenen op onze bijdrage.

Een succesvolle Rijks Consultancy Groep vormen doe je samen. Samen met je medewerkers én met je omgeving aan je zijde. Om een heldere propositie te maken, benutten we de kennis van onze medewerkers en vragen onze in- en externe omgeving ons scherp te houden op onze ambities.

We hanteren bij de transitie de volgende uitgangspunten:

- We ontwikkelen door vanuit de bestaande sterke merken.
- Lijnsturing blijft tijdens de transitie in stand.
- We versterken de onderlinge samenwerking.
- We experimenteren, leren en stellen bij.
- We hergebruiken waarin we nu al sterk in zijn.
- We betrekken onze medewerkers en onze omgeving actief bij de transitie.
- We investeren in kennis van en over de overheid.

Er is grote tevredenheid over het talent en de professionals die voor de verschillende organisaties werken bij opdrachtgevers. Er worden mooie opdrachten uitgevoerd die impact hebben op de realisatiekracht van de overheid. Om de toegenomen complexiteit het hoofd te bieden dienen we de potentie die in de organisatie zit beter te benutten en dienen wij onszelf anders te organiseren. Om de samenwerking in de overheid beter te faciliteren, dienen wij zelf ook beter samen te werken. Om kennisdeling binnen de overheid te stimuleren, dienen wij zelf ook actief te investeren in kennis en kunde. Als we deze drie organisaties net op een andere manier organiseren, zijn wij een betere partner voor de departementen, waardoor zij nog meer impact kunnen maken.

Om dit te bewerkstelligen is een transitie in de positionering, in de wijze van samenwerking en kennisopbouw en in de wijze van bedrijfsvoering nodig. Daarom worden de komende tijd in deze onderdelen geïnvesteerd.

#### Transitie in de positionering

- Van werken aan opdrachten naar samenwerken aan opgaven.
- Van verzamelgebouw naar gezamenlijke identiteit.
- Van opdrachtgever naar ambassadeur.

#### Transitie in de wijze van samenwerking en kennisopbouw

- Van individueel vakmanschap naar collectieve benadering.
- Van persoonlijke kennis tot kennisintensieve organisatie.
- Van tekort tot doorgestroomde professionals.

#### Transitie in de wijze van bedrijfsvoering

- Van complex naar transparant en efficiënt.
- Van diversiteit naar een geolied proces.
- Van naast elkaar naar met elkaar organiseren.

In hoofdlijnen verloopt de transitie als volgt:

- 2021: Ontwikkelen positionering en meenemen stakeholders (inclusief onze collega's) en samenvoegen onderdelen (door middel van dit VOB).
- 2022: Experimenteren langs de lijn van opgaven, implementeren quick wins bedrijfsvoering en investeren in de wijze van samenwerking en kennisopbouw. Waar nodig eventuele kleine organisatorische wijzigingen.
- 2023: Eventuele organisatorische wijzigingen op basis van de strategie.

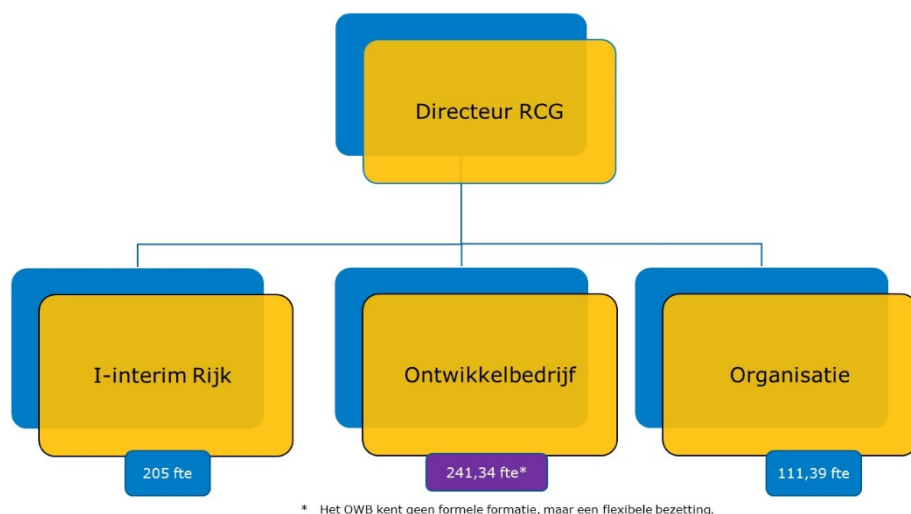
## De naam

We hanteren voorlopig de werktitel Rijks Consultancy Groep (RCG). De naam geeft goed onze core business weer namelijk advies en rijksrealisatiekracht bieden bij rijksbrede opgaven. 'Groep' in de naam impliceert differentiatie in de dienstverlening die aanwezig is door te werken op het snijvlak van informatisering, organisatieverandering en innovatie.

## Organisatiestructuur en organogram

De organisatieonderdelen Organisatie, IIR en Ontwikkelbedrijf gaan één op één over naar RCG. Toegevoegd wordt een algemeen directeursfunctie, directeur RCG. Deze zal worden ingedeeld in het Functiegebouw Rijk en opengesteld via de reguliere procedures. De managementposities op UBR Organisatie en UBR Ontwikkelbedrijf zullen worden opengesteld na benoeming van de directeur RCG. Alle onderliggende afdelingen en merken blijven hetzelfde en gaan één op één over naar nieuwe organisatie. De kwartiermaker zal tevens acteren als waarnemend Directeur RCG tot de functie geformaliseerd is.

De hoofdstructuur van RCG bestaat per 1 januari 2022 uit de directeur RCG met daaronder de manager van de afdeling IIR, de manager van de afdeling OWB en de manager van de afdeling Organisatie.



Het MT zal bestaan uit de directeur RCG, de manager van IIR, de manager van het OWB en de manager van Organisatie. Dit MT is nodig om de governance van de going concern te waarborgen tijdens de transitiefase.

In 2022 en verder wordt tijdens de doorontwikkeling gekeken naar een andere organisatie-inrichting die mogelijk meer aansluit bij het werken op maatschappelijke opgaven. De verwachting is dat er na de eerste transitieperiode minder (lijn)management nodig is in de top van de organisatie en meer sturing nodig is op 'opgaveteams'. Dit is onderdeel van een O&F rapport dat volgt in de jaren 2022/ 2023.

### ***Besturing/ governance***

RCG heeft de intentie de agentschapsstatus van UBR over te nemen. Hiervoor is een akkoord nodig van het ministerie van Financiën. Dit is vergelijkbaar met een nieuwe aanvraag van de agentschapsstatus. De directeur RCG valt onder de pdg VBR. De directeur is de bestuurder van RCG volgens de WOR. Met het behouden van de agentschapsstatus blijft ook het baten-lastenstelsel van toepassing.

### ***Managementfuncties***

Er wordt één functie Algemeen Directeur RCG toegevoegd, die hiërarchisch boven de huidige bestaande managementlaag van Organisatie, Ontwikkelbedrijf en IIR gepositioneerd wordt. Deze directeursfunctie is, voor de duur van de transitie, ingedeeld in het FGR in functiefamilie Lijnmanagement, functiegroep Topmanager, functietypering schaal 17.

Omdat de kwartiermaker RCG de functie van algemeen directeur RCG tijdelijk zal waarnemen en tevens directeur IIR blijft, zijn er geen wijzigingen per 1 januari 2022 in de formatie van het management van RCG. Voor de duur van de transitie is een sterk MT nodig. De managementfuncties blijven formatief voor de duur van de transitie gehandhaafd op hetzelfde schaalniveau. Deze managementfuncties krijgen de opdracht mee om op strategisch en tactisch niveau de transitie naar een innovatief bedrijf op het snijvlak van informatisering, innovatie en organisatieverandering vorm te geven.

In de jaren 2022 en de daaropvolgende jaren volgt binnen RCG een nieuwe hoofdstructuur die meer past bij het werken met multidisciplinaire teams op maatschappelijke opgaves. Op dat moment zal de indeling in het FGR van de topfuncties heroverwogen worden.

### ***Inrichting bedrijfsvoering en ondersteunende taken***

Alle bestaande staffuncties binnen UBR|Organisatie, UBR|Ontwikkelbedrijf en UBR|IIR gaan één op één over naar RCG en blijven ook binnen de betreffende organisatieonderdelen gepositioneerd.

De ondersteunende diensten van BV&F worden in principe de komende jaren door RCG afgenomen. In 2022 blijven we onderzoeken welke diensten decentraal binnen RCG ingeregeld kunnen worden en welke blijvend centraal van BV&F worden afgenomen.

### ***Formatie nieuwe organisatie***

De formatie van RCG blijft hetzelfde als de optelsom van de formatie van de drie onderdelen die samengevoegd worden: IIR, Organisatie en Ontwikkelbedrijf, waarbij vermeld moet worden dat het Ontwikkelbedrijf geen vaste formatie heeft maar werkt met een flexibele bezetting, wat essentieel is voor de aard van de dienstverlening. We verwijzen naar de vastgestelde O&F rapporten en startdocumenten, opgenomen in het overzicht in Bijlage 1 van dit VOB.

De vier bronnen, O&F IIR 2016, Startdocument IIR 2021, O&F Organisatie 2021 en Startdocument OWB 2021 vormen gezamenlijk 'de gehele organisatie' van RCG.

- I-interim Rijk kent een formatie van 205 fte
- Organisatie kent een formatie van 111,39 fte
- Het OWB kent geen formele formatie, maar een flexibele bezetting. Conform het startdocument is dit 241,34 fte.

Aangezien de formatie (en bezetting OWB) hetzelfde blijft, verandert er ook niets in de totale loonkosten.

### ***Personele consequenties***

Er zijn geen negatieve personele consequenties door de overdracht van de organisaties IIR, OWB en Organisatie naar RCG. Medewerkers behouden exact dezelfde rechten en plichten bij RCG.

Tijdens de transitie wordt het centraliseren van bedrijfsvoeringsfuncties en ondersteunende rollen binnen RCG onderzocht. Door de initiële samenvoeging van de organisaties worden er geen medewerkers in dergelijke rollen boventallig. Met het centraliseren van bedrijfsvoeringsfuncties en ondersteunende rollen binnen RCG verwachten we efficiëntie-voordelen te behalen. Daarnaast kunnen er efficiëntie-voordelen ontstaan door bedrijfsvoerings-, staf- en ondersteunende processen op elkaar aan te laten sluiten in de samenwerking tussen de verschillende merken. Hierbij valt te denken aan een ingerichte centrale backoffice en centraal georganiseerde werving en selectie.

Mocht er in de toekomst toch sprake zijn van boventalligheid, dan wordt dit opgevangen door natuurlijk verloop. We kunnen natuurlijk niet garanderen dat er in de (nabije) toekomst geen reorganisaties zullen plaatsvinden om andere redenen dan de samenvoeging, bijvoorbeeld taakstelling vanuit regering en dergelijke. Mocht er in de toekomst toch sprake zijn van (beperkte) personele gevolgen, waarbij boventalligheid vanwege samenvoegingen of andere redenen aan de orde is, zullen deze expliciet worden voorgelegd aan het DGO. Afhankelijk van de ontwikkelingen met betrekking tot de dienstverlening van BV&F geldt dat bij het mogelijk verschuiven van werkzaamheden van BV&F naar het RCG of andersom, het basisprincipe 'mens volgt werk' van toepassing is.



# **Deelbesluit 3: Rijksorganisatie voor Beveiliging en Logistiek**

### 4.3 Deelbesluit 3: Rijksorganisatie voor Beveiliging en Logistiek (RBL)

#### **Organisatiebesluit Rijksorganisatie voor Beveiliging en Logistiek (RBL)**

Er wordt per 1 januari 2022 een Rijksorganisatie voor Beveiliging en Logistiek (RBL) opgericht. Hiervoor is een hoofdstructuur vastgesteld waarbinnen de gehele organisatie en formatie van UBR|RBO en UBR|IPKD opgehangen worden. De sterke merken Beveiliging en Logistiek worden behouden en komen terug in de hoofdstructuur.

De gehele organisatie en formatie van RBO en IPKD die overgaat naar RBL is nader gedefinieerd en toegelicht in een O&F rapport RBO/IPKD, dat als bijlage bij dit VOB is opgenomen.

#### ***Aanleiding, ambitie en naam***

De dienstverlening van de RBO en IPKD heeft gemeenschappelijke kenmerken en er is deels sprake van dezelfde afnemers. Beide organisaties zijn landelijke leveranciers: ze bieden rijksbrede dienstverlening en hebben een landelijke dekking. Veiligheid is de kern van de dienstverlening van beide organisaties. Zowel de beveiliging van rijkslocaties als rijksvertrouwelijk vervoer dragen bij aan een veilige werksetting van Rijksmedewerkers en een veilige Rijksoverheid. Door het bundelen van krachten wordt deze bijdrage verder versterkt.

Het samengaan van IPKD en RBO biedt direct mogelijkheden om synergievoordelen te realiseren. RBO en IPKD tonen veel overeenkomsten in hun ondersteunende processen, maar ook in processen op het gebied van leveranciers-, dienstverlenings- en kwaliteitsmanagement. Door deze ineen te vlechten kan een professionele, financieel gezonde organisatie worden neergezet. Dit levert een directe verbetering op die van groot belang is voor de continuïteit, bedrijfsmatigheid en professionaliteit van de organisaties.

Met een sterke gefuseerde organisatie ontstaat er een gelijkwaardige partner in het domein van facilitaire zaken, huisvesting en beveiliging, die effectief kan bijdragen aan de grotere vraagstukken die in dit domein ter tafel gaan komen. Hiermee wordt recht gedaan aan het onderzoek dat is uitgevoerd door onderzoeksbureau Strategisch Veiligheidsadvies (SVA) Jonge Vos. In het onderzoek werd geadviseerd om de taken van de IPKD te concentreren op het transporteren van vertrouwelijke en/of te beveiligen informatie (niet digitaal), goederen en personen en deze samen te voegen met de taken van de RBO en deze nieuwe organisatie binnen DGVBR te positioneren.

#### ***Ambitie***

RBO en IPKD zijn Rijksleveranciers voor beveiliging en rijksvertrouwelijke / gerubriceerde logistiek in een gemeenschappelijk organisatie onder de werknaam RBL. RBL is stevig gepositioneerd in het rijkspeelveld, met een scherp dienstverleningsportfolio en werkt efficiënt samen met haar ketenpartners. Door een logische verdeling van taken en verantwoordelijkheden en een efficiënte samenwerking binnen de bedrijfsvoering van

het Rijk en de partners in het veiligheidsdomein, wordt zorggedragen voor optimale dienstverlening voor de Rijksoverheid. Het biedt een veilige en professionele werkomgeving voor haar medewerkers met mogelijkheden voor ontwikkeling en groei. Ambitie en aanpak van speerpunten worden verder uitgewerkt in de jaarplancycclus en in samenwerking met vigerende medezeggenschap vormgegeven.

### *Naam*

De (werk)naam voor de nieuwe organisatie is Rijksorganisatie voor Beveiliging en Logistiek (RBL). In het verlengde hiervan worden er, voor de herkenbaarheid van de beide sterke merken, een afdeling Beveiliging en een afdeling Logistiek georganiseerd binnen RBL.

### ***Uitgangspunt organisatie en formatie 2021***

De organisatie en formatie van RBO en IPKD zijn vastgelegd in formele organisatiebesluiten. Voor RBO is er een O&F rapport dat dateert van maart 2018 en voor IPKD van juni 2016. Per 1 januari 2021 zijn er startdocumenten voor zowel RBO als IPKD gemaakt. Hierin zijn diverse addenda op het O&F rapport opgenomen. In de startdocumenten is de IST situatie van de organisatie en formatie op dat moment beschreven.

Omdat er veel wijzigingen in de organisatie en formatie zijn, niet alleen tot 1 januari 2021 maar ook tot aan de datum van dit voorliggend VOB, is ervoor gekozen om alle wijzigingen ten opzichte van de O&F rapporten voor zowel RBO als IPKD weer te geven in een apart O&F rapport in bijlage 2 behorend bij dit VOB.

In dit O&F rapport in bijlage 2 is tevens een was-woord lijst opgenomen van beide organisaties waarin alle wijzigingen zichtbaar worden ten opzichte van de laatst vastgestelde O&F rapporten.

Bijlage 2 geeft dus zowel de formatie weer, zoals opgenomen in de O&F rapporten en startdocumenten van RBO en IPKD als de formatie per oktober 2021 bij het schrijven van dit VOB.

De formatie per oktober 2021 is de uitgangspositie voor alle medewerkers met vaste of tijdelijke arbeidscontracten bij RBO en IPKD en is de formatie die mee overgaat naar RBL.

In bijlage 2 worden alle wijzigingen in formatie van O&F rapport tot startdocument tot heden weergegeven en toegelicht. Ook worden uitgevoerde functie-onderzoeken en indelingen in het Functiegebouw Rijk aangegeven. En tot slot wordt in het O&F in bijlage 2 ook de financiële dekking toegelicht en personele consequenties van wijzigingen in functies of formatie worden beschreven.

Deze aanpak wijkt af van de andere deelbesluiten binnen dit VOB 'herpositionering UBR-onderdelen' en vormt daarmee een onderdeel van de adviesaanvraag op deelbesluit 3: RBL.

We verwijzen naar bijlage 2 voor een toelichting op de organisatie en formatie tot heden en gaan hieronder over op het beschrijven van de voorgenomen hoofdstructuur van RBL per 1 januari 2022.

## **Organisatiestructuur**

### *Organisatiestructuur en organogram*

In de transitie onderscheiden wij 2 stappen t.a.v. de organisatiestructuur:

- Stap 1: situatie per 1-1-2022
- Stap 2: situatie eind 2022 gereed

In dit VOB werken we stap 1 uit en geven we een doorkijk naar stap 2.

Aan de OR wordt advies gevraagd t.a.v. stap 1.

Stap 2 wordt komend jaar verder uitgewerkt en besproken met de dan vigerende medezeggenschap.

### **Stap 1: Situatie per 1-1-2022**

De eerste stap is de samenvoeging van beide organisaties met alle bijbehorende formatie en bezetting.

Zoals gezegd biedt het samenvoegen van IPKD en RBO direct mogelijkheden om synergievoordelen te realiseren op ondersteunende processen en op overeenkomende taken als leveranciersmanagement, dienstverleningsmanagement en kwaliteitsmanagement. Het is van belang om de organisatie van RBL per 1 januari 2022 zo in te richten dat een verbeteringslag richting professionele, financieel gezonde organisatie op korte termijn te realiseren is. Dit is van belang voor de continuïteit, bedrijfsmatigheid en professionaliteit van de organisatie en het personeel.

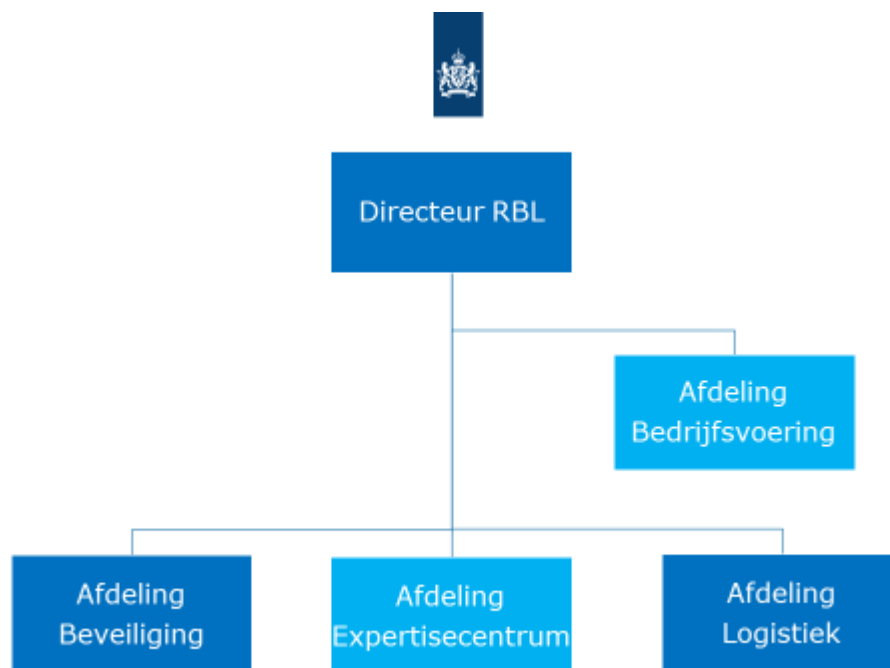
Daarom zetten we per 1 januari 2022 een hoofdstructuur neer met 4 afdelingen: Beveiliging (sterk merk RBO), Logistiek (sterk merk IPKD), Expertisecentrum en Bedrijfsvoering.

Daarbij:

- De regiostructuur van RBO gaat ongewijzigd over naar de Afdeling Beveiliging van RBL. De Afdeling Beveiliging krijgt de functies op het gebied van planning/roostering erbij. Deze waren bij RBO gepositioneerd binnen de afdeling Bedrijfsvoering. Daarnaast wordt het Bureau Specials geformaliseerd. Enkele functies van RBO verschuiven naar de Afdeling Expertisecentrum.
- De structuur en de teams van IPKD gaan ongewijzigd over naar de Afdeling Logistiek bij RBL. Enkele functies van IPKD verschuiven naar de Afdeling Bedrijfsvoering of Afdeling Expertisecentrum.
- De bedrijfsvoeringsfuncties van RBO waren al gepositioneerd in een afdeling Bedrijfsvoering. Deze gaan één op één over naar de Afdeling Bedrijfsvoering bij RBL (exclusief planning/roostering). De bedrijfsvoeringsfuncties van IPKD gaan tevens over naar de Afdeling Bedrijfsvoering bij RBL.
- Er komt een nieuwe afdeling Expertisecentrum. De projectleidersfuncties en de functies die betrekking hebben op dienstverleningsmanagement, kwaliteitsmanagement alsmede advies en expertise bij zowel IPKD als RBO gaan over naar de Afdeling Expertisecentrum van RBL.

Onderstaand wordt de nieuwe organisatiestructuur per 1 januari 2022 weergegeven en worden bovenstaande organisatie-inrichtingskeuzes nader toegelicht.

De organisatie-inrichting per 1-1-2022 is in volgend organogram weergegeven.



Er is voor deze indeling gekozen vanwege:

- Herkenbaarheid van de twee sterke merken RBO en IPKD.
- De scheiding van de 'klassieke' PIOFACH-taken in een stafafdeling Bedrijfsvoering (primair intern gericht en op de regiefunctie naar centraal) en een afdeling Expertisecentrum waar overkoepelende taken en werkzaamheden die gericht zijn op de afnemer (primair extern gericht) zijn ondergebracht, geeft een goede 'span of attention'. Het organisatieprincipe interne/externe oriëntatie is hierbij leidend. Dit organisatieprincipe wordt ook toegepast bij andere concerndienstverleners in het domein facilitaire zaken, huisvesting en beveiliging, wat de herkenbaarheid ten goede komt en de samenwerking binnen het domein zal vergemakkelijken.
- In deze hoofdstructuur met vier afdelingen zijn alle taken van RBL op MT-niveau vertegenwoordigd.
- De organisatie-inrichting heeft de mogelijkheid om 'mee te ademen' met huidige en toekomstige ontwikkelingen.

## Hoofdtaken RBL

RBL biedt rijksbrede dienstverlening met een landelijke dekking op het gebied van:

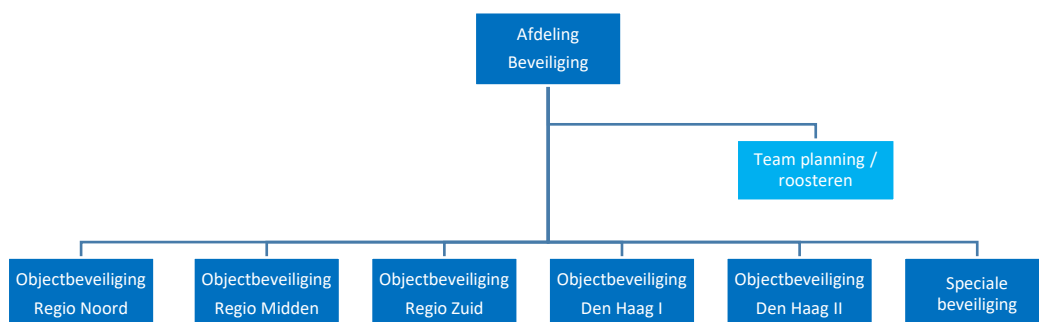
- Beveiliging (Rijks)locaties
- Bijzondere beveiligingsopdrachten
- Beveiligings- en logistiek advies en expertise
- Geconditioneerd vervoer
- Koeriers- en transportdiensten.

## Afdeling Beveiliging

De afdeling Beveiliging van RBL is verantwoordelijk voor het beveiligen van meer dan 450 rijkslocaties door heel Nederland en jaarlijks voor meer dan 150 rijksevenementen en bijzondere beveiligingsopdrachten. Voor de afdeling Beveiliging is op dit moment een taakbesluit in ontwikkeling samen met DGGO waarin de governance zal worden geregeld. De hoofdtaken zijn:

- Beveiliging van Rijkskantoren
- Beveiliging van Specialties
- Beveiliging van bijzondere objecten
- Beveiliging van evenementen
- Bijzondere beveiligingsopdrachten

De organisatie van RBO (sterk merk beveiliging) wordt voor het overgrote deel 'as is' overgenomen binnen de structuur van RBL. Dat betekent dat de afdeling bestaat uit 5 regioteams (Den Haag is omwille van de span of control in tweeën gedeeld) en een team Speciale beveiliging. Aan de regio-indeling en de functies wijzigt niets. Deze gaan één op één over.



### **Wat wel wijzigt:**

De Planning/Roostering gaat als team één op één over van de Stafafdeling Bedrijfsvoering van RBO naar de Afdeling Beveiliging bij RBL. Planning hoort als taak bij het primaire proces en wordt dus dicht bij de 'operatie' van Beveiliging georganiseerd. In de praktijk blijkt de positionering van planning/roostering bij Bedrijfsvoering minder effectief dan verwacht. De verschuiving naar het primaire proces vermindert bovendien de span of control en met name ook de span of attention bij de afdeling Bedrijfsvoering.

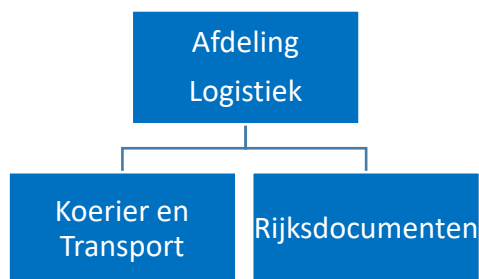
Functies op het gebied van projectleiderschap, leveranciers-, dienstverlenings- of kwaliteitsmanagement bij RBO gaan over naar de Afdeling Expertisecentrum bij RBL. De functies en de takenpakketten van medewerkers wijzigen niet.

### **Afdeling Logistiek**

De Afdeling Logistiek levert logistieke diensten voor de Rijksoverheid. Zij zorgt dat o.a. vertrouwelijke en gerubriceerde stukken van de Rijksoverheid op locatie worden opgehaald en afgeleverd. Het gaat om koeriers- en transportdiensten en om de bezorging van (aangetekende) rijksdocumenten aan burgers, zoals gerechtelijke brieven. De hoofdtaken zijn:

- Koeriers- en Transportdiensten
- Bezorgen van (aangetekende) rijksdocumenten bij burgers
- Maatwerk en bijzondere opdrachten (zoals b.v. de corona zelftesten)

De afdeling bestaat uit de teams Rijksdocumenten en Koerier en transport. De organisatie van IPKD en de functies binnen deze teams worden voor het overgrote deel 'as is' gepositioneerd binnen de afdeling Logistiek van RBL.



### **Wat wel wijzigt:**

De bedrijfsvoeringsfuncties van IPKD gaan over naar Afdeling Bedrijfsvoering bij RBL en vallen dus niet binnen de afdeling Logistiek. Functies op het gebied van projectleiderschap, leveranciers-, dienstverlenings- of kwaliteitsmanagement gaan over naar de Afdeling Expertisecentrum. De functies en de takenpakketten van medewerkers wijzigen niet. De naam van het team Gerechtelijke Brieven wijzigt in Rijksdocumenten. De dienstverlening van dit team is breder dan gerechtelijke brieven; de naam 'rijksdocumenten' is meer passend.

In het kader van het jaarplan 2022 leggen we in dit VOB ook gelijk vast dat bij de overgang naar RBL per 1 januari 2022 bij de afdeling Logistiek, team Rijksdocumenten op de functie Medewerker Vervoer S4 (Chauffeur) 14 fte verambtelijkt wordt. We gaven eerder al aan dat het chauffeurswerk vaak ingehuurd wordt op uitzendbasis. Om de verhouding vast personeel – externe inhuur te normaliseren en een gezond fundament in de operatie neer te zetten, is het nodig deze 14 fte in de vaste formatie op te nemen. Zie ook bijlage 2 voor vermelding in de was-woordt lijst van het O&F per 1 januari 2022.

De formatie stijgt per 1 januari 2022 met 14 fte Medewerker Vervoer, schaal 4.

### ***Afdeling Expertisecentrum***

Naast de afdelingen Beveiliging en Logistiek wordt per 1 januari 2022 een Afdeling Expertisecentrum ingericht bij RBL. Het Expertisecentrum bundelt voor RBL gemeenschappelijke overkoepelende taken die gericht zijn op de afnemer en heeft dus een duidelijke externe oriëntatie.

Het betreft zaken als doorontwikkeling en verbetering van de dienstverlening en dienstverleningsmanagement, leveranciersmanagement en kwaliteitsmanagement. Het expertisecentrum ondersteunt en adviseert het primaire proces van Beveiliging en Logistiek op tactisch en strategisch niveau. Zij doen dit o.a. door het voorbereiden, ondersteunen en begeleiden van (externe) (inter)departementale overleggen en (regie over en doorontwikkeling van) de dienstverlening.

Daarnaast geven zij advies over de optimale inrichting van de beveiliging (uitvoeren schouwen) en logistieke vraagstukken en de (verdere) ontwikkeling van kwaliteitsmanagement.

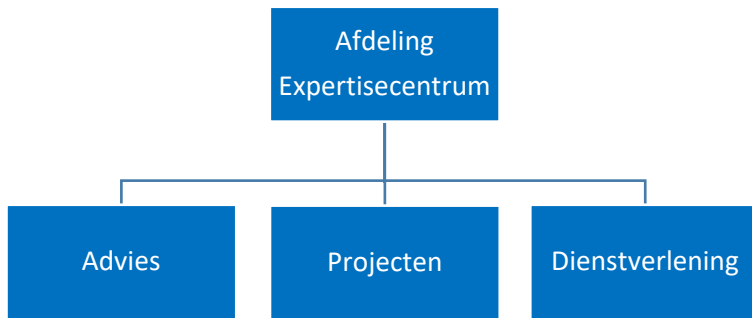
Bij het Expertisecentrum zijn ook RBL-brede projectleiders ondergebracht. Deze zijn RBL-breed inzetbaar voor RBL-brede en/of specifieke projecten.

De hoofdtaken zijn:

- Beveiligings- en logistiek advies en –expertise (waaronder schouwen).
- Kwaliteitsmanagement.
- Dienstverlening- en leveranciersmanagement.
- Leiden en uitvoeren projecten.
- Voorbereiden en ondersteunen (inter)departementaal overleg.

Het expertisecentrum heeft drie aandachtsgebieden: Projecten, Advies en Dienstverlening.





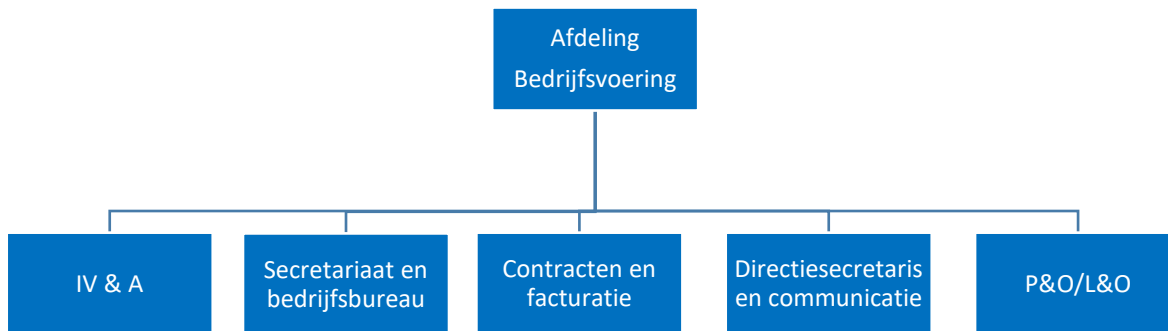
**Wat wijzigt:**

De Afdeling Expertisecentrum is nieuw en wordt gevuld met functies uit RBO en IPKD op het gebied van bovengenoemde taakvelden.

***Stafafdeling Bedrijfsvoering***

De stafafdeling Bedrijfsvoering adviseert, ondersteunt en levert de randvoorwaarden voor het managementteam en de organisatie van de RBL bij de uitvoering van integraal management en de bedrijfsvoering. De afdeling is verantwoordelijk voor de ondersteuning van het primaire proces op alle bedrijfsvoeringsaspecten. De hoofdtaken zijn:

- Advisering en ondersteuning managementteam.
- Regiefunctie op de gesharede bedrijfsvoering van BZK
- Uitvoeren van bedrijfsvoering: P&O-beleid, opleidingen, financieel beheer en advies, communicatie, inkoop, informatievoorziening (ICT, archivering en informatiebeveiliging), huisvesting.
- Uitvoering van de RBL-brede taken: C-rollen, Privacy coördinator, beveiligingscoördinator, tactisch preventiemedewerker en directiesecretaris.
- Managementondersteuning.



Uitgangspunt blijft dat er gebruik wordt gemaakt van BV&F, tenzij. Hiermee wijzigt de dienstverlening, die RBL afneemt van BV&F, conform het genoemde uitgangspunt per 1 januari 2022 niet. In 2022 zal de samenwerking tussen RBL en BV&F nader worden uitgewerkt. Afhankelijk van de ontwikkelingen met betrekking tot de dienstverlening van BV&F geldt dat bij het mogelijk verschuiven van werkzaamheden van BV&F naar RBL of andersom, het basisprincipe 'mens volgt werk' van toepassing is.

Vooralsnog bestaat de Stafafdeling Bedrijfsvoering uit de volgende aandachtsgebieden:

- Informatievoorziening en Automatisering
- Bedrijfsondersteuning (secretariaat en bedrijfsbureau)
- Contracten en Facturatie
- Communicatie en directiesecretaris
- Personeel en Organisatie/Opleidingen

**Wat wijzigt:**

De afdeling Bedrijfsvoering van RBO en de functies op het gebied van bedrijfsvoering van IPKD verschuiven naar de Afdeling Bedrijfsvoering van RBL en worden per 1 januari 2022 dus direct samengevoegd.

Zoals gezegd gaat het team Planning/Roostering van de afdeling Bedrijfsvoering van RBO naar de Afdeling Beveiliging van RBL. Dit geeft ruimte binnen de Afdeling Bedrijfsvoering t.a.v. span of control en span of attention.

Genoemde vijf aandachtsvelden in bovenstaand organogram zullen in de praktijk ook teams zijn, echter niet per se alle vijf met een manager.

De structuur en de functies van de afdeling Bedrijfsvoering bij RBL zullen in de loop van 2022, als afspraken met BV&F verder uitgekristalliseerd zijn en als er duidelijkheid is over het verkrijgen van de agentschapsstatus, opnieuw worden gezien. Hieronder vallen ook de in te vullen rollen van bijvoorbeeld CIO, CFO, BVC (Beveiligingscoördinator) e.d.. De rol van CFO zal vooralsnog bij het hoofd Stafafdeling Bedrijfsvoering komen.

## ***(Interne) sturing en governance***

### *Managementteam en managementfuncties*

De eindverantwoordelijkheid voor de RBL berust bij de Directeur RBL.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van taken is belegd bij de afdelingen, het afdelingshoofd is daarmee verantwoordelijk voor dit onderwerp in het MT. In het MT wordt geborgd dat prioriteiten RBL-breed worden gewogen. Alle afdelingshoofden vormen samen met de directeur het MT.

Het is van belang om een rol van plaatsvervangend directeur te beleggen in verband met continuïteit van het bedrijf en de besturing. Plaatsvervangend directeur is een rol, die in 2022 wordt belegd.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van een taak bij een afdeling betekent niet dat al het werk in deze afdeling wordt uitgevoerd, in tegendeel, de afdeling is bij de uitvoering van de taak verantwoordelijk voor het betrekken van de juiste deskundigheid uit de RBL organisatie.

### *Thematisch aanpak*

Er kunnen zich RBL-brede (afdeling-overstijgende) inhoudelijke thema's voordoen zoals bijvoorbeeld crisismanagement, waarbij integrale aansturing vanuit het MT gewenst is. In deze gevallen is één van de afdelingshoofden 'Themamanager' en daarmee verantwoordelijk voor de kwaliteit en de integrale benadering van dit thema. RBL-brede afwegingen en prioriteitstellingen met betrekking tot b.v. de inzet van capaciteit worden in het MT gemaakt op initiatief van de Themamanager.

De verdeling van thema's over de themamanagers maakt geen onderdeel uit van dit VOB. Het MT stelt (jaarlijks) vast voor welke integrale thema's een themamanager noodzakelijk is en benoemt de themamanagers in het jaarplan.

## Managementfuncties

Op hoofdlijnen ziet de verdeling van verantwoordelijkheden tussen Directeur en de(staf)afdelingshoofden (er als volgt uit:

**De directeur** is verantwoordelijk voor de lange termijn strategie van de organisatie. De directeur is het boegbeeld van de RBL naar buiten en vertegenwoordigt de RBL ook (inter)departementaal en in het veld op bestuurlijk niveau. Daarmee wordt op strategisch niveau richting aan de koers van organisatie gegeven. De directeur heeft de eindverantwoordelijkheid voor (het agentschap) RBL en zal optreden als bestuurder in de zin van de WOR.

*De directeur RBL is een nieuwe functie. De functie is door UBR | Organisatie-inrichting ingedeeld in het Functiegebouw Rijk (FGR) in Topmanager schaal 16.*

**De afdelingshoofden** zijn lid van het directie/managementteam en hebben een integrale, gedeelde managerial verantwoordelijkheid, waarbij de eindverantwoordelijke rol richting kerndepartement BZK en andere belanghebbenden natuurlijk bij de Directeur RBL ligt.

Het strategische belang, de invloed en de complexiteit van de vier functies van afdelingshoofd zijn in de opstartfase van RBL in essentie vergelijkbaar. De generieke functie van Afdelingshoofd binnen RBL is uitwisselbaar.

*De generieke functie Afdelingshoofd RBL is een nieuwe functie. De functie is door UBR | Organisatie-inrichting ingedeeld in het Functiegebouw Rijk (FGR) in Manager schaal 14. Een indeling in Manager schaal 14 is tijdens de opstartperiode van RBL van toepassing omdat er sprake is van bepalende invloed op de strategische richting van RBL. We gaan uit van een opstartfase van 3 jaar. Aan het eind van deze periode zullen deze functies opnieuw worden gezien en ingedeeld.*

## Governance

Op dit moment wordt er in samenwerking met DGGO gewerkt aan een taakbesluit voor Beveiliging / RBO. Dit besluit ziet toe op de taken die door de RBO (straks RBL) worden verricht en wordt, gehoord hebbende de kadersteller (dIFH/DGGO), vastgesteld door de eigenaar, plv dgVBR. Hoewel dit besluit nog niet is vastgesteld zal de governance er als volgt uitzien:

### Eigenaar

De pdgVBR is eigenaar van de RBO.

### Kadersteller

De pdgDGGO/dIFH is kadersteller binnen de context van het Taakbesluit RBO.

## **Afnemers**

De afnemers voor de RBO zijn:

1. conerndienstverleners (CDV's);
2. departementen (BVA's);
3. onderdelen van ministeries zoals bijvoorbeeld IND, RIVM, DUO, OM;
4. regionale onderdelen van RWS.

## **Bestuurlijk overleg (BO)**

Er is een BO RBO, dat twee keer per jaar plaatsvindt.

Het bestuurlijk overleg is het strategisch adviesorgaan voor de eigenaar en adviseert de eigenaar in ieder geval over de inhoud van de Rijksbrede Producten- en Diensten catalogi (RPDC), de tarieven, de kwaliteit van de dienstverlening, de prijs/kwaliteitverhouding van de RBO en gevraagd en ongevraagd over aangelegenheden die de dienstverlening en continuïteit van de RBO betreffen.

Deelnemers aan dit overleg zijn:

- Eigenaar pdgVBR (voorzitter)
- Centrale opdrachtgever
- Kadersteller pdgOO/dIFH
- Directeur RBL en/of Afdelingshoofd Beveiliging

## **Afnemersberaad**

Het belang en de betrokkenheid van de afnemers van de RBO wordt geborgd in dit beraad.

Het afnemersberaad bestaat uit een representatieve delegatie van directeuren van opdracht gevende organisaties, waarbij in elk geval de afnemers van de standaarddienstverlening (RPDC) goed vertegenwoordigd zijn. Deze delegatie reflecteert op de kwaliteit (prijs versus prestatie) van de gevraagde dienstverlening, waarbij rekening wordt gehouden met de vigerende beleidsmatige kaders.

De voorzitter van het dit beraad is de 'centrale opdrachtgever' en deze neemt deel aan het BO.

## **Tarieven**

De tarieven behorend bij de RPDC op basis van dit kostprijsmodel worden jaarlijks vastgesteld door de eigenaar na advies van het BO.

Voor specifieke (plus)dienstverlening (voor o.a. specialties en evenementen of advies en risicoanalyse) geldt een uurtarief of een prijs per product. Deze dienstverlening wordt conform afspraken in de DVA via een factuur aan de opdrachtgever in rekening gebracht. Hiervoor wordt een diagnoserapport en een offerte opgesteld. In bijzondere gevallen maakt dit onderdeel uit van besluitvorming door de eigenaar.

### **Specifieke aandachtspunten RBL op het gebied van personeel en organisatie**

De ambities van RBL en het karakter van de organisatie stellen hoge eisen aan het personeels- en organisatiebeleid en de uitvoering daarvan. De algemene kaders vanuit het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) zijn uitgangspunt voor het algemene beleid. Er dient rekening te worden gehouden met het specifieke karakter van de RBL. Naast het belang van expertise, is behoud en binding van kennis belangrijk. Met inachtneming hiervan gelden voor RBL de volgende uitgangspunten:

#### *1. Personeels- en inhoudelijke verantwoordelijkheid*

De personeelsverantwoordelijkheid wordt verdeeld over alle managers. De afdelingshoofden zijn eindverantwoordelijk voor het functioneren en de ontwikkeling van de medewerkers van hun afdeling. Om die verantwoordelijkheid goed in te kunnen vullen:

- zorgen de afdelingshoofden dat zij een goed beeld hebben van de medewerkers waarvoor zij p-verantwoordelijk zijn en zorgen dat dit ook geldt voor de onder hen vallende leidinggevenden;
- voeren de afdelingshoofden het P-gesprek met hun medewerkers en zorgen dat dit ook geldt voor de onder hen vallende leidinggevenden.

#### *2. Ontwikkelingstrajecten en loopbaanbeleid*

De persoonlijke ontwikkeling van de individuele medewerker staat centraal in het personeelsbeleid.

Het doel van de ontwikkeling vanuit de medewerker:

- gemotiveerd zijn en blijven voor het te verrichten werk, goed inzetbaar zijn en blijven en mogelijkheden krijgen om te investeren in de eigen persoonlijke ontwikkeling.
- zicht hebben op de eisen van de organisatie en hierop kunnen inspelen;
- inzicht hebben in ondersteuningsmogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling in de functie (verbreden, verdiepen, horizontale mobiliteit) en naar andere functies.

Het doel van ontwikkeling vanuit de organisatie:

- een juiste en flexibele inzet van de kennis, ervaring en competenties van medewerkers, zodat de organisatie ook tijdig en adequaat kan inspelen op veranderingen in de omgeving;
- het zodanig toerusten van de leidinggevenden in de zin van vaardigheden en instrumentarium, dat zij medewerkers goed kunnen begeleiden, coachen en inzetten.

De P-gesprekken spelen hierin een centrale rol.

#### *3. Formatie management*

Formatie management betreft het *regelmatig en systematisch afstemmen van de omvang en de samenstelling van de structurele, toegestane formatie op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de organisatie.*

RBL zal jaarlijks, in samenhang met de P-gesprekken/ontwikkelschouw, het jaarplan en de strategische ontwikkelingen, de (ontwikkeling van) formatie en organisatie monitoren en indien nodig bijstellen en ter advisering voorleggen aan de medezeggenschap.

#### *4. Integrale benadering en samenhang*

Drie processen zullen jaarlijks in onderlinge samenhang worden gezien. Het betreft:

- de jaarplancyclus die jaarlijks inzicht biedt in de prioriteiten en posterioriteiten van de werkzaamheden alsmede de budgetten;
- de ontwikkelschouw waar inzicht wordt verkregen over de ontwikkelwensen en mogelijkheden van medewerkers;
- jaarlijks bezien van de omvang en samenstelling van de structureel toegestane formatie en de toedeling daarvan binnen de organisatie.

Dit betekent dat er jaarlijks naast een ontwikkelschouw, ook aandacht zal zijn voor de ontwikkeling van de organisatie in termen van taken en structuur, kwaliteit en kwantiteit van de functies en de formatieopbouw. De combinatie van jaarplan, ontwikkelschouw en formatiemanagement geeft jaarlijks een (meerjarig) beeld en input voor o.a.:

- opleidingsplannen;
- personeelsplanning;
- arbeidsmarkt benadering;
- organisatieontwikkeling.

Eind 2022 zal dit voor het eerst georganiseerd worden.

#### **Formatie**

Zoals gezegd is in bijlage 2 bij dit VOB opgenomen wat de formatie is bij RBO en IPKD, die per 1 januari 2022 overgaat naar RBL. In bijlage 2 is een was-woordt lijst opgenomen, waarbij de 'wordt' van het O&F in bijlage 2 voor dit VOB de 'was' is, namelijk het uitgangspunt voor de overgang van RBO en IPKD naar RBL.

De totale formatie van RBO die overgaat naar RBL conform het O&F in bijlage 2 is 544,86 fte.

De totale formatie van IPKD die overgaat naar RBL conform het O&F in bijlage 2 is 138,50 fte. Hier komen de 14 fte bij die per 1 januari 2022 middels dit VOB verambtelijkt worden. De totale formatie van IPKD die overgaat naar RBL komt daarmee op 152,50 fte.

De formatieopbouw van het management van RBL wordt, als gevolg van de nieuwe hoofdstructuur in dit VOB, aangepast.

Zie onderstaande tabel voor de was-woordt lijst van de managementfuncties.

| was   | schaal  | fte      | wordt                           | schaal | fte      |
|---|---------|----------|---------------------------------|--------|----------|
| Manager RBO*  | 14 (15) | 1        | Directeur RBL                   | 16     | 1        |
|   |         |          | Afdelingshoofd Beveiliging      | 14     | 1        |
| Manager Operatie**                                  | 12 (14) | 1        | Afdelingshoofd Bedrijfsvoering  | 14     | 1        |
| Hoofd Bedrijfsbureau                                | 12      | 1        |                                 |        |          |
| Kwartiermaker samenwerking<br>primaire processen*** | 14      | 1        | Afdelingshoofd Expertisecentrum | 14     | 1        |
|   |         |          | Manager IPKD                    | 14     | 1        |
| <b>totaal</b>                                       |         | <b>5</b> |                                 |        | <b>5</b> |

\* de indeling van de functie Manager RBO in Manager S15 van het FGR is buiten het vastgestelde O&F 2018 gehouden en niet formeel vastgesteld. Formatieve schaal is daarmee schaal 14 gebleven.

\*\* de indeling van de functie Manager Operatie in Manager S14 van het FGR is buiten het vastgestelde O&F 2018 gehouden en niet formeel vastgesteld. Formatieve schaal is daarmee schaal 12 gebleven.

\*\*\* deze functie is in 2021 opgenomen in de vaste formatie. Hiervoor is structurele financiële dekking (zie bijlage 2: O&F rapport – wijzigingen 2021).

De totale formatie van RBL per 1 januari 2022 wordt dus 697,36 fte.

### **Personele consequenties**

Bijlage 2 – het O&F rapport van RBO/IPKD tot het moment van schrijven van dit VOB = tevens overgangdatum naar RBL – geeft weer wat de personele consequenties zijn van de wijzigingen die hebben plaatsgevonden tussen de formele organisatiebesluiten (O&F rapporten 2016 en 2018 en startdocumenten per 1 januari 2021) en 31 december 2021.

Personele consequenties van dit deelbesluit 3 RBL van het VOB doen zich mogelijk alleen voor bij de managementfuncties. De functies Directeur RBL en de 4 posities van de generieke functie Afdelingshoofd bij RBL zijn nieuwe of sterk gewijzigde functies.

RBL is een nieuwe, zelfstandige organisatie met een transitieopdracht. De transitieopdracht is zowel extern gericht (positionering en profilering RBL naar afnemers en binnen veiligheidsdomein en domein facilitair, huisvesting, inkoop en beveiliging Rijksbreed) als intern gericht (bouwen en bestendigen financieel gezonde organisatie, vernieuwen en verbeteren primaire en ondersteunende processen, doorgaan met verbeteringen om basis op orde te krijgen, verbeteringen doorvoeren personeelsmanagement, etc....).

De Directeur heeft de eindverantwoordelijkheid voor beide opdrachten en voor (continuïteit van) de dienstverlening van RBL.



Deze directeursfunctie is, vooruitlopend op de agentschapsstatus, gedurende de transitiefase ingedeeld in het FGR in functiefamilie Lijnmanagement, functiegroep Topmanager, functietypering schaal 16. Omdat de kwartiermaker RBL de functie van directeur RBL tijdelijk zal waarnemen is hier geen sprake van personele problematiek.

De generieke functie van Afdelingshoofd en alle vier de afdelingshoofdenposities bij RBL zijn niet uitwisselbaar met managersfuncties bij RBO of IPKD. Er is sprake van een andere positionering onder de Directeur RBL, strategische integrale verantwoordelijkheid in het MT en een transitieopdracht voor de duur van ongeveer 3 jaar. De 4 posities van Afdelingshoofd bij RBL worden per 1 januari 2022 opengesteld via de reguliere procedures. Bij RBO en IPKD zijn twee managementposities bezet.

Deze twee functiehouders kunnen solliciteren op de vacante managementposities bij RBL. Mocht een functiehouders niet geschikt zijn voor de nieuwe functie bij RBL, dan wordt een passende functie aangeboden binnen RBL. Een passende functie is een functie met een vergelijkbaar takenpakket op een vergelijkbaar schaalniveau. Er wordt daarom geen personele problematiek verwacht.

Mocht er in de toekomst toch sprake zijn van (beperkte) personele gevolgen, waarbij boventalligheid aan de orde is, zullen deze expliciet worden voorgelegd aan het DGO.

Voor de overige functies is er door de overgang van RBO/IPKD naar RBL per 1 januari 2022 geen sprake van personele problematiek.

### **Financiële consequenties**

De financiële consequenties van organisatiewijzigingen tot oktober 2021 zijn opgenomen in bijlage 2 bij dit VOB: O&F rapport RBO/IPKD.

De financiële consequenties van dit deelbesluit RBL van voorliggend VOB beperken zich tot de kosten van een andere formatieopbouw in het management. Deze zijn te zien in onderstaande tabel.

| schaal        | loonkosten fte |          |          | verschil | totale kosten    |                  |                 |
|---------------|----------------|----------|----------|----------|------------------|------------------|-----------------|
|               | per jaar       | was      | wordt    |          | was              | wordt            | verschil        |
| 16            | € 148.000      | 0        | 1        | 1        | € 0              | € 148.000        | € 148.000       |
| 14            | € 125.000      | 3        | 4        | 1        | € 375.000        | € 500.000        | € 125.000       |
| 12            | € 99.000       | 2        | 0        | -2       | € 198.000        | € 0              | -€ 198.000      |
| <b>TOTAAL</b> |                | <b>5</b> | <b>5</b> | <b>0</b> | <b>€ 573.000</b> | <b>€ 648.000</b> | <b>€ 75.000</b> |

De verambtelijking van 14 fte op de chauffeursfunctie vallen niet onder kosten, die als gevolg van de ontvlechting van UBR ontstaan.

De totale kosten van de formatie van RBL stijgen per 1 januari 2022 met € 75.000,-.

In hoofdstuk 6 van dit VOB wordt ingegaan op de totale kosten (en dekking) van de ontvlechting van UBR.

## Stap 2: Focus voor 2022

Dit VOB bevat organisatiebesluiten per 1 januari 2022. Om inzicht te geven aan de medezeggenschap in de plannen voor 2022, hebben we hieronder de belangrijkste doelen en thema's opgenomen.

Voor 2022 zijn de belangrijkste doelen:

### 1. RBL is gevormd:

- De RBO en IPKD zijn samengebracht onder RBL (twee sterke merken onder één holding).
- De krachten van de RBO en IPKD zijn gebundeld op de ondersteunende taken.
- De organisatie is flexibel ingericht, zodat deze 'mee kan ademen' met ontwikkelingen in haar omgeving (mogelijk is er op onderdelen al dienstverlening uitgewisseld met partners).

### 2. De sterke merken RBO en IPKD zijn verstevigd:

- Het dienstverleningsportfolio is verder aangescherpt, met een duidelijk kader voor het in- of uitbesteden van taken en een nauwe verbinding met de ketenpartners.
- Het primaire proces is verder versterkt door het structureren en vastleggen van processen en werkwijzen, het zorgvuldig opleiden van medewerkers, duidelijke onderlinge afspraken (managementcontracten / feedback), en efficiënte samenwerking met de omgeving.
- De scope van de dienstverlening wordt verder aangescherpt.
- De organisatieprocessen worden adequaat bestuurd, door een herkenbaar en toegankelijk management dat goed onderling samenwerkt.
- De dienstverlening is kostendekkend.
- Integriteit staat hoog in het vaandel.
- De transitie heeft een positief effect gehad op de klant- en medewerker beleving.
- We geven een extra impuls aan social return on investment en inclusief werkgeverschap (extra banen in het kader van de participatiewet).

De focus punten zijn hierbij:

- Het afronden en bestendigen van de transitie inclusief:
  - Het meenemen van de resultaten van het integriteitsonderzoek in de verdere organisatie ontwikkeling
  - Taakbesluit
- Opstellen van een strategische visie RBL
- Het verstevigen van de sterke merken door de basis op orde te brengen. Deze basis op orde is inclusief de afspraken rond de samenwerking met BV&F en de noodzakelijke stappen om te komen tot een agentschap in 2023

- Het binnen IPKD vormgeven van een (centrale) planning. Dit levert niet alleen voordeel op voor de planning en roostering, maar ook voor het aansturen van de operatie. Op dit moment ligt de planningstaak bij de operationeel managers. Door deze taak weg te halen bij de operationeel managers en centraal te positioneren ( in eerste instantie bij K&T) binnen de Afdeling Logistiek, krijgen de operationeel managers meer focus op de aansturing van het personeel. Tevens zal een verdere samenwerking tussen de twee teams Koerier & Transport en Rijksdocumenten verder worden onderzocht omdat de dienstverlening van beide teams steeds meer naar elkaar toegroeit en chauffeurs vergelijkbare taken uitvoeren.
- Het voorgaande zal ter vastlegging hiervan uiterlijk in Q4 2022 leiden tot een nieuw O&F RBL wat ter advisering aan de medezeggenschap wordt voorgelegd.

Naast het voorgaande noemen we nog een aantal belangrijke thema's voor 2022:

### **Rijksroosterapplicatie (RRA)**

Binnen de IPKD is het inroosteren van medewerkers geoptimaliseerd door de implementatie van de Rijksroosterapplicatie (RRA). Binnen de RBO gaat het inroosteren van medewerkers geoptimaliseerd worden door het invoeren van een roosterapplicatie (RRA). Hiermee wordt uitvoering gegeven aan een Rijksbreed besluit om gezamenlijk gebruik te gaan maken van één roosterapplicatie.

### **TMS**

De implementatie van TMS staat gepland voor kwartaal 1 van 2022. De implementatie van TMS gaat inzicht geven in de inzetbaarheid van chauffeurs, voertuigen en efficiëntie. Hierdoor ontstaat er inzicht in kosten en opbrengsten waardoor keuzes als "zelf rijden of uitbesteden" beter onderbouwd kunnen worden.

### **Vorbereiding aanbesteding PBO dienstverlening**

In het najaar 2021 wordt de aanbesteding van de PBO dienstverlening verder opgestart en deze loopt door in 2022. Deze aanbesteding zal worden benut om de dienstverlening in stappen door te ontwikkelen en daarbij gebruik te maken van innovaties in de markt.

### **Mee-roosteren**

In 2021 is een start gemaakt met het mee-roosteren waarbij teams op locatie zelf de verantwoordelijkheid hebben voor het roosteren. Deze methode zal verder in nauwe samenspraak met de medezeggenschap uitgerold worden in 2022 en leidt tot meer betrokkenheid van medewerkers waardoor er op organisatieniveau meer flexibiliteit ontstaat.

### **Gemeenschappelijke Centrale MeldKamer**

Op vaktechnisch gebied is er een innovatie ingezet door het opzetten van een Gemeenschappelijke Centrale MeldKamer (GCMK). In 2022 wordt deze geoperationaliseerd en geoptimaliseerd.

# **Deelbesluit 4:**

# **Haagse Inkoop Samenwerking**

## 4.4 Deelbesluit 4: HIS

### **Deelbesluit 4: HIS**

De organisatie van de Haagse Inkoop Samenwerking (HIS) wordt per 1 januari 2022 van UBR naar DGVBR-niveau verplaatst. De gehele organisatie en formatie gaan één op één over. Het betreft een omhanging naar DGVBR-niveau.

### **Aanleiding**

UBR wordt opgeheven. Er is daarom gekeken welke logische alternatieven er waren voor ophanging van de HIS, naast het herpositioneren van de HIS binnen DGVBR en één niveau hoger ophangen in de organisatie.

Mogelijke alternatieven waren:

- Samengaan met het andere inkoopcentrum binnen BZK, het Specifieke InkoopCentrum (SIC) van het Rijksvastgoedbedrijf, en daarmee ook positioneren binnen het Rijksvastgoedbedrijf. De conclusie was dat de aard en inhoud van het werk dermate verschillend is, dat er nauwelijks tot geen synergy zou zijn. Bovendien zou het voor afnemers van de HIS lastig uit te leggen zijn dat ze van alles inkopen behalve gebouwen en dat ze zich daarbij moeten laten bijstaan door een inkooporganisatie die onderdeel is van een organisatie met focus op huisvesting.
- Samengaan met een ander InkoopUitvoeringsCentrum (IUC) binnen het Rijk en de HIS bij dat betreffende IUC positioneren. Dit scenario zou tot aanzienlijke bestuurlijke drukte en behoorlijk wat aanpassingen in systemen en procedures, zowel bij de HIS als bij de andere organisatie, leiden. Voor de afnemers van de HIS en de HIS zelf zou dit niet tot voordelen leiden. Voor potentiële IUC-kandidaten die aanmerkelijk kleiner zijn, zou het wél tot voordelen kunnen leiden (economies of scale, economies of knowledge).

Voor beide opties zijn verschillende verkennende gesprekken gevoerd op bestuurlijk niveau en op niveau van verantwoordelijken voor de uitvoering.

Conclusie is dat er voor de HIS niet een eenduidig betere plaats voor ophanging is dan onder DGVBR-niveau. Mogelijk dat consolidatie van IUC's in de toekomst tot andere inzichten leidt. Op dit moment zijn daar bij de stelselverantwoordelijke (Chief Procurement Officer (CPO) Rijk, DGOO) geen plannen voor en is het niet voorzien in de komende paar jaar.

### **De naam**

De HIS is een naam die recht doet aan het werk dat ze doet. Het werk en het werkgebied verandert niet. Ophanging op een andere plek is geen reden om de naam te veranderen en dringende andere aanleidingen zijn er evenmin.

### **Besturing/ governance**

De eigenaar van de HIS blijft onveranderd de pDG van VBR. De HIS blijft onveranderd werken binnen de kaders van BZK en haar werk voor de afnemers doen volgens de kaders van die betreffende afnemers. Voor de ontwikkeling van de dienstverlening heeft de HIS een Afnemersberaad. Dat blijft eveneens ongewijzigd.

De HIS is een van de veertien IUC's en is een onderdeel van het Rijksbrede Inkoopstelsel. De IUC's zijn vertegenwoordigd in het zogenoemde IUC managersoverleg (IMO). In het IMO delen de IUC's kennis en inzichten, maken afspraken over de uitvoering van werk, adviseert ze de Interdepartementale Commissie Inkopen en Aanbesteden (ICIA) over kaders en richtlijnen en voert gevraagd en ongevraagd uitvoeringstoetsen uit voor de ICIA. De deelname aan het IMO blijft met de ophanging bij VBR ongewijzigd. De HIS levert de plaatsvervangend voorzitter voor het IMO. Dit is een benoeming vanuit de CPO Rijk en heeft geen relatie met de organisatorische ophanging en blijft daarmee ook ongewijzigd.

De ICIA is kaderstellend en richtinggevend voor de wijze waarop de IUC's hun werk moeten doen. Dat is onafhankelijk van de ophanging van de HIS en blijft daarmee ook ongewijzigd.

Wat wel wijzigt is dat er op het niveau van UBR geen Bestuurlijk Overleg meer is. Dat BO houdt toezicht op en adviseert de eigenaar over o.a. de dienstverlening en de tarieven, die dat gehoord hebbende het BO vervolgens vaststelt. De vaststelling blijft bij de Eigenaar liggen. Dit is conform de andere IUC's, die ook met een dergelijke lijnverantwoordelijkheid werken zonder BO.

Tot slot wijzigt het financiële stelsel waarbinnen de HIS werkt. In paragraaf 3.2 van dit VOB is opgenomen dat de HIS van een baten-lastenstelsel overgaat op een kas-verplichtingen stelsel. De consequenties hiervan zijn benoemd in paragraaf 3.2. De overgang op het kas-verplichtingenstelsel heeft geen effect op de taken of werkzaamheden van medewerkers bij de HIS.

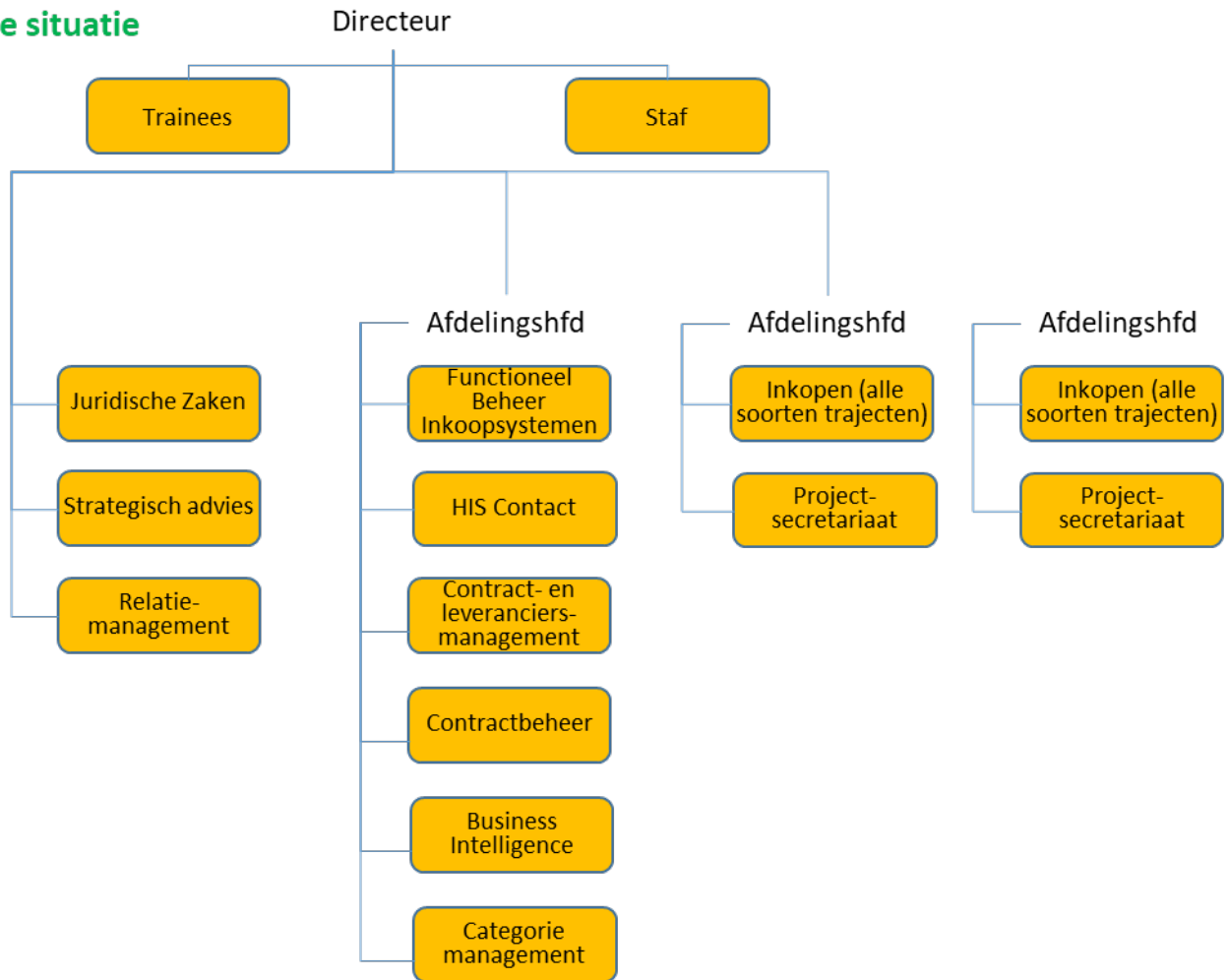
### **Organisatiestructuur en organogram**

Uitgangspunten voor organisatie-inrichting HIS zijn:

- De gehele organisatie en formatie gaat één op één over naar DGVBR niveau en valt onder de pDG.
- Neemt diensten af van BV&F (crediteurenadministratie, debiteurenadministratie, business control) en dat blijft onveranderd.
- Concern control en financial control zijn nu bij BV&F belegd, evenals de daar belegde CFO-functie, en dat blijft onveranderd.
- Maakt voor de dataveiligheid en – integriteit gebruik van de bij BV&F belegde CISO-functie, en dat blijft onveranderd.

Hieronder het organogram, zoals ook opgenomen in het addendum O&F van de HIS. Zie bijlage 1 bij dit VOB voor een overzicht van alle O&F rapporten en startdocumenten.

## Actuele situatie



### Formatie

De formatie van de HIS verandert niet als gevolg van de overgang. De HIS gaat één op één als totale organisatie met alle functies en formatie over.

We verwijzen hier naar het O&F rapport van de HIS van april 2019 en de actualisatie in een addendum op dit O&F rapport van juni 2021. In totaal gaat het om 144 fte.

### Financieel overzicht

De kosten van de HIS veranderen niet als gevolg van de overgang. De HIS gaat immers gaat één op één over.

De afnemers betalen voor de werkzaamheden van de HIS. Deze afnemers hebben individueel en collectief een volatiele vraag. Tot nu toe kan de HIS daar als onderdeel van het agentschap UBR goed (effectief, kostenefficiënt) op inspelen en ook steeds goed opereren in een arbeidsmarkt die zich al jaren kenmerkt door schaarste. Belangrijke elementen daarbij zijn:

- Het kunnen werken met een ademend O&F waar voor meerdere functies bandbreedtes van aantallen fte en schaalniveau zijn opgenomen.
- Het kunnen werken met een flexibele schil aan inhuur (detachering bij de HIS).
- Het kunnen werken met een flexibele schil door resultaatsopdrachten te kunnen verstrekken.

Randvoorwaarde om kwalitatief goede dienstverlening te kunnen blijven leveren en belastinggeld zo efficiënt mogelijk uit te geven, is dat de hierboven beschreven ruimte onveranderd blijft. Vanuit BV&F Concern control is bevestigd dat die ruimte als gevolg van de overgang naar het kas-verplichtingen stelsel geen beperking krijgt.

### ***Personele consequenties***

De verschuiving van de ophanging heeft geen personele consequenties.

- Alle functies en formatie schuiven één op één naar DGVBR-niveau en er zijn geen gevolgen voor de indeling van functies in het Functie Gebouw Rijk.
- De managementstructuur blijft ongewijzigd met medewerkers, coördinatoren, P-verantwoordelijke afdelingsmanagers en een eindverantwoordelijke directeur HIS.
- Voor iedereen is functievolgerschap van toepassing.



# **Deelbesluit 5:**

## **BV&F**

## 4.5 Deelbesluit 5: BV&F

### **Deelbesluit 5: BV&F**

De organisatie van de afdeling Bedrijfsvoering & Financiën (BV&F) van UBR wordt per 1 januari 2022 van UBR naar DGVBR-niveau verplaatst. De gehele organisatie en formatie gaan één op één over. Het betreft een omhanging naar DGVBR-niveau.

#### **Aanleiding**

UBR wordt opgeheven. De (interne) bedrijfsvoeringstaken van alle onderdelen van UBR - die voortbestaan onder een andere naam en in andere organisatievormen onder DGVBR - en worden uitgevoerd door BV&F, blijven bestaan. Logischerwijs wordt de dienstverlening van BV&F één niveau hoger opgehangen onder DGVBR.

#### **De naam**

De voorlopige werktitel blijft voorlopig BV&F.

#### **Organisatie**

Het huidige UBR|Bedrijfsvoering & Financiën (BV&F) is de staforganisatie van UBR en faciliteert de organisatieonderdelen van UBR (vanaf nu: OO-en) bij hun dienstverlening en ondersteunt de directeur UBR. BV&F heeft daarnaast ook een kaderstellende rol in verband met compliance op met name financiële wet- en regelgeving (bijvoorbeeld begeleiding afbouw externe inhuur). Tot slot is BV&F vertrouwenspersoon en sparringpartner van de directie UBR.

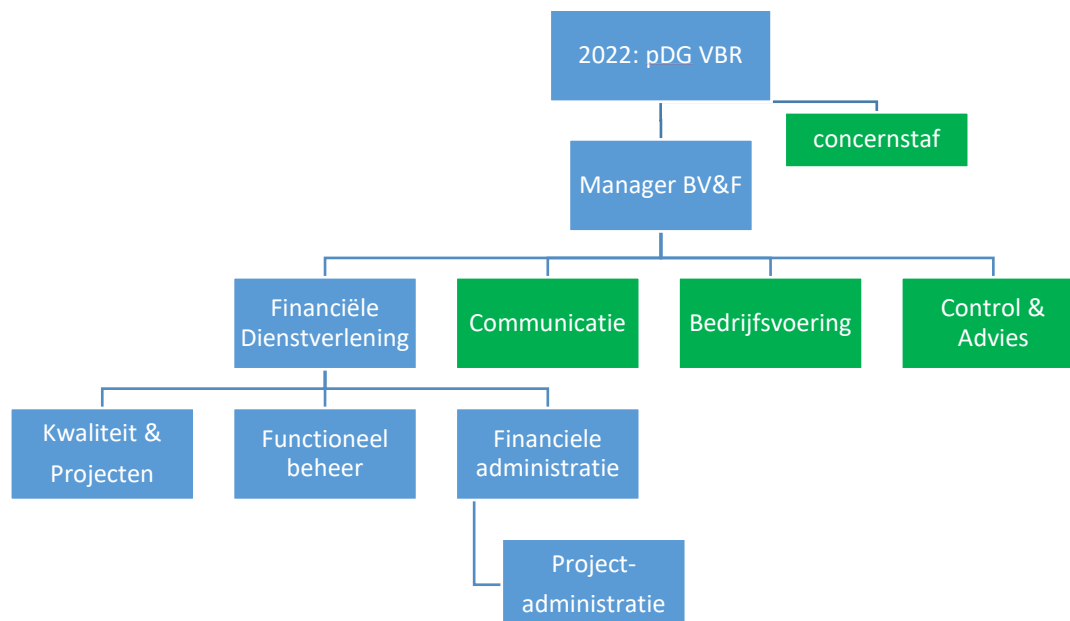
Dat geldt bijvoorbeeld voor ondersteuning van de sturing op het projectportfolio, via de zogenaamde Portfolioboard. Maar ook begeleiding van reorganisaties valt daaronder. BV&F zet haar dienstverlening in 2022 voorlopig ongewijzigd voort conform de afgesproken inrichtingsprincipes (zie paragraaf 3.1).

Enige uitzondering hierop is de voorgenomen herpositionering van KOOP naar Logius. Logius valt niet onder DGVBR en zal voor het onderdeel KOOP geen diensten (blijven) afnemen van BV&F. Dit leidt tot een zeer beperkte en verwaarloosbare afname aan taken voor BV&F. Doorgerekend is dit minder dan 0,2 fte.

Naast de OO-en van UBR, die voortgezet worden in nieuwe organisaties na de ontvlechting, ondersteunt BV&F op het gebied van financiële diensten ook andere organisaties die onder DGVBR vallen, namelijk SSC-ICT, FMH en Doc-Direkt. Ook levert BV&F financiële diensten aan de Rijksschoonmaakorganisatie, die onder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid valt. Dit blijft in 2022 ongewijzigd.

Onderstaand organogram laat zien hoe de organisatie van BV&F eruitziet.

In het startdocument van BV&F van februari 2021 is hetzelfde organogram opgenomen. Er zijn geen wijzigingen behalve dat de organisatie één niveau hoger opgehangen wordt.



#### Bedrijfsvoeringsonderdelen ter ondersteuning van UBR

Bedrijfsvoeringsonderdelen ter ondersteuning van UBR, SSC-ICT, FMH, SZW/RSO en Doc-Direkt

Er verandert niets in de organisatiestructuur door de overgang van BV&F van UBR naar DGVBR niveau. De Concernstaf blijft formatief als onderdeel onder BV&F vallen, maar wordt aangestuurd door pDG VBR (voorheen directeur UBR). De manager BV&F valt hiërarchisch onder de pDG VBR (voorheen tevens directeur UBR). Onder de manager BV&F blijft de indeling van afdelingen en teams exact hetzelfde.

Het inrichtingsprincipe dat centraal staat bij de ontvlechting van UBR is "As-Is". Ook BV&F gaat 1-op-1 'over' naar DGVBR, en wordt daar een nieuwe stafafdeling.

Samenvattend betekent dit:

1. De organisatiestructuur en de teamindeling van BV&F blijven hetzelfde.
2. De functies en indelingen in het Functiegebouw Rijk (FGR) blijven hetzelfde.
3. De werkwijzen zoals de procesinrichting die BV&F hanteert en de bijbehorende rollen blijven hetzelfde.
4. Alle medewerkers met een dienstverband gaan één op één mee met BV&F naar DGVBR-niveau.

### *Verbetertraject BV&F*

Er is een pakket veranderingen aanstaande dat niet *direct* gerelateerd is aan het VOB maar aan de 'gebruikelijke' doorontwikkeling binnen de financiële afdelingen. De belangrijkste is het Financieel Verbeterplan dat voorziet in vereenvoudiging, uniformering en digitalisering van de bedrijfsvoering van UBR-OO-en. BV&F kent tevens een Programma Vernieuwing (PV) dat zich richt op een nieuw Exact-Landschap, nieuwe tooling voor 'inkoop' (eCBF) en nieuwe vormen van dashboarding. De functies en formatie die in dit programma nodig zijn, zijn opgenomen in het startdocument van BV&F.

Per 1 januari 2022 zijn er geen veranderingen in de programma-organisatie. Functies en formatie blijven hetzelfde. De komende periode zal er veel aandacht besteed worden aan deze doorontwikkeling van BV&F, de verbinding tussen het PV en de lijnorganisatie en de communicatie, zodat veranderingen gaan bekliften in de organisatie.

### *Aanpak van veranderingsproces nabije toekomst*

De manager BV&F gaat samen met de medewerkers het veranderingsproces verder vormgeven. Daarin is er in de interne sturing een aantal 'rode draden' te onderscheiden. We willen deze hier kort benoemen ter informatie, ook al is dit veranderingsproces geen onderdeel van het organisatiebesluit in dit VOB.

Het betreft sturing op:

- Informatie uitwisseling met en communicatie over het veranderingsproces.
- Follow-up van de discussie met klanten in juni 2021 via een nog te organiseren 'mini-conferentie' in december 2021.
- Follow-up van de resultaten van het Medewerkers Onderzoek in voorjaar 2021, verder vormgeven van het hybride werken & sturing op VBR-prioriteiten (met name integriteit en inclusiviteit).
- Focus op continue verbetering van dienstverlening door onder andere uniformering en versterking van gezamenlijk account- en relatiemanagement over de volle breedte van CS en verkenning van de mogelijkheden om beginselen van 'Operational Excellence' & 'Customer Intimacy' (als waardestrategie) toe te gaan passen.
- Focus op implementatie van het Financieel Verbeterplan, en het borgen van de resultaten én de programma-organisatie van het Programma Vernieuwing in de nieuwe 'lijnorganisatie' in 2022.
- Opstellen communicatieplan richting de interne BV&F organisatie. De medewerkers zijn de motor achter het werk van BV&F; zij zijn ook de ambassadeurs in de contacten met onze klanten. De medewerkers goed betrekken bij lopende ontwikkelingen is het doel van dit communicatieplan.

## **Governance DGVBR-niveau**

Het governancemodel van DGVBR is nog in beweging.

Uitgangspunt op het moment van schrijven van dit VOB is dat de organisaties O&P samenwerking, RCG en RBL een agentschapsstatus krijgen en dat de HIS overgaat op een kasverplichtingenstelsel. BV&F zelf valt ook onder een kasverplichtingenstelsel, echter de klanten van BV&F zullen dus deels een baten-lasten administratie voeren en deels een kas-verplichtingen administratie.

Medio 2021 zijn hierover verkennende gesprekken gevoerd met interne en externe stakeholders. Het IBO-rapport 'Samen werken aan publieke waarde' d.d. 24 maart 2021 heeft openingen geboden om wellicht een baten-lastenadministratie te voeren voor OO-en die geen agentschapsstatus hebben.

Een impactanalyse wordt opgesteld voor VBR.

Met de toekomstige herinrichting van DGVBR langs de lijn van drie domeinen ontstaan nieuwe SSO's. In het najaar 2021 agendeert de directie UBR, rekening houdend met de (instellings)eisen die gesteld zijn aan nieuwe agentschappen én de doelmatigheidseis van FEZ (de som der UBR-delen mag niet duurder zijn dan het oude UBR-concern), een bijeenkomst om de impact hiervan te verkennen.

Voor BV&F en dan met name voor de teams Financiële Dienstverlening (FD) en Control & Advies (CA) kan de dienstverlening wijzigen als gevolg van de overgang op een Kas-verplichtingen regime. Op het moment van schrijven van dit VOB is nog te veel onduidelijk. We schetsen hier verwachtingen om een kijkje te geven in de toekomst. We verwachten dat tijdens de overgang van het administratie regime er (vermoedelijk) extra werk moet plaatsvinden; met name het aanpassen van controles, rapportages en afsluiten van de "oude administratie" behoeven dan aandacht. Eventuele organisatiewijzigingen die nodig mochten zijn, zijn geen onderdeel van dit VOB.

## **Sturingsmodel**

### **Bedrijfsvoering centraal - decentraal**

In fase 1 van het VOB gaat BV&F 'As-Is' over naar DGVBR. Voor het besturingsmodel betekent dit dat er nu geen wijzigingen plaatsvinden in de dienstverlening vanuit BV&F. Heel praktisch betekent dit handhaving van het gecombineerde sturingsmodel 'Centrale staf-sturing' enerzijds (C&A, BV, CS), en 'Interne SSO-sturing' anderzijds op basis van dienstverleningsovereenkomst en directe klantsturing (FD).

Uitgangspositie voor fase 2 – doorontwikkeling BV&F vanaf 1 januari 2022 - is volledige sturing op basis van 'Interne SSO-sturing', tenzij. Wanneer er op onderdelen sprake zou zijn van aantoonbare meerwaarde van decentralisatie dan zal in 2022 het gesprek over plaatsvinden. Dat zou uiteindelijk kunnen leiden tot (de)centralisatie. Dat kan betekenen dat werk overgeheveld wordt, waarbij het uitgangspunt is en blijft: mens volgt werk. In deze VOB-fase is een dergelijk scenario niet voorzien. Het gesprek hierover moet nog plaatsvinden in 2022 met de verschillende nieuwe SSO's.

Dat er veranderingen doorgevoerd worden in de samenwerking en communicatie met stakeholders in de nabije toekomst is een reële mogelijkheid. Dit kan leiden tot een herijking en aanpassing van bestaande dienstverleningsafspraken met klanten (bijv. nieuwe dienstverleningsovereenkomsten FD) en afspraken met FEZ/eigenaarsadvisering (bijv. consolidatie & review begrotingscyclus- en jaarplancyclusproducten).

In het jaar 2022 zullen de ontwikkelingen bij de SSO's en OO-en, de financiële stelsel afspraken en de overkoepelende bedrijfsvoeringsbehoefte inzichtelijk gemaakt moeten worden.

Dit betekent dat in 2022 en verder er afspraken moeten worden gemaakt over wat agentschappen als O&P samenwerking (met eigen bedrijfsvoeringsfuncties en formatie van P-Direkt), RCG en RBL blijven afnemen van BV&F.

Als afspraken hierover duidelijk zijn, is dat het moment om een nieuw O&F voor BV&F op te stellen. Bij het opstellen van het plan zullen de lopende veranderingen een plek krijgen en samen met de medewerkers worden vormgegeven.

Veranderingen in 2022 en volgende jaren, die effect hebben op de organisatie, functies of formatie van BV&F, worden met de dan geldende formele (tijdelijke) medezeggenschap afgestemd en zijn geen onderdeel van dit VOB.

### **Sturingsmodel BV&F**

De manager BV&F (was en) is integraal verantwoordelijk voor het organisatieonderdeel en rapporteert aan de pDG VBR ten aanzien van alle bestuurlijke, financiële, personele en organisatorische zaken binnen DB&F. BV&F bestaat uit verschillende onderdelen met een specifieke taak: Concernstaf, Control & Advies, Bedrijfsvoering, communicatie en FD. Waar de één alleen ondersteunend is, zoals de concernstaf, is de ander een bedrijfsmatige dienstverlener die betaald een prestatie moet leveren zoals de financiële dienstverlening (FD). Dit blijft in 2022 gelijk aan 2021 en eerdere jaren.

### **Formatie**

De formatie is medio 2021 herrekend en met positief advies van de OR vastgesteld. Dit is vastgelegd in het startdocument BV&F, vastgesteld op 10 mei 2021 in het "Besluit startdocument bedrijfsvoering en financiën" en in het addendum O&F UBR BV&F en CS van juli 2021.

In totaal gaan er 88,9 fte formatie over naar DGVBR-niveau. Uitgesplitst is dit:

- 5 fte – concernstaf – gaat hiërarchisch onder pDG VBR vallen
- 83,9 fte – BV&F

Opmerking: de formatie op 'directie UBR' wordt meegenomen in Hoofdstuk 5 en 6 – totale organisatie en formatie na ontvlechting UBR.

### ***Financiële consequenties***

Het 'as is' overgaan van BV&F van UBR naar BV&F op DGVBR-niveau heeft geen financiële consequenties. Afhankelijk van de afspraken met DFEZ van BZK over kas-verplichtingen en baten-lasten per organisatie(onderdeel) kan de impact bepaald worden. De effecten hiervan worden meegenomen in het nieuw op te stellen O&F-rapport.

### ***Personele consequenties***

Er zijn geen personele consequenties als gevolg van dit VOB per 1 januari 2022.

In 2022 en volgende jaren zullen er nog afspraken worden gemaakt over wat agentschappen als O&P samenwerking (met eigen bedrijfsvoeringsfuncties en formatie van P-Direkt), RCG en RBL blijven afnemen van BV&F. Dit kan impact hebben op de organisatie en formatie van BV&F met personele consequenties. Het principe 'mens volgt werk' blijft ook na 1 januari 2022 onverkort van kracht. Aangezien de soort en hoeveelheid werk overall vergelijkbaar zal blijven, verwachten we dat negatieve personele consequenties in de toekomst minimaal blijven. Mocht er in de toekomst toch sprake zijn van (beperkte) personele gevolgen, waarbij boventalligheid vanwege samenvoegingen of andere redenen aan de orde is, zullen deze expliciet worden voorgelegd aan het DGO.

# **Deelbesluit 6:**

# **Opheffen UBR**



## 4.6 Deelbesluit 6: Opheffen UBR

Voordat UBR opgeheven kan worden, dient ook KOOP - dat in een apart VOB is voorgelegd - over te gaan naar Logius.

***Apart organisatiebesluit – geen deel van dit voorliggend VOB:***

*KOOP naar Logius – VOB is al ter advies voorgelegd aan de OR van UBR (VOB van 9 september 2021 + addendum per brief aan OR van 22 september 2021). De organisatie van KOOP wordt per 1 januari 2022 van UBR naar Logius verplaatst. De gehele organisatie en formatie gaan één op één over.*

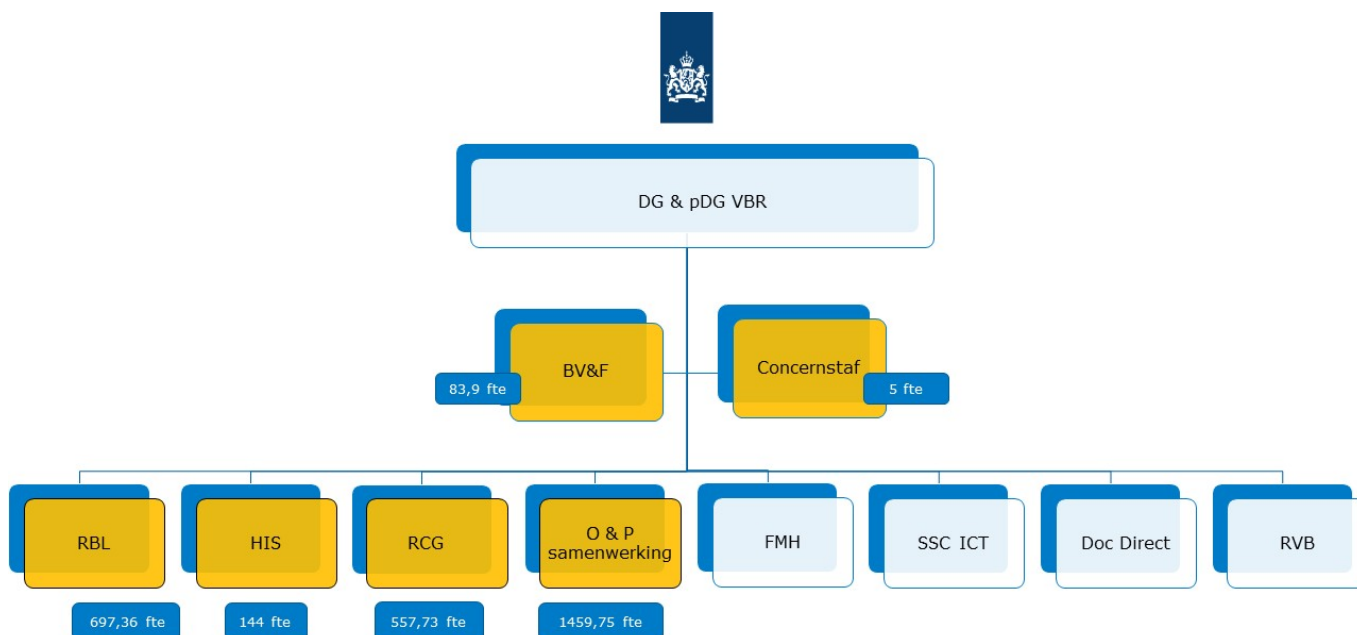
Als alle organisatie(deel)besluiten zijn genomen, volgt als laatste:

**Deelbesluit 6: opheffen UBR**

Per 1 januari 2022 zijn alle onderdelen van UBR met taken en bijbehorende formatie en bezetting van UBR naar de nieuwe organisaties overgeheveld. UBR blijft als lege organisatie in 2022 bestaan totdat de financiële verantwoording over 2022 is afgerond. Per 31 december 2022 houdt UBR op te bestaan.

## Deel III – organisatie en formatie per 1 januari 2022

### 5. Organogram DGVBR per 1 – 1 – 2022



De totale formatie van de oranje gekleurde onderdelen is gelijk aan de som van de UBR-onderdelen voorheen, uitgezonderd:

- plus 14 fte verambtelijking op de chauffeursfunctie bij RBL;
- minus 1,34 fte directeur UBR die vervalt.

De directeursfunctie UBR vervalt. Deze functie kent een formatie van 1,34 fte (stamt uit de tijd dat de functie werd ingevuld als duo-functie) en kende een tijdelijke indeling van 5 jaar op schaal 17 (besluit namens minister van de DGOO op 11 november 2015 – waardering baten-lasten diensten). De evaluatie van deze tijdelijke indeling van de directeur UBR is uitgesteld vanwege de ontvlechting van UBR. We gaan bij de berekening van de financiële consequenties uit van deze (nog steeds geldende tijdelijke) schaal 17.

De totale formatie in de nieuwe situatie per 1 januari 2022 is daarmee in totaal 12,66 fte hoger dan bij UBR. Een overzicht van de totale formatie (was-woordt) is opgenomen in het volgende hoofdstuk.

## 6. Formatie nieuwe organisaties

|  | formatie O&F / startdoc | formatie per 1-1-22 (VOB) |
|--|-------------------------|---------------------------|
| P-Direkt                               | 689,00                  | 689,00                    |
| UBR P                                  | 364,75                  | 364,75                    |
| Binnenwerk                             | 406,00                  | 406,00                    |
| <b>TOTAAL O&amp;P SAMENWERKING</b>     | <b>1459,75</b>          | <b>1459,75</b>            |
| IIR                                    | 205,00                  | 205,00                    |
| Organisatie                            | 111,39                  | 111,39                    |
| OWB*                                   | 241,34                  | 241,34                    |
| <b>TOTAAL RCG</b>                      | <b>557,73</b>           | <b>557,73</b>             |
| <b>RBO</b>                             | 544,86                  | 544,86                    |
| <b>IPKD</b>                            | 138,50                  | 152,50                    |
| <b>TOTAAL RBL</b>                      | <b>683,36</b>           | <b>697,36</b>             |
| <b>HIS</b>                             | 144,00                  | 144,00                    |
| <b>BV&amp;F</b>                        | 83,90                   | 83,90                     |
| <b>Concernstaf</b>                     | 5,00                    | 5,00                      |
| <b>Directie UBR</b>                    | 1,34                    | 0,00                      |
| <b>Totaal formatie + bezetting OWB</b> | <b>2935,08</b>          | <b>2947,74</b>            |
| <b>TOTAAL formatie</b>                 | <b>2693,74</b>          | <b>2706,40</b>            |
|  | <i>verschil:</i>        | 12,66                     |

\*het ontwikkelbedrijf (OWB) kent geen vaste formatie, maar een flexibele bezetting

De formatie van alle onderdelen gaat één op één over en wordt per 1 januari 2022 de startformatie van de nieuwe organisaties. Dit geldt ook voor de bezetting van het ontwikkelbedrijf.

## 6.1 Bezetting en personele consequenties

De formatieplaats Directeur UBR (1,34 fte) vervalt per 1-1-2022. Dit heeft geen negatieve personele consequenties vanwege het feit dat de functiehouder vanuit zijn functie als pDG VBR de functie van directeur UBR tijdelijk heeft waargenomen. De pDG VBR zal in 2022 tevens nog verantwoordelijk blijven voor de financiële verantwoording en de afwikkeling rondom het opheffen van UBR.

De personele consequenties van de deelbesluiten zijn reeds benoemd in hoofdstuk 4.

De bezetting op de formatie van alle verschillende onderdelen wordt bepaald op het moment van overgang. De bezetting op 31-12-2021 bij UBR gaat één op één over zoals omschreven in dit VOB en wordt de bezetting per 1-1-2022 in de nieuwe organisaties.

Voor de overgang van alle zittende medewerkers nemen we als peildatum 31-12-2021.

Tussen de datum van dit organisatiebesluit met alle deelbesluiten beschreven in dit VOB tot aan de datum van overgang, blijft de afspraak gelden dat alleen op lege formatieplaatsen personeel geworven mag worden. Boven-formatief mag dit alleen met toestemming van de directeur UBR, tevens in de rol van pDG VBR.

## 6.2 Financiële consequenties

Hieronder tot slot een totaal overzicht van de financiële consequenties van de ontvlechting van UBR.

De wijzigingen in de tabel zijn de wijzigingen in de formatieopbouw van het management van RBL en het vervallen van de functie Directeur UBR.

| schaal        | loonkosten fte |             |          | verschil     | totale           |                  | totale kosten     |  |
|---------------|----------------|-------------|----------|--------------|------------------|------------------|-------------------|--|
|               | per jaar       | was         | wordt    |              | kosten was       | wordt            | verschil          |  |
| 17            | € 161.000      | 1,34        | 0        | -1,34        | € 215.740        | € 0              | -€ 215.740        |  |
| 16            | € 148.000      | 0           | 1        | 1            | € 0              | € 148.000        | € 148.000         |  |
| 14            | € 125.000      | 3           | 4        | 1            | € 375.000        | € 500.000        | € 125.000         |  |
| 12            | € 99.000       | 2           | 0        | -2           | € 198.000        | € 0              | -€ 198.000        |  |
| <b>TOTAAL</b> |                | <b>6,34</b> | <b>5</b> | <b>-1,34</b> | <b>€ 788.740</b> | <b>€ 648.000</b> | <b>-€ 140.740</b> |  |

In totaal dalen de loonkosten per jaar als gevolg van de ontvlechting van UBR met € 140.740,- op basis van HOT<sup>7</sup>-tarieven 2021 (loonkosten exclusief overheadskosten).

<sup>7</sup> HOT = Handleiding OverheidsTarieven – zie [Handleiding overheidstarieven 2021 | Kennisbank Openbaar Bestuur \(kennisopenbaarbestuur.nl\)](https://kennisopenbaarbestuur.nl)

## Bijlage 1: overzicht O&F rapporten, addenda en startdocumenten

|                    | Startdocument   | Vastgesteld  |  | O&F rapport                      | Vastgesteld          |  | Addendum  | Vastgesteld  |
|--------------------|---|--|--|----------------------------------|----------------------|--|---|--|
| <b>BV&amp;F</b>    | Startdocument UBR BV&F<br>Peildatum 1-11-2020               | ✓  |  | O&F rapport UBR BV&F en CS 2018  | ✓                    |  | Addendum O&F UBR BV&F en CS juli 2021                                     | ✓  |
| <b>HIS</b>         | Actueel P-overzicht HIS 18 februari 2021                    | n.v.t.   |  | O&F Rapport UBR HIS 2019         | ✓                    |  | Addendum O&F UBR HIS juni 2021  | Nog in afwachting van reactie OR op adviesaanvraag |
| <b>Personeel</b>   | Startdocument UBR Personeel<br>Peildatum 1-10-2019          | ✓  |  | O&F Rapport UBR Personeel 2021   | ✓                    |  | n.v.t.  | n.v.t.   |
| <b>Organisatie</b> | Startdocument UBR Organisatie<br>Peildatum medio juli 2020  | ✓  |  | O&F Rapport UBR Organisatie 2021 | ✓                    |  | n.v.t.  | n.v.t.   |
| <b>IIR</b>         | Startdocument UBR IIR<br>Peildatum 1-1-2021                 | ✓  |  | O&F Rapport UBR IIR 2016         | ✓                    |  | n.v.t.  | n.v.t.   |
| <b>OWB</b>         | Startdocument UBR Ontwikkelbedrijf<br>Peildatum 1-3-2021    | Nog in afwachting van reactie OR op adviesaanvraag |  | n.v.t.                           | n.v.t.               |  | n.v.t.  | n.v.t.   |
| <b>Binnenwerk</b>  | Conform afspraak met de OR is geen startdocument opgesteld. | n.v.t.   |  | O&F Rapport UBR Binnenwerk 2020  | ✓                    |  | n.v.t.  | n.v.t.   |
| <b>RBO</b>         | Startdocument UBR RBO<br>Peildatum 1-1-2021                 | Nog in afwachting van reactie OR op adviesaanvraag |  | Zie bijlage 2 bij dit VOB        | Nog niet vastgesteld |  | Diverse losse addenda op het O&F tussen 2017 en 2020 (tevens in startdoc) | ✓<br>Vastgesteld, niet apart voorgelegd aan OR     |
| <b>IPKD</b>        | Startdocument UBR IPKD<br>Peildatum 1-1-2021                | Nog in afwachting van reactie OR op adviesaanvraag |  | Zie bijlage 2 bij dit VOB        | Nog niet vastgesteld |  | Addendum op het O&F 2020 (tevens in startdoc)                             | ✓<br>Vastgesteld, niet apart voorgelegd aan OR     |

## Bijlage 2: O&F rapport RBO/IPKD

### Inleiding

Dit rapport is een bijlage bij deelbesluit 3 – RBL van het VOB 'herpositionering UBR-onderdelen'. In dit rapport worden de wijzigingen ten opzichte van de laatst vastgestelde O&F rapporten van de RBO en IPKD (respectievelijk maart 2018 en juni 2016) weergegeven alsmede de redenen waarom. Hierbij wordt in eerste instantie op basis van de startdocumenten de situatie tot 1-1-2021 per organisatie weergegeven. Van hieruit worden per organisatieonderdeel de wijzigingen in 2021 weergegeven. Het sluitstuk wordt gevormd door de was-wordt lijst van beide organisaties die de wijzigingen ten opzichte van de laatste O&F rapporten vastlegt.

Op grond van het voorgaande kent dit rapport de volgende opbouw:

- Een deel wat per organisatieonderdeel de wijzigingen op de laatst vastgestelde O&F rapporten tot 1-1-2021 weergeeft
- Een deel wat per organisatieonderdeel de wijzigingen in 2021 weergeeft
- De was-wordt lijst die alle wijzigingen van de organisatieonderdelen ten opzichte van de laatst vastgestelde O&F rapporten vastlegt.

Dit O&F rapport RBO/IPKD vormt het uitgangspunt voor het VOB deelbesluit 3 – RBL.

In het VOB komen de voorgestelde wijzigingen in topstructuur RBL per 1 januari 2022 aan de orde.

Tevens worden in het VOB, waar nodig, de besluiten rondom formatie genomen die in het jaarplan 2022 gedekt zijn en ingaan per 1 januari 2022.

Overige zaken na 1 januari 2022 worden meegenomen in de doorontwikkeling van RBL, wat zijn beslag zal krijgen in een O&F rapport in de loop van 2022.

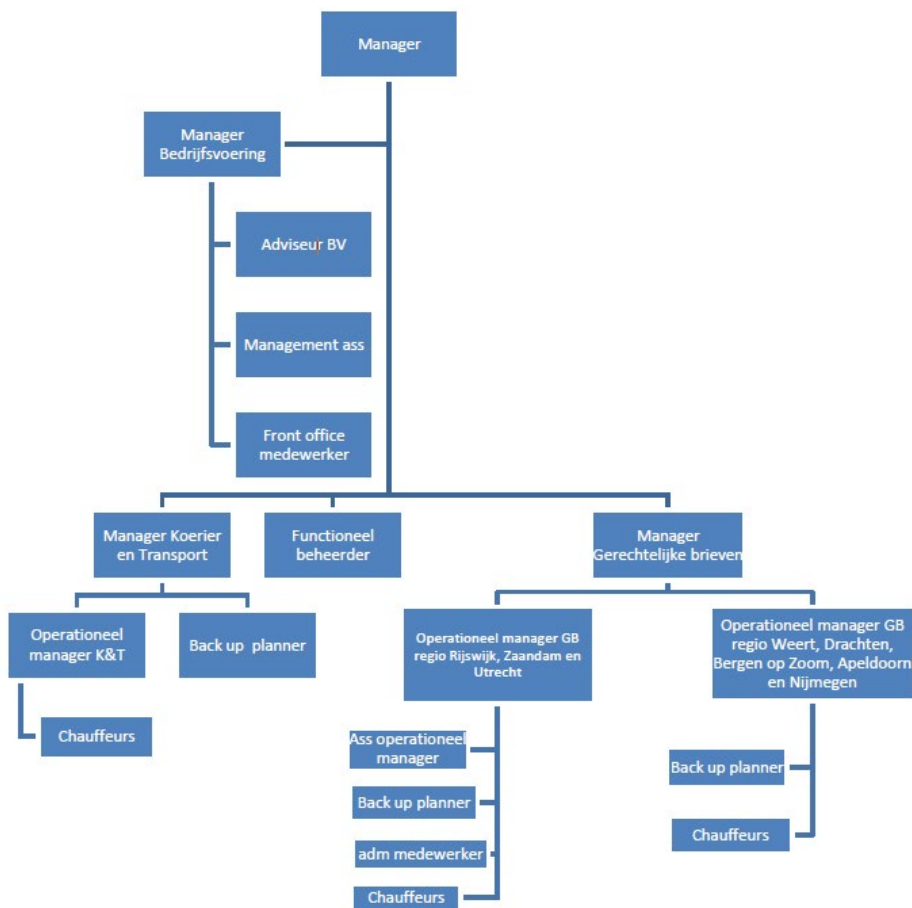
**N.B.:** De verschillende bijlagen (addenda, functiewaarderingsrapporten oude O&F rapporten etc.) zoals genoemd in dit rapport zijn reeds verstrekt en zijn niet bijgevoegd, maar kunnen op verzoek uiteraard verstrekt worden.

# 1. Wijzigingen tot 2021

## 1.1 Ontwikkelingen IPKD sinds juni 2016 tot 1-1-2021

### **De organisatie conform het laatste O&F rapport**

Het organigram zag er als volgt uit:



### **Wijzigingen per organisatiedeel ten opzichte van het O&F-rapport 2016.**

#### *Leiding*

- Per 1-11-2019 is de adviseur bedrijfsvoering schaal 10 (functioneel beheerder) ondergebracht bij hoofd

Bedrijfsvoering. Hiervoor is bij BV een niet formatieve functie aangemaakt onder gelijktijdige blokkering van de formatieve functie adviseur bedrijfsvoering rechtstreeks onder de manager IPKD.

- Na het vertrek van de manager IPKD treedt de manager RBO op als interimmanager IPKD. Dit is met de zgn. spaghettisliert in P-Direkt ingeregeld.
- Per 1-2-2020 is het hoofd bedrijfsvoering IPKD overgeplaatst naar de (niet formatieve) functie project-/programmamanager schaal 12. Deze functie valt onder de rechtstreekse aansturing van de interimmanager IPKD.

### *Bedrijfsvoering*

Vanuit de afdeling Bedrijfsvoering (BV) van de IPKD wordt geadviseerd over de interne bedrijfsvoering (financiën, huisvesting, administratieve en logistiek organisatie) en wordt de voortgang van de werkzaamheden bewaakt. Vanuit BV wordt een bijdrage geleverd aan het jaarplan, jaarverslag, managementrapportages en beleidsnotities van de IPKD en vindt de monitoring plaats van de acties die daaruit voortvloeien.

- Sinds 15-1-2018 heeft de IPKD de beschikking over een adviseur Bedrijfsvoering schaal 10 die als hoofdtaak heeft het opstellen en onderhouden van werkprocessen en procedures.

De IPKD maakt sedert december 2019 gebruik van de communicatiecapaciteit van RBO.

Sedert 1-2-2020 is het hoofd Bedrijfsvoering RBO tevens belast met de leiding over de afdeling Bedrijfsvoering IPKD. In P-Direkt is dit ingeregeld met een spaghettisliert.

### *Afdeling Gerechtelijke Brieven*

Het werkpakket van de afdeling Gerechtelijke Brieven is sedert het O&F-rapport van 2016 gewijzigd. Hieronder worden de veranderingen opgesomd:

- Deelnemen aan de beschikbaar- en bereikbaarheidsdienst voor o.a. het ophalen van diermonsters en naar de NVWA brengen.
- Sedert medio 2018 wordt er Rijkskleding (o.a. uniformen) opgehaald in opdracht van Defensie.
- Invoering van scanapparatuur in Zaandam en Houten. Hierdoor worden de aktes gescand en niet meer met de hand ingevoerd. In Haaglanden kan de scanapparatuur nog niet worden gebruikt i.v.m. het ontbreken van een dataverbinding.
- Vanaf augustus 2020 (na een pilot begin 2019) worden er namens de IND verblijfsvergunningen uitgereikt.
- Vanaf 1-1-2020 is het takenpakket van GB tijdelijk uitgebreid met het bezorgen van DigiD codes. Deze taak lag hiervoor bij K&T. Er is geen formatie en personeel overgedragen. Deze tijdelijke dienstverlening is inmiddels volledig afgerond.
- In Haaglanden is er tijdelijk een dubbele bezetting op de functie medewerker verwerken en behandelen (assistent operationeel manager). Dit is tijdelijk in verband met het loopbaantraject.
- Bij addendum van 1 oktober 2020 zijn de namen van de regio's Amsterdam en Haaglanden gewijzigd in respectievelijk Zaandam en Rijswijk.



#### *Afdeling Koerier en transport*

- Medio juni 2018 is het aantal operationeel managers K&T uitgebreid van 5 naar 6. Dit i.v.m. een structurele onderbezetting als gevolg van ouderschapsverlof en gebruikmaking PAS-regeling versus de bedrijfstijd. Met de uitbreiding van 5 naar 6 operationeel managers is er een herverdeling geweest van de chauffeurs.
- Vanaf 1-1-2020 is het bezorgen van DigiD's overgeheveld van K&T naar GB. Hierbij is er geen formatie overgeheveld naar GB Deze tijdelijke dienstverlening is inmiddels volledig afgerond.
- In verband met de uitbreiding van de dienstverlening is het aantal chauffeurs uitgebreid. Omdat deze dienstverlening voorsnog van tijdelijke aard is, zijn er tijdelijke dienstverbanden aangegaan. Het gaat om 7 medewerkers (7 fte). Dit hangt samen met de opdracht rond personenvervoer bij het OM. Deze opdracht is per 1-1-2021 afgelopen. Er zal nog een afweging worden gemaakt wat er met de tijdelijke dienstverbanden gaat gebeuren.

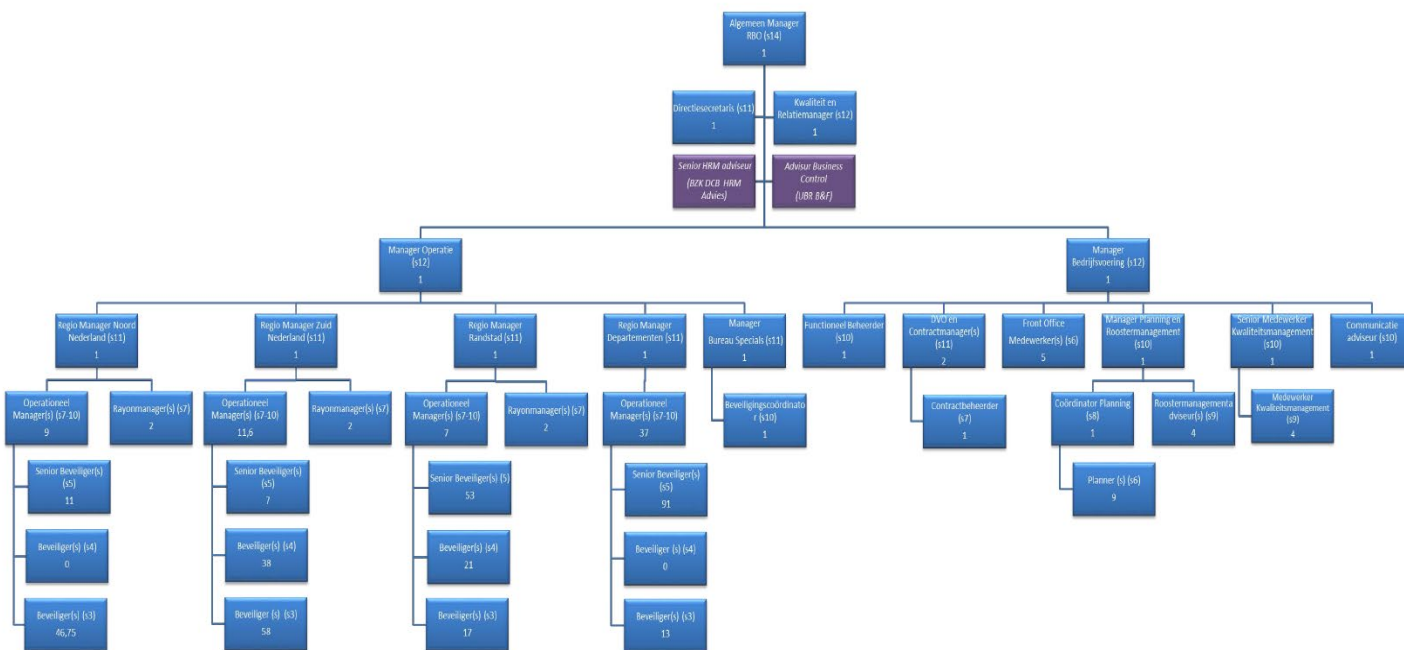
#### ***Annotatie met betrekking tot de wijzigingen van 1-7-2020 tot 1-1-2021 en de inhuur***

- Alle personele mutaties als gevolg van in- door, of uitstroom die hebben plaatsgevonden in de periode van 1-7-2020 tot 1-1-2021 zijn verwerkt in de p-plaat.
- Dat geldt ook voor het addendum van 01-10-2020 waarmee de namen van de locaties regio Amsterdam en regio Haaglanden zijn gewijzigd in respectievelijk Zaandam en Rijswijk.
- Ten aanzien van de inhuur is de situatie per 1-1-2021 als volgt:  
Er zijn nog rond de 20 uitzendkrachten werkzaam bij Gerechtelijke Brieven. Dat is het gevolg van het feit dat men tot en met maart 2021 nog IND-verblijfsvergunningen blijft verzorgen. De inhuur zal geleidelijk worden afgebouwd.

## 1.2 Ontwikkelingen RBO sinds maart 2018 tot 1-1-2021

### **De organisatie conform het laatste O&F rapport**

Het organigram zag er als volgt uit:



Hieronder zal worden ingegaan op de formatieve ontwikkelingen in de periode 2016 tot heden.

Het laatste O&F-rapport van de RBO dateert uit 2016 (vastgesteld in maart 2018). In dit O&F-rapport van 2016 is (zoals in de aanleiding van het O&F-rapport is terug te lezen) de reeds aanwezige realiteit in de praktijk van de RBO op 1 mei 2016 vastgelegd.

Op de pagina's 27-29 van het O&F-rapport is de was-woordt lijst opgenomen.

De **woordt**-lijst van 2016 dient als eerste uitgangssituatie voor het voorliggende O&F rapport.

In de periode van het laatste O&F-rapport tot op heden zijn verschillende addenda op het O&F-rapport opgemaakt. Deze addenda zijn hieronder in verkorte weergave opgenomen. Dit zijn allemaal addenda waarin het gaat om een uitbreiding of afname van formatieplaatsen, of anderszins een wijziging in de (naamgeving) van de organisatie.

Met de addenda is de formatie in het O&F-rapport met 60,78 fte toegenomen. Hieronder wordt per addendum een toelichting gegeven over de achterliggende redenen van deze toename. Hoewel besluitvorming over al deze addenda heeft plaatsgevonden, zijn de besluiten niet altijd ter advies voorgelegd aan de OR van UBR. Bij toekomstige addenda zal dit standaard plaatsvinden.

Alvorens naar de addenda en de toelichting te gaan is het goed om het proces van uitbreiding van de dienstverlening te verduidelijken.

### *Beveiligingsschouw*

Is er sprake van een uitbreiding van de dienstverlening dan gebeurt dit volgens een vaste werkwijze, die start met het contact met de toekomstig afnemer en een beveiligingsschouw van de betreffende locatie. Om de beveiliging optimaal te kunnen borgen voert de RBO vooraf een beveiligingsschouw uit. In deze schouw worden de te beschermen belangen geïnventariseerd en risico's in kaart gebracht. Met de uitkomsten van de schouw worden de noodzakelijke beveiligingsmaatregelen vertaald naar:

- de omvang van het in te zetten beveiligingspersoneel op locatie;
- de faciliteiten die op locatie nodig zijn om de beveiligingswerkzaamheden naar behoren te kunnen uitvoeren.

De schouw bestaat uit een checklist met de volgende onderwerpen:

- Te beschermen belangen (goederen/personen/informatie, etc.)
- Risico's (kans x effect)
- Dadertypen
- Gereedschappen
- Organisatie/pand/bewoner (inclusief arbeidsomstandigheden)
- Historie van incidenten
- Bouwkundige maatregelen
- Elektrotechnische maatregelen
- Organisatorische maatregelen

De schouw wordt uitgevoerd vanuit het oogpunt van kwaliteit en efficiëntie en is gebaseerd op het Normenkader beveiliging rijkskantoren (NKBR).

De schouw resulteert in een advies over de inzet van beveiligingsprofessionals voor de noodzakelijke fysieke beveiliging. Vanuit een regiefunctie draagt de RBO zorg voor de inzet van beveiligingsprofessionals en de uitvoering van de beveiligingstaken. De RBO levert de coördinatie en bemensing voor de beveiligingsposten, de (centrale) meldkamer, de receptie en de mobiele surveillance. De beveiligingsteams bestaan, locatieafhankelijk, zowel uit rijksbeveiligers als beveiligers van de particuliere beveiligingsorganisaties.

Op basis van de uitkomsten van de schouw wordt met behulp van de uitgangspunten voor RBO/PBO-inzet en met inachtnaam van de vastgestelde FGR-profielen de gewenste RBO/PBO formatie cq inzet bepaald voor de betreffende locatie. Middels een addendum wordt de RBO-uitbreiding vastgesteld en opgevoerd in P-direkt.

#### **Addendum IND Hoofddorp 01-04-2016**

De uitbreiding IND Hoofddorp per 01-04-2016 is opgenomen in het O&F-rapport en behoeft geen verdere toelichting.

#### **Naamswijziging team OCW 10-01-2017**

De locatie Hoftoren is veranderd van Ministerie (OCW) naar Rijkskantoor. De benaming van de locatie is daarop aangepast.

#### **Addendum EZ Roermond 25-08-2017**

Met dit addendum is de formatie van de RBO uitgebreid i.v.m. het starten van de beveiliging van de nieuwe locaties EZ Roermond (3 panden). Voor deze drie panden is conform de werkwijze van de schouw de volgende formatie-uitbreiding vastgesteld:

| <b>Functiefamilie (FGR)</b> | <b>Functienaam (FGR)</b>              | <b>Salaris schaal</b> | <b>#FTE</b> |
|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------|-------------|
| Bedrijfsvoering             | Medewerker beveiliging                | 5                     | 1           |
| Bedrijfsvoering             | Medewerker beveiliging                | 3                     | 2           |
| Bedrijfsvoering             | Medewerker Facilitair (receptioniste) | 3                     | 2           |
| <b>Totaal</b>               |                                       |                       | <b>5</b>    |

#### **Addendum Rijnstraat 8 25-08-2017**

Met dit addendum is de formatie van de RBO uitgebreid voor de uitvoering van de beveiliging voor het nieuwe Rijkskantoor Rijnstraat 8 te Den Haag alwaar ondermeer de departementen van BuZa en I&M worden gehuisvest.

Conform de werkwijze van de schouw is de volgende formatie-uitbreiding vastgesteld:

| Funciefamilie (FGR) | Funcienaam (FGR)       | Salaris schaal | #FTE      |
|---------------------|------------------------|----------------|-----------|
| Bedrijfsvoering     | Operationeel manager   | 10             | 1         |
| Bedrijfsvoering     | Operationeel manager   | 7              | 6         |
| Bedrijfsvoering     | Medewerker beveiliging | 5              | 24        |
|                     |                        |                |           |
| <b>Totaal</b>       |                        |                | <b>31</b> |

#### **Addendum DJI Gouda 25-08-2017**

Met dit addendum is de formatie van de RBO uitgebreid i.v.m. de uitvoering van de beveiliging/receptie voor locatie DJI Gouda.

Conform de werkwijze van de schouw is de volgende formatie-uitbreiding vastgesteld:

| Funciefamilie (FGR) | Funcienaam (FGR)                 | Salaris schaal | #FTE     |
|---------------------|----------------------------------|----------------|----------|
| Bedrijfsvoering     | Medewerker Facilitair Management | 3              | 1        |
| Bedrijfsvoering     | Medewerker beveiliging           | 4              | 4        |
| <b>Totaal</b>       |                                  |                | <b>4</b> |

#### **Addendum KNMI 01-01-2018**

Met dit addendum is de formatie van de RBO uitgebreid i.v.m. de uitvoering van de Telefoon- en Receptiediensten bij het KNMI.

Conform de werkwijze van de schouw is de volgende formatie-uitbreiding vastgesteld:

| Funciefamilie (FGR) | Funcienaam (FGR)                 | Salaris schaal | #FTE             |
|---------------------|----------------------------------|----------------|------------------|
| Bedrijfsvoering     | Medewerker Facilitair Management | 3              | 0,44<br>(16 uur) |
| Bedrijfsvoering     | Medewerker Facilitair Management | 3              | 0,67<br>(24 uur) |
| Bedrijfsvoering     | Medewerker Facilitair Management | 3              | 0,67<br>(24 uur) |
|                     |                                  |                |                  |
| <b>Totaal</b>       |                                  |                | <b>1,78 fte</b>  |

### **Addendum GCMK Utrecht 01-01-2018**

Met dit addendum is de formatie van de RBO uitgebreid i.v.m. de uitvoering van de beveiliging voor de locatie Gemeenschappelijke Centrale Meldkamer van de Belastingdienst te Utrecht.

Conform de werkwijze van de schouw is de volgende formatie-uitbreiding vastgesteld:

| <b>Functiefamilie (FGR)</b> | <b>Functienaam (FGR)</b> | <b>Salaris schaal</b> | <b>#FTE</b> |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------------|-------------|
| Bedrijfsvoering             | Operationeel manager     | 10                    | 1           |
| Bedrijfsvoering             | Operationeel manager     | 7                     | 2           |
| Bedrijfsvoering             | Medewerker beveiliging   | 6                     | 14          |
| <b>Totaal</b>               |                          |                       | <b>17</b>   |

### **Addendum aanpassing formatie Amsterdam 01-06-2018**

Met dit addendum is de formatie van de RBO aangepast i.v.m. de uitvoering van de beveiliging voor de locatie DJI Amsterdam onder gelijktijdige opheffing van locatie IND Hoofddorp.

Conform de werkwijze van de schouw is de volgende formatie-uitbreiding vastgesteld:

| <b>Functiefamilie (FGR)</b> | <b>Functienaam (FGR)</b> | <b>Salaris schaal</b> | <b>#FTE</b> |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------------|-------------|
|                             |                          |                       |             |
| Bedrijfsvoering             | Medewerker beveiliging   | 5                     | 1           |
| <b>Totaal</b>               |                          |                       | <b>1</b>    |

Dit betreft geen uitbreiding van formatie of bezetting maar een wijziging. De medewerker die op de nieuwe locatie is geplaatst was werkzaam op de locatie IND Hoofddorp-Amsterdam, die per 1 juni 2018 is gesloten en verhuisd naar de Pieter Calandlaan te Amsterdam.

### **Aanpassing formatie n.a.v. functie-analyse 2017**

Het Expertisecentrum Organisatie en Personeel (EC O&P, eveneens onderdeel van UBR) is in 2017 gevraagd een doorlichting te doen. De opdracht bestond uit het in beeld brengen van de feitelijke werkzaamheden en het aan de hand daarvan indelen en inschalen van de operationele functies RBO. De uitkomst van dit onderzoek waren:

Regio Randstad

| WAS  |        |     | WORDT                                      |        |     |
|--|--------|-----|--|--------|-----|
| Functienaam                                | Schaal | fte | Functienaam                                | Schaal | fte |
| Operationeel manager Regio Midden          | 7      | 1   | Operationeel manager Regio Midden          | 8      | 1   |
| Operationeel manager Regio Midden          | 7      | 1   | Operationeel manager Regio Midden          | 8      | 1   |
| Medewerker beveiliging BD Den Haag         | 3      | 2   | Medewerker beveiliging BD Den Haag         | 4      | 2   |
| Operationeel manager NFI                   | 7      | 1   | Operationeel manager NFI                   | 8      | 1   |
| Medewerker beveiliging NFI                 | 3      | 6   | Medewerker beveiliging NFI                 | 4      | 6   |
| Operationeel manager RBC Rijswijk          | 8      | 1   | Operationeel manager RBC Rijswijk          | 9      | 1   |
| Operationeel manager RIVM                  | 8      | 1   | Operationeel manager RIVM                  | 9      | 1   |
| Medewerker beveiliging DJI Gouda           | 4      | 4   | Medewerker beveiliging DJI Gouda           | 3      | 4   |
| Medewerker Facilitair Management DJI Gouda | 3      | 1   | Medewerker Facilitair Management DJI Gouda | 4      | 1   |
| Medewerker Facilitair Management KNMI      | 3      | 3   | Medewerker Facilitair Management KNMI      | 4      | 3   |

Regio departementen

| WAS                                  |        |     | WORDT                                |        |     |
|--------------------------------------|--------|-----|--------------------------------------|--------|-----|
| Functienaam                          | Schaal | fte | Functienaam                          | Schaal | fte |
| Medewerker beveiliging EZ            | 3      | 3   | Medewerker beveiliging EZ            | 5      | 3   |
| Operationeel manager Team IenM       | 8      | 1   | Operationeel manager Team IenM       | 9      | 1   |
| Medewerker beveiliging Team IenM     | 3      | 3   | Medewerker beveiliging Team IenM     | 5      | 3   |
| Operationeel manager Team Hoftoren   | 8      | 1   | Operationeel manager Team Hoftoren   | 9      | 1   |
| Medewerker beveiliging Team Hoftoren | 3      | 3   | Medewerker beveiliging Team Hoftoren | 5      | 3   |
| Medewerker beveiliging De Resident   | 3      | 3   | Medewerker beveiliging De Resident   | 5      | 3   |

Regio Noord

| WAS                                    |        |     | WORDT                                  |        |     |
|--|--------|-----|--|--------|-----|
| Functienaam                            | Schaal | fte | Functienaam                            | Schaal | fte |
| Medewerker beveiliging CJIB Leeuwarden | 3      | 3   | Medewerker beveiliging CJIB Leeuwarden | 4      | 3   |
| Operationeel manager Ter Apel          | 8      | 1   | Operationeel manager Ter Apel          | 9      | 1   |
| Medewerker beveiliging Ter Apel        | 3      | 33  | Medewerker beveiliging Ter Apel        | 4      | 33  |
| Medewerker beveiliging Zwolle          | 3      | 8   | Medewerker beveiliging Zwolle          | 4      | 8   |
| Operationeel manager Zwolle            | 7      | 1   | Operationeel manager Zwolle            | 8      | 1   |

Regio Zuid

| WAS  |        |     | WORDT  |        |     |
|--|--------|-----|--|--------|-----|
| Functienaam                                    | Schaal | fte | Functienaam                                    | Schaal | fte |
| Operationeel manager Zevenaar                  | 7      | 1   | Operationeel manager Zevenaar                  | 8      | 1   |
| Medewerker beveiliging Zevenaar                | 3      | 7   | Medewerker beveiliging Zevenaar                | 4      | 7   |
| Operationeel manager IND Zuid                  | 7      | 1   | Operationeel manager IND Zuid                  | 8      | 1   |
| Medewerker beveiliging IND Zuid                | 3      | 18  | Medewerker beveiliging IND Zuid                | 4      | 18  |
| Medewerker beveiliging RWS Zeeland             | 3      | 6   | Medewerker beveiliging RWS Zeeland             | 5      | 6   |
| Medewerker Facilitair Management Roermond-Echt | 3      | 2   | Medewerker Facilitair Management Roermond-Echt | 4      | 2   |

RBO heeft de medewerkers in april over de uitkomsten van de doorlichting geïnformeerd en de medewerkers waarvan de functie hoger was ingedeeld dan hun huidige salarisschaal met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018 bevorderd. Hiermee is recht gedaan aan de rechtspositie van de betreffende RBO-ers. Daar waar uit de functie-analyse is gebleken dat het samenstel van werkzaamheden op een lager niveau werd gewaardeerd, heeft dit geen consequenties gehad voor de bestaande waardering en beloning van de betreffende medewerkers en voor de organieke situatie.

In de analyse wordt regio Midden genoemd. In het O&F-rapport is de regio Midden hernoemd naar regio Randstad. Besloten is om deze naamswijziging niet door te voeren in de formatie (en P-direkt).

### **Addendum RWS Utrecht 05-11-2018**

Met dit addendum is de formatie van de RBO uitgebreid i.v.m. de uitvoering van de beveiliging voor de locatie Rijkswaterstaat, Griffioenlaan 2 te Utrecht.

Conform de werkwijze van de schouw is de volgende formatie-uitbreiding vastgesteld:



| Functiefamilie (FGR) | Functienaam (FGR)    | Salaris schaal | #FTE     |
|----------------------|----------------------|----------------|----------|
| Bedrijfsvoering      | Operationeel manager | 7              | 1        |
| <b>Totaal</b>        |                      |                | <b>1</b> |

### ***Addendum Bedrijfsvoering/planning en RMA***

De organisatie en Formatie Bedrijfsvoering/Planning en RMA is zowel opgenomen in het O&F-rapport als opgenomen en vastgelegd in een apart addendum. De formatie is niet uitgebreid, maar anders ingedeeld.

In het addendum is 1fte medewerker administratie, managementondersteuner S7 per abuis ondergebracht in de functiegroep adviseur bedrijfsvoering. Deze functie is overeenkomstig FGR gewijzigd en ondergebracht in de juiste functiegroep. Deze wijziging heeft voor de plaatsing plaatsgevonden en is niet van invloed geweest op de rechtspositie van de medewerker.

In het O&F-rapport is 5 fte medewerker administratie S6 vermeld met roepnaam frontoffice medewerker. Voor 3fte daarvan is de roepnaam aangepast naar medewerker administratie en managementondersteuner, passend bij het bijhorend taakpakket. Deze wijziging heeft voor de plaatsing plaatsgevonden en is niet van invloed geweest op de rechtspositie van de medewerkers.

In het O&F-rapport zijn 14 functies medewerker administratie schaal 6 opgenomen. Deze zijn inmiddels uitgesplitst in 5 fte Bedrijfsbureau en 9 fte Planning. De reden hiervoor is niet meer te achterhalen. Deze uitsplitsing is niet van invloed geweest op de rechtspositie van de medewerkers.

In het addendum en in het O&F-rapport is 1fte Adviseur bedrijfsvoering, manager planning en RMA S10 per abuis vermeld als generieke functie senior adviseur bedrijfsvoering. Deze functie is overeenkomstig FGR gecorrigeerd naar adviseur bedrijfsvoering. Deze correctie heeft voor de plaatsing plaatsgevonden en is niet van invloed geweest op de rechtspositie van de medewerker.

In het O&F-rapport is 2fte senior adviseur bedrijfsvoering opgenomen met roepnamen DVO en contractmanager. Besloten is de roepnamen aan te passen naar DVA Manager en sr. adviseur leren en ontwikkelen / portefeuillehouder L&O. De reden hiervoor is niet meer te achterhalen. De aanpassing is niet van invloed geweest op de rechtspositie van de medewerker.

De functie van contractmanager is overigens nog steeds aanwezig.

### ***Addendum Bureau Specials 07-03-2019***

Bureau Specials is binnen de RBO verantwoordelijk voor de uitvoering van bijzondere beveiligingsopdrachten. Onder bijzondere beveiligingsopdrachten vallen evenementen, maar bijvoorbeeld ook persoonsbegeleiding. Tot op het moment van ingang addendum werden medewerkers vrijgemaakt uit de reguliere operatie voor de uitvoering van opdrachten van Bureau Specials. Dit zorgde voor druk op de capaciteit en de planning, en vergrootte het risico op overtredingen van de Arbeidstijdenwet (ATW). Dit was zowel vanuit de zorgplicht voor de medewerker als vanuit het organisatiebelang onwenselijk. Om deze problematiek het hoofd te bieden is gekozen voor een andere werkwijze voor Bureau Specials, namelijk het volledig vrijmaken van een aantal RBO medewerkers en deze onder te brengen in een Bureau Specials.

Met het addendum is – op tijdelijke basis – per 1 februari 2019 Bureau Specials ingericht. Een aantal RBO-medewerkers was volledig vrijgemaakt om werkzaamheden voor Bureau Specials te verrichten. Gelet op de huidige Coronacrisis zijn er omstandigheden ontstaan waardoor de plaatsing van de individuele medewerkers is gewijzigd. De tijdelijke inzet (oorspronkelijk tot 1 februari 2021) van de medewerkers bij het Bureau Specials, is per 1 juni 2020 stopgezet. Desbetreffende medewerkers zijn weer werkzaamheden gaan verrichten in hun oorspronkelijke functie van beveiliging en worden daarvoor weer regulier ingeroosterd. De OR is inhoudelijk betrokken geweest bij de totstandkoming van deze afspraken.

Het bureau bestaat uit bovenformatieve, tijdelijke arbeidsplaatsen. Deze tijdelijke formatie wordt in dit voorliggende O&F geformaliseerd naar structurele formatie.

### ***Addendum Advies en Expertise 22-03-2019***

Aanleiding voor de oprichting van Advies & Expertise is o.a. de toenemende vraag vanuit de afnemers voor een divers beveiligingsadvies. De kern van de werkzaamheden van RBO Advies & Expertise is analyseren en adviseren, gerelateerd aan de werkzaamheden van de operatie en de beveiligingsvraagstukken van de afnemers van de RBO. De RBO wil een meer complete dienstverlening aanbieden door aanvullende adviesdiensten. Door middel van hechte samenwerking met concerndienstverleners (CDV's), leveranciers en partners kan de RBO een meer integrale en effectieve dienstverlening aanbieden.

In 2019 is op projectbasis gestart met RBO Advies en Expertise. De medewerkers die werkzaamheden voor Advies en Expertise uitvoeren, zijn afkomstig vanuit andere onderdelen binnen de RBO en voeren deze werkzaamheden op basis van tijdelijkheid uit. Aangezien Advies en Expertise zich thans nog in de projectfase bevindt, bezetten deze medewerkers derhalve niet-formatieve plekken.

Advies & Expertise bestaat uit bovenformatieve, tijdelijke arbeidsplaatsen. Deze tijdelijke formatie wordt in dit voorliggende O&F geformaliseerd naar structurele formatie.

### **Addendum JCS Badhoevedorp 01-06-2019**

Met dit addendum is de dienstverlening uitgebreid met het openbaar ministerie. De locatie Justitieel Complex Schiphol, Badhoevedorp is aangemaakt.

Conform de werkwijze van de schouw is de volgende formatie-uitbreiding vastgesteld:

|                        |                            |              |   |   |      |
|------------------------|----------------------------|--------------|---|---|------|
| Operationeel Manager   | Operationeel Manager S09   | FGR LUNMAN   | 9 | N | 0,01 |
| Operationeel Manager   | Operationeel Manager S08   | FGR LUNMAN   | 8 | N | 0,01 |
| Medewerker Beveiliging | Medewerker Beveiliging S05 | FGR BEDRIJFV | 5 | N | 0,01 |
| Medewerker Beveiliging | Medewerker Beveiliging S05 | FGR BEDRIJFV | 5 | N | 0,01 |
| Medewerker Beveiliging | Medewerker Beveiliging S05 | FGR BEDRIJFV | 5 | N | 0,01 |
| Medewerker Beveiliging | Medewerker Beveiliging S05 | FGR BEDRIJFV | 5 | N | 0,01 |
| Medewerker Beveiliging | Medewerker Beveiliging S05 | FGR BEDRIJFV | 5 | N | 0,01 |
| Medewerker Beveiliging | Medewerker Beveiliging S05 | FGR BEDRIJFV | 5 | N | 0,01 |
| Medewerker Beveiliging | Medewerker Beveiliging S05 | FGR BEDRIJFV | 5 | N | 0,01 |
| Medewerker Beveiliging | Medewerker Beveiliging S05 | FGR BEDRIJFV | 5 | N | 0,01 |
| Medewerker Beveiliging | Medewerker Beveiliging S05 | FGR BEDRIJFV | 5 | N | 0,01 |
| Medewerker Beveiliging | Medewerker Beveiliging S05 | FGR BEDRIJFV | 5 | N | 0,01 |

Het betreft bovenformatieve, tijdelijke arbeidsplaatsen. Deze tijdelijke formatie wordt in dit voorliggende O&F geformaliseerd naar structurele formatie.

### **Addendum Apeldoorn 01-07-2019**

Dit addendum betreft een wijziging in de teamindeling. Apeldoorn bestond uit 4 teams. Dit is teruggebracht naar 2 teams. Het aantal fte en schalen is gelijk gebleven.

## **1.3 Toelichting op de feitelijke bezetting per 1 januari 2021**

Hieronder zal per organisatieonderdeel een (beknopte) toelichting worden gegeven.

### **Feitelijke bezetting in de Operatie**

Uit de was-woordt overzichten van de Operatie blijkt dat de formatie en de feitelijke bezetting niet op alle locaties met elkaar overeenkomen. Hiervoor kunnen in de kern twee oorzaken genoemd worden:

- Er zijn locaties met formatieve plekken waar thans in de praktijk geen of minder dienstverlening door de RBO meer plaatsvindt, waardoor deze formatieplaatsen dan ook niet 'gevuuld' zijn;
- Anderzijds zijn er locaties waar de dienstverlening ten opzichte van eerdere jaren is uitgebreid, waardoor er ook extra medewerkers aangenomen teneinde daarin te kunnen voorzien.

Er wordt aan gehecht op te merken dat de functies qua schaalniveau reeds in overeenstemming zijn gebracht met de uitkomsten van de functieanalyse van 2017, behalve dus zoals reeds eerder gezegd daar waar de functies lager zijn gewaardeerd. Daar waar de uitkomsten van de doorlichting een verhoging van de

salarisschaal vroegen is een positief besluit genomen ten aanzien van de bijhorende waardering. Daar waar de functiewaardering een lager schaalniveau opleverde heeft dit geen consequenties voor de bestaande beloning gehad. Deze is gelijk gebleven.

Voorts worden nog de volgende opmerkingen gemaakt voor de Operatie:

- In de formatie van 2016 zijn vier Operationeel Managers S11 (Regiomanagers) opgenomen. In de huidige bezetting zijn er 5 Regiomanagers.(Operationeel Manager schaal 11). De omvang van de locaties in de regio Den Haag zijn dermate groot geworden dat per september 2019 twee regiomanagers zijn aangesteld. Dientengevolge is per 23-10-2020 de regio Den Haag verdeeld in Den Haag I en Den Haag II (zie ook hfdst 4).
- Ook worden 3 locaties die bij de regio Midden behoorden, overgezet naar de regio Den Haag. Zie hiervoor het betreffende addendum.

### ***Feitelijke bezetting bij de Staf***

Kijkend naar de staffuncties (om daarbij qua benaming aan te sluiten bij de benaming zoals daaraan is gegeven in het O&F-rapport 2016) – en de afwijking van de feitelijke bezetting ten opzichte van de formatieruimte – kan daarover het volgende worden toegelicht.

Ten tijde van het opstellen van het O&F-rapport is de functie van manager RBO vrijgevallen en toentertijd ingevuld door middel van een interimmanager op het door ECO&P vastgestelde functieniveau. Ook de functie Manager Operaties is toen vrijgevallen, maar op dat moment niet ingevuld i.v.m. de verdere ontwikkeling van RBO en toenmalige (politieke) besluitvorming. Besloten is toen om beide functies, Manager RBO en Manager Operaties, tijdelijk op de respectievelijke schalen 15 en 14 vast te stellen in afwachting van de evaluatie van de gehele functiestraat van het operationele lijnmanagement bij RBO in het komende O&F-traject. De betreffende waarderingen zijn derhalve niet meegenomen in het O&F-rapport 2016. Formatief staan deze formatieplaatsen nog op schaal 14 en schaal 12.

Oorspronkelijk waren in het vorige O&F-rapport 3 staffuncties, inclusief de functie van de Algemeen Manager RBO, beschreven. Daar waar de feitelijke bezetting thans afwijkt van de formatieve ruimte kan daarover het volgende worden opgemerkt:

- In september 2019 is een Programmamanager Operatie aangesteld. Deze functie is rechtstreeks onder aansturing van de Algemeen Manager RBO ondergebracht;
- De formatieplaats Senior Adviseur Bedrijfsvoering schaal 12 is in verband met pensionering per 1-1-2021 leeg.
- Een Operationeel Manager schaal 11 is thans uitgedetacheerd bij een andere organisatie en de formatieplaats is rechtstreeks onder de Algemeen Manager RBO geplaatst.

- De Directiesecretaris van de RBO, met tevens communicatie in portefeuille, hangt rechtstreeks onder de Algemeen Manager RBO en is ingedeeld in Adviseur Bedrijfsvoering schaal 11.

### ***Feitelijke bezetting Bedrijfsbureau***

Bij het Bedrijfsbureau is sprake is van een hogere feitelijke bezetting dan het aantal formatieplaatsen daterend uit 2016. In zijn algemeenheid kan daarover gezegd worden dat het Bedrijfsbureau wordt doorontwikkeld ter ondersteuning en versterking van de dienstverlening in de Operatie.

In het startdocument van RBO is terug te zien hoe het Bedrijfsbureau thans formeel is ingericht. In de p-plaat is deze structuur vanzelfsprekend aangehouden en is terug te lezen wat thans de feitelijke bezetting is. Er wordt aan gehecht hierover de volgende toelichting te geven:

#### Planning:

- 1 medewerker is tijdelijk, voor de duur van een jaar, met behoud van zijn rechtspositie van Operationeel Manager schaal 7 werkzaam bij de planning.
- Voor de functies van planner is een functiewaarderingstraject afgerond waarbij de functies naar schaal 7 zijn gegaan. De definitieve waardering van de coördinatoren planning zal in 2022 in een nieuw op te stellen O&F van RBL worden meegenomen.

#### RMA:

Met het addendum voor de afdeling Bedrijfsbureau is in 2018 separaat het onderdeel RMA in P-Direkt ingeregeld, met 8 formatieplaatsen op Adviseur Bedrijfsvoering schaal 9. Deze functies zijn in het FBO onbezet gebleven, terwijl er binnen het Bedrijfsbureau medewerkers boven de formatieve sterkte RMA-werkzaamheden verrichten. Het is niet meer te achterhalen waarom deze constructie destijds gekozen is.

#### Bedrijfsvoering:

Formeel gezien is er één 'onderdeel' Bedrijfsvoering en dit is derhalve ook als zodanig terug te zien in de p-plaat. Meer in zijn algemeenheid kan hierover worden opgemerkt dat er in de praktijk in verschillende teamsamenstellingen gewerkt wordt. Daarbij kunnen bijvoorbeeld de volgende domeinen worden onderscheiden:

- Functioneel Beheer en Informatievoorziening
- Financiën en Control
- Personeel en Organisatie, Arbo en Verzuimcoördinatie, Leren en Ontwikkelen
- Procesmanagement
- Ondersteuning (Secretariaat, Frontoffice)

Ook de medewerkers werkzaam binnen het Communicatie domein zijn 'ondergebracht' binnen het organisatieonderdeel van de Bedrijfsvoering.

### **Bezetting totaal**

Op peildatum 01-01-2021 is de bezetting 72,22 fte lager dan de formatie, zoals ook blijkt uit de p-plaat. Ook bij vaststelling van het O&F 2016 was er sprake van een bezetting die lager was dan de formatie.

### **Annotatie met betrekking tot wijzigingen van 1-7-2020 tot 1-1-2021 en de inhuur**

Alle personele mutaties als gevolg van in- door, of uitstroom die hebben plaatsgevonden in de periode van 1-7-2020 tot 1-1-2021 zijn verwerkt in de p-plaat.

Dat geldt ook voor de mutaties en naamswijzigingen als gevolg van de drie onderstaande addenda:

|            |   |
|------------|---|
| 01-09-2020 | Volgens de eerdergenoemde werkwijze is de formatie uitgebreid met de locatie Raad voor de Rechtspraak per 1 september 2020. Het betreft 3 bovenformatieve, tijdelijke functies medewerker beveiliging S04. Deze tijdelijke formatie wordt in dit voorliggende O&F geformaliseerd naar structurele formatie.   |
| 23-10-2020 | Opsplitsing regio Den Haag in 2 regio's (zie 3.2) met toevoeging van 3 objecten uit 'Midden' in verband met een logischere geografische toedeling   |
| 01-11-2020 | Overheveling 1 fte van Bv&F naar RBO. In 2020 is geconstateerd dat bij Bv&F / Control & Advies het werkpakket van één functie (1 fte) adviseur bedrijfsvoering S10 volledig gericht is op (administratieve) taken welke behoren bij de bedrijfsvoering van het eigen onderdeel (RBO/IPKD) en daar efficiënter en rolzuiverder uitgevoerd kunnen worden. Om die reden is besloten dat de betreffende functie wordt overgeheveld van Bv&F naar RBO/Bedrijfsvoering. |

Daarnaast zijn aan de RBO in het kader van de jaarplanning 2021 gelden toegewezen voor de volgende functies:

| <b>Functie</b>                  | <b>Schaal</b> | <b>fte</b> |
|---------------------------------|---------------|------------|
| Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 11            | 1          |
| Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 11            | 2          |
| Medewerker Administratie        | 6             | 2          |
| Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 13            | 1          |
| Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 11            | 1          |
| Adviseur Bedrijfsvoering        | 10            | 1          |
| Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 13            | 1          |

Ook deze functies zijn in de was-woordt lijst verwerkt. Het betreft functies waarvoor in 2021 geld is toegekend.

Ten aanzien van inhuur is de situatie per 01-01-2021 als volgt:

| <i>Functie</i>                  | <i>fte's</i> | <i>Ingangsdatum</i> | <i>Einddatum</i> |
|---------------------------------|--------------|---------------------|------------------|
| Projectleider                   | 0,83         | 01-09-2018          | 31-12-2021       |
| Projectleider                   | 0,11         | 01-01-2019          | 31-12-2021       |
| Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 0,89         | 01-01-2018          | 03-04-2021       |
| Adviseur Bedrijfsvoering #      | 1,00         | 31-10-2017          | 01-02-2021       |
| Projectleider #                 | 1,00         | 01-12-2020          | 01-04-2021       |

Wegens vertrek van de betreffende inhuurkrachten worden de twee laatstgenoemde functies (#) omgezet in reguliere functies en formatie. Het betreft een adviseur bedrijfsvoering S10 (informatievoorziening) en een senior adviseur bedrijfsvoering S11 (projectleider wagenpark). De overige inhuur zal bezien worden in het op te stellen O&F rapport van RBL in 2022.

## 2. Wijzigingen in 2021

### 2.1 Wijzigingen bij de IPKD in 2021

#### *Functiewaardering chauffeur GB*

Mede op verzoek van de Ondernemingsraad heeft UBR|Organisatie-inrichting in de loop van 2021 een rapport opgesteld inzake de waardering van de functie van chauffeur GB bij de IPKD. Het rapport geeft ten aanzien van deze functie het volgende advies:

Functiefamilie: Bedrijfsvoering

Functiegroep: Medewerker Vervoer s. 1-4

Niveau: s.4

De functies zijn als zodanig ook vastgesteld en verwerkt in de was wordt lijst. Voor de betrokkenen geldt, bij een volledige en voldoende uitvoering van de taken, een maximale terugwerkende kracht tot 1-1-2020.

| <b>WAS</b>         |       |     | <b>WORDT</b>       |       |     |
|--------------------|-------|-----|--------------------|-------|-----|
| Functienaam        | Schaa | fte | Functienaam        | Schaa | fte |
| Medewerker Vervoer | 3     | 35  | Medewerker Vervoer | 4     | 35  |

### Onderzoek naar functiewaardering OM'ers IPKD

Op een verzoek vanuit de OM'ers van GB inzake herwaardering van hun functie is op de volgende wijze ingegaan:

- Door UBR | Organisatie-inrichting wordt een herwaarderingsonderzoek gedaan. Er worden interviews gehouden met de managers en met een aantal operationeel managers bij IPKD om te komen tot een voorlopig indelingsadvies in het FGR op hoofdlijnen, één en ander bezien in de totale context van IPKD/RBO.
- De resultaten worden meegenomen in dit lopende O&F traject voor een definitieve waardering, dan wel in de verdere doorstructurering in 2022. Hierbij zal ook rekening worden gehouden met de verwachte toekomstige ontwikkelingen in 2022 waarbij een scheiding van management- en planningstaken beoogd wordt. Zie ook het deelbesluit 3 – RBL - van het VOB.

## 2.2 Wijzigingen bij RBO in 2021

### Functiewaardering planningsfunctie

In januari 2021 is het rapport inzake de waardering van de functie van Planner bij de RBO aangeboden aan de Ondernemingsraad. Dit rapport is opgesteld door UBR|HR vakgroep personeel.

Het rapport gaf ten aanzien van deze functie het volgende advies:

Functiefamilie: Bedrijfsvoering

Functiegroep: Medewerker Administratie S3-8

Niveau: 7

Het organieke niveau is als zodanig aangepast en verwerkt in de was-woordt lijst. Voor de betrokkenen gold, bij een volledige en voldoende uitvoering van de taken, een maximale terugwerkende kracht tot 1-1-2020.

In het rapport is ook advies uitgebracht over de functie coördinator Planning. Hiervan is besloten de waardering van die functie mee te nemen in de verdere uitwerking van de organisatie in 2022 na de samenvoeging van RBO en IPKD.

| WAS                      |        |     | WORDT                    |        |     |
|--------------------------|--------|-----|--------------------------|--------|-----|
| Functienaam              | Schaal | fte | Functienaam              | Schaal | fte |
| Medewerker Administratie | 6      | 13  | Medewerker Administratie | 7      | 13  |



### *Extra wervingsacties*

In de loop van de tweede helft van 2021 vond er door versoepeling van de coronaregels een voorzichtige opschaling plaats van de verschillende locaties. In de praktijk bleek de PBO niet in alle gevallen aan de vraag te kunnen voldoen. Hierdoor werd een dusdanig zware wissel op het eigen personeel getrokken dat besloten is over te gaan tot werving van vast personeel. In totaal is en wordt er voor 73 functies geworven. Voor deze functies is gebruik gemaakt van bestaande formatieplaatsen. Zij hebben dus niet geleid tot een uitbreiding van de formatie. Daarnaast zijn in dit kader ook extra functies bij Planning ingevuld; deze zullen in 2022 worden meegenomen in een nieuw O&F rapport.

### *Opschaling Bureau Specials*

De tijdelijke inzet (oorspronkelijk tot 1 februari 2021) van de medewerkers bij het Bureau Specials, is vanwege corona per 1 juni 2020 stopgezet. Desbetreffende medewerkers zijn weer werkzaamheden gaan verrichten in hun oorspronkelijke functie van beveiliging en worden daarvoor weer regulier ingeroosterd. De OR is inhoudelijk betrokken geweest bij de totstandkoming van deze afspraken. Door de recente versoepelingen worden weer evenementen en dergelijke georganiseerd. Op grond hiervan wordt Bureau Specials weer geleidelijk opgeschaald tot in ieder geval 8 fte (9 fte incl. leiding) eind 2021. Zoals eerder opgemerkt wordt de tijdelijke formatie met dit O&F rapport geformaliseerd naar structurele formatie.

### *Toekenning extra ruimte aan RBO*

In het licht van de financiële situatie van de IPKD, is in het jaarplan RBO-IPKD 2021 zeer terughoudend omgegaan met het opvoeren van aanvullende capaciteit voor de opgaven waar de RBO en IPKD in dit jaar voor staan. Met het oog op de vastgestelde kwartiermakeropdracht zijn er de volgende aanvullingen op de bemensing uit het initiële jaarplan 2021 toegekend. Het betreft aanvullingen op het jaarplan, gericht op (1) de transitie van de IPKD operatie, (2) de bedrijfsvoering, (3) de samenwerking op de primaire processen, en (4) de directe ondersteuning van de Kwartiermaker RBO-IPKD. Deels betreft het ruimte voor inhuur, deels betreft het functies die in de vaste formatie komen. Concreet betreft het de volgende functies.

#### **Functie**

Transitiemanager operatie IPKD (schaal 13/14)  
2 Transitieteamleiders Bedrijfsvoering (schaal 12)  
Projectleider (schaal 11/12)  
rijksroosteren (RBO en IPKD) en het meeroosteren bij de RBO  
Kwartiermaker samenwerking primaire processen (schaal 14)  
Strategisch Adviseur (schaal 11)  
Directiesecretaris (schaal 11)

#### **Inhuur of vast**

Inhuur  
Inhuur  
Vast  
  
Vast  
Vast  
Vast

De vaste formatieplaatsen zijn opgenomen in de was-woordt lijst.

### 3. Formatie RBO en IPKD per 31 december 2021

In dit voorliggend O&F rapport zijn alle wijzigingen beschreven en toegelicht in de organisatie, functies en formatie van zowel RBO als IPKD ten opzichte van de formele uitgangssituatie.

Dit resulteert in het volgende overzicht:

|             | <b>'was' O&amp;F 2016/2018</b> | <b>'was' startdoc 1-1-2021</b> | <b>'wordt' O&amp;F 31-12-2021</b> |
|-------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| <b>RBO</b>  | 461,60 fte                     | 522,38 fte                     | 544,86 fte                        |
| <b>IPKD</b> | 125,50 fte                     | 126,50 fte                     | 138,50 fte                        |

De wijzigingen zijn tevens terug te vinden in de uitgebreide was-wordt lijsten in paragraaf 5 en 6 van dit O&F. De formatie in de 'wordt' per 31 december 2021 vormt de uitgangssituatie voor het VOB – deelbesluit 3 RBL.

### 4. Financieel overzicht en personele gevolgen

#### *Financiële consequenties*

Alle genoemde wijzigingen van zowel RBO als IPKD in dit O&F tot eind 2021 zijn financieel gedekt in het jaarplan, ofwel door uitbreiding/wijziging van de dienstverlening ofwel door extra gelden ter beschikking gesteld voor samenvoeging van RBO en IPKD en het kwartiermakerschap.

#### *Personele gevolgen*

De wijzigingen in de formatie hebben voor IPKD en RBO geen personele gevolgen gehad, anders dan de genoemde herwaarderingen van functies.

## 5. Formatie overzicht IPKD – was – wordt

| Organisatieonderdeel                      | FGR functie                       | schaal | Formatie O&F 2016 | Formatie addendum | Datum addendum | FGR functie                       | schaal | Formatie eind 2021 | N/G/O/V |
|---|-----------------------------------|--------|-------------------|-------------------|----------------|-----------------------------------|--------|--------------------|---------|
| Interdepartementale Post & Koeriersdienst | Manager                           | 14     | 1,00              |                   |                | Manager                           | 14     | 1,00               | O       |
|   | Project-/programmamanager         | 12     |                   |                   |                | Project-/programmamanager         | 12     | 1,00               | N       |
|   |                                   |        |                   |                   |                | Senios Adviseur Bedrijfsvoering   | 11     | 1,00               | N       |
| <b>Totaal IPKD</b>                        |                                   |        | <b>1,00</b>       | <b>0,00</b>       |                |                                   |        | <b>3,00</b>        |         |
| <b>Staf</b>                               | Operationeel Manager              | 10     | 1,00              |                   |                | Operationeel Manager              | 10     |                    | V       |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering          | 10     |                   |                   |                | Adviseur Bedrijfsvoering          | 10     | 1,00               | N       |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering          | 10     | 1,00              |                   |                | Adviseur Bedrijfsvoering          | 10     | 1,00               | O       |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering          | 9      | 1,00              |                   |                | Adviseur Bedrijfsvoering          | 9      | 1,00               | O       |
|   | Managementondersteuning           | 6      | 1,00              |                   |                | Managementondersteuning           | 6      | 1,00               | O       |
|   | Medewerker administratie          | 6      | 1,00              |                   |                | Medewerker administratie          | 6      | 1,00               | O       |
| <b>Totaal Staf</b>                        |                                   |        | <b>5,00</b>       | <b>0,00</b>       |                |                                   |        | <b>5,00</b>        |         |
| <b>Koerier &amp; Transport</b>            | Operationeel Manager              | 11     | 1,00              |                   |                | Operationeel Manager              | 11     | 1,00               | O       |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering          | 10     |                   | 1,00              | 9-3-2017       | Adviseur Bedrijfsvoering          | 10     | 1,00               | N       |
|   | Operationeel Manager              | 8      | 5,00              |                   |                | Operationeel Manager              | 8      | 6,00               | G       |
|   | Medewerker bewerken en behandelen | 5      | 5,00              |                   |                | Medewerker bewerken en behandelen | 5      | 5,00               | O       |
|   | Medewerker vervoer                | 4      | 51,00             |                   |                | Medewerker vervoer                | 4      | 60,00              | G       |
| <b>Totaal Koerier &amp; Transport</b>     |                                   |        | <b>62,00</b>      | <b>1,00</b>       |                |                                   |        | <b>73,00</b>       |         |
| <b>Gerechtelijke Brieven</b>              | Operationeel Manager              | 11     | 1,00              |                   |                | Operationeel Manager              | 11     | 1,00               | O       |
|   | Operationeel Manager              | 8      | 8,00              |                   |                | Operationeel Manager              | 8      | 8,00               | O       |
|   | Medewerker bewerken en behandelen | 6      | 3,00              |                   |                | Medewerker bewerken en behandelen | 6      | 5,00               | G       |
|   | Medewerker bewerken en behandelen | 5      | 8,00              |                   |                | Medewerker bewerken en behandelen | 5      | 8,00               | O       |
|   | Medewerker administratie          | 4      | 2,50              |                   |                | Medewerker administratie          | 4      | 2,50               | O       |
|   | Medewerker vervoer                | 3      | 35,00             |                   |                | Medewerker vervoer                | 4      | 33,00              | G       |
| <b>Totaal Gerechtelijke Brieven</b>       |                                   |        | <b>57,50</b>      | <b>0,00</b>       |                |                                   |        | <b>57,50</b>       |         |
| <b>Totaal</b>                             |                                   |        | <b>125,50</b>     | <b>1,00</b>       |                |                                   |        | <b>138,50</b>      |         |

## 6. Formatieoverzicht RBO: was-wordt

| Organisatieonderdeel                        | FGR functie                                | schaal | Formatie O&F 2016 | Formatie addendum | Datum addendum             | FGR functie                          | schaal | Formatie eind 2021 | N/G/O/V |
|---|--|--------|-------------------|-------------------|----------------------------|--------------------------------------|--------|--------------------|---------|
| Rijksbeveiligings-organisatie               | Manager                                    | 14     | 1,00              |                   |                            | Manager                              | 14     | 1,00               | O       |
|   | Project-/Programmamanager                  | 14     |                   |                   |                            | Project-/Programmamanager            | 14     | 1,00               | N       |
|   | Operationeel Manager                       | 12     |                   |                   |                            | Operationeel Manager                 | 12     |                    | V       |
|   | Senior Adviseur Bedrijfsvoering            | 12     | 1,00              |                   |                            | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 12     | 1,00               | O       |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering                   | 11     | 1,00              |                   |                            | Adviseur Bedrijfsvoering             | 12     | 1,00               | G       |
|   | Operationeel Manager                       | 11     |                   |                   |                            | Operationeel Manager                 | 11     | 1,00               | O       |
| <b>Totaal Rijksbeveiligings-organisatie</b> |  |        | <b>3,00</b>       |                   |                            |                                      |        | <b>5,00</b>        |         |
| Bureau Specials                             | Operationeel Manager                       | 11     |                   | 0,00              | 7-3-2019                   | Operationeel Manager                 | 11     | 1,00               | O       |
|   |  |        |                   |                   |                            | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 11     | 1,00               | N       |
|   | Operationeel Manager                       | 8      |                   | 0,00              | 7-3-2019                   | Operationeel Manager                 | 8      |                    | V       |
|   | Operationeel Manager                       | 7      |                   | 0,00              | 7-3-2019                   | Operationeel Manager                 | 7      | 0,00               | N       |
|   | Medewerker Beveiliging                     | 5      |                   | 0,00              | 7-3-2019                   | Medewerker Beveiliging               | 5      | 7,00               | N       |
| <b>Totaal Bureau Specials</b>               |  |        |                   | <b>0,00</b>       |                            |                                      |        | <b>9,00</b>        |         |
| Bedrijfsbureau                              |  |        |                   |                   |                            | Project-/Programmamanager            | 13     | 1,00               | N       |
|   |  |        |                   |                   |                            | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 13     | 1,00               | N       |
|   |  |        |                   |                   |                            | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 13     | 1,00               | N       |
|   |  |        |                   |                   |                            | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 13     | 1,00               | N       |
|   |  |        |                   |                   |                            | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 13     | 1,00               | N       |
|   | Manager (kwartiermaker primaire processen) | 14     |                   | 1,00              | jaarplan 2021, per 1-10-21 | Manager                              | 14     | 1,00               | G       |
|   |  | 13     |                   |                   |                            | Coördinerend/specialistisch adviseur | 13     | 1,00               | N       |
|   | Project-/Programmamanager                  | 12     | 1,00              |                   | 25-8-2017                  | Project-/Programmamanager            | 12     | 1,00               | O       |
|   |  |        |                   |                   |                            | Manager                              | 12     | 1,00               | N       |
|   | Senior Adviseur Bedrijfsvoering            | 12     |                   |                   |                            | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 12     | 2,00               | N       |
|   |  |        |                   |                   |                            | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 11     | 1,00               | N       |
|   | Senior Adviseur Bedrijfsvoering            | 11     | 1,00              |                   | 25-8-2017                  | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 11     | 1,00               | O       |
|   | Senior Adviseur Bedrijfsvoering            | 11     | 1,00              |                   | 25-8-2017                  | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 11     | 1,00               | O       |
|   | Senior Adviseur Bedrijfsvoering            | 11     |                   |                   |                            | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 11     | 1,00               | N       |
|   | Senior Adviseur Bedrijfsvoering            | 11     |                   |                   |                            | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 11     | 1,00               | N       |
|   | Senior Adviseur Bedrijfsvoering            | 11     |                   |                   |                            | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 11     | 1,00               | N       |
|   | Senior Adviseur Bedrijfsvoering            | 11     |                   |                   |                            | Senior Adviseur Bedrijfsvoering      | 11     | 1,00               | N       |

|   |                          |    |              |             |           |                                 |    |              |   |
|---|--------------------------|----|--------------|-------------|-----------|---------------------------------|----|--------------|---|
|   |                          |    |              |             |           | Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 11 | 1,00         | N |
|   |                          |    |              |             |           | Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 11 | 1,00         | N |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 10 | 1,00         |             | 25-8-2017 | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 |              | V |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 10 | 1,00         |             | 25-8-2017 | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 | 1,00         | O |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 10 |              | 1,00        | 1-11-2020 | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 | 1,00         | N |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 10 | 1,00         |             | 25-8-2017 | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 | 1,00         | O |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 10 |              |             |           | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 | 1,00         | N |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 10 |              |             |           | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 | 1,00         | N |
|   |                          |    |              |             |           | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 | 1,00         | N |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 9  |              |             |           | Adviseur Bedrijfsvoering        | 9  | 1,00         | N |
|   | Medewerker Advisering    | 8  |              |             |           | Medewerker Advisering           | 8  | 1,00         | N |
|   | Managementondersteuner   | 8  |              |             |           | Managementondersteuner          | 8  | 1,00         | N |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 8  |              |             |           | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 | 1,00         | N |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 8  |              |             |           | Adviseur Bedrijfsvoering        | 8  | 1,00         | N |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 8  |              |             |           | Adviseur Bedrijfsvoering        | 8  | 1,00         | N |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 8  |              |             |           | Adviseur Bedrijfsvoering        | 8  | 2,00         | N |
|   | Medewerker Administratie | 7  | 1,00         |             | 25-8-2017 | Medewerker Administratie        | 7  | 1,00         | O |
|   | Medewerker Administratie | 6  | 1,00         |             | 25-8-2017 | Medewerker Administratie        | 6  | 1,00         | O |
|   | Medewerker Administratie | 6  | 1,00         |             | 25-8-2017 | Medewerker Administratie        | 6  | 1,00         | O |
|   | Medewerker Administratie | 6  | 2,00         |             | 25-8-2017 | Medewerker Administratie        | 6  | 2,00         | O |
|   | Medewerker Administratie | 6  | 1,00         |             | 25-8-2017 | Medewerker Administratie        | 6  | 1,00         | O |
|   | Medewerker Administratie | 6  |              |             |           | Medewerker Administratie        | 6  | 1,00         | N |
|   | Medewerker Administratie | 5  |              |             |           | Medewerker Administratie        | 6  | 1,00         | N |
| <b>Totaal Bedrijfsbureau</b>                |                          |    | <b>12,00</b> | <b>1,00</b> |           |                                 |    | <b>42,00</b> |   |
| <b>Planning en Roostermanagement</b>        | Operationeel Manager     | 11 |              |             |           | Operationeel Manager            | 11 | 1,00         | G |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 10 | 1,00         |             |           | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 |              | V |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 9  |              |             |           | Adviseur Bedrijfsvoering        | 9  | 2,97         | N |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 8  |              |             |           | Adviseur Bedrijfsvoering        | 8  | 1,00         | N |
|   | Medewerker Administratie | 7  |              |             |           | Medewerker Administratie        | 7  | 1,00         | N |
|   | Medewerker Administratie | 6  |              |             |           | Medewerker Administratie        | 6  | 1,00         | N |
| <b>Totaal Planning en Roostermanagement</b> |                          |    | <b>1,00</b>  |             |           |                                 |    | <b>6,97</b>  |   |
|   | Adviseur Bedrijfsvoering | 8  | 1,00         |             | 25-8-2017 | Adviseur Bedrijfsvoering        | 8  |              | V |
|   | Operationeel Manager     | 8  |              |             |           | Operationeel Manager            | 8  | 1,00         | N |
|   | Operationeel Manager     | 8  |              |             |           | Operationeel Manager            | 8  | 1,00         | N |
|   | Operationeel Manager     | 7  |              |             |           | Medewerker administratie        | 7  | 1,00         | N |
|   | Medewerker Administratie | 6  | 9,00         |             | 25-8-2017 | Medewerker Administratie        | 7  | 9,00         | G |
|   | Medewerker administratie | 6  |              |             |           | Medewerker administratie        | 7  | 4,00         | N |
|   | Medewerker Beveiliging   | 5  |              |             |           | Medewerker administratie        | 8  | 1,00         | N |

|                                      |                                 |    |              |             |                 |                                 |    |              |   |
|--------------------------------------|---------------------------------|----|--------------|-------------|-----------------|---------------------------------|----|--------------|---|
|                                      | Medewerker administratie        | 6  |              |             |                 | Medewerker administratie        | 7  | 1,00         | N |
| Totaal Planning                      |                                 |    | <b>10,00</b> |             |                 |                                 |    | <b>18,00</b> |   |
| RMA                                  | Adviseur Bedrijfsvoering        | 9  | 8,00         |             | 25-8-2017       | Adviseur Bedrijfsvoering        | 9  |              | V |
| Totaal RMA                           |                                 |    | <b>8,00</b>  |             |                 |                                 |    | <b>0,00</b>  |   |
| RBO Advies en Expertise              | Operationeel Manager            | 12 |              | 0,00        | 22-3-2019       | Operationeel Manager            | 12 | 1,00         | N |
|                                      |                                 |    |              |             |                 | Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 12 | 1,00         | N |
|                                      | Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 11 |              | 0,00        | 22-3-2019       | Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 11 |              | V |
|                                      | Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 11 |              | 0,00        | 22-3-2019       | Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 11 | 1,00         | N |
|                                      | Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 11 |              | 0,00        | 22-3-2019       | Senior Adviseur Bedrijfsvoering | 11 | 1,00         | N |
|                                      | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 |              | 0,00        | 22-3-2019       | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 | 1,00         | N |
|                                      | Adviseur Bedrijfsvoering        | 9  |              | 0,00        | 22-3-2019       | Adviseur Bedrijfsvoering        | 9  | 2,00         | N |
| Totaal RBO Advies en Expertise       |                                 |    |              | <b>0,00</b> |                 |                                 |    | <b>7,00</b>  |   |
| Algemeen                             | Manager (operatie)              | 12 | 1,00         |             |                 | Manager                         | 12 | 1,00         | O |
|                                      | Manager (bedrijfsvoering)       | 12 | 1,00         |             |                 | Manager                         | 12 | 1,00         | O |
|                                      | Operationeel Manager            | 11 | 1,00         |             |                 |                                 |    |              | V |
|                                      | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 | 1,00         |             |                 | Adviseur Bedrijfsvoering        | 10 | 1,00         | O |
| Totaal Algemeen                      |                                 |    | <b>3,00</b>  |             |                 |                                 |    | <b>3,00</b>  |   |
| Regio Den Haag 1 (was Departementen) | Operationeel Manager            | 11 | 1,00         |             | 23-10-2020      | Operationeel Manager            | 11 | 1,00         | O |
| Totaal Regio Den Haag                |                                 |    | <b>1,00</b>  |             |                 |                                 |    | <b>1,00</b>  |   |
| Team Hoftoren (was OCW)              | Operationeel Manager            | 9  |              |             | 01-10-2018      | Operationeel Manager            | 9  | 1,00         | G |
|                                      | Operationeel Manager            | 8  | 1,00         |             | mail 10-01-2017 | Operationeel Manager            | 8  |              | V |
|                                      | Medewerker Beveiliging          | 5  |              |             | 01-10-2018      | Medewerker Beveiliging          | 5  | 11,00        | G |
|                                      | Medewerker Beveiliging          | 3  | 3,00         |             | mail 08-01-2017 | Medewerker Beveiliging          | 3  |              | V |
| Totaal Hoftoren                      |                                 |    | <b>4,00</b>  |             |                 |                                 |    | <b>12,00</b> |   |
| Team De Resident                     | Operationeel Manager            | 10 | 1,00         |             |                 | Operationeel Manager            | 10 |              | V |
|                                      | Operationeel Manager            | 9  |              |             |                 | Operationeel Manager            | 9  | 1,00         | G |
|                                      | Operationeel Manager            | 8  | 1,00         |             |                 | Operationeel Manager            | 8  | 1,00         | O |
|                                      | Medewerker Beveiliging          | 5  |              |             | 01-10-2018      | Medewerker Beveiliging          | 5  | 9,00         | G |
|                                      | Medewerker Beveiliging          | 3  | 3,00         |             |                 | Medewerker Beveiliging          | 3  |              | V |
| Totaal Team De Resident              |                                 |    | <b>5,00</b>  |             |                 |                                 |    | <b>11,00</b> |   |
| Team BZK/JUS I                       | Operationeel Manager            | 10 | 1,00         |             |                 | Operationeel Manager            | 10 | 1,00         | O |
|                                      | Operationeel Manager            | 7  | 5,00         |             |                 | Operationeel Manager            | 7  | 4,00         | G |
|                                      | Medewerker Beveiliging          | 5  | 17,00        |             |                 | Medewerker Beveiliging          | 5  | 16,00        | G |
| Totaal Team BZK/JUS I                |                                 |    | <b>23,00</b> |             |                 |                                 |    | <b>21,00</b> |   |

|  |                        |    |              |              |                               |                        |    |              |   |
|--|------------------------|----|--------------|--------------|-------------------------------|------------------------|----|--------------|---|
| Team BZK/JUS II                        | Operationeel Manager   | 10 | 1,00         |              |                               | Operationeel Manager   | 10 | 1,00         | O |
|  | Operationeel Manager   | 7  | 4,00         |              |                               | Operationeel Manager   | 7  | 6,00         | G |
|  | Medewerker Beveiliging | 5  | 25,00        |              |                               | Medewerker Beveiliging | 5  | 21,00        | G |
| <b>Totaal Team BZK/JUS II</b>          |                        |    | <b>30,00</b> |              |                               |                        |    | <b>28,00</b> |   |
| Team BuiZa                             | Operationeel Manager   | 10 | 1,00         |              |                               | Operationeel Manager   | 10 |              | V |
|  | Operationeel Manager   | 8  | 1,00         |              |                               | Operationeel Manager   | 8  |              | V |
|  | Operationeel Manager   | 7  | 9,00         |              |                               | Operationeel Manager   | 7  |              | V |
|  | Medewerker Beveiliging | 5  | 25,00        |              |                               | Medewerker Beveiliging | 5  |              | V |
| <b>Totaal Team BuiZa</b>               |                        |    | <b>36,00</b> |              |                               |                        |    | <b>0,00</b>  |   |
| RBC Rijswijk (was regio Midden)        | Operationeel Manager   | 9  |              |              | 01-10-2018 (+ 23-10-2020 DH2) | Operationeel Manager   | 10 | 1,00         | G |
|  | Operationeel Manager   | 8  | 1,00         |              |                               | Operationeel Manager   | 8  |              | V |
|  | Medewerker Beveiliging | 5  | 20,00        |              |                               | Medewerker Beveiliging | 5  | 22,00        | G |
| <b>Totaal RBC Rijswijk</b>             |                        |    | <b>21,00</b> |              |                               |                        |    | <b>23,00</b> |   |
| Team Beatrixpark (was regio Midden)    | Operationeel Manager   | 9  |              |              | 23-10-2020                    | Operationeel Manager   | 9  | 1,00         | G |
|  | Operationeel Manager   | 8  | 1,00         |              |                               | Operationeel Manager   | 8  |              | V |
|  | Operationeel Manager   | 7  |              |              |                               | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         | N |
| <b>Totaal Beatrixpark</b>              |                        |    | <b>1,00</b>  |              |                               |                        |    | <b>2,00</b>  |   |
| Team RS8                               | Operationeel Manager   | 10 |              | 1,00         | 01-11-2016                    | Operationeel Manager   | 10 | 1,00         | N |
|  | Operationeel Manager   | 7  |              | 6,00         | 01-11-2016                    | Operationeel Manager   | 7  | 6,00         | N |
|  | Medewerker Beveiliging | 5  |              | 24,00        | 01-11-2016                    | Medewerker Beveiliging | 5  | 24,00        | N |
| <b>Totaal Team RS8</b>                 |                        |    |              | <b>31,00</b> |                               |                        |    | <b>31,00</b> |   |
| Team Raad vd Rechtspraak               |                        |    |              |              |                               | Medewerker Beveiliging | 5  | 1,00         | N |
|  | Medewerker Beveiliging | 4  |              |              | 01-09-2020                    | Medewerker Beveiliging | 4  | 3,00         | N |
| <b>Totaal Team Raad vd Rechtspraak</b> |                        |    |              | <b>0,00</b>  |                               |                        |    | <b>4,00</b>  |   |
| Regio Den Haag 2 (was Departementen)   | Operationeel Manager   | 11 |              |              | 23-10-2020                    | Operationeel Manager   | 11 | 1,00         | N |
| <b>Totaal Regio Den Haag</b>           |                        |    |              |              |                               |                        |    | <b>1,00</b>  |   |
| NFI (was regio Midden)                 |                        |    |              |              |                               | Operationeel Manager   | 9  | 1,00         | N |
|  | Operationeel Manager   | 8  |              |              | 01-10-2018 (+ 23-10-2020 DH2) | Operationeel Manager   | 8  |              | V |
|  | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         |              |                               | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         | O |
|  | Medewerker Beveiliging | 5  | 1,00         |              |                               | Medewerker Beveiliging | 5  | 3,00         | G |
|  | Medewerker Beveiliging | 4  |              |              | 01-10-2018                    | Medewerker Beveiliging | 4  | 3,00         | N |

|                                 |                        |    |              |            |            |                        |    |              |   |
|---------------------------------|------------------------|----|--------------|------------|------------|------------------------|----|--------------|---|
|                                 | Medewerker Beveiliging | 3  | 6,00         |            |            | Medewerker Beveiliging | 3  |              | V |
| <b>Totaal NFI</b>               |                        |    | <b>8,00</b>  |            |            |                        |    | <b>8,00</b>  |   |
| Team AZ (was AZ I en AZ II)     | Operationeel Manager   | 9  |              |            |            | Operationeel Manager   | 9  | 1,00         | G |
|                                 | Operationeel Manager   | 8  | 1,00         |            |            | Operationeel Manager   | 8  |              | V |
|                                 | Operationeel Manager   | 7  |              |            |            | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         | N |
|                                 | Medewerker Beveiliging | 5  | 24,00        |            |            | Medewerker Beveiliging | 5  | 31,00        | G |
|                                 | Medewerker Beveiliging | 4  |              |            |            | Medewerker Beveiliging | 4  | 1,00         | N |
| <b>Totaal Team AZ</b>           |                        |    | <b>25,00</b> |            |            |                        |    | <b>34,00</b> |   |
| Team EZ                         | Operationeel Manager   | 10 | 1,00         |            |            | Operationeel Manager   | 10 |              | V |
|                                 | Operationeel Manager   | 9  |              |            |            | Operationeel Manager   | 9  | 1,00         | G |
|                                 | Medewerker Beveiliging | 5  |              | 01-10-2018 |            | Medewerker Beveiliging | 5  | 9,00         | N |
|                                 | Medewerker Beveiliging | 3  | 3,00         |            |            | Medewerker Beveiliging | 3  |              | V |
| <b>Totaal Team EZ</b>           |                        |    | <b>4,00</b>  |            |            |                        |    | <b>10,00</b> |   |
| Team Financiën                  | Operationeel Manager   | 10 | 1,00         |            |            | Operationeel Manager   | 10 | 1,00         | O |
|                                 | Operationeel Manager   | 7  | 8,00         |            |            | Operationeel Manager   | 7  | 7,00         | G |
|                                 | Medewerker Beveiliging | 5  |              |            |            | Medewerker Beveiliging | 5  | 6,00         | N |
|                                 |                        |    |              |            |            | Medewerker Beveiliging | 4  | 1,00         | N |
| <b>Totaal Team Financiën</b>    |                        |    | <b>9,00</b>  |            |            |                        |    | <b>15,00</b> |   |
| Team Rijkskantoor KK4 (was I&M) | Operationeel Manager   | 9  |              |            | 01-03-2020 | Operationeel Manager   | 9  | 1,00         | G |
|                                 | Operationeel Manager   | 8  | 1,00         |            |            | Operationeel Manager   | 8  |              | V |
|                                 |                        |    |              |            |            | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         | N |
|                                 |                        |    |              |            |            | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         | N |
|                                 | Medewerker Beveiliging | 5  |              | 01-03-2020 |            | Medewerker Beveiliging | 5  | 10,00        | N |
|                                 | Medewerker Beveiliging | 3  | 3,00         |            |            | Medewerker Beveiliging | 3  |              | V |
| <b>Totaal Rijkskantoor KK4</b>  |                        |    | <b>4,00</b>  |            |            |                        |    | <b>13,00</b> |   |
| Rego Midden (in O&F Randstad)   | Operationeel Manager   | 11 | 1,00         |            |            | Operationeel Manager   | 11 | 1,00         | O |
|                                 | Operationeel Manager   | 8  |              | 01-10-2018 |            | Operationeel Manager   | 8  | 2,00         | O |
|                                 | Operationeel Manager   | 7  | 2,00         |            |            | Operationeel Manager   | 7  |              | V |
| (voormalig Amersfoort)          | Medewerker beveiliging | 3  | 2,00         |            |            | Medewerker beveiliging | 3  |              | V |
| <b>Totaal Regio Midden</b>      |                        |    | <b>5,00</b>  |            |            |                        |    | <b>3,00</b>  |   |
| BD Amsterdam                    | Operationeel Manager   | 8  |              |            |            | Operationeel Manager   | 8  | 1,00         | N |
|                                 | Medewerker Beveiliging | 5  | 1,00         |            |            | Medewerker Beveiliging | 5  |              | V |
|                                 | Medewerker Beveiliging | 4  | 16,00        |            |            | Medewerker Beveiliging | 4  | 7,00         | G |
| <b>Totaal BD Amsterdam</b>      |                        |    | <b>17,00</b> |            |            |                        |    | <b>8,00</b>  |   |
| BD Den Haag                     |                        |    |              |            |            | Operationeel Manager   | 9  | 1,00         | N |
|                                 | Medewerker Beveiliging | 5  | 2,00         |            |            | Medewerker Beveiliging | 5  | 4,00         | G |



|                                |                                  |    |             |              |                                 |                                  |    |              |   |
|--------------------------------|----------------------------------|----|-------------|--------------|---------------------------------|----------------------------------|----|--------------|---|
|                                | Medewerker Beveiliging           | 4  |             |              | 01-10-2018                      | Medewerker Beveiliging           | 4  |              | V |
|                                | Medewerker Beveiliging           | 3  | 2,00        |              |                                 | Medewerker Beveiliging           | 3  | 2,00         | O |
| <b>Totaal BD Den Haag</b>      |                                  |    | <b>4,00</b> |              |                                 |                                  |    | <b>7,00</b>  |   |
| BD Hoorn                       | Medewerker Beveiliging           | 3  | 1,00        |              |                                 | Medewerker Beveiliging           | 3  |              | V |
| <b>Totaal BD Hoorn</b>         |                                  |    | <b>1,00</b> |              |                                 |                                  |    | <b>0,00</b>  |   |
| JCS Badhoevedorp               | Operationeel Manager             | 9  |             | 0,00         | 01-06-2019                      | Operationeel Manager             | 9  | 1,00         | N |
|                                | Operationeel Manager             | 8  |             | 0,00         | 01-06-2019                      | Operationeel Manager             | 8  | 1,00         | N |
|                                | Medewerker Beveiliging           | 5  |             | 0,00         | 01-06-2019                      | Medewerker Beveiliging           | 5  | 12,00        | G |
| <b>Totaal JCS Badhoevedorp</b> |                                  |    |             | <b>0,00</b>  |                                 |                                  |    | <b>14,00</b> |   |
| BD Rotterdam                   | Operationeel Manager             | 8  |             |              |                                 | Operationeel Manager             | 8  | 1,00         | N |
|                                | Medewerker Beveiliging           | 5  | 1,00        |              |                                 | Medewerker Beveiliging           | 5  | 1,00         | O |
|                                | Medewerker Beveiliging           | 4  | 5,00        |              |                                 | Medewerker Beveiliging           | 4  | 2,00         | G |
| <b>Totaal BD Rotterdam</b>     |                                  |    | <b>6,00</b> |              |                                 |                                  |    | <b>4,00</b>  |   |
| BD Schiphol                    | Medewerker Beveiliging           | 3  | 4,00        |              |                                 | Medewerker Beveiliging           | 3  |              | V |
| <b>Totaal BD Schiphol</b>      |                                  |    | <b>4,00</b> |              |                                 |                                  |    | <b>0,00</b>  |   |
| BD Utrecht                     | Operationeel Manager             | 8  |             |              |                                 | Operationeel Manager             | 8  | 1,00         | N |
|                                | Medewerker Beveiliging           | 5  |             |              |                                 | Medewerker Beveiliging           | 5  | 1,00         | N |
| <b>Totaal BD Utrecht</b>       |                                  |    |             |              |                                 |                                  |    | <b>2,00</b>  |   |
| DJI Gouda                      | Medewerker Facilitair Management | 4  |             | 4,00         | 01-08-2017                      | Medewerker Facilitair Management | 4  |              | V |
|                                | Medewerker Beveiliging           | 3  |             | 1,00         | 01-08-2017                      | Medewerker Beveiliging           | 3  | 1,00         |   |
| <b>Totaal DJI Gouda</b>        |                                  |    |             | <b>5,00</b>  |                                 |                                  |    | <b>1,00</b>  |   |
| KNMI                           | Operationeel Manager             | 8  |             |              |                                 | Operationeel Manager             | 8  | 1,00         | N |
|                                | Medewerker Facilitair Management | 4  |             |              | 01-10-2018<br>(+ 08-12-2018 S3) | Medewerker Facilitair Management | 4  | 1,89         | N |
|                                | Medewerker Beveiliging           | 3  |             | 1,78         | 01-01-2018                      | Medewerker Beveiliging           | 3  |              | V |
| <b>Totaal KNMI</b>             |                                  |    |             | <b>1,78</b>  |                                 |                                  |    | <b>2,89</b>  |   |
| GCMK Utrecht                   | Operationeel Manager             | 10 |             | 1,00         | 01-01-2018                      | Operationeel Manager             | 10 | 1,00         | N |
|                                | Medewerker Beveiliging           | 7  |             | 2,00         | 01-01-2018                      | Medewerker Beveiliging           | 7  | 3,00         | N |
|                                | Medewerker Beveiliging           | 6  |             | 14,00        | 01-01-2018                      | Medewerker Beveiliging           | 6  | 6,00         | N |
|                                | Medewerker Beveiliging           | 5  |             |              |                                 | Medewerker Beveiliging           | 5  | 9,00         | N |
| <b>Totaal BD GCMK Utrecht</b>  |                                  |    |             | <b>17,00</b> |                                 |                                  |    | <b>19,00</b> |   |
| RWS Utrecht                    | Operationeel Manager             | 7  |             | 1,00         | 05-11-2018                      | Operationeel Manager             | 7  | 1,00         | N |
|                                |                                  |    |             |              |                                 | Medewerker Beveiliging           | 5  | 1,00         | N |
| <b>Totaal BD RWS Utrecht</b>   |                                  |    |             | <b>1,00</b>  |                                 |                                  |    | <b>2,00</b>  |   |
| IND Utrecht                    | Medewerker Beveiliging           | 5  | 1,00        |              |                                 | Medewerker Beveiliging           | 5  |              | V |
|                                | Medewerker Beveiliging           | 3  | 1,00        |              |                                 | Medewerker Beveiliging           | 3  |              | V |
| <b>Totaal IND Utrecht</b>      |                                  |    | <b>2,00</b> |              |                                 |                                  |    | <b>0,00</b>  |   |

|                               |                        |    |              |              |            |                        |    |              |   |
|-------------------------------|------------------------|----|--------------|--------------|------------|------------------------|----|--------------|---|
| IND West                      | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         |              |            | Operationeel Manager   | 7  |              | V |
|                               | Medewerker Beveiliging | 5  | 1,00         |              |            | Medewerker Beveiliging | 5  |              | V |
| <b>Totaal IND West</b>        |                        |    | <b>2,00</b>  |              |            |                        |    | <b>0,00</b>  |   |
| RIVM                          | Operationeel Manager   | 9  |              |              | 01-10-2018 | Operationeel Manager   | 9  | 1,00         | N |
|                               | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         |              |            | Operationeel Manager   | 7  |              | V |
|                               | Medewerker Beveiliging | 5  | 25,00        |              |            | Medewerker Beveiliging | 5  | 21,00        | G |
| <b>Totaal RIVM</b>            |                        |    | <b>26,00</b> |              |            |                        |    | <b>22,00</b> |   |
| SSC-DJI                       | Medewerker Beveiliging | 3  | 1,00         |              |            | Medewerker Beveiliging | 3  |              | V |
| <b>Totaal SSC-DJI</b>         |                        |    | <b>1,00</b>  |              |            |                        |    | <b>0,00</b>  |   |
| IND Hoofddorp                 | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         | -1,00        | 01-06-2018 | Operationeel Manager   | 7  |              | V |
|                               | Medewerker Beveiliging | 5  | 1,00         | -1,00        | 01-06-2018 | Medewerker Beveiliging | 5  |              | V |
| <b>Totaal IND Hoofddorp</b>   |                        |    | <b>2,00</b>  | <b>-2,00</b> |            |                        |    | <b>0,00</b>  |   |
| DJI Amsterdam                 | Medewerker Beveiliging | 5  |              | 1,00         | 01-06-2018 | Medewerker Beveiliging | 5  |              | V |
| <b>Totaal DJI Amsterdam</b>   |                        |    |              | <b>1,00</b>  |            |                        |    | <b>0,00</b>  |   |
| Regio Noord                   | Operationeel Manager   | 11 | 1,00         |              |            | Operationeel Manager   | 11 | 1,00         | O |
|                               | Operationeel Manager   | 7  | 2,00         |              |            | Operationeel Manager   | 7  |              | V |
| <b>Totaal Regio Noord</b>     |                        |    | <b>3,00</b>  |              |            |                        |    | <b>1,00</b>  |   |
| CJIB Leeuwarden               |                        |    |              |              |            | Operationeel Manager   | 10 | 1,00         | N |
|                               | Medewerker Beveiliging | 5  | 1,00         |              |            | Medewerker Beveiliging | 5  | 4,00         | G |
|                               | Medewerker Beveiliging | 3  | 3,00         |              |            | Medewerker Beveiliging | 3  |              | V |
|                               | Medewerker Beveiliging | 4  |              |              | 01-10-2018 | Medewerker Beveiliging | 4  | 3,00         | N |
| <b>Totaal CJIB Leeuwarden</b> |                        |    | <b>4,00</b>  |              |            |                        |    | <b>8,00</b>  |   |
| IND Ter Apel                  | Operationeel Manager   | 9  |              |              | 01-10-2018 | Operationeel Manager   | 9  | 1,00         | G |
|                               | Operationeel Manager   | 8  | 1,00         |              |            | Operationeel Manager   | 8  |              | V |
|                               | Operationeel Manager   | 7  | 5,00         |              |            | Operationeel Manager   | 7  | 5,00         | O |
|                               | Medewerker Beveiliging | 5  | 5,00         |              |            | Medewerker Beveiliging | 5  | 1,00         | G |
|                               | Medewerker Beveiliging | 4  |              |              | 01-10-2018 | Medewerker Beveiliging | 4  | 29,00        | G |
|                               | Medewerker Beveiliging | 3  | 33,00        |              |            | Medewerker Beveiliging | 3  |              | V |
| <b>Totaal IND Ter Apel</b>    |                        |    | <b>44,00</b> |              |            |                        |    | <b>36,00</b> |   |
| IND Zwolle                    | Operationeel Manager   | 8  |              |              | 01-10-2018 | Operationeel Manager   | 8  | 1,00         | O |
|                               | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         |              |            | Operationeel Manager   | 7  |              | V |
|                               | Medewerker Beveiliging | 5  | 4,00         |              |            | Medewerker Beveiliging | 5  | 5,00         | G |
|                               | Medewerker Beveiliging | 4  |              |              | 01-10-2018 | Medewerker Beveiliging | 4  | 2,00         | G |
|                               | Medewerker Beveiliging | 3  | 8,00         |              |            | Medewerker Beveiliging | 3  |              | V |
| <b>Totaal IND Zwolle</b>      |                        |    | <b>13,00</b> |              |            |                        |    | <b>8,00</b>  |   |
| Rijksarchief Winschoten       |                        |    |              |              |            | Operationeel Manager   | 9  | 1,00         | N |
|                               | Medewerker Beveiliging | 3  | 1,00         |              |            | Medewerker Beveiliging | 3  |              | V |

|                                      |                        |    |              |  |            |                        |    |              |   |
|--------------------------------------|------------------------|----|--------------|--|------------|------------------------|----|--------------|---|
| Totaal Rijksarchief<br>Winschoten    |                        |    | <b>1,00</b>  |  |            |                        |    | <b>1,00</b>  |   |
| SSC-DJI Veenhuizen                   | Operationeel Manager   | 8  |              |  |            | Operationeel Manager   | 8  | 1,00         | N |
|                                      | Medewerker Beveiliging | 5  | 1,00         |  |            | Medewerker Beveiliging | 5  |              | V |
|                                      | Medewerker Beveiliging | 3  | 2,00         |  |            | Medewerker Beveiliging | 3  | 1,00         | G |
| Totaal SSC-DJI<br>Veenhuizen         |                        |    | <b>3,00</b>  |  |            |                        |    | <b>2,00</b>  |   |
| Regio Zuid                           | Operationeel Manager   | 11 | 1,00         |  |            | Operationeel Manager   | 11 | 1,00         | O |
|                                      |                        |    |              |  |            | Operationeel Manager   | 9  | 1,00         | G |
|                                      | Operationeel Manager   | 7  | 2,00         |  |            | Operationeel Manager   | 7  |              | V |
| Totaal Regio Zuid                    |                        |    | <b>3,00</b>  |  |            |                        |    | <b>2,00</b>  |   |
| Apeldoorn Noord (was<br>Team A en B) | Operationeel Manager   | 10 | 1,60         |  | 01-07-2019 | Operationeel Manager   | 8  | 2,00         | G |
|                                      | Operationeel Manager   | 7  | 2,00         |  | 01-07-2019 | Operationeel Manager   | 7  | 2,00         | O |
|                                      | Medewerker Beveiliging | 5  | 20,00        |  | 01-07-2019 | Medewerker Beveiliging | 5  | 21,00        | G |
| Totaal Apeldoorn Noord               |                        |    | <b>23,60</b> |  |            |                        |    | <b>25,00</b> |   |
| Apeldoorn Zuid (was<br>Team C en D)  | Operationeel Manager   | 7  | 2,00         |  | 01-07-2019 | Operationeel Manager   | 7  | 2,00         | O |
|                                      | Medewerker Beveiliging | 5  | 20,00        |  | 01-07-2019 | Medewerker Beveiliging | 5  | 24,00        | G |
| Totaal Apeldoorn Zuid                |                        |    | <b>22,00</b> |  |            |                        |    | <b>26,00</b> |   |
| BD Arnhem                            | Operationeel Manager   | 8  |              |  |            | Operationeel Manager   | 8  | 1,00         | N |
|                                      | Medewerker Beveiliging | 5  | 2,00         |  |            | Medewerker Beveiliging | 5  |              | V |
|                                      | Medewerker Beveiliging | 3  | 6,00         |  |            | Medewerker Beveiliging | 3  | 4,00         | G |
| Totaal BD Arnhem                     |                        |    | <b>8,00</b>  |  |            |                        |    | <b>5,00</b>  |   |
| BD Brabant Oost                      | Medewerker Beveiliging | 3  | 9,00         |  |            | Medewerker Beveiliging | 3  |              | V |
| Totaal Brabant Oost                  |                        |    | <b>9,00</b>  |  |            |                        |    | <b>0,00</b>  |   |
| BD Zuid-Limburg                      | Medewerker Beveiliging | 3  | 2,00         |  |            | Medewerker Beveiliging | 3  |              | V |
| Totaal BD Zuid-Limburg               |                        |    | <b>2,00</b>  |  |            |                        |    | <b>0,00</b>  |   |
| IND Budel                            | Medewerker Beveiliging | 5  | 1,00         |  |            | Medewerker Beveiliging | 5  |              | V |
|                                      | Medewerker Beveiliging | 3  | 9,00         |  |            | Medewerker Beveiliging | 3  |              | V |
| Totaal IND Budel                     |                        |    | <b>10,00</b> |  |            |                        |    | <b>0,00</b>  |   |
| IND Zevenaar                         | Operationeel Manager   | 8  |              |  | 01-10-2018 | Operationeel Manager   | 8  | 1,00         | N |
|                                      | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         |  |            | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         | O |
|                                      | Medewerker Beveiliging | 5  | 1,00         |  |            | Medewerker Beveiliging | 5  |              | V |
|                                      | Medewerker Beveiliging | 4  |              |  | 01-10-2018 | Medewerker Beveiliging | 4  | 6,00         | G |
|                                      | Medewerker Beveiliging | 3  | 7,00         |  |            | Medewerker Beveiliging | 3  |              |   |
| Totaal IND Zevenaar                  |                        |    | <b>9,00</b>  |  |            |                        |    | <b>8,00</b>  |   |
| IND Zuid                             | Operationeel Manager   | 8  |              |  | 01-10-2018 | Operationeel Manager   | 8  | 1,00         | G |
|                                      | Operationeel Manager   | 7  | 1,00         |  |            | Operationeel Manager   | 7  |              | V |
|                                      | Medewerker Beveiliging | 5  | 2,00         |  |            | Medewerker Beveiliging | 5  |              | V |

|                                   |                                  |   |               |              |            |                                  |   |               |   |
|-----------------------------------|----------------------------------|---|---------------|--------------|------------|----------------------------------|---|---------------|---|
|                                   | Medewerker Beveiliging           | 4 |               |              | 01-10-2018 | Medewerker Beveiliging           | 4 | 11,00         | G |
|                                   | Medewerker Beveiliging           | 3 | 18,00         |              |            | Medewerker Beveiliging           | 3 |               | V |
| <b>Totaal IND Zuid</b>            |                                  |   | <b>21,00</b>  |              |            |                                  |   | <b>12,00</b>  |   |
| <b>Team RWS Zeeland I</b>         | Operationeel Manager             | 9 | 1,00          |              |            | Operationeel Manager             | 9 | 1,00          | O |
|                                   | Operationeel Manager             | 7 |               |              |            | Operationeel Manager             | 7 | 1,00          | N |
|                                   | Medewerker Beveiliging           | 5 |               |              | 01-10-2018 | Medewerker Beveiliging           | 5 | 7,00          | G |
|                                   | Medewerker Beveiliging           | 3 | 3,00          |              |            | Medewerker Beveiliging           | 3 |               | V |
| <b>Totaal Team RWS Zeeland I</b>  |                                  |   | <b>4,00</b>   |              |            |                                  |   | <b>9,00</b>   |   |
| <b>Team RWS Zeeland II</b>        | Operationeel Manager             | 9 | 1,00          |              |            | Operationeel Manager             | 9 | 1,00          | O |
|                                   | Medewerker Beveiliging           | 5 |               |              | 01-10-2018 | Medewerker Beveiliging           | 5 | 8,00          | G |
|                                   | Medewerker Beveiliging           | 3 | 3,00          |              |            | Medewerker Beveiliging           | 3 |               | V |
| <b>Totaal Team RWS Zeeland II</b> |                                  |   | <b>4,00</b>   |              |            |                                  |   | <b>9,00</b>   |   |
| <b>EZ Roermond-Echt</b>           | Operationeel Manager             | 8 |               |              |            | Operationeel Manager             | 8 | 1,00          | N |
|                                   | Medewerker Beveiliging           | 5 |               | 1,00         | 01-07-2016 | Medewerker Beveiliging           | 5 |               | V |
|                                   | Medewerker Beveiliging           | 3 |               | 2,00         | 01-07-2016 | Medewerker Beveiliging           | 3 |               | V |
|                                   | Medewerker Facilitair Management | 3 |               | 2,00         | 01-07-2016 | Medewerker Facilitair Management | 3 |               | V |
|                                   | Medewerker Beveiliging           | 4 |               |              |            | Medewerker Beveiliging           | 4 | 1,00          | N |
|                                   | Medewerker Facilitair Management | 4 |               |              | 01-10-2018 | Medewerker Facilitair Management | 4 | 1,00          | N |
| <b>Totaal EZ Roermond-Echt</b>    |                                  |   |               | <b>5,00</b>  |            |                                  |   | <b>3,00</b>   |   |
| <b>Totaal</b>                     |                                  |   | <b>461,60</b> | <b>60,78</b> |            |                                  |   | <b>544,86</b> |   |

## **5.9 Catalogi RBO en IPKD 2022**



Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

# RBO

Rijks  
Beveiligings  
Organisatie

## Samen voor een veilige Rijksoverheid

### Catalogus beveiligingsdiensten



INTERDEP. VERTROUWELIJK



## RBO

Rijks  
Beveiligings  
Organisatie

Er werken meer dan  
**1250** professionals bij de RBO



**400** rijksbeveiligers



**800** particuliere beveiligers



**50** management, advies en ondersteuning

De RBO werkt in de uitvoering samen met particuliere beveiligingsorganisaties

# Inhoud

|  |    |
|--|----|
| 1. Samen werken aan een veilige Rijksoverheid            | 5  |
| 2. (Rijks)locaties beveiligen                            | 7  |
| 3. Beveiligingsadvies                                    | 13 |
| 4. Rijksevenementen beveiligen                           | 18 |
| 5. Bijzondere beveiligingsopdrachten en overige diensten | 25 |
| 6. Dienstverlening op maat                               | 31 |
| 7. Algemene voorwaarden                                  | 33 |
| 8. Vanaf de start tot het einde van de dienstverlening   | 37 |
| 9. Tarieven  | 43 |
| 10. Alle diensten op een rij                             | 50 |
| 11. Begrippenlijst                                       | 53 |
| 12. Contactpagina  | 56 |



”

---

Ook in crisistijd kun je vertrouwen op de professionaliteit en betrouwbaarheid van de medewerkers van de RBO.

Mede dankzij hun inzet kunnen de (cruciale) processen binnen het Rijk doorgang vinden.

*Raymond Knops, demissionair staatssecretaris van  
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*

---

“

# 1. Samen werken aan een veilige Rijksoverheid

---

Beste relatie,

Voor u ligt de catalogus beveiligingsdiensten. Hierin komen samen; de omschrijving van de diensten, leveringsvoorwaarden en de tarieven. Eén handzame catalogus over de beveiliging van (rijks)locaties, rijksevenementen, bijzondere beveiligingsopdrachten en onze overige diensten.

Het nieuwe jaar brengt ons een belangrijke mijlpaal: de Rijks Beveiligings Organisatie (RBO) en de Interdepartementale Post- en Koeriersdienst (IPKD) gaan samen in één organisatie. De RBO en de IPKD zijn rijksleverancier voor beveiliging en rijksvertrouwelijke of gerubriceerde logistiek. Door samen te gaan bundelen we onze krachten in de bedrijfsvoering en kunnen we u de meest optimale dienstverlening blijven aanbieden. Tegelijkertijd blijven we naar buiten treden onder onze huidige organisatienamen.

Een veilige Rijksoverheid. Daar zet de Rijks Beveiligings Organisatie (RBO) zich dagelijks voor in. Of het nu gaat om de beveiliging van (rijks)locaties of rijksevenementen: bij de RBO bent u in veilige handen. De RBO adviseert welke beveiligingsmaatregelen voor uw situatie noodzakelijk zijn en passen binnen het veiligheidsbeleid van uw organisatie. Van optimale inrichting van de beveiliging tot aan de zorg voor de uitvoering. De RBO staat voor u klaar.

Wilt u uw locatie of rijksevenement beveiligen? Of heeft u een vraag over beveiliging? Laat het ons weten. Wij denken graag met u mee.

Met een wakend oog en een vriendelijke groet,

namens alle beveiligingsprofessionals,

*Managementteam RBO-IPKD*

”

Onze beveiligers zijn de ogen en oren op uw locaties.

Doet er zich iets verdachts voor?

Dan grijpen wij op gepaste wijze in.

“





## 2. (Rijks)locaties beveiligen

De RBO beveiligt panden en objecten van de rijksoverheid. U vindt ons op meer dan 450 locaties door heel Nederland, bijvoorbeeld in de kantoorpanden van ministeries en uitvoeringsorganisaties zoals de Belastingdienst en de Immigratie- en Naturalisatiedienst. De RBO beveiligt ook veel bijzondere objecten voor bijvoorbeeld Rijkswaterstaat zoals de Oosterscheldekering, de Afsluitdijk, verkeerscentrales, bruggen en tunnels.

Wilt u uw locatie laten beveiligen? Wij adviseren u graag over de optimale beveiliging van uw locatie en ontzorgen u in de uitvoering. U kunt uw locaties 24 uur per dag fysiek door de RBO laten beveiligen.





## 2.1 Beveiligingsschouw

Op een nieuwe locatie of bij belangrijke wijzigingen voert de RBO vóór het begin van de dienstverlening een schouw uit om de benodigde inrichting van de beveiliging te bepalen.

Tijdens de schouw inventariseren we de te beschermen belangen en brengen we de risico's in kaart. Met de uitkomsten van de schouw vertalen we de noodzakelijke beveiligingsmaatregelen op locatie:

- de omvang van het in te zetten beveiligingspersoneel;
- de faciliteiten die nodig zijn om de beveiliging naar behoren uit te voeren.

### De schouw bestaat uit een checklist met:

- te beschermen belangen (goederen/personen/informatie, etc.);
- risico's (kans x effect);
- dadertypen;
- organisatie/pand/bewoner (inclusief arbeidsomstandigheden);
- historie van incidenten;
- bouwkundige maatregelen;
- elektrotechnische maatregelen;
- organisatorische maatregelen.

De schouw wordt uitgevoerd vanuit het oogpunt van kwaliteit en efficiëntie en is gebaseerd op het Normenkader Beveiliging Rijkskantoren (NkBR). Het uitvoeren van de beveiligingsschouw gebeurt in samenspraak met de afnemer. De bevindingen worden verwerkt in een beveiligingsadvies dat zo optimaal mogelijk tegemoetkomt aan de risico's en waarin de wederzijdse verantwoordelijkheden gewaarborgd zijn. Het advies wordt toegelicht in een gesprek.



## 2.2 Beveiligingsinzet

De schouw resulteert in een advies over de inzet van beveiligingsprofessionals voor de noodzakelijke fysieke beveiliging.

Vanuit haar regiefunctie zorgt de RBO voor de inzet van beveiligingsprofessionals en de uitvoering van de beveiligingstaken. De RBO levert de coördinatie en bemensing voor de beveiligingsposten, de (centrale) meldkamer, de receptie en de mobiele surveillance. De beveiligingsteams bestaan, afhankelijk van de locatie, zowel uit rijksbeveiligers als beveiligers van de particuliere beveiligingsorganisaties.

Onze beveiligingsteams beschikken over de benodigde kennis van de locatie(s). Bij een calamiteit kan er daardoor snel en efficiënt worden gehandeld. Vanuit gastheerschap met een wakend oog zorgen zij voor een veilige werkomgeving voor werknemers en bezoekers.

De RBO werkt met gekwalificeerde beveiligingsprofessionals die jaarlijkse cursussen volgen en daarnaast de keuze hebben uit diverse, door de RBO aangeboden, verdiepende cursussen.

De beveiligingsinzet wordt onderverdeeld naar Structurele dienstverlening (SDV), extra dienstverlening (EDV) en overwerk (korte dienstverlening).

Meer informatie leest u bij onze tarieven, hoofdstuk 10.



### 2.3 (Gemeenschappelijke) centrale meldkamer

De RBO denkt met u mee over de inrichting van een meldkamer voor uw organisatie en zorgt voor de juiste bemensing. Onze beveiligers die een meldkamer bedienen, beschikken over een centralistenopleiding. Er zijn drie type meldkamers:

#### **Meldkamer (MK)**

De meldkamer is een van de regulier aanwezige posten op locatie en heeft een licht coördinerende rol. De meldkamer wordt bemand door (rijks)beveiligers. De meldkamer is onderdeel van de beveiligingsorganisatie van het object.

#### **Centrale meldkamer (CMK)**

Vanuit een centrale positie verzorgt de centrale meldkamer de beveiligingsactiviteiten van een locatie. Een senior (rijks)beveiligers en een centralist bemensen de meldkamer. Zij volgen daarvoor een opleidingsprogramma. De meldkamer is onderdeel van de beveiligingsorganisatie van het object. De CMK zorgt voor een juiste opvolging van binnenkomende signalen en alarmmeldingen.

#### **Gemeenschappelijke centrale meldkamer (GCMK)**

Vanuit een gemeenschappelijke centrale meldkamer (GCMK) wordt de beveiliging van meerdere locaties gecoördineerd en aangestuurd. Centralisten bemensen de meldkamer. Onze (rijks)beveiligers die een GCMK bedienen, beschikken over een centralistenopleiding. De GCMK is 24 uur per dag operationeel en bereikbaar. De GCMK zorgt voor een juiste opvolging van binnenkomende signalen, alarmmeldingen, incidenten en calamiteiten. Afhankelijk van de calamiteit neemt de centralist contact op met de mobiele surveillance, piketmedewerkers en/of hulpdiensten.



### 2.4 Receptie

Voor onze receptionisten is gastheerschap met een wakend oog een vanzelfsprekendheid. Zij zorgen voor een vriendelijke ontvangst en verlenen bezoekers en leveranciers de juiste toegang tot uw locatie(s).

De receptie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het toegangsprotocol. De receptiemedewerkers registreren bezoekers, reiken bezoekerspassen uit, handelen binnenkomende telefoontjes af en maken bezoekers wegwijs in het pand. Een groot deel van de receptiemedewerkers die de RBO inzet, wordt ingehuurd via de particuliere beveiligingsorganisaties.



## 2.5 Aansluiting alarmcentrale en mobiele surveillance

De alarmcentrale ontvangt alle alarmmeldingen van de aangesloten objecten en alarmsystemen.

Op momenten dat uw locatie niet (volledig) fysiek beveiligd wordt, houdt de RBO preventief toezicht door de inzet van mobiele surveillance. In de uitvoering werkt de RBO daarbij intensief samen met particuliere beveiligingsorganisaties, de politie, de gebruikers van panden, de Rijks Alarm Centrale (RAC) en de Particuliere Alarm Centrale (PAC). Wij verzorgen de volgende mobiele surveillancediensten die apart kunnen worden afgenomen:

### 1. Alarmopvolging

De RBO verzorgt de alarmopvolging voor uw locaties. Uw locatie moet daarvoor worden aangesloten op een (particuliere) alarmcentrale (PAC). (Particuliere) alarmcentrales houden 24 uur per dag toezicht.

Zodra er een alarmmelding binnenkomt, gaat de mobiele surveillant direct op onderzoek uit en handelt de melding volgens het geldende protocol af. Door deze combinatie van signaleren, registratie en opvolging is er continu toezicht.

De alarmopvolging verzorgt de RBO ook voor diverse pied-à-terres. Ook verzorgen wij maatwerk zoals afwijkende vormen van alarmaansluitingen.

”

Wie komt in actie als het alarm bij een pand af gaat?  
De RBO geeft direct de juiste opvolging en waakt over uw eigendommen.

“

### 2. Open- en sluitrondes

Tijdens de open- en sluitrondes zorgen onze mobiele surveillanten voor het in- en uitschakelen van het alarm, controleren zij van het pand de verlichting, de (buiten)deuren, ramen, nooduitgangen en trappenhuizen. Ook zorgen zij ervoor dat er geen brandgevaarlijke situaties kunnen ontstaan, de brandmeldinstallatie naar behoren werkt en dat mensen na kantoor-tijd het pand verlaten.

### 3. Controlerondes

Bij een in- en externe surveillanceronde sporen onze beveiligers afwijkend gedrag en onwenselijke situaties tijdig en preventief op. Tijdens controlerondes stellen zij waardevolle goederen en vertrouwelijke stukken veilig. Ook letten zij op afwijkende situaties (bijvoorbeeld goederen die tegen het pand zijn geplaatst) en ongewenst gedrag van personen.

### 4. Calamiteitenopstapeling

In geval van een calamiteit zorgen we voor snelle ondersteuning door de inzet van mobiele surveillance. De mobiele surveillant biedt assistentie aan de reguliere beveiligingsinzet.

### 5. Sleutelbeheer

Om de dienstverlening voor alarmopvolging, calamiteitenopstapeling, open-, sluit- en controlerondes goed uit te kunnen voeren, verzorgen wij ook het sleutelbeheer en alarmcodes. Zo zorgen we voor een adequate (alarm)opvolging. Via sleutelbeheer kunnen wij bij een alarmmelding het pand betreden en de hulpdiensten waar nodig waarschuwen.





”

Effectief beveiligen begint met het inzichtelijk maken van wat er op een (rijks)locatie of bij een rijksevenement gebeurt.

“





### 3. Beveiligingsadvies

Van (rijks)locatie, rijksvenement en aanvullende beveiliging tot maatwerk. Iedere beveiligingsopdracht is uniek. Dat maakt de beveiliging voor de Rijksoverheid zo bijzonder. De RBO heeft de expertise in huis om u te voorzien van gedegen advies en uitvoering. Onze adviseurs hebben uitgebreide kennis van beveiligingsvraagstukken binnen de (rijks)overheid. Zij zijn bekend met het Normenkader Beveiliging Rijkskantoren (NkBR) en weten als geen ander te vertalen naar uw specifieke beveiligingsvraagstuk en -behoefte.

We analyseren eerst de te beschermen belangen, vervolgens kijken we naar de risico's en vertalen deze naar een advies. Vanuit het oogpunt van kwaliteit en efficiëntie komen we tot een optimale inrichting van de beveiligingsmaatregelen. De RBO vertaalt de uitkomsten van de analyses naar een beveiligingsadvies, dat past bij uw wensen en het geldende veiligheidsbeleid.

Onze advisering bestaat uit de diensten:

- **Beveiligingsadvies op maat**  
Wilt u advies over en beveiligingsvraagstuk? Wij denken graag met u mee.
- **Risicoanalyse**  
Weet u welke risico's uw organisatie loopt?
- **Interne Security Audit (ISA)**  
Zijn voor de risico's van uw organisatie de juiste beveiligingsmaatregelen genomen?
- **Security Management Pakket (SMP)**  
Wilt u een actuele en complete uitwerking van alle beveiligingsmaatregelen?

Voor deze diensten kunnen wij ook het invoeringstraject begeleiden en uitvoeren.



### 3.1 Beveiligingsadvies op maat

#### Beveiliging voor de (rijks)overheid

De RBO verzorgt beveiligingsadvies op maat. Zo kunnen we voor u:

- beveiligingsplannen maken;
- organisatorische beveiligingsmaatregelen in kaart brengen en invoeren;
- werkinstructies voor de beveiliging schrijven en invoeren;
- innovatie- en/of efficiëntievoorstel uitbrengen;
- beveiligingsdraaiboeken opstellen voor rijksevenementen;
- invoeringstrajecten begeleiden bij verbouw of nieuwbouw;
- 'second opinion' voor de bestaande beveiligingsinrichting.

Ook met andere beveiligingsvragen kunt u bij ons terecht. Neem gerust contact met ons op!



### 3.2 Risicoanalyse

#### Weet u welke risico's uw organisatie loopt?

Om te kunnen adviseren over de inrichting van de beveiliging, inventariseren wij uw te beschermen belangen, uw (risico) gebieden en brengen wij de risico's in kaart. In de risicoanalyse onderzoeken wij in vier stappen de kwetsbaarheden van een organisatie. We kijken naar het weerstandsvermogen, de te beschermen belangen en de afhankelijkheden van een organisatie, locatie of object. De stappen zijn:

- 1. Afhankelijkheidsanalyse:** brengt in kaart hoe de organisatie functioneert, welke interne en externe factoren daarbij een rol spelen en wat de te beschermen belangen zijn.
- 2. Dreigingsanalyse:** analyse van kwaadwillende en ongewenste activiteiten die moedwillig kunnen worden uitgevoerd.
- 3. Weerbaarheidsanalyse:** het in kaart brengen van de mate van weerstand van de organisatie. De mogelijke dreigingen uit de dreigingsanalyse staan hierbij centraal.
- 4. Risicoafweging:** op basis van de afhankelijkheids-, dreigings- en weerbaarheidsanalyse beoordelen we de gevonden scenario's op waarschijnlijkheid en gevolgen.

Via bovenstaande stappen schetst de RBO een volledig en gestructureerd beeld van de risico's die uw organisatie loopt en wordt beoordeeld of de organisatie voldoende gewapend is tegen deze risico's.



### 3.3 Interne Security Audit (ISA)

#### **Zijn voor de risico's van uw organisatie de juiste beveiligingsmaatregelen genomen?**

De Interne Security Audit (ISA) kijkt naar de beveiligingsmaatregelen die aanwezig zijn. We analyseren de organisatorische, bouwkundige en elektronische beveiligingsmaatregelen en toetsen of die voldoende weerbaarheid bieden voor de risico's van uw organisatie.

De RBO-beveiligingsadviseurs gaan als volgt te werk:

1. allereerst wordt gekeken welk standpunt uw management nastreeft in het uit te voeren beveiligingsbeleid en -inrichting;
2. daarna worden de risico's binnen uw organisatie in kaart gebracht;
3. vervolgens brengen we in kaart welke (fysieke) beveiligingsmaatregelen al getroffen zijn;
4. hierna toetsen we of deze maatregelen effectief zijn ten opzichte van het vastgestelde beheersbaarheidsniveau.

Hieruit volgt een Resultaat Interne Security Audit (RISA). Daarin brengen onze beveiligingsadviseurs een advies uit over de huidige en te nemen maatregelen.

De adviesdiensten zijn gebaseerd op onder meer het Normenkader Beveiliging Rijkskantoren (NkBR) en de relevante leidraden en methodieken op het gebied van veiligheid en beveiliging.



### 3.4 Security Management Pakket (SMP)

#### **Wilt u een actuele en complete uitwerking van alle beveiligingsmaatregelen?**

De organisatorische, bouwkundige en elektronische beveiligingsmaatregelen worden gedetailleerd uiteengezet in het veiligheidsmanagementpakket. De risicoanalyse en de ISA vormen de basis om te komen tot zo'n pakket. Het pakket bestaat uit een actuele en gedetailleerde analyse en uiteenzetting van onder andere de volgende beveiligingsonderdelen:

- beleidsplannen;
- beveiligingsplannen;
- instructies en handboeken;
- handleidingen en plattegronden;
- systeembeschrijvingen en -processen;
- plan van de interne en externe beveiligingsorganisatie;
- periodieke inspectieschema's;
- risicoprofiel;
- resultaten uit de interne security audit (ISA);
- calamiteitenplan.

Als alle onderdelen zijn beschreven, heeft u een volwaardig veiligheidsmanagementsysteem voor uw eigen organisatie. Om de veiligheid blijvend te waarborgen is periodieke evaluatie noodzakelijk. De beveiligingsadviseurs van de RBO helpen u hier graag bij.



”

Rijksbeveiligers zijn goed opgeleide professionals met een hoog verantwoordelijkheidsgevoel die graag bijdragen aan een veilige Rijksoverheid, ook in crisistijd. Dat waardeer en respecteer ik enorm.

*Raymond Knops,  
demissionair Staatssecretaris Ministerie van  
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*

“



”

Ieder rijksevenement is  
bijzonder en verdient de  
juiste expertise.

“





## 4. Rijksevenementen beveiligen

---

De RBO zorgt jaarlijks voor de beveiliging van nationale en internationale rijksevenementen. Ieder rijksevenement is uniek en vraagt om een afgewogen advies en uitvoering. Gastheerschap met een wakend oog staat daarbij centraal. Afhankelijk van het risicoprofiel en de omvang van het rijksevenement werken wij samen met partners in de veiligheidsketen zoals de Nationale Politie en de Koninklijke Marechaussee.

Wilt u uw rijksevenement laten beveiligen? Wij adviseren u graag over een optimale beveiliging en ontzorgen u in de uitvoering.

### **De RBO beveiligt rijksevenementen zoals:**

- Prinsjesdag
- Uitreiking Militaire Willems-Orde
- Huldiging medaillewinnaars Olympische en Paralympische spelen
- (Inter)nationale conferenties
  - Global Entrepreneurship Summit
  - Future Force Conference
  - Nucleair Security Summit
  - EU top
- Dodenherdenking
- Bevrijdingsdag
- Werk- en staatsbezoeken
- Ambtelijke bijeenkomsten met een hoog risicoprofiel





## 4.1 Risicoanalyse rijksevenement

Ieder evenement is anders en vraagt om specifieke beveiliging. Om te zorgen voor een optimale uitvoering van de beveiliging van uw rijksevenement, beginnen onze beveiligingsadviseurs met een risicoanalyse. Onze beveiligingsadviseurs kijken hierbij naar:

- de inhoud van het programma;
- de locatie en omgeving;
- de gasten en sprekers;
- de organisatorische, bouwkundige en elektronische beveiligingsmaatregelen;
- risico's tijdens de opbouw- en afbouwfase;
- risico's van conflicterende belangen;
- uw persoonlijke wensen en veiligheidsbehoefte.

Vervolgens vertalen onze adviseurs de risicoanalyse naar een beveiligingsadvies waarmee we kunnen zorgen voor een optimale uitvoering van de beveiliging.

In de uitvoering zorgen we voor het coördineren, inzetten en aansturen van de rijksevenementbeveiligers en voor het uitvoeren van de overige beveiligingsmaatregelen.

De risicoanalyse is niet verplicht, maar wel nadrukkelijk aan te raden.



## 4.2 Beveiligingsinzet rijksevenement

Ook bij rijksevenementen geldt ons motto: werken vanuit gastheerschap met een wakend oog. Bij een verdachte situatie treden wij op een kordate en gepaste wijze op. Hierdoor kunnen calamiteiten worden opgelost zonder hinder voor de aanwezigen.

Bij omvangrijke rijksevenementen werkt de RBO samen met partners uit de veiligheidsketen zoals de Dienst Vervoer en Ondersteuning (DV&O) of de particuliere beveiligingsorganisaties.

Om een optimale uitvoering te kunnen waarborgen, heeft een manager van de RBO altijd de leiding over de beveiliging van een rijksevenement. Hij of zij houdt toezicht op een veilig en ongestoord verloop en zorgt voor de aansturing van de beveiligingsprofessionals. Als de omvang daar om vraagt, is er ondersteuning door een projectleider of coördinator.

### De rijksbeveiligers op rijksevenementen beschikken naast ervaring over de volgende kennis en kunde:

- persoonsbeveiliging (liaison security officer);
- spotten+ (groepen mensen scannen, afwijkend gedrag signaleren en vroegtijdig gesprekken aangaan om misdrijven te voorkomen);
- afwijkend en verdacht gedrag signaleren (predictive profiling)
- risicoinschatting IRS (informatie, risico en scenario);
- veiligheidsbewustzijn (pro awareness);
- (inter)nationaal protocol en etiquette;
- bomprotocol;
- gebruik van elektronische beveiligingsmiddelen;
- omgang met de media;
- kennis van accreditatiesystemen;
- werkwijze van de staf grootschalig en bijzonder optreden (SGBO);
- gebruik van C2000-verbindingen;
- EHBO en bedrijfshulpverlening;
- Engelse taalvaardigheid.



### 4.3 Inzet beveiligingsmaatregelen rijksevenement

Afhankelijk van het risicoprofiel van een rijksevenement en uw persoonlijke veiligheidsbehoefte is het ook mogelijk aanvullend elektronische beveiligingsmaatregelen in te zetten.

Het gaat dan om de inzet van X-ray scanstraten, biometrische gezichtsherkenningssystemen, metaaldetectiepoortjes en handschenners. Op deze manier wordt uitgebreid controle uitgeoefend en voorkomen dat onwenselijke zaken mee naar binnen worden genomen. Onze beveiligers zijn bevoegd en opgeleid in het toepassen van deze elektronische beveiligingsmaatregelen.

#### **Accreditatie**

Maakt u voor de toegangscontrole van uw evenement gebruik van een (rijks)accreditatie- en registratiesysteem? De RBO kan de invoer en verwerking van gegevens voor u verzorgen. Ook levert de RBO advies over een optimale inrichting van het systeem en kan uw wensen doorvoeren.

”

---

Als gastheer met een wakend oog  
verwelkomt de (rijks)evenementen-  
beveiligers uw bezoekers en zorgt voor  
een veilige omgeving.

---

“



### 4.4 Inrichting en bemanning tijdelijke commandoruimte rijksevenement

Afhankelijk van het risicoprofiel van een rijksevenement en uw persoonlijke veiligheidsbehoefte is het mogelijk tijdens het rijksevenement een tijdelijke meldkamer of commandoruimte in te richten. De RBO zorgt voor de opzet en de inzet van de beveiligingsprofessionals in de meldkamer.

De RBO voert vanuit deze ruimte de regie over de beveiliging van het evenement. Door het bekijken en controleren van camerabeelden, houden onze professionals de locatie en omgeving van het evenement in de gaten. Bij calamiteiten schakelen zij direct met de (rijks)beveiligers ter plaatse en stellen zij de benodigde protocollen in werking. Zo nodig alarmeren zij de veiligheids- en hulpverleningsdiensten.

”

---

Alle respect en waardering voor rijksbeveiligers die ons iedere dag op rijkslocaties en rijksevenementen vriendelijk begroeten.

Zij doen dat tegelijkertijd met het strak in de gaten houden van de omgeving, om zo verdachte personen of situaties snel te signaleren.

*Maarten Schurink, secretaris-generaal,  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*

---

“



”

---

Heeft u regelmatig te maken met  
risicogesprekken?

Onze beveiligingsprofessionals  
begeleiden graag uw gesprek.

---

“



## 5. Bijzondere beveiligingsopdrachten en overige diensten

De RBO verzorgt aanvullende beveiliging. Zo begeleiden we personen bij risicogesprekken, en zetten we honden in als preventiemiddel bij grote evenementen en bewaking van terreinen. Verder bewaken we de brandveiligheid of zorgen we voor de bescherming van het woonhuis bij een gerichte dreiging tegen een rijksambtenaar of bewindspersoon.

Onze beveiligingsprofessionals volgen op maat gemaakte opleidingen en beschikken over de juiste kwalificaties en vaardigheden. Heeft u een specifiek beveiligingsvraagstuk? Wij kijken graag samen met u naar passende beveiligingsmaatregelen.





## 5.1 Begeleiding van risicogesprekken en personen

Op momenten dat er onveilige situaties kunnen ontstaan, bieden wij preventieve bescherming aan rijksambtenaren en bewindspersonen. Zoals bij een werkbezoek of een bijeenkomst met een verwacht risico (toespraak tijdens een demonstratie of een risicogesprek met een burger op een locatie), waarbij de spanning hoog op kan lopen of waarbij calamiteiten verwacht worden. Een persoonsbeveiligers van de RBO kan dan uitkomst bieden. Wij bereiden uw bezoek of gesprek voor en adviseren u daarover.

Onze persoonsbeveiligers bewegen (on)zichtbaar in uw directe nabijheid. Zij weten onveilige situaties in te schatten en weg te nemen.

Tijdens de begeleiding van personen willen we het omgevingsbeeld en het doel van het bezoek zo min mogelijk verstoren. Onze persoonsbeveiligers houden afstand waar het kan en zijn dichtbij waar het moet. In overleg met de opdrachtgever kleden de persoonsbeveiligers zich in een RBO-kostuum of zijn incognito. Onze persoonsbeveiligers begeleiden u desgewenst ook onderweg. Ons doel is u in een veilige omgeving uw werk te laten verrichten en ongewenste menselijke invloeden of inbreuken voorkomen.

Bij risicogesprekken wordt u bijgestaan door een (rijks-) beveiligers of een liaison security officer (LSO).



## 5.2 Woonhuisbeveiliging

Wij verzorgen, als er extra bescherming nodig is, ook de beveiliging van een woonhuis of pied-à-terre. Bijvoorbeeld bij een gerichte dreiging tegen een rijksambtenaar of bewindspersoon. Onze beveiligingsprofessionals zijn in of bij de woning aanwezig en houden toezicht.

”

Wist u dat onze liaison security officers (persoonsbeveiligers), u persoonlijk kunnen begeleiden en instaan voor uw veiligheid bij risicovolle bijeenkomsten?

“

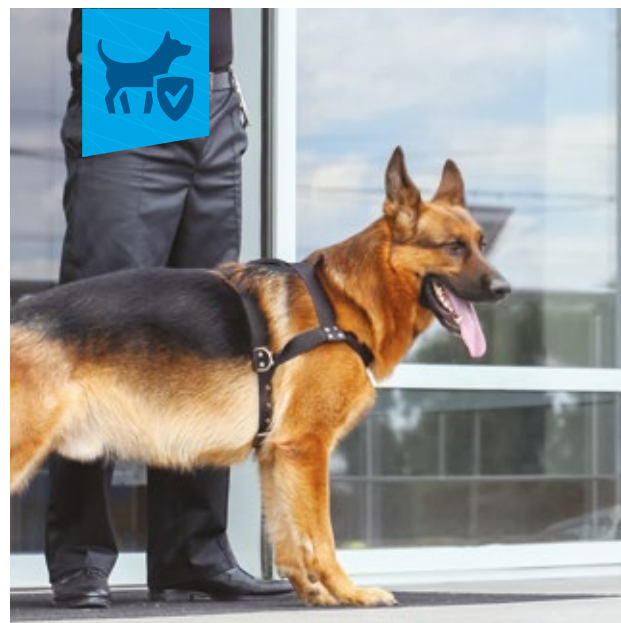


### 5.3 Inzet brandwacht

Wilt u optimale brandveiligheid van uw project of locatie? Een brandwacht kan uitkomst bieden. Brandwachten zijn opgeleid tot brandweerman/-vrouw en kunnen (tijdelijk) worden ingezet voor een optimale brandveiligheid van een project of locatie.

Hierbij kunt u denken aan:

- een uitval van uw brandmeld- en/of blusinstallatie;
- verbouwwerkzaamheden in uw pand, waardoor er brandgevaarlijke situaties kunnen ontstaan zoals lassen, branden en slijpen;
- toezien op onder meer het (juiste) gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en de naleving van procedures en voorschriften.



### 5.4 Beveiliging met honden

Wilt u voorkomen dat ongewenste personen uw terrein betreden of wilt u een veilig gevoel creëren op plekken waar grote aantallen mensen samen komen? Dan is beveiliging met honden een goed idee.

Beveiliging met honden kunt u bijvoorbeeld inzetten bij risicovolle evenementen, grotere terreinen en hogere risico-objecten. De inzet van hondengeleiders met beveiligingshonden heeft een sterk preventieve werking. De hondengeleiders zijn gecertificeerd en vormen samen met de beveiligingshond een professioneel en betrouwbaar duo.





## 5.5 Pas- en clear desk controle

Tijdens kantooruren kunnen wij controleren of medewerkers en bezoekers de toegangspas zichtbaar bij zich dragen. Buiten kantoor tijden kan de (rijks)beveiliging clear desk- controles uitvoeren. Clear desk houdt in dat zowel fysieke als digitale gevoelige informatie niet onbeschermd wordt achtergelaten in persoonlijke en publieke werkruimten, zodra iemand de werkplek verlaat.

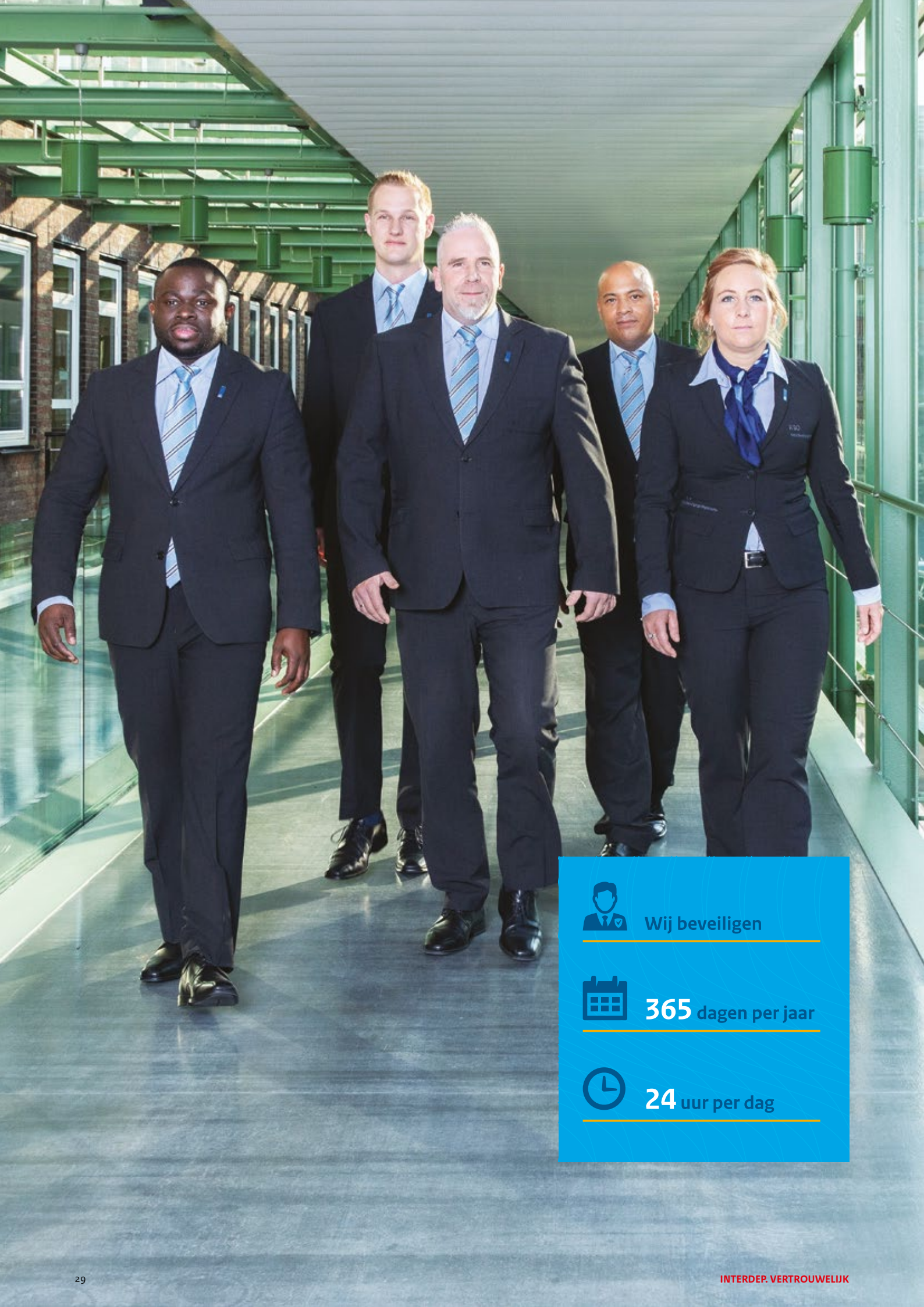
Ook kunnen onze beveiligers worden ingezet voor het lopen van controlerondes en het openen en sluiten van locaties.



## 5.6 Vlaggen

Naast beveiligingsdiensten kan de RBO het hijsen en het strijken van de vlaggen verzorgen volgens de algemene vlaginstructie van de minister-president.

In november maakt de RBO de vastgestelde vlagmomenten voor het komend jaar bekend aan haar afnemers. De afnemer geeft vervolgens door op welke datum(s) de vlagdienst gewenst is op de locatie.



Wij beveiligen



365 dagen per jaar



24 uur per dag

”

Voor al uw beveiligingsvraagstukken voor uw locatie, object of rijksevenement kunt u terecht bij de RBO. Van advies tot uitvoering.

“



## 6. Dienstverlening op maat

### **Staat uw beveiligingsvraagstuk niet in deze publicatie?**

Beveiliging is altijd maatwerk. Heeft u een specifiek beveiligingsvraagstuk dat niet in deze publicatie is genoemd? Dan kijken wij samen met u wat noodzakelijk en gewenst is in uw situatie.

Bij maatwerk kan het gaan om een beveiligingsadvies, beveiliging van personen, risicogesprekken, bijzondere inzet op locaties of bij rijksevenementen. Neem gerust contact met ons over uw beveiligingsvraagstuk!



”

De samenwerkingsafspraken tussen de afnemers van beveiligingsdiensten en de RBO zijn beschreven in de algemene voorwaarden.

“



## 7. Algemene voorwaarden

### 7.1 Direct duidelijk! Onze algemene voorwaarden op een rij.

1. De RBO is aangewezen om de fysieke beveiliging binnen de rijksoverheid uit te voeren voor de rijksorganisaties.
2. De catalogus beveiligingsdiensten 2022 gaat in op 1 januari 2022 en vervangt de RBO Leveringsvoorwaarden 2021, de RBO Producten en Dienstencatalogus 2021 en het RBO Tariefblad 2021. Deze catalogus beveiligingsdiensten is van toepassing op de dienstverlening van de Rijks Beveiligings Organisatie (RBO), totdat nieuwe voorwaarden van kracht worden. In de dienstverleningsafpraak (DVA) of in de maatwerkopdracht kunnen afwijkende afspraken en/of specifieke afspraken worden gemaakt.
3. RBO maakt in de DVA afspraken over de te leveren beveiligingsdiensten. Voor een deel van de dienstverlening wordt gebruik gemaakt van diensten die worden geleverd door particuliere beveiligingsdiensten (PBO's). Deze dienstverlening wordt in opdracht en onder regie van de RBO uitgevoerd.
4. De diensten die de RBO uitvoert of laat uitvoeren, voldoen aan de geldende wet- en regelgeving en de rijksbrede regelingen en beleidskaders. Als deze tussentijds wijzigen, dan worden indien nodig de algemene voorwaarden en de dienstverlening daarop aangepast.
5. Bij het uitvoeren van de werkzaamheden worden de locatiegebonden (beveiligings)instructies, zoals beschreven in het Rijksbeveiligingshandboek, in acht genomen.
6. De beveiligingsprofessionals werkzaam voor de RBO waarborgen de kwaliteit zoals door de RBO beschreven in deze catalogus beveiligingsdiensten, DVA of maatwerkopdracht.
7. De RBO zal zich maximaal inspannen om te voldoen aan de in de catalogus beveiligingsdiensten, DVA of maatwerkopdracht genoemde afspraken. Bij overmacht als gevolg van ernstige personeelstekorten bij bijvoorbeeld (langdurige) stakingen, een crisissituatie en/of opschaling van het dreigingsniveau zal afstemming plaatsvinden met de afnemer over de te leveren dienstverlening, rekening houdend met strategische afwegingen en de vitaliteitsinschaling van de locatie of het object volgens de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV).
8. De afnemer zal zorgdragen voor een schone en veilige werkomgeving, waarbij werkplekken, ICT-voorzieningen en facilitaire zaken (zoals catering, kantoorbenodigdheden, parkeerplaatsen op basis van beleid en vergaderruimte) beschikbaar worden gesteld aan beveiligingsprofessionals die door de RBO worden ingezet conform de ARBO-richtlijnen.
9. Als goed werkgever ziet de RBO erop toe dat de locatie een veilige werkomgeving is voor onze medewerkers. Dit geldt ook voor de geldende voorschriften tijdens een pandemie. Onderdeel van acceptatie van een opdracht is dat op de locatie aan de geldende voorschriften is voldaan. Indien de maatregelen niet voldoen, treedt de RBO in overleg met de afnemer over de consequenties en de eventuele aanvullende kosten die hieruit voortvloeien.
10. De RBO heeft voor standaard dienstverlening tarieven opgesteld. De tarieven worden jaarlijks per 1 januari vastgesteld door de (gedelegeerd) eigenaar van de RBO, na advisering door het Bestuurlijk overleg. In uitzonderlijke situaties worden tarieven tussentijds herzien. Indien dit het geval is worden alle afnemers hierover bericht.



## 7.2 Levercondities op (rijks)locaties

### 7.2.1 Levercondities beveiligingsschouw

Op een nieuwe locatie of bij belangrijke wijzigingen voert de RBO vóór het begin van de dienstverlening een schouw uit om de inrichting van de beveiliging te bepalen.

Het uitvoeren van een beveiligingsschouw gebeurt in samenspraak met de afnemer. De bevindingen worden verwerkt in een beveiligingsadvies dat zo optimaal mogelijk tegemoetkomt aan de risico's en waarin de wederzijdse verantwoordelijkheden zijn vastgelegd. Het advies wordt nader toegelicht in een gesprek.

De schouw wordt uitgevoerd vanuit het oogpunt van kwaliteit en efficiëntie en is gebaseerd op het Normenkader Beveiliging Rijkskantoren (NkBR).

### 7.2.2 Levercondities structurele dienstverlening (SDV)

Structurele dienstverlening (SDV) is doorlopende locatiegebonden dienstverlening voor een periode van twaalf weken of meer. De minimale afname voor SDV is vier uur per dienst.

Een nieuwe aanvraag SDV geeft de afnemer minimaal 28 dagen voor de start van de uitvoeringsdatum door met het 'wijzigingsformulier structurele dienstverlening' via de accounthouder. Bij levering van SDV op een nieuwe locatie, geldt een aanvraagtermijn van minimaal acht weken.

Een verzoek tot wijziging van de SDV dient minimaal 28 dagen van tevoren door de afnemer te worden ingediend via een ondertekend 'wijzigingsformulier structurele dienstverlening'. Een wijziging start na de 28 dagen termijn op de eerste dag van de volgende periode of op de eerste maandag.

Aanvragen voor dienstverlening korter dan 28 dagen voor de start van de uitvoeringsdatum vallen onder EDV.

Als een verzoek tot wijziging gevolgen heeft voor het rooster of de bezetting van de op locatie geplaatste of te plaatsen RBO-medewerkers, gelden afwijkende termijnen die vooraf worden afgestemd. Roosterwijzigingen van RBO-medewerkers moeten worden voorgelegd aan de ondernemingsraad. Ook kan er sprake zijn van aanvullende kosten voor rekening van de afnemer in het kader van het sociaal flankerend beleid.



### 7.2.3 Levercondities extra dienstverlening (EDV)

Extra dienstverlening (EDV) is tijdelijke dienstverlening, afgesloten voor een periode van minder dan twaalf weken. De minimale afname voor EDV is vier uur per dienst.

EDV kan alleen worden aangevraagd voor een locatie die al gebruik maakt van SDV. Het kan gaan om:

- meerwerk voor locatiegebonden beveiliging;
- een geplande dienst die langer duurt dan verwacht, waardoor de beveiligers langer moet blijven. Dit is overwerk en valt onder korte dienstverlening;
- een extra aanvraag voor inzet op nationale feestdagen.

EDV kunt u aanvragen via het 'RBO aanvraagformulier extra dienstverlening'. U kunt het formulier vinden op het rijksportaal of opvragen bij de accounthouder.

De operationeel of rayonmanager neemt contact met u op om uw aanvraag en de mogelijkheden door te spreken.

### 7.2.4 Levercondities korte dienstverlening

Korte dienstverlening is alleen bedoeld voor meerwerk of overwerk van minder dan vier uur. Belangrijke voorwaarde is dat de beveiligers/receptionist al op locatie aanwezig is.

### 7.2.5 Levercondities mobiele surveillance

Mobiele surveillance is de inzet voor de eerste opvang bij verhoogde dreiging op objecten en locaties van de opdrachtgever. De responstijd is afhankelijk van het type alarm. De medewerker mobiele surveillance blijft aanwezig totdat er een structurele oplossing is gerealiseerd. Onder dit type vallen ook het openen en sluiten van objecten en locaties op ad-hoc en afroep basis.

## 7.3 Levercondities adviesopdrachten, rijksfeesten en aanvullende dienstverlening

De dienstverlening voor adviesopdrachten, rijksfeesten en aanvullende dienstverlening vindt altijd plaats op basis van een vooraf opgestelde maatwerkopdracht. De dienstverlening start nadat de maatwerkopdracht voor akkoord is getekend.

In de maatwerkopdracht probeert de RBO een realistisch beeld te scheppen van de tijd die we verwachten nodig te hebben om het verwachte resultaat te behalen, maar de oplevering gebeurt altijd op basis van nacalculatie.

De minimale afname voor rijksfeesten en bijzondere beveiligingsopdrachten is vier uur per dienst en minimaal twee beveiligers.





## (Rijks)locaties

### Aangepaste bezetting op Nederlandse feestdagen 2022

Is op de locatie extra beveiligingspersoneel nodig tijdens een van de nationale feestdagen? En valt een nationale feestdag op een doordeweekse dag? Dan leveren en rekenen wij de weekend bezetting. Is op de locatie extra beveiligingspersoneel nodig? Vraag het aan via het formulier extra dienstverlening (EDV). U vindt het formulier op het rijksportaal.

### Feestdagen 2022:

|   |                                    |
|---|------------------------------------|
| Nieuwjaarsdag                             | : zaterdag 1 januari               |
| Pasen (eerste en tweede paasdag)          | : zondag 17 en maandag 18 april    |
| Koningsdag                                | : woensdag 27 april                |
| Bevrijdingsdag                            | : donderdag 5 mei                  |
| Hemelvaartsdag                            | : donderdag 26 mei                 |
| Pinksteren (eerste en tweede pinksterdag) | : zondag 5 juni en maandag 6 juni  |
| Kerstmis (eerste en tweede kerstdag)      | : zondag 25 en maandag 26 december |

### Uitzondering



Let op: op Goede Vrijdag 15 april rekent de RBO de reguliere bezetting, omdat veel rijksambtenaren deze dag gewoon aan het werk zijn.

## 8. Vanaf de start tot het einde van de dienstverlening

Direct aan de slag! Onze werkwijze lichten we hier graag toe.

### 8.1 Aanvragen van dienstverlening

Wilt u dienstverlening aanvragen? Als u voor het eerst dienstverlening wilt aanvragen kunt u contact opnemen met [rbo@rijksoverheid.nl](mailto:rbo@rijksoverheid.nl). Onze accountmanager kijkt graag samen met u naar uw beveiligingsvraag.

Weet u welke dienstverlening u wilt aanvragen? Bevestig de opdracht per e-mail naar [rbo@rijksoverheid.nl](mailto:rbo@rijksoverheid.nl) en stuur hierbij het aanvraagformulier mee. U vindt het aanvraagformulier structurele dienstverlening (SDV) of extra dienstverlening (EDV) op het rijksportaal. Of vraag het formulier op bij uw accounthouder.

#### **Binnen vijf werkdagen dienstverlening nodig?**

Een opdracht met een levertijd binnen vijf werkdagen moet naast het indienen van het aanvraagformulier altijd telefonisch worden bevestigd via:

**Telefoon: 070 - 758 56 21**

Voor het aanvraagformulier structurele dienstverlening of extra dienstverlening, zie het formulier op het rijksportaal.

#### **Binnen 24 uur dienstverlening nodig?**

Belt u buiten kantooruren om en gaat het om een aanvraag binnen 24 uur, dus voor dezelfde of de volgende dag? Bel dan met het centrale calamiteitsnummer:



**Centraal calamiteitsnummer**

**088 - 371 31 21**

Bevestig vervolgens de opdracht per e-mail en mail naar: [rbo@rijksoverheid.nl](mailto:rbo@rijksoverheid.nl) onder vermelding van het aanvraagformulier structurele dienstverlening (SDV) of extra dienstverlening (EDV). Kijk voor de formulieren op het rijksportaal.



## 8.2 Aanpassen van dienstverlening op (rijks)locaties

### 8.2.1 Wijzigen van structurele dienstverlening (SDV)

Wijzigingen in de structurele dienstverlening (SDV) worden, op basis van het geaccordeerde 'wijzigingsformulier structurele dienstverlening', per periode van vier maanden vastgelegd in de bijlage van de dienstverleningsafpraak (DVA). Die wordt vervolgens met een ingangsdatum voor akkoord geparafeerd door zowel de afnemer als de RBO.

### 8.2.2 Beëindigen van structurele dienstverlening (SDV)

Bij beëindiging van een SDV op een bestaande locatie geldt een opzegtermijn van minimaal acht weken. Als de SDV meer dan tien procent uren afneemt ten opzichte van de totale omvang van de huidige dienstverlening, hanteren we een opzegtermijn van zestien weken.

Als een verzoek tot beëindiging gevolgen heeft voor het rooster of de bezetting van de op locatie geplaatste RBO-medewerkers of te plaatsen RBO-medewerkers, gelden afwijkende termijnen die vooraf afgestemd worden. Roosterwijzigingen van RBO-medewerkers dienen te worden voorgelegd aan de ondernemingsraad. Tevens kan er sprake zijn van aanvullende kosten voor rekening van de afnemer, in het kader van sociaal flankerend beleid.

Het beëindigen van SDV geeft de afnemer door met het 'wijzigingsformulier structurele dienstverlening' via de accounthouder.

Gewijzigde afspraken worden per periode van vier maanden vastgelegd in de bijlage van de DVA. Die wordt vervolgens met een ingangsdatum voor akkoord geparafeerd door zowel de afnemer als de RBO.

### 8.2.3 Eenmalige wijziging van mobiele surveillance

Als de afnemer de structurele dienst mobiele surveillance eenmalig wil wijzigen (bijvoorbeeld als de afnemer een pand op een later tijdstip wil laten afsluiten), dan moet de afnemer de oorspronkelijke dienst annuleren door het indienen van het 'wijzigingsformulier structurele dienstverlening' via de operationeel of rayonmanager. Als dit vanaf 28 dagen van tevoren gebeurt kan de nieuwe dienst via hetzelfde wijzigingsformulier worden aangevraagd. Bij wijziging binnen 28 dagen moet de nieuwe dienst als EDV worden aangevraagd.

#### 8.2.4 Annuleren extra dienstverlening (EDV)

Wilt u (tussen)tijds extra dienstverlening (EDV) annuleren op een (rijks)locatie? Mail naar: [rbo.planning@rijksoverheid.nl](mailto:rbo.planning@rijksoverheid.nl).

### 8.3 Aanpassen van beveiligingsadvies, rijksevenementen of aanvullende beveiliging

Tussentijds wijzigen of annuleren van maatwerkopdrachten zoals lopend beveiligingsadvies, rijksevenementen of aanvullende beveiliging? Neem altijd direct contact op met de contactpersoon die is vermeld op de maatwerkopdracht. Is deze niet bereikbaar, bel dan met:

**Telefoon: 070 - 758 56 21**

#### Spoed?

Is er sprake van spoed en is de contactpersoon niet bereikbaar? Bel het centrale calamiteitenummer:



Centraal calamiteitenummer

**088 - 371 31 21**

**Let op:** al gemaakte voorbereidingskosten worden samen met de annuleringskosten in rekening gebracht, zie onze tarieven.

### 8.4 Kwaliteit van dienstverlening

Kwaliteitswaarborging maakt onderdeel uit van het kwaliteitsbeleid van de RBO. Het kwaliteitsbeleid is gericht op het continu verbeteren van de dienstverlening.

Om de kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening te kunnen waarborgen, gelden RBO's voorwaarden, de wet- en regelgeving, rijksbrede regelingen, beleidskaders en de dienstverleningsafspraken (DVA) of opgestelde maatwerkopdracht.

#### Klachten over de uitvoer van de dienstverlening

Het kan gebeuren dat een afnemer niet tevreden is over de dienstverlening. Als dit zo is, dan kan de afnemer dat laten weten aan de RBO en neemt de RBO de melding in behandeling. De RBO neemt ook namens afnemers de melding in behandeling richting de particuliere beveiligingsorganisaties (PBO's). In de met de PBO afgesloten overeenkomsten zijn hierover afspraken gemaakt. De informatie over de klachtenprocedure staat op de contactpagina van [www.rijksbeveiliging.nl](http://www.rijksbeveiliging.nl).

Altijd geldt het principe van redelijkheid en billijkheid en is het vertrouwen de basis waarop alle partijen met elkaar samenwerken. Als een geschil tussen partijen niet kan worden opgelost, wordt het geschil in het afnemersberaad UBR|RBO|IPKD besproken en zo nodig in het bestuurlijk overleg worden gebracht ter beoordeling en besluitvorming.

## 8.5 Geheimhouding en informatiebeveiliging

1. De medewerkers van de RBO zijn gehouden aan de 'Gedragscode Integriteit Rijk' en hebben een geheimhoudingsplicht als het gaat om vertrouwelijke informatie. Dit geldt ook voor de medewerkers van de PBO en andere externen die worden ingezet op de dienstverlening van de RBO.
2. De RBO ziet toe op naleving van de locatiegebonden afspraken met de afnemer.
3. De RBO houdt zich aan de geldende afspraken en regelgeving voor de informatiebeveiliging en de bescherming van privacy van personen.
4. De RBO streeft naar het naleven van de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) en voert procesmatig en periodiek onderzoeken uit om de kwaliteit van de privacy en informatiebeveiliging te waarborgen. Op basis van de uitkomsten van die onderzoeken worden maatregelen bijgesteld of ingevoerd.
5. De RBO maakt afspraken met haar leveranciers over de verplichtingen die gelden voor de BIO en de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

## 8.6 Veiligheidsonderzoek vertrouwensfuncties

Bureau Beveiligingsautoriteit (BVA) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) is, als enige, verantwoordelijk voor het afwegen en het vaststellen van vertrouwensfuncties binnen de RBO.

Verzoeken van afnemers voor inzet van RBO- en PBO-personeel in het bezit van een verklaring van geen bezwaar (VGB) moeten vooraf gemotiveerd worden voorgelegd.

De kosten van AIVD-veiligheidsonderzoeken die voor de inzet van personeel op de werklocaties worden uitgevoerd en de administratieve kosten die de RBO in dit kader maakt, worden aan het einde van elk kalenderjaar in rekening gebracht bij de afnemer. Zie onze tarieven voor meer informatie.



”

---

Als interne dienstverlener van het Rijk heeft de RBO geen winstoogmerk.

De RBO factureert volgens de rijksbrede richtlijnen en kaders.

---

“

## 9. Tarieven

### **(Rijks)locaties beveiligen**

Onderdelen van de tarieven:

1. Beveiligingschouw: in de prijs inbegrepen
2. Opstartkosten
3. (Gemeenschappelijke) centrale meldkamer
4. Beveiligingsinzet
  - Structurele dienstverlening (SDV), Extra dienstverlening (EDV) en overwerk ofwel 'korte dienstverlening'
  - (Gemeenschappelijke) centrale meldkamer
  - Receptie
5. Aansluiting alarmcentrale en mobiele surveillance
6. Beëindigingskosten

### **Maatwerkopdrachten**

De volgende drie categorieën beveiligingsdiensten zijn op basis van een maatwerkopdracht:

1. Beveiligingsadvies
2. Rijksevenementen
3. Bijzondere beveiligingsopdrachten en overige diensten



## 9.1 Tarievenlijst - overzicht

Als rijksinterne dienstverlener brengt de RBO kosten in rekening voor haar beveiligingsdiensten.

| Tariefcode | Beveiligingsdienst                     | Type tarief | €      |
|------------|--|-------------|--------|
| 028-601    | Beveiliging basis tarief               | Per uur     | 51,47  |
| 028-602    | Beveiliging plus tarief                | Per uur     | 62,11  |
| 028-604    | Receptie basis tarief                  | Per uur     | 50,06  |
| 028-605    | Receptie plus tarief                   | Per uur     | 63,35  |
| 028-607    | Coördinatie basis tarief               | Per uur     | 55,29  |
| 028-608    | Coördinatie plus tarief                | Per uur     | 68,29  |
| 028-610    | Evenementen beveiliging basis tarief   | Per uur     | 57,85  |
| 028-611    | Evenementen beveiliging plus tarief    | Per uur     | 63,32  |
| 028-612    | Evenementen coördinatie basis tarief   | Per uur     | 70,33  |
| 028-613    | Evenementen coördinatie plus tarief    | Per uur     | 70,33  |
| 028-614    | Mobiele surveillance                   | Per uur     | 76,92  |
| 028-621    | Brandwacht basis tarief                | Per uur     | 60,09  |
| 028-622    | Brandwacht plus tarief                 | Per uur     | 121,83 |
| 028-628    | Korte dienstverlening                  | Per uur     | 76,92  |
| 028-634    | Centralist GCMK basis tarief           | Per uur     | 55,29  |
| 028-635    | Centralist GCMK plus tarief            | Per uur     | 66,34  |
| 028-639    | Alarmopvolging                         | Per uur     | 99,72  |
| 028-640    | Mobiele Surveillance openen en sluiten | Per uur     | 76,92  |
| 028-641    | Mobiele Surveillance controleronde     | Per uur     | 76,92  |
| 028-650    | Abonnement PAC jaarlijks               | Per jaar    | 310,00 |
| 028-651    | Abonnement MS jaarlijks                | Per jaar    | 200,00 |
| 028-935    | Beveiligingsadvies                     | Per uur     | 94,46  |

## 9.2 Tarieven vaststellen en wijze van factureren

De tarieven worden jaarlijks per 1 januari vastgesteld door de (gedelegeerd) eigenaar van de RBO na advisering door het Bestuurlijk overleg. In uitzonderlijke situaties worden tarieven tussentijds herzien. Als dit het geval is, ontvangen alle afnemers hierover bericht.

De afnemer is altijd verantwoordelijk voor het aanleveren van factuurgegevens in de breedste zin (adres, inkoopnummers etc.).

Voor de facturatie wordt gebruik gemaakt van periodes. Een periode betreft vier aaneengesloten weken. Een jaar bestaat uit dertien periodes.

## 9.3 Meestal géén btw

Op de facturen rust geen btw-verplichting. Uitzondering is de levering aan sommige zelfstandige bestuursorganen (zbo's) waarbij het doorbelasten van btw een verplichting is voor de RBO.

## 9.4 Tarief veiligheidsonderzoek vertrouwensfuncties

De AIVD stelt het bedrag vast. De RBO rekent dit bedrag plus administratiekosten door naar haar afnemer.

## 9.5 Tariefopbouw voor het beveiligen van (rijks)locaties

### 10.5.1 Beveiligingsschouw

De beveiligingsschouw is essentieel voor de beveiligingsinzet en als beveiligingsexpertise van de RBO 'in de prijs inbegrepen'. De beveiligingsschouw maakt geen onderdeel uit van de opstartkosten.

### 10.5.2 Opstartkosten

De kosten die gemaakt worden om de dienstverlening op een locatie te kunnen starten, zoals kosten voor administratieve handelingen. De opstartkosten worden vooraf kenbaar gemaakt en in rekening gebracht bij de afnemer.

### 10.5.3 (Gemeenschappelijke) centrale meldkamer

Voor (centrale) meldkamers geldt het tarief 'beveiliging'. Voor gemeenschappelijke centrale meldkamers geldt het tarief 'centralist GCMK'.

## 9.5.4 Beveiligingsinzet

### Structurele dienstverlening (SDV)

Structurele dienstverlening (SDV) wordt op basis van een vaste aanneemsom drie keer per jaar gefactureerd en achteraf op basis van nacalculatie verrekend.

### Tarieven SDV

Op werkdagen tussen 07.00 en 18.00 uur: basistarief

Op werkdagen tussen 18.00 en 07.00 uur, in weekenden, op feestdagen: plustarief

| Tariefcode | Beveiligingsdienst       | Type tarief | €     |
|------------|--------------------------|-------------|-------|
| 028-601    | Beveiliging basis tarief | Per uur     | 51,47 |
| 028-602    | Beveiliging plus tarief  | Per uur     | 62,11 |
| 028-604    | Receptie basis tarief    | Per uur     | 50,06 |
| 028-605    | Receptie plus tarief     | Per uur     | 63,35 |
| 028-607    | Coördinatie basis tarief | Per uur     | 55,29 |
| 028-608    | Coördinatie plus tarief  | Per uur     | 68,29 |

De facturatie vindt als volgt plaats:

- Begin van het jaar een voorschotfactuur voor de te verwachten aanneemsom over periode 1 t/m 4. Periode 1 start per 1 januari.
- Na periode 4 een factuur met verrekening voorschot op basis van de realisatie over periode 1 t/m 4 en voorschot voor de te verwachten aanneemsom over periode 5 t/m 8.
- Na periode 8 een factuur met verrekening voorschot op basis van de realisatie over periode 5 t/m 8 en voorschot voor de te verwachten aanneemsom over periode 9 t/m 13. Periode 13 loopt tot en met 31 december.
- Na periode 13 een factuur met verrekening voorschot op basis van de realisatie over periode 9 t/m 13.

### Specificatie van de factuur SDV

De RBO stuurt een standaard specificatie mee met de voorschotfactuur. Een voorschotfactuur betreft de aangevraagde SDV en wordt opgesteld per type dienst per object zoals geregistreerd bij de RBO. De RBO stuurt een factuur op basis van de gerealiseerde dienstverlening met een specificatie per type dienst per object. Op verzoek en op kosten van de afnemer kan een nadere specificatie afgegeven worden:

- Extra projectnummer(s) per object.
- Toekennen van inkoopnummers per project per factuur.
- Toevoegen van overige kenmerken.
- Raadplegen van informatie in andere bronssystemen.
- Facturatie SDV per object.

De RBO zal op basis van de aangevraagde nadere specificatie van de facturatie een inschatting maken van de omvang van de administratiekosten (aantal uren). Voorafgaand voor het hele jaar wordt hiervoor een maatwerkopdracht opgesteld. Facturering vindt na afloop van het jaar plaats.

Facturatie vindt drie keer per jaar plaats, na periode vier, na periode acht en na periode dertien op basis van nacalculatie.

#### Extra dienstverlening (EDV)

- Op werkdagen tussen 07.00 en 18.00 uur, meer dan 28 dagen voor aanvang van de gevraagde dienstverlening ingediend: basistarief.
- Op werkdagen tussen 18.00 en 07.00 uur, in weekenden, op feestdagen: plustarief.
- Op werkdagen tussen 07.00 en 18.00 uur, geleverd binnen 28 dagen na aanvraag dienstverlening: plustarief.

#### Uitzondering: overwerk (korte dienstverlening)

Tarief korte dienstverlening geldt zowel voor beveiligers als receptionisten.

| Tariefcode | Beveiligingsdienst    | Type tarief | €     |
|------------|-----------------------|-------------|-------|
| 028-628    | Korte dienstverlening | Per uur     | 76,92 |

#### 10.5.5 Aansluiting alarmcentrale en mobiele surveillance

Als er gebruik wordt gemaakt van de alarmcentrale, worden de kosten doorberekend aan de afnemer. Voor de aansluiting van de locatie op een (particuliere) alarmcentrale kan de afnemer kiezen uit een aansluiting AL1 (ATS3), AL2 (ATS5) of AL3 (ATS6).

| Tariefcode | Beveiligingsdienst      | Type tarief | €      |
|------------|-------------------------|-------------|--------|
| 028-651    | Abonnement MS jaarlijks | Per jaar    | 200,00 |

In december van ieder jaar vindt over het lopende jaar een verrekening plaats voor de abonnementskosten alarmopvolging en aansluitingskosten op een (particuliere) alarmcentrale. Bij afwijkende aansluitingen of vormen van dienstverlening zien wij dit als maatwerk en vindt levering plaats op basis van maatwerkopdracht.

#### Mobiele surveillance

Voor mobiele surveillance geldt dat per inzet minimaal een uur in rekening wordt gebracht. Inzet langer dan een uur wordt naar boven afgerond op hele uren. Bij het afnemen van de dienstverlening van mobiele surveillance worden jaarlijkse abonnementskosten in rekening gebracht. De abonnementskosten zijn om aangesloten te kunnen zijn op de dienstverlening mobiele surveillance.

| Tariefcode | Beveiligingsdienst                     | Type tarief | €     |
|------------|--|-------------|-------|
| 028-614    | Mobiele surveillance                   | Per uur     | 76,92 |
| 028-640    | Mobiele Surveillance openen en sluiten | Per uur     | 76,92 |
| 028-641    | Mobiele Surveillance controleronde     | Per uur     | 76,92 |
| 028-639    | Alarmopvolging                         | Per uur     | 99,72 |

## 9.6 Tariefopbouw voor maatwerkopdrachten

### 9.6.2 Beveiligingsadvies tarieven

Beveiligingsadvies is op basis van een uurtarief en vindt plaats op basis van een indicatie van de kosten. Alleen de daadwerkelijk gemaakte kosten worden in rekening gebracht.

| Tariefcode | Beveiligingsdienst | Type tarief | €     |
|------------|--------------------|-------------|-------|
| 28-935     | Beveiligingsadvies | Per uur     | 94,46 |

### 10.6.3 Rijksevenementen tarieven

De dienstverlening voor rijksevenementen vindt altijd plaats op basis van een vooraf opgestelde maatwerkopdracht. De dienstverlening zal in de regel niet beginnen voordat een afnemer de maatwerkopdracht voor akkoord heeft getekend.

Naast personele kosten kunnen andere kosten deel uitmaken van de maatwerkopdracht, zoals:

- Voorbereidingskosten;
- Kosten voor veiligheidsonderzoeken AIVD in het kader van vertrouwensfuncties;
- Reiskosten;
- Inhuur van derden en/of materieel;
- Opstellen van documentatie.

Voor de inzet op rijksevenementen en bijzondere beveiligingsopdrachten geldt:

- Bij afname van minder dan vier uur per inzet, wordt vier uur inzet in rekening gebracht;
- Een minimale afname van twee beveiligers per opdracht.

| Tariefcode | Beveiligingsdienst                   | Type tarief | €     |
|------------|--------------------------------------|-------------|-------|
| 028-610    | Evenementen beveiligers basis tarief | Per uur     | 57,85 |
| 028-611    | Evenementen beveiligers plus tarief  | Per uur     | 63,32 |
| 028-612    | Evenementen coördinatie basis tarief | Per uur     | 70,33 |
| 028-613    | Evenementen coördinatie plus tarief  | Per uur     | 70,33 |

### 9.6.4 Tarieven bijzondere beveiligingsopdrachten en overige diensten

De dienstverlening voor aanvullende dienstverlening vindt altijd plaats op basis van een vooraf opgestelde maatwerkopdracht. De dienstverlening zal in de regel niet beginnen voordat een afnemer de maatwerkopdracht voor akkoord heeft getekend. Naast personele kosten kunnen andere kosten deel uitmaken van de maatwerkopdracht zoals:

- Voorbereidingskosten;
- Kosten voor veiligheidsonderzoeken AIVD in het kader van vertrouwensfuncties;
- Reiskosten;
- Inhuur van derden en/of materieel.
- Opstellen van documentatie.

Voor de volgende aanvullende diensten geldt een aanvulling:

- Begeleiding van risicogesprekken en personen;
- Woonhuisbeveiliging;
- Inzet brandwacht;
- Beveiliging met honden.

Bij afname van minder dan vier uur per inzet, wordt vier uur inzet in rekening gebracht en er geldt een minimale afname van twee beveiligers per opdracht.

### Tarieven voor pas- en clear desk controle

Voor pascontrole en clear desk controle wordt het beveiligersstarief in rekening gebracht.

### Tarieven voor de dienst vlaggen

Beschikt uw locatie over 'structurele dienstverlening' (SDV), ofwel structurele reguliere bezetting door de RBO? Dan brengen wij geen extra kosten in rekening. Wanneer uw locatie hier niet over beschikt, dan brengt de RBO de volgende kosten in rekening per locatie:

- 1 uur mobiele surveillance voor 1x hijsen van de vlag.
- 1 uur mobiele surveillance voor 1x strijken van de vlag.

| Tariefcode | Beveiligingsdienst   | Type tarief | €     |
|------------|----------------------|-------------|-------|
| 028-614    | Mobiele surveillance | Per uur     | 76,92 |

De facturatie voor de vaste vlagmomenten vindt plaats als onderdeel van de facturatie van de structurele dienstverlening (SDV).

Extra aanvragen worden achteraf gefactureerd.

## 9.6.5 Betalingstermijn en annuleringskosten

### Betalingstermijn

Conform de rijksbrede betalingsafspraken, betaalt de afnemer het bedrag van de factuur aan de RBO, binnen 30 dagen na factuurdatum.

### Annuleringskosten

Indien de afnemer in de periode tussen de datum van totstandkoming van de opdracht en de datum van feitelijke uitvoering van de opdracht, de RBO meedeelt dat aan de feitelijke uitvoering van de opdracht geen gevolg zal worden gegeven, dan is afnemer gehouden aan de RBO te vergoeden de werkelijk door de RBO gemaakte kosten ter voorbereiding en uitvoering van de overeenkomst, alsmede de kosten die voor de RBO voortvloeien uit de annulering, waaronder in ieder geval vallen de kosten en/of schade die de RBO als gevolg van de annulering dient te betalen aan door haar ingeschakelde derden en personeel, alsmede voor de door haar gebruikte zaken.

Voor het berekenen van annuleringskosten geldt de datum waarop de afnemer het e-mailbericht met annulering heeft verstuurd aan de RBO:

- Annulering binnen 0-2 dagen (0 t/m 48 uur) van tevoren: 100%.
- Annulering binnen 2-28 dagen (49 t/m 672 uur) van tevoren: 50%.
- Annulering vanaf 28 dagen en 1 uur (> 673 uur) van tevoren: voorbereidingskosten.



Beveiliging (rijks)locaties



Beveiligingsadvies



Beveiligingsschouw



Beveiligingsadvies op maat



Beveiligingsinzet



Risicoanalyse



(Gemeenschappelijke) centrale  
meldkamer



Interne Security Audit (ISA)



Receptie



Security Management Pakket (SMP)



Aansluiting alarmcentrale  
en mobiele surveillance



Beveiliging rijksevenementen



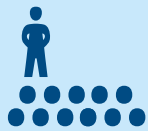
Bijzondere beveiligingsopdrachten en overige diensten



Risicoanalyse rijksevenementen



Begeleiding van risicogesprekken en personen



Beveiligingsinzet rijksevenementen



Woonhuisbeveiliging



Inzet beveiligingsmaatregelen



Inzet brandwacht



Inrichting en bemensing tijdelijke commandoruimte



Beveiliging met honden



Pas- en clear desk controle

*facilitair*



Vlaggen





## 11. Begrippenlijst

### **Afnemer**

Organisatie die dienstverlening van de RBO afneemt.

### **Afnemersberaad UBR|RBO|IPKD**

Het Afnemersberaad fungeert als klankbord en adviseur richting RBO|IPKD als leverancier om daarmee haar dienstverlening te verbeteren.

### **Bestuurlijk overleg**

Hierin komen de rollen van eigenaar, centraal opdrachtgever, afnemers, beleid- en kaderstelling, opdrachtnemer en toezichhouder samen.

### **Centraal opdrachtgever**

Dit is voorzitter van het bestuurlijk overleg en stelt feitelijk de inhoud van de PDC vast.

### **DVA**

Specifieke dienstverleningsafpraak tussen afnemer en de RBO.

### **DGVBR**

Directoraat-Generaal Vastgoed en Bedrijfsvoering Rijk.

### **Eigenaar**

Dit is de secretaris-generaal van BZK. De DGVBR treedt op als gedelegeerd eigenaar en maakt deel uit van het bestuurlijk overleg van de RBO. De gedelegeerd eigenaar stelt de tarieven en de leveringsvoorwaarden vast.

### **Leveringsvoorwaarden**

Algemene voorwaarden waaronder de dienstverlening wordt geleverd aan de afnemers.

### **Opdrachtnemer**

De RBO maakt onderdeel uit van Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

### **PBO**

Particuliere Beveiligingsorganisatie.

### **SG BZK**

Secretaris-generaal minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.





# RBO

Rijks  
Beveiligings  
Organisatie

# Samen voor een veilige Rijksoverheid

Wilt u uw locatie beveiligen? Of heeft u een beveiligingsvraagstuk? De RBO helpt u graag verder.

## Contact

U kunt ons van 09.00 tot 17.00 uur bereiken op het algemene nummer van de RBO:

- **Telefoon:** 070 - 758 56 21
- **E-mail:** [RBO@rijksoverheid.nl](mailto:RBO@rijksoverheid.nl)

Buiten kantoor tijden kunt u ons bij urgente zaken bereiken op het centrale calamiteitenummer:



Centraal calamiteitenummer

**088 - 371 31 21**

## Over deze publicatie

De RBO is verantwoordelijk voor de inhoud van de leveringsvoorwaarden en doet er alles aan om deze actueel en juist te houden. Mochten er echter toch zet- en drukfouten of onjuistheden instaan dan kunnen daar geen rechten aan worden ontleend. Komt u onverhoopt iets tegen dat niet correct is of verouderd, dan stellen wij het op prijs als u ons dit meldt.

De afbeeldingen in deze publicatie zijn auteursrechtelijk beschermd en mogen niet worden gebruikt door anderen dan de RBO zelf.

RBO | Rijks Beveiligings Organisatie

Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties  
Rijkskantoor Beatrixpark

[www.rijksbeveiliging.nl](http://www.rijksbeveiliging.nl)



Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

**IPKD**

Interdepartementale  
Post- en Koeriersdienst

*Snel en betrouwbaar*

*Catalogus koerier- en transportdiensten*



**INTERDEP. VERTROUWELIJK**



 **IPKD**

# Inhoud

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. IPKD, snel en betrouwbaar</b>                            | <b>5</b>  |
| <b>2. Algemene voorwaarden</b>                                 | <b>7</b>  |
| 2.1 Onze algemene voorwaarden op een rij                       | 7         |
| 2.2 Levercondities koeriersdiensten                            | 9         |
| 2.3 Levercondities transportdiensten                           | 10        |
| 2.4 Dienstverlening op maat                                    | 12        |
| <b>3. Vanaf het begin tot het einde van de dienstverlening</b> | <b>15</b> |
| 3.1 Aanvragen van dienstverlening                              | 15        |
| 3.2 Annuleren van dienstverlening                              | 15        |
| <b>4. Kwaliteit van de dienstverlening</b>                     | <b>17</b> |
| 4.1 Geheimhouding en informatiebeveiliging                     | 18        |
| 4.2 Veiligheidsonderzoek vertrouwensfuncties                   | 18        |
| <b>5. Tarieven</b>   | <b>19</b> |
| 5.1 Tarieven vaststellen en wijze van factureren               | 19        |
| 5.2 Btw  | 19        |
| 5.3 Betalingstermijn   | 19        |
| <b>6. Tarievenlijst – overzicht</b>                            | <b>21</b> |
| 6.1 Tariefopbouw voor koerierdiensten                          | 21        |
| 6.2 Tariefopbouw voor transportdiensten                        | 21        |
| <b>7. Alle diensten op een rij</b>                             | <b>23</b> |
| <b>8. Begrippenlijst</b>                                       | <b>25</b> |
| <b>9. Contactpagina</b>  | <b>28</b> |





24/7

24/7 klaar voor vertrek



Snelle professionele planning



Altijd passend transport en bewijs van aflevering



Persoonlijk contact

De IPKD  
heeft een  
landelijke  
dekking



## 1. IPKD, snel en betrouwbaar

---

Beste relatie,

Voor u ligt de catalogus koeriers- en transportdiensten. Hierin komen de leveringsvoorwaarden en de tarieven samen.

Het nieuwe jaar brengt ons een belangrijke mijlpaal: de Interdepartementale Post- en Koeriersdienst (IPKD) en de Rijks Beveiligings Organisatie (RBO) gaan samen in één organisatie. De IPKD en de RBO zijn rijksleverancier voor rijksvertrouwelijke of gerubriceerde logistiek en voor beveiliging. Door samen te gaan bundelen we onze krachten in de bedrijfsvoering en kunnen we u de meest optimale dienstverlening blijven aanbieden. Tegelijkertijd blijven we naar buiten treden onder onze huidige organisatienamen.

Snel en betrouwbaar. De Interdepartementale Post- en Koeriersdienst (IPKD) is de logistieke partner binnen de overheid. De IPKD vervoert vertrouwelijke documenten en goederen van en voor alle organisaties binnen de Rijksoverheid. Van onderzoeksmateriaal en gerubriceerde documenten tot informatie-dragers en archiefmateriaal. Aan burgers bezorgen wij rijksdocumenten zoals gerechtelijke brieven en verblijfsdocumenten.

Heeft u een zending of een logistiek vraagstuk? Laat het ons weten. Wij helpen u graag op weg.

Hartelijke groet,

namens alle IPKD-ers,

*Managementteam RBO-IPKD*



## 2 Algemene voorwaarden

### 2.1 Onze algemene voorwaarden op een rij

1. De Interdepartementale Post- en Koeriersdienst (IPKD) is aangewezen om koeriers- en transportdiensten binnen de rijksoverheid uit te voeren voor de organisaties van het Rijk. In de uitvoering maakt de IPKD ook gebruik van de inzet van marktpartijen. De diensten die de marktpartijen leveren, worden in opdracht van de IPKD uitgevoerd. Als de IPKD geen gebruik kan maken van zijn marktpartijen in verband met de vertrouwelijkheid van de zending, geldt een maximum van honderd aan te bieden stukken binnen één dag.
2. De koerier- en transportdiensten catalogus gaat in op 1 januari 2022 en vervangt de IPKD leveringsvoorwaarden 2021 en het IPKD tariefblad 2021. Deze catalogus is van toepassing op de dienstverlening van de IPKD, totdat nieuwe voorwaarden van kracht worden. In de dienstverleningsafpraak (DVA) of in de maatwerkopdracht kunnen afwijkende afspraken en/of specifieke afspraken worden gemaakt.
3. De IPKD heeft voor standaard dienstverlening tarieven opgesteld. De tarieven worden jaarlijks per 1 januari vastgesteld door de (gedelegeerd) eigenaar van de IPKD, na advisering door het bestuurlijk overleg. In uitzonderlijke situaties worden tarieven tussentijds herzien. Als dit het geval is, ontvangen alle afnemers hierover bericht.
4. De IPKD voert de opdrachten met vertrouwelijke of gerubriceerde goederen altijd zelf uit.
5. De diensten die de IPKD uitvoert of laat uitvoeren, voldoen altijd aan de algemeen geldende wet- en regelgeving en de rijksbrede regelingen en beleidskaders. Als deze tussentijds wijzigen, dan wordt zo nodig de dienstverlening daarop aangepast.
6. Bij het uitvoeren van de werkzaamheden worden de locatiegebonden instructies in acht genomen.
7. De IPKD zal zich maximaal inspannen om te voldoen aan de genoemde afspraken in de koerier- en transportdiensten catalogus, DVA of maatwerkopdracht. Bij overmacht als gevolg van ernstige personeelstekorten bij bijvoorbeeld (langdurige) stakingen, een crisissituatie en/of opschaling van het dreigingsniveau, zal afstemming plaatsvinden met de afnemer over de te leveren dienstverlening, Hierbij wordt rekening gehouden met het strategisch afwegingskader en de vitaliteitsinschaling volgens de NCTV.
8. Als goed werkgever ziet de IPKD erop toe dat de locatie een veilige werkomgeving is voor onze medewerkers. Dit geldt ook voor de geldende voorschriften tijdens een pandemie. Onderdeel van acceptatie van een opdracht is dat aan de geldende voorschriften is voldaan. Als de maatregelen niet voldoen, treedt de IPKD in overleg met de afnemer over de consequenties en de eventuele aanvullende kosten die hieruit voortvloeien.

9. Een belangrijke richtlijn zijn de weercodes die het KNMI afgeeft. Bij weercode rood wordt uit veiligheidsoverwegingen dringend afgeraden de weg op te gaan. De IPKD volgt deze richtlijn. Bij code rood wordt het vervoer vanuit de IPKD tijdelijk stilgelegd in de regio('s) waarvoor deze code geldt. Zodra code rood wordt ingetrokken, hervatten we onze dienstverlening. We geven dan voorrang aan de opdrachten die voor het primaire proces van de rijksoverheid urgent zijn en breiden vandaar onze dienstverlening verder uit.
10. De IPKD heeft de plicht om haar koerier- en transportdienstverlening optimaal te beveiligen. De logistieke dienstverlening bestaat uit het collecteren, sorteren, distribueren en het afleveren van goederen. Het vervoer, laden en lossen van goederen gebeurt door bekwaam en bevoegd personeel. Het in ontvangst nemen van de goederen gebeurt onder verantwoordelijkheid van de chauffeur van de IPKD.
11. Het retour sturen van een zending gebeurt alleen in afstemming met de afnemer die de zending heeft aangevraagd. Afwijkende afspraken worden in overleg gemaakt en vastgelegd door de IPKD. De afnemer zorgt voor de registratie van de afspraken binnen de eigen organisatie.
12. De IPKD mag de order weigeren als deze niet voldoet aan de afgesproken voorwaarden. De IPKD neemt contact op met de afnemer om de order, als dat mogelijk is, aan te passen binnen de voorwaarden.
13. De aanvraag van alle orders voor koerier- en transportdiensten gaan via het bestelportaal ([www.ipkd.eu](http://www.ipkd.eu)). Als bij een levering voor ontvangst moet worden getekend, is de handtekening voor ontvangst terug te zien in het bestelportaal.
14. Rijksdocumenten en de dienstverlening op maat worden op basis van een vooraf opgestelde maatwerkopdracht vastgelegd in dienstverleningsafspraken (DVA). Op deze DVA zijn deze leveringsvoorwaarden van toepassing, tenzij in de DVA andere afspraken zijn gemaakt.
15. Zendingen mogen gecombineerd worden met een of meerdere zendingen van andere afnemers.



## 2.2 Levercondities koeriersdiensten

De levering van gerubriceerde post is op basis van een vooraf opgestelde maatwerkopdracht.

### 2.2.1 Niet-spoed koeriersdiensten

1. De IPKD bepaalt de tijdstippen van ophalen en afleveren binnen het gekozen tijdvak, rekening houdend met een tijdige aflevering van de zending. De afnemer heeft keuze uit drie tijdvakken:
  - a. bezorging uiterlijk de volgende dag voor 17.00 uur;
  - b. bezorging uiterlijk de volgende dag voor 12.00 uur;
  - c. bezorging dezelfde dag voor 17.00 uur.
2. De afnemer kan de opdracht op ieder moment verstrekken tot uiterlijk 12.00 uur op de ophaaldag.
  - a. Als de opdracht eerder dan de ophaaldag wordt verstrekt, dan ligt de zending vanaf 09.00 uur op de aangegeven ophaaldag gereed.
  - b. Als de opdracht op de ophaaldag wordt verstrekt, dan ligt de zending bij de opdrachtverstrekking gereed.
3. De zending voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. Een individuele zending weegt maximaal 50 kg, waarbij één collo niet zwaarder mag zijn dan 25 kg.
  - b. Het maximale volume van de individuele zending is 0,5 m<sup>3</sup> en de langste zijde is maximaal 1 meter lang. De omtrek is maximaal 2,5 meter.
  - c. De zending heeft een incidenteel karakter.
  - d. Een zending moet deugdelijk verpakt zijn, dat wil zeggen beschermd voor transport en vertrouwelijke inhoud mag niet zichtbaar zijn.

### 2.2.2 Tijdsgebonden ritten

De zending moet op een specifieke datum en specifiek tijdstip of binnen een specifiek tijdsvenster door de IPKD worden opgehaald en/of worden bezorgd. De order kan uiterlijk tot acht uur voor het gewenste ophaalmoment worden aangemeld.

### 2.2.3 Spoedritten

1. De zending wordt binnen 45 minuten na opdrachtverstrekking opgehaald of zo veel later als de afnemer aangeeft. Is een locatie alleen per boot bereikbaar, dan geldt de aanrijtijd van 45 minuten niet.
2. Bezorging vindt aansluitend op de snelst mogelijke manier plaats, in een tijdvak of op een specifiek tijdstip dat de afnemer aangeeft.

### 2.2.4 Abonnementen

Wilt u binnen de Haagse ring koeriersdiensten versturen en ontvangen? U kunt een jaarabonnement afsluiten voor de 'interne Haagse postronde'. Deze route gaat langs de rijkspanden in Den Haag en heeft vaste haal- en brengtijden. Meer informatie is verkrijgbaar bij uw accountmanager.

## 2.3 Levercondities transportdiensten

De IPKD verzorgt het ophalen en afleveren van onder andere kratten, pallets en rolcontainers op het/de door de afnemer opgegeven adres(sen) in Nederland.

### 2.3.1 Voorwaarden van zending transport

1. Als de lokale wegen het niet toelaten om op het adres met gepast transport te komen wordt met de afnemer een alternatief afgestemd.
2. Een collo zwaarder dan 25 kilo moet met een pompwagen en/of assistentie geladen en gelost worden.
3. Zowel het ophalen als het afleveren van het transport vindt plaats op werkdagen tussen 08.00 en 18.00 uur. In overleg kan van deze tijden worden afgeweken.  
Incidenteel kan het voorkomen dat een locatie gesloten is bij geplande aflevering. In die gevallen worden de goederen 's nachts opgeslagen door de IPKD of het transportbedrijf. De kosten voor stalling en het aanvullend transport van en naar de opslag wordt in rekening gebracht. In deze situaties zal altijd contact worden opgenomen met de afnemer om de oplossing af te stemmen en vast te leggen.
4. Ophaal- en aflevermomenten hoeven niet per se op dezelfde dag te zijn.
5. Een zending kan uit meerdere laad- en/of losmomenten bestaan.
6. Er worden kratten, pallets of rolcontainers aangeboden. Overige typen zijn alleen mogelijk in overleg.

### 2.3.2 Repeterend transport

1. Doorlopende dienstverlening zijn herhalende routes die vier of meer keer per kalenderjaar worden uitgevoerd. Denk daarbij aan transport met een vaste ritindeling en/ of een vaste frequentie (lusroutes en vaste postrondes).
2. De afnemer vraagt minimaal acht weken van tevoren repeterend transport aan.
3. De opstartkosten die gemaakt worden om de dienstverlening te kunnen beginnen, worden vooraf kenbaar gemaakt en in rekening gebracht bij de afnemer.
4. Een wijziging vraagt de afnemer minimaal vier weken vooraf aan.
5. Als bij een wijziging van de repeterende dienstverlening door de afnemer sprake is van een afname van meer dan tien procent van de totale omvang van de dienstverlening, wordt een opzegtermijn van acht weken gehanteerd. Er worden mogelijk aanvullende afspraken gemaakt over extra kosten voor bijvoorbeeld herplaatsingskosten voor IPKD-medewerkers.

### 2.3.3 Incidenteel transport

Voor incidenteel transport kan de afnemer al eerder dan de ophaaldag een opdracht verstrekken. In dat geval ligt de zending uiterlijk op de aangegeven ophaaldag en -tijd gereed.

1. Opdrachtverstrekking vindt minimaal een dag van tevoren plaats.
2. Het ophalen en bezorgen vindt plaats binnen twee werkdagen.
3. Voorwaarden van de zending:
  - Euro Pallet-transport: maximale hoogte 1,6 meter (afmeting van een europallet);
  - rolcontainer transport: maximale afmeting PostNL-rolcontainer;
  - losse collo: deugdelijk verpakt in bijvoorbeeld een doos of krat en beschermd tegen beschadigingen.

### 2.3.4 Incidenteel transport dezelfde dag

1. Opdrachtverstrekking vindt minimaal een dag van tevoren plaats.
2. Het ophalen en bezorgen vindt plaats op dezelfde dag.

### 2.3.5 Incidenteel transport specifiek tijdsvenster

De zending moet binnen een specifiek tijdsvenster door de IPKD worden opgehaald en aansluitend worden bezorgd. De order kan uiterlijk tot één werkdag voor de dag van uitvoering worden aangemeld.

#### Tijdsvensters

Het ophalen en aansluitend bezorgen is mogelijk tussen:

- a. 08.00 – 10.00 uur
- b. 10.00 – 13.00 uur
- c. 13.00 – 16.00 uur
- d. 15.00 – 18.00 uur (rekening houdend met laad-, los- en reistijd)

Incidenteel kan een tijdsvenster aangevraagd worden buiten deze tijden, bijvoorbeeld voor beurzen. In zo'n geval worden de geldende toeslagen berekend.

### 2.3.6 Incidenteel transport spoed

1. De opdrachtverstrekking vindt uiterlijk om 12.00 uur op de dag van aanbidding plaats.
2. Het ophalen en bezorgen vindt plaats op dezelfde dag voor 18.00 uur.

### 2.3.7 Afwijkende maten en gewichten transport

Dit is incidenteel zwaar transport of transport met grote afmetingen (bijvoorbeeld zeecontainers), zo nodig met zelfstandige laad- en losmogelijkheid. Hierbij verstrekt de afnemer een opdracht voor het voertuig met chauffeur geschikt voor het type zending. De mogelijke voertuigen staan vermeld bij de tarieven.

Bij vaartuigtransport (dieplader met kraan) geldt dat:

- aanmelding uiterlijk twee dagen voor de aanvang van het transport gebeurt, met een minimale afname van drie uur;
- de aanrijtijd vanaf Drachten of Loosdrecht in rekening wordt gebracht.

### 2.3.8 Geconditioneerd vervoer

Geconditioneerd vervoer is het bij gecontroleerde atmosfeer vervoeren van bederfelijke goederen zonder onnodig verlies van kwaliteit. Bij geconditioneerd vervoer geeft de afnemer via het bestelportaal ([www.ipkd.eu](http://www.ipkd.eu)) de temperatuur door aan de IPKD:

- warm: 40 graden Celsius en hoger;
- gekoeld: 0 tot +7 graden Celsius;
- bevroren: -10 tot -18 graden Celsius;
- diepgevroren: -18 graden Celsius en lager.

### 2.3.9 ADR-vervoer

De voorschriften voor het vervoer van gevaarlijke stoffen over de weg staan in een Europese overeenkomst, het ADR (Accord européenne relative au transport international de marchandises Dangereuses par Route). Het ADR is onderdeel van de Nederlandse VLG (reglement voor het Vervoer over Land van Gevaarlijke stoffen). De Wet vervoer gevaarlijke stoffen vormt de basis van de regelgeving voor het vervoer van gevaarlijke stoffen over de weg.

Een ADR-transport meldt de afnemer aan via het bestelportaal ([www.ipkd.eu](http://www.ipkd.eu)).





### 2.3.10 Opslag

De IPKD heeft in beperkte mate de mogelijkheid tot opslag en overslag van goederen, zoals rolcontainers en pallets. De voorwaarden:

1. goederen die onder de ADR-regeling vallen (o.a. chemisch of brandbaar) en bederfelijke goederen kan de IPKD niet opslaan;
2. de afnemer is te allen tijde zelf verantwoordelijk voor het verzekeren van de opgeslagen goederen;
3. het maximale gewicht is per pallet 500 kg;
4. de prijzen zijn gebaseerd op een maximale afmeting van 120 x 80 x 160 cm (l x b x h) inclusief de pallet;
5. de goederen worden vorstvrij opgeslagen;
6. op het transport dat de IPKD verzorgt, worden geen laad- en lostarieven berekend.

### 2.3.10 Laden en lossen

De IPKD brengt tijd in rekening voor het laden en lossen.

De IPKD rekent standaard vijftien minuten voor:

1. Eén tot en met drie pallets.  
Voor elke volgende vijf pallets wordt ook vijftien extra minuten in rekening gebracht;
2. Eén tot en met drie rolcontainers.  
Voor elke volgende tien rolcontainers wordt ook vijftien extra minuten in rekening gebracht;
3. Eén tot en met vijf colli.  
Voor elke volgende tien colli wordt ook vijftien extra minuten in rekening gebracht.

## 2.4 Dienstverlening op maat

Heeft u een logistiek vraagstuk dat niet naar voren komt in deze publicatie? Graag kijken wij samen met u wat noodzakelijk en gewenst is voor uw situatie.

Bij maatwerk kan het gaan om:

1. Logistieke vraagstukken die niet in deze publicatie staan. Bij maatwerk wordt met de afnemer gekeken naar het logistieke vraagstuk en wordt op basis hiervan een maatwerkopdracht opgesteld. De dienstverlening zal niet beginnen voordat een maatwerkopdracht door de afnemer voor akkoord is getekend.
2. Grotere aantallen vertrouwelijke of gerubriceerde (repeterende) zendingen vanaf honderd stuks.
3. Internationale zendingen. De kosten zijn onder andere afhankelijk van bestemming, snelheid, gewicht, volume en persoonlijke begeleiding. De afnemer moet rekening houden met de doorbelasting van mogelijke extra kosten zoals overnachting(en) en tol- en veergelden. De extra kosten staan in de maatwerkopdracht van de IPKD en zijn gebaseerd op de kostprijs.

Neem gerust contact met ons over uw koerier- en transportvraagstuk!



### 2.4.1 Rijksdocumenten

De IPKD verzorgt de bezorging van de rijksdocumenten die (veelal) in persoon moeten worden uitgereikt aan inwoners van Nederland. Voorbeelden zijn gerechtelijke brieven en verblijfsvergunningen.

Per afnemer maakt de IPKD nadere afspraken over het te verwachten volume per periode, inclusief procesafspraken over de uitvoering van de opdracht.

Voor rijksdocumenten wordt een maatwerkopdracht opgesteld en vastgelegd in een DVA. De dienstverlening zal niet beginnen voordat een maatwerkopdracht door de afnemer voor akkoord is getekend.

#### Gerechtelijke taak

De verzending van gerechtelijke brieven is een gerechtelijke taak, die sinds 1 januari 2016, via een AMVB (algemene maatregel van bestuur) bij de IPKD is belegd.  
Zie VIRBI: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0033507/2013-06-01>

#### Betrouwbaarheidsgarantie

- De IPKD biedt honderd procent garantie dat het rijksdocument wordt afgeleverd of retour wordt gezonden naar de afzender, onder vermelding van de reden.
- De IPKD bezorgt bij elk (huis)adres in Nederland.

”

Voor al uw logistieke vraagstukken kunt u terecht bij de IPKD. Van advies tot uitvoering.

“

## Orders inboeken

Ga naar

[www.ipkd.eu](http://www.ipkd.eu)

Wanneer u gebruikt maakt van de IPKD dan ontvangt u van ons een account. Via ons bestelportaal [ipkd.eu](http://ipkd.eu) kunt u orders inboeken. Ook vindt u hier de meest actuele informatie over uw zending.

## 3. Vanaf het begin tot het einde van de dienstverlening

Direct aan de slag! Onze werkwijze lichten we hier graag toe.

### 3.1 Aanvragen van dienstverlening

Orders inboeken? Ga naar: [www.ipkd.eu](http://www.ipkd.eu)

Wanneer u gebruikt maakt van de IPKD dan ontvangt u van ons een account.

Via ons bestelportaal [ipkd.eu](http://ipkd.eu) kunt u orders inboeken. Ook vindt u hier de meest actuele informatie over uw zending.

### 3.2 Annuleren van dienstverlening

#### **3.2.1 Annuleren van repeterende orders**

Voor het beëindigen van repeterende routes en orders geldt een opzegtermijn van acht weken. De IPKD behoudt zich het recht om deze acht weken door te factureren aan de opdrachtgever.

#### **3.2.2 Annuleren van incidentele orders**

Het is op elk moment mogelijk om een incidentele (niet-repeterende) order te annuleren via het bestelportaal ([www.ipkd.eu](http://www.ipkd.eu)). Als dit tijdens de uitvoering (vanaf het moment dat de chauffeur onderweg is voor de opdracht) plaatsvindt, wordt de order alsnog gefactureerd.



## 4. Kwaliteit van de dienstverlening

---

Kwaliteitswaarborging maakt onderdeel uit van het kwaliteitsbeleid van de IPKD. Het kwaliteitsbeleid is gericht op het continu verbeteren en het waarborgen van de continuïteit van de dienstverlening. We volgen daarbij de gestelde wet- en regelgeving, rijksbrede regelingen, beleidskaders, de dienstverleningsafspraken (DVA) of de afspraken in de opgestelde maatwerkopdracht.

De medewerkers zetten zich te allen tijde in om de kwaliteit zoals door de IPKD beschreven in deze catalogus, DVA of maatwerkopdracht te waarborgen.

### **Klachten over de uitvoer van de dienstverlening**

Het kan gebeuren dat een afnemer niet tevreden is over de dienstverlening of dat de afnemer wil melden dat er schade veroorzaakt is bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Mocht dit zo zijn, dan kan de afnemer dat laten weten aan de IPKD en neemt de IPKD de melding inclusief eventuele schademelding in behandeling. De IPKD neemt ook namens afnemers de melding in behandeling richting marktpartijen. In de met de marktpartijen afgesloten overeenkomsten zijn hierover afspraken gemaakt.

Klachten kunnen worden ingediend via: [ipkd@rijksoverheid.nl](mailto:ipkd@rijksoverheid.nl) of de klachtenbutton op orderniveau op het bestelportaal [www.ipkd.eu](http://www.ipkd.eu).

Altijd geldt het principe van redelijkheid en billijkheid en is het vertrouwen de basis waarop alle partijen met elkaar samenwerken. Als een geschil tussen partijen niet kan worden opgelost, zal het geschil in het afnemersberaad UBR|RBO|IPKD worden besproken en zo nodig in het Bestuurlijk overleg worden gebracht ter beoordeling en besluitvorming.

### **Escalatielijnen**

Is er onverhoopt niet tijdig aangeleverd door een van de partijen? Of is de afnemer niet akkoord met de uitgebrachte factuur(specificatie)? Dan treden de partijen volgens de escalatielijn in overleg met elkaar.

Escalatie loopt in eerste instantie via de IPKD (eerste niveau) en vervolgens via UBR (tweede niveau). Als geen oplossing wordt bereikt, kan worden geëscaleerd via de centraal opdrachtgever en/of de eigenaar in het bestuurlijk overleg (derde niveau).

Als laatste kunnen de SG van de IPKD en de SG van de afnemer betrokken worden (vierde niveau).

Als overeenstemming plaatsvindt en leidt tot aanpassing van de oorspronkelijke factuur, vindt verrekening plaats via een creditnota of aanvullende nota bij de eerstvolgende factuur.

## 4.1 Geheimhouding en informatiebeveiliging

1. De IPKD neemt de belangen van haar afnemers en burgers op het gebied van informatiebeveiliging en privacy serieus. Aan privacy en informatiebeveiliging wordt continu aandacht besteed richting medewerkers en andere betrokkenen.
2. De medewerkers van de IPKD zijn gehouden aan de 'Gedragscode Integriteit Rijk' en hebben een geheimhoudingsplicht als het gaat om vertrouwelijke informatie. Dit geldt ook voor de medewerkers van de marktpartijen en andere externen die worden ingezet voor de dienstverlening van de IPKD.
3. De IPKD ziet toe op naleving van de afspraken met de afnemer.
4. De IPKD houdt zich aan de geldende wetten en regels voor de informatiebeveiliging en de bescherming van privacy van personen.
5. De IPKD hanteert de principes 'privacy by design' en 'security by design'. Dit betekent dat informatiebeveiliging en privacy vanaf het beginstadium worden meegenomen in de systeem- of procesontwikkeling. Hiermee worden risico's (kans maalgevolgen) minimaal gehouden.
6. De IPKD heeft afspraken gemaakt met haar leveranciers over de verplichtingen die gelden vanuit de BIO en de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).
7. De IPKD streeft naar het voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) en voert procesmatig en periodiek onderzoeken uit om de kwaliteit van de privacy en informatiebeveiliging te waarborgen. Op basis van de uitkomsten van die onderzoeken worden maatregelen bijgesteld of ingevoerd.

## 4.2 Veiligheidsonderzoek vertrouwensfuncties

Bureau Beveiligingsautoriteit (BVA) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) is, als bevoegd gezag, verantwoordelijk voor de afweging en het vaststellen van vertrouwensfuncties binnen de IPKD.

Als u een vertrouwensfunctie nodig vindt vanwege het aanwezige risicoprofiel, dan kunt u een verzoek indienen via de IPKD. De BVA beoordeelt uw aanvraag. De kosten van AIVD-veiligheidsonderzoeken die voor inzet van personeel worden uitgevoerd en de administratieve kosten die de IPKD in dit kader maakt, worden één keer per jaar in rekening gebracht bij de afnemer. Meer informatie leest u in onze tarieven.

## 5. Tarieven

Als rijksdienstverlener brengt de IPKD kosten in rekening voor haar koerier- en transportdiensten.

De afnemer is altijd verantwoordelijk voor het aanleveren van factuurgegevens in de breedste zin (adres, inkoopnummers etc.).

### 5.1 Wijze van factureren

Facturatie vindt maandelijks plaats.

De IPKD heeft voor standaard dienstverlening tarieven opgesteld. De tarieven worden jaarlijks per 1 januari vastgesteld door de (gedelegeerd) eigenaar van de IPKD na advisering door het Bestuurlijk overleg. In uitzonderlijke situaties worden tarieven tussentijds herzien. Als dit het geval is worden alle afnemers hierover bericht.

De afnemer is altijd verantwoordelijk voor het aanleveren van factuurgegevens in de breedste zin (adres, inkoopnummers etc.).

### 5.2 Btw

Op de facturen rust geen btw-verplichting. Uitzondering is de levering aan sommige zelfstandige bestuursorganen (zbo's), waarbij het doorbelasten van btw een verplichting is voor de IPKD.

### 5.3 Betalingstermijn

Conform de rijksbrede betalingsafspraken, betaalt de afnemer het bedrag van de factuur aan de IPKD, binnen 30 dagen na factuurdatum.

In het geval dat de afnemer deels niet akkoord is met de door de IPKD uitgebrachte factuur (specificatie), kan – voor het deel waarmee de afnemer niet akkoord is – van de rijksbrede betalingsafspraken worden afgeweken.





## 6. Tarievenlijst – overzicht

### 6.1 Tariefopbouw voor koerierdiensten

| Dienst                                    | Tarief      | Eenheid            | Starttarief |
|---|-------------|--------------------|-------------|
| Bezorging volgende dag voor 17:00 uur     | € 19,25     | per collo          |             |
| Bezorging volgende dag voor 12.00 uur     | € 24,06     | per collo          |             |
| Bezorging dezelfde dag                    | € 0,74      | per km             | € 13,99     |
| Tijdsgebonden ritten <i>nieuw product</i> | € 0,84      | per km             | € 13,99     |
| Spedritten                                | € 0,88      | per km             | € 13,99     |
| Jaarabonnement Basis plus adres           | € 1.012,05  | per adres per jaar |             |
| Jaarabonnement Basisronde                 | € 21.365,50 | per jaar           |             |
| Ministerraad                              | € 193,12    | per zending        |             |

### 6.2 Tariefopbouw voor transportdiensten

| Dienst   | Tarief   | Eenheid  |
|--|----------|----------|
| Repetierend Transport (Combo, 0-500 kg) <i>via accountmanager</i>                    | € 59,17  | per uur  |
| Repetierend Transport (Laadklep, 500-1000 kg) <i>via accountmanager</i>              | € 65,08  | per uur  |
| Repetierend Transport (Laadklep, >1000 kg) <i>via accountmanager</i>                 | € 70,99  | per uur  |
| Incidenteel Transport (Euro pallet, 120x80 cm)                                       | € 63,33  | per stuk |
| Incidenteel Transport (Rolcontainer)   | € 52,12  | per stuk |
| Incidenteel Transport (Losse collo)  | € 16,05  | per stuk |
| Incidenteel Transport zelfde dag (25-500 kg)   | € 70,99  | per uur  |
| Incidenteel Transport zelfde dag (500-1000 kg)                                       | € 102,38 | per uur  |
| Incidenteel Transport zelfde dag (>1000 kg)  | € 118,13 | per uur  |
| Incidenteel Transport zelfde dag spec. tijdvakken (25-500 kg) <i>nieuw product</i>   | € 93,87  | per uur  |
| Incidenteel Transport zelfde dag spec. tijdvakken (500-1000 kg) <i>nieuw product</i> | € 179,47 | per uur  |
| Incidenteel Transport zelfde dag spec. tijdvakken (>1000 kg) <i>nieuw product</i>    | € 207,07 | per uur  |
| Incidenteel Transport spoed (25-500 kg)  | € 79,14  | per uur  |
| Incidenteel Transport spoed (500-1000 kg)  | € 115,38 | per uur  |
| Incidenteel Transport spoed (>1000 kg, min afname 3 uur)                             | € 148,35 | per uur  |

## 6.2 Tariefopbouw voor transportdiensten (vervolg)

| Dienst   | Tarief   | Eenheid |
|--|----------|---------|
| Afwijkend Transport Trailer                                | € 110,60 | per uur |
| Afwijkend Transport Bakwagen met zeildoek                  | € 110,60 | per uur |
| Afwijkend Transport Open bakwagen                          | € 110,60 | per uur |
| Afwijkend Transport Open bakwagen, kort + kraan (27-33 tm) | € 226,85 | per uur |
| Afwijkend Transport Open bakwagen, Combi lang              | € 226,85 | per uur |
| Afwijkend Transport Open bakwagen, lang + kraan (27-33 tm) | € 226,85 | per uur |
| Afwijkend Transport Open bakwagen, lang + kraan (58-65 tm) | € 246,21 | per uur |
| Afwijkend Transport Dieplader                              | € 213,69 | per uur |
| Afwijkend Transport Dieplader + kraan (27-33 tm)           | € 247,76 | per uur |
| Afwijkend Transport Dieplader + kraan (58-65 tm)           | € 275,62 | per uur |
| Afwijkend Transport (Zee)container                         | € 110,60 | per uur |
| Afwijkend Transport Trailer met laadklep                   | € 110,60 | per uur |
| Afwijkend Transport Vaartuigen Dieplader + kraan           | € 341,96 | per uur |

### 6.2.1 Opslag

| Dienst       | Tarief  | Eenheid           |
|--------------|---------|-------------------|
| palletplaats | € 9,41  | per stuk per week |
| palletdoos   | € 12,54 | per stuk per week |
| rolcontainer | € 12,54 | per stuk per week |

### 6.2.2 Toeslagen

De avond- en nachttoeslag geldt alleen voor koeriersdiensten, repeterend transport, incidenteel transport op dezelfde dag en incidenteel spoedtransport. Hierbij is zowel de ophaaltijd als de aflevertijd bepalend.

| Dienst                   | Tarief  | Eenheid                 |
|--------------------------|---------|-------------------------|
| Bijrijder                | € 39,28 | per uur                 |
| Toeslag ADR              | € 20,82 | per zending             |
| Toeslag geconditioneerd  | € 14,31 | per zending             |
| Wachttijd                | € 12,50 | per kwartier            |
| invoer order door IPKD   | € 5,92  | per order               |
| Toeslag avond            | 25%     | (tussen 18:00 en 22:00) |
| Toeslag nacht            | 50%     | (tussen 22:00 en 07:00) |
| Toeslag zaterdag         | 50%     |                         |
| Toeslag zon- en feestdag | 100%    |                         |

## 7. Alle diensten op een rij

- Logistieke diensten voor de Rijksoverheid
  - o Koeriersdiensten
  - o Transportdiensten
  - o Dienstverlening op maat
  - Rijksdocumenten





## 9. Begrippenlijst

### Afnemer

Organisatie die dienstverlening van de IPKD afneemt.

### Afnemersberaad UBR|RBO|IPKD

Het Afnemersberaad fungeert als klankbord en adviseur richting RBO|IPKD als leverancier om daarmee haar dienstverlening te verbeteren.

### Bestuurlijk overleg

Hierin komen de rollen van eigenaar, centraal opdrachtgever, afnemers, beleid- en kaderstelling, opdrachtnemer en toezichhouder samen.

### Centraal opdrachtgever

Dit is voorzitter van het bestuurlijk overleg en stelt feitelijk de inhoud van de PDC vast.

### DVA

Specifieke dienstverleningsafpraak tussen afnemer en de IPKD.

### DGVBR

Directoraat-Generaal Vastgoed en Bedrijfsvoering Rijk.

### Collo/colli

Een collo of colli is de individuele verpakkingseenheid waaruit een lading bestaat.

### Eigenaar

De SG BZK is eigenaar. De DGVBR treedt op als gedelegeerd eigenaar en maakt deel uit van het bestuurlijk overleg van de IPKD. De gedelegeerd eigenaar stelt de tarieven en de leveringsvoorwaarden vast.

### Geconditioneerd vervoer

Het bij gecontroleerde atmosfeer vervoeren van bederfelijke goederen zonder onnodig verlies van kwaliteit.

### Incidenteel vervoer

Een koeriers- of transportdienst die per keer wordt aangeboden in het bestelportaal voor koeriers- en transportdiensten: [www.ipkd.eu](http://www.ipkd.eu).

### Koeriersdienst

In opdracht ophalen en afleveren van poststukken en pakketten (max. 50 kg per zending).

### Logistiek

Is het organiseren, plannen, besturen en uitvoeren van de goederenstroom.

### Opdrachtnemer

De IPKD maakt onderdeel uit van Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

### SG BZK

Secretaris-generaal ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

### Transport

In opdracht ophalen en afleveren van goederen (pallets, rolcontainers en kratten) op door de afnemer opgegeven adres(sen).







# IPKD

# Snel en betrouwbaar

Interdepartementale  
Post- en Koeriersdienst

## Contact

Voor vragen of meer informatie is de IPKD op werkdagen (van 09.00 tot 17.00 uur) te bereiken via:

- **Telefoon:** [070 - 758 56 08](tel:070-7585608)
- **E-mail:** [ipkd@rijksoverheid.nl](mailto:ipkd@rijksoverheid.nl)
- **Website:** [www.rijkskoeriers.nl](http://www.rijkskoeriers.nl)
- **Bestelportaal:** [www.ipkd.eu](http://www.ipkd.eu)

## Over deze publicatie

De IPKD is verantwoordelijk voor de inhoud van de leveringsvoorwaarden en doet er alles aan deze actueel en juist te houden. Mochten er echter toch zet- en drukfouten of onjuistheden in staan, dan kunnen daar geen rechten aan worden ontleend. Komt u onverhoopt iets tegen dat niet correct is of verouderd, dan stellen wij het op prijs als u ons dit meldt. De afbeeldingen in deze publicatie zijn auteursrechtelijk beschermd en mogen niet worden gebruikt door anderen dan de IPKD zelf.

## *IPKD - Interdepartementale Post- en Koeriersdienst*

De IPKD is onderdeel van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR).

## **5.10 Besluit Bestuurder VOB d.d. 27 januari**



> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

Ondernemingsraad van UBR  
T.a.v. de voorzitter

**DGVBR**  
UBR

Wilhelmina van Pruisenweg 52  
Den Haag  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)  
[www.facebook.com/minbzk](https://www.facebook.com/minbzk)  
[www.twitter.com/minbzk](https://www.twitter.com/minbzk)  
[www.linkedin.com/company/  
ministerie-van-bzk](https://www.linkedin.com/company/ministerie-van-bzk)

**Contactpersoon**

**Kenmerk**

**Uw kenmerk**

Datum 27 januari 2022  
Betreft Organisatiebesluit herpositionering UBR

Geachte voorzitter en leden van de OR,

In mijn brief van 19 oktober 2021 heb ik u om advies gevraagd over het Voorgenomen Organisatiebesluit (VOB) met betrekking tot de herpositionering van de diverse UBR-onderdelen. In de overlegvergadering van 4 november 2021 en in de informele bijeenkomst van 25 november 2021 hebben wij met u over dit VOB gesproken.

U heeft per brief d.d. 16 december 2021 uw advies uitgebracht ten aanzien van dit VOB en dit advies heeft u toegelicht in de overlegvergadering van 16 december 2021.

Graag wil ik mijn dank en waardering uitspreken voor de inspanningen die u als OR hebt gepleegd om te komen tot dit advies. Het gaat om een majeure transitie en de mening van de OR en zijn achterban is hierbij belangrijk. Net zoals bij de advisering over het VOB KOOP, bent u ook nu weer zorgvuldig te werk gegaan. U heeft een tweedaagse belegd om het VOB UBR intern goed te kunnen doorspreken en u heeft diverse bijeenkomsten belegd met de medewerkers van UBR om ook hun stem te horen. Nogmaals mijn complimenten voor deze grondige aanpak!

Het VOB UBR beschrijft de herpositionering van de onderdelen van de shared serviceorganisatie Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (hierna UBR). Het is mijn stellige overtuiging dat deze herpositionering noodzakelijk is voor de toekomstbestendigheid van de rijksbrede bedrijfsvoering in het algemeen én voor de betrokken UBR-onderdelen in het bijzonder.

In uw advies geeft u aan de ambitie en scope die aanleiding zijn tot het VOB te onderschrijven en het nut in te zien van de mogelijke inhoudelijke veranderingen van de toekomstige organisatieonderdelen. U plaatst echter ook kritische opmerkingen (procesmatig en inhoudelijk) over de voorgenomen herpositionering.

Net als u ervaar ik grote verantwoordelijkheid voor de continuïteit van de organisatieonderdelen en de daarin werkzame medewerkers. Ik heb uw opmerkingen bij het VOB uitgebreid gewogen en besproken. Alles afwegende, kwam hier telkens uit naar voren dat het juist in het belang van de organisatieonderdelen en de medewerkers is om nu een volgende stap te zetten

**DGVBR**  
UBR

**Datum**  
27-01-2022

**Kenmerk**

in de doorontwikkeling. Voor de toekomst van de organisatie én haar medewerkers voel ik me dan ook genoodzaakt het voorgenomen besluit zoals aan u voorgelegd in het VOB te nemen.

Dit betekent dat ik per heden de besluiten neem zoals verwoord in deelbesluit 1 t/m 5 in het VOB. Het kalenderjaar 2022 gaan we gebruiken om de herpositionering van de organisatie-onderdelen van UBR verder te effectueren (op het gebied van personeel, financiën, (mede)zeggenschap, agentschapsvorming, topstructuur, O&F-plannen etc.).

Deelbesluit 6 (opheffing UBR) kan uiteraard pas genomen worden op het moment dat alle huidige onderdelen van UBR naar de nieuwe organisaties zijn overgeheveld en de financiële verantwoording van UBR is afgerond.

Hieronder zal ik dit besluit nader onderbouwen en ingaan op de door u ingebrachte zorgen en bezwaren. Eerst wil ik graag nog (in grote lijnen) ingaan op de algemene aanleiding voor de herpositionering en op de wijze waarop we in de afgelopen periode gezamenlijk zijn opgetrokken om te komen tot het voorgenomen organisatiebesluit.

#### **A - Aanleiding herpositionering algemeen**

De maatschappelijke dynamiek en de veelal complexe departement overstijgende maatschappelijke opgaves, vragen om een wendbare overheid met een interdepartementale aanpak. De bedrijfsvoering moet hierop aansluiten.

De huidige uitvoering van de rijksbrede bedrijfsvoering is echter verdeeld over veel organisaties met een diverse dienstverlening. Deze versnippering van dienstverlening zorgt voor schotten tussen organisaties en bemoeilijkt daardoor het multidisciplinair samenwerken aan rijksopgaven. Ook is er sprake van inefficiëntie door overlap van dienstverlening en zaken dubbel doen, zoals accountmanagement en klantrapportages. Voor opdrachtgevers betekent dit dat ze te maken hebben met veel gesprekspartners op gerelateerde onderwerpen en ingewikkelde governance en financieringsstructuren. Dit zijn zaken die de wendbaarheid, een integrale rijksbrede aanpak en de innovatiekracht niet ten goede komen. Stakeholders zijn tevreden over de dienstverlening van UBR, maar weten niet meer goed waar UBR voor staat en hebben behoefte aan meer structuur en duidelijkheid.

Het is derhalve tijd om versnippering en schotten tussen organisaties weg te halen waar het tegenwerkt, zodat niet alleen het beleid en de interdepartementale besluitvorming, maar ook de uitvoeringskracht van de rijksbrede bedrijfsvoering versterkt kan worden. Om dit te realiseren is het noodzakelijk om het versnipperde landschap aan organisaties te herpositioneren in dezelfde, voor opdrachtgevers heldere bedrijfsvoeringsdomeinen:

- Organisatie en Personeel
- Digitalisering, informatisering;
- Inkopen, huisvesting, facilitaire zaken en integrale beveiliging.

DGVBR  
UBR

Datum  
27-01-2022

Kenmerk

Ook in relatie tot de andere SSO's, (SSC-ICT, VBR, Doc-Direkt, FMH en P-Direkt) verandert er iets. Ook zij gaan meer opgavegericht werken. Zij verstevigen de relatie tussen uitvoering en beleid. Door beter toegerust te zijn op de complexe vraagstukken, kunnen zij samen vanuit ieders expertise uiteindelijk meer toegevoegde waarde leveren.

Op die manier ontstaat de kans om voor de gehele Rijksdienst de samenhang tussen beleid, besluitvorming en uitvoering te versterken en af te stemmen op maatschappelijke ontwikkelingen.  
Ook ontstaat er meer duidelijkheid voor opdrachtgevers waar ze welke diensten (integraal) kunnen afnemen en tegen welk tarief of met welke financieringsvorm.

### **B - (Bedrijfs)hygiëne op orde**

Naar aanleiding van de bespreking van het eerste VOB, eind 2020, is nadrukkelijk ingezet op het verder op orde krijgen van de 'interne bedrijfshygiëne'. Dit in reactie op de door de medezeggenschap geconstateerde administratieve achterstanden op O&F en Financieel gebied. Ik heb samen met de verantwoordelijke in de organisatie zwaar ingezet op versterking en verbetering van de bedrijfshygiëne. Dit mede omdat er inderdaad grote achterstanden waren opgelopen en medewerkers recht hebben op een actueel O&F-plan. Bovendien heb ik met de verantwoordelijken geïnvesteerd in de verbetering van het financiële beheer, de interne controle en een nacalculatie van alle kostprijsmodellen, de transparantie ervan en een harmonisatie doorgevoerd. Daarmee ontstaat een goede basis om de voorgenomen doorontwikkeling UBR, ter hand te kunnen nemen.

#### *Startdocumenten / O&F-rapporten*

In het najaar van 2020 is een eerste voorgenomen organisatiebesluit voorbereid en aan u voorgelegd. Tijdens de overlegvergadering van 17 december 2020 hebben wij uitgebreid met elkaar van gedachten gewisseld over dit VOB UBR en uw visie daarop besproken. Het besluit is toen genomen om het VOB UBR van tafel te halen en eerst de interne hygiëne op orde te brengen. Waar dit aan de orde was, is met vereende krachten gewerkt aan het opstellen van startdocumenten en/of O&F-rapporten, danwel addenda op O&F-rapporten. In de **biilage** bij dit besluit is een totaaloverzicht hiervan opgenomen.

Ik ben zeer tevreden met de stappen die we hierin met elkaar hebben gezet. Door middel van de startdocumenten en O&F-rapporten, die conform afspraak allen ter advisering aan u zijn voorgelegd, is daar waar nodig achterstallig onderhoud gepleegd, waardoor we geen 'onnodige ballast' of 'onduidelijkheid' uit het verleden mee hoeven nemen in de transitie. De interne hygiëne is hiermee, conform de afspraak op 17 december 2020 en in continue afstemming met u, op orde gebracht.

In fase 2 van de transitie zal per nieuwe organisatie een O&F-rapport worden opgesteld, waarin de doorontwikkeling en de gevolgen voor organisatie en formatie wordt vastgelegd.

**DGVBR**  
UBR

**Datum**  
27-01-2022

**Kenmerk**

### *Contourenschetsen*

Daarnaast zijn er zogeheten contourenschetsen opgesteld met betrekking tot het O&P-domein, het ontwikkelbedrijf VBR, RBL io en VBR Corporate Services. In het artikel-24 overleg van 20 mei 2021 zijn deze contourenschetsen met u besproken. Net voor het zomerreces zijn er gesprekken georganiseerd om vragen van uw kant over deze schetsen te beantwoorden. U heeft uiteindelijk met dagtekening 17 september 2021 een ongevraagd advies met betrekking tot de contourenschetsen toegestuurd. Op 21 oktober 2021 zond ik u mijn reactie op dit ongevraagde advies.

### *Financiële hygiëne*

Zoals hierboven beschreven is via O&F-rapporten en startdocumenten de administratieve achterstand die er was, met heel veel inspanning geactualiseerd.

Naast het opstellen van O&F-rapporten en startdocumenten, is er actief gestuurd op doelstellingen met betrekking tot de banenafpraak, ziekteverzuim en het versterken van de relatie tussen onze afnemers en de dienstverlening. Ook op het kwalitatieve thema integriteit zijn afgelopen periode veel concrete acties uitgevoerd, waarbij de insteek per organisatieonderdeel wisselend is, al naar gelang de gedefinieerde top-5 integriteitsrisico's. Daarnaast heeft dit punt een vaste plek op de agenda in de tertaalgesprekken met de betreffende directeuren. In afstemming met de adviseur integriteit VBR krijgt integriteit thematische aandacht op de P&C-kalender .

De invlechting in de P&C-cyclus heeft eerder al op het CISO-terrein zijn vruchten afgeworpen met een verbeterde hygiëne en toegenomen urgentie bij het management als uitkomst.

Om de financiële hygiëne te vergroten is op basis van het rapport van de ADR en op basis van de eigen nacalculatie 2020 (samen met de automatiseringsagenda leidend tot het financieel verbeterplan), ingezet op uniformering/vereenvoudiging en tegelijkertijd ook op inzicht en sturingsmogelijkheden op financieel (en financieel beheer-) vlak. Kosten en opbrengsten zijn daarbij beter te koppelen aan de producten en diensten die de UBR-onderdelen leveren.

De verbeterpunten en sturingsmogelijkheden zijn in de tertaalgesprekken met elk organisatieonderdeel besproken en hebben voorafgaand aan het opstellen van het jaarplan geleid tot aanpassingen en herziene tarieven/tariefvormen voor een aantal organisatieonderdelen. Tevens is er ingezet op een verbeterde administratieve inrichting 2022 waardoor de sturingsmogelijkheden verbeteren maar ook de informatiewaarde van de rapportages toeneemt. Daarbij is ondertussen ook gebleken dat nog niet alle mogelijkheden van de huidige administratie overal even goed worden gebruikt, hetgeen verdere kansen biedt voor uniformering en automatisering.

Ik stuurde u periodiek de tertaalrapportages en een totaaloverzicht voor geheel UBR. Daarbij zijn ook de (financiële) dashboards van de verschillende onderdelen van UBR opgenomen. De dashboards hebben afgelopen periode steeds vaker tot het goede gesprek en uiteindelijk acties/verbeteringen geleid. Het feit dat er 'stoplichten op rood/oranje' staan, wil daarbij niet zeggen dat onderdelen niet in

**DGVBR**  
UBR

**Datum**  
27-01-2022

**Kenmerk**

control zijn maar dat er aandachtsgebieden zijn of risico's waar aandacht aan geschonken moet worden.

UBR schrijft sinds een aantal jaren zwarte cijfers, heeft een eigen vermogen opgebouwd en is daarmee ondertussen financieel gezond. Om die gezondheid te borgen, is verder ingezet op het vergroten van de (structurele) voorspelbaarheid van werk en tegelijkertijd op het zo efficiënt mogelijk inzetten van medewerkers. De onderliggende tarieven zijn grotendeels kostendekkend en waren voor onder andere de HIS ondertussen dermate hoog dat een verlaging voor 2022 is doorgevoerd. Voor RBO/IPKD zijn juist de tarieven verhoogd om zo tot een gezonde begroting te komen waarin ook de benodigde investeringen structureel gedekt zijn.

De overige (financiële) stoplichten die genoemd worden, liggen op het terrein van regulier financieel beheer. Door actieve sturing is het betaalpercentage UBR-breed de laatste maanden gestegen richting de norm die daar rijksbreed voor gesteld staat. Het facturatie-/debiteurenproces vraagt blijvende aandacht binnen de rijksoverheid. In de praktijk komt het echter zelden voor dat er niet betaald wordt. Declarabiliteitscijfers en cijfers voor medewerkers die niet op een opdracht zijn geplaatst, zijn voor de meeste onderdelen grotendeels op orde, hetgeen zich al weerspiegelde in de zwarte cijfers. Tijdigheid en volledigheid waarmee uren geschreven worden, is verder toegenomen afgelopen jaar waardoor op basis van volledige en actuele cijfers gestuurd kan worden.

De huidige financiële processen vragen nog veel handwerk bij BV&F en bij de overige organisatieonderdelen. De ingezette weg van automatisering (vervanging DigiInkoop en verbetering informatievoorziening (project Qlik)) leidt in 2022 tot een modern uniform inkoopproces en afgeleid daarvan real time stuur- en beheerinformatie.

De uitrol van het gedigitaliseerde offerteprocess bij UBR Personeel evenals bij alle onderdelen van OWB leiden nu al tot beter geautomatiseerde en beheerste verkoopadministraties. Voor UBR Personeel is voor inrichting van de volledige verkoopadministratie nog wel meer tijd nodig. De complexiteit in producttypes en wisselende rapportage-afspraken met afnemers/opdrachtgevers vragen nog herijking hetgeen tot eenvoudiger financieel beheer leidt in de toekomst.

Dit laat onverlet dat, ook met enig administratief handwerk, UBR voldoende gereed, volwassen en in control is. De Auditdienst Rijk is hierin dezelfde mening toegedaan.

### **C - Bezwaren/zorgen vanuit de OR**

In uw advies d.d. 16 december 2021 noemt u een aantal bezwaren en zorgpunten. Hieronder ga ik in op deze punten.

#### Algemeen

In algemene zin onderschrijft u de ambitie en de scope die aanleiding zijn voor het VOB UBR en u ziet het nut in van bepaalde inhoudelijke veranderingen voor de organisatieonderdelen. U plaatst daarbij echter met name de volgende kritische opmerkingen:

- u bent verrast dat alle UBR-onderdelen als één voorgenomen besluit tegelijkertijd ter advisering zijn voorgelegd en heeft moeite met de aangebrachte fasering;
- u mist inzicht in de toekomstige zeggenschap.

#### Fasering / alle onderdelen tegelijkertijd

Zoals hiervoor al beschreven, is de achterliggende reden voor de herpositionering van de UBR-onderdelen de constatering dat de rijksbrede bedrijfsvoering op dit moment erg versnipperd is (met alle nadelen van dien).

De strategische keuze die is beschreven in het VOB UBR en waarover ik uw advies heb gevraagd is de herpositionering langs de lijn van de drie bedrijfsvoeringdomeinen (Organisatie en Personeel; Digitalisering en Informatisering; Inkopen, Huisvesting, Facilitaire zaken en Beveiliging) én het oprichten van een vierde organisatie (in het VOB|UBR Rijks Consultancy Groep (RCG) genoemd).

De belangrijkste reden voor de fasering in twee delen is dat er eerst duidelijkheid en overeenstemming moet zijn over de richting (de herpositionering – Fase 1), voordat we verder kunnen met de inrichting (de doorontwikkeling – fase 2). Fase 1 houdt in dat alle UBR-onderdelen zo veel mogelijk 'as is' met formatie en bezetting overgaan naar een nieuwe organisatie of een niveau hoger onder DGVBR worden opgehangen. Hiermee zijn binnen de bestaande merken geen personele consequenties gemoeid. Er zijn minimale organisatorische wijzigingen in de topstructuren en daarmee minimale personele consequenties bij het management. Deze herpositionering van UBR-onderdelen is in het VOB weergegeven in deelbesluiten.

In fase 2 van de transitie volgt een doorontwikkeling van de nieuwe organisaties waarin de UBR-onderdelen zijn gepositioneerd. Deze doorontwikkeling wordt op termijn vastgelegd in een O&F rapport van de nieuwe organisatie. Deze veranderprocessen worden geborgd door de regelgeving in de CAO Rijk en de medezeggenschapsrechten op grond van de Wet op de Ondernemingsraden.

Gelet op de achtergrond van deze fasering is ervoor gekozen om de herpositionering van alle onderdelen tegelijkertijd, middels deelbesluiten, aan u voor te leggen. Er is wat mij betreft ook geen reden om de herpositionering als zodanig van het ene onderdeel later te doen dan die van een ander onderdeel. Het "richten" is immers uitgangspunt voor het verder "inrichten". Hoe eerder het besluit genomen is over het richten, des te eerder we aan de slag kunnen met het inrichten. Voor het inrichten en door ontwikkelen kan dan vervolgens per domein ruim de tijd worden genomen. De tijdslijn en de specifieke invulling van de



benodigde stappen zullen per domein anders verlopen. Dit levert ook per domein een eigen adviseerpad op.

Dat organisaties zoveel mogelijk 'as is' overgaan wil niet zeggen dat er in 2022 geen veranderingen kunnen plaatsvinden. De domeinen moeten voor het gezond kunnen functioneren en het inzetten van het verandertraject zich kunnen aanpassen. Dit doen we vanzelfsprekend met inachtneming van de WOR.

#### *Zeggenschap na herpositionering*

Het nemen van dit besluit betekent het startschot voor het verder vorm geven van de transitie. Per kwartier wordt een aantal activiteiten uitgevoerd. Het gaat hierbij in elk geval om:

- Neerzetten van de topstructuur van de nieuw te vormen organisaties;
- Werven van de directeuren voor de nieuwe organisaties;
- O&F-rapporten opstellen voor de nieuwe organisaties;
- De administratieve opening van nieuwe organisaties en het afsluiten van de oude.

Al deze acties worden uitgevoerd conform de regelgeving in de CAO Rijk en de medezeggenschapsrechten op grond van de Wet op de Ondernemingsraden. Het centrale transitieteam ziet hierop toe.

Na vaststelling van een O&F-rapport worden medewerkers geplaatst binnen de nieuwe organisatie. Hierbij wil ik nogmaals benadrukken dat er voor iedereen werk is in de nieuwe organisaties, iedereen gaat en doet mee. Gedurende het komende transitiejaar blijven wij ook continu in gesprek met medewerkers, zodat de situatie per 1-1-2023 voor niemand een verrassing gaat zijn.

#### *Medezeggenschap na herpositionering*

U stelt dat advies wordt gevraagd over de herpositionering zonder dat inzichtelijk is wat hiervan de organisatorische en personele consequenties zijn op de langere termijn. Hierdoor zou de advisering van de OR in fase twee niet meer van wezenlijke invloed kunnen zijn, omdat de besluiten uit fase 1 dan al zijn genomen.

Ik begrijp dat het lastig voor u is dat nog niet alle toekomstige gevolgen van de transitie inzichtelijk zijn. Met een transitie van deze omvang is het echter nooit mogelijk om vooraf alle gevolgen te overzien. Daarnaast is het inherent aan de fasering zoals beschreven en aan het werken van algemeen naar bijzonder dat nog niet alles helder is. Niettemin wordt u nu als OR betrokken bij het kiezen van de richting en zal de medezeggenschap ook weer worden betrokken bij de verdere voorbereiding op de herpositionering en de doorontwikkeling. Ik ben het dan ook zeker niet met u eens dat de medezeggenschap in fase 2 geen wezenlijke invloed meer zou kunnen hebben.

Ik waardeer uw aanbod om als OR aan te blijven totdat er nieuwe ondernemingsraden zijn aangesteld en maak daar graag gebruik van. Het is inderdaad belangrijk om af te kunnen stemmen met een OR die op de hoogte is van de dossiers en het is van belang de medezeggenschap te waarborgen. In de

**DGVBR**  
UBR

**Datum**  
27-01-2022

**Kenmerk**

komende periode zal dan ook met u danwel met de nieuwe medezeggenschap (in tijdelijke danwel structurele vorm) regelmatig worden afgestemd over de verdere uitwerking en doorontwikkeling..

Op 9 september 2021 informeerde ik u over de invulling van de medezeggenschap tijdens en na de transitie UBR. Belangrijk onderdeel hiervan is het instellen van tijdelijke ondernemingsraden. Zoals u weet is dit een beproefd middel om in de fase tussen een oude structuur en een nieuwe structuur met alle betrokken partijen zaken te kunnen bespreken en voor te kunnen bereiden (waaronder de verkiezingen voor de nieuwe ondernemingsraden). Waar dit passend is in de diverse domeinen, wil ik dan ook graag deze vorm inzetten. Ik stel u voor zo spoedig mogelijk het gesprek hierover voort te zetten en zonodig deskundige hulp hierbij in te schakelen.

Deeladviezen voor de organisatieonderdelen

**Deelbesluit 1: UBR-P en UBR Binnenwerk naar O&P-samenwerking VBR**

*Voordelen samenwerking*

Ik ben blij te lezen dat u de voordelen ziet van de samenwerking tussen UBR P en P-Direkt. Het afgelopen jaar is de al enige jaren bestaande samenwerking verder geïntensiveerd. Er zijn samenwerkingsthema's benoemd en medewerkers hebben gezamenlijk onderzocht hoe de samenwerking kan worden geïntensiveerd. Dat heeft geresulteerd in een aantal mooie afspraken en vervolgacties. Ook stakeholders geven aan voordelen te zien van deze samenwerking. (onder andere tijdens de presentatie van de kwartiermaker tijdens de ICOP vergadering van november geuit)

*Zorgen bedrijfshygiëne*

U geeft aan zorgen te hebben over de bedrijfshygiëne van UBR P en geeft aan dat er nog substantiële (financiële) problemen zijn. U vraagt zich af in hoeverre de reguliere rapportages (de MARAPs) voldoende zekerheid kunnen bieden om tot een overstap naar een andere organisatie te kunnen overgaan.

Reactie:

Ik ga graag met u in gesprek over dit punt. Hierin is veel voortuitgang geboekt. Het is correct dat de bedrijfshygiëne bij UBR P een aantal jaar geleden een zorgpunt was. Inmiddels is er nagenoeg een volledig in- en overzicht op het portfolio, met bijbehorende sturing. De begroting voor 2022 is sluitend. Het financiële resultaat was, is en blijft positief, potentieel kan een indexering achterwege blijven.

Op inkoop, HR en financiën wordt extra ingezet om uiterlijk in het eerste kwartaal van 2023 gelijk te komen met P-Direkt. Een medewerker bij UBR P is volledig vrijgemaakt om dit ook projectmatig te realiseren met advisering van binnen en buiten BZK.

De finance en controlprocessen zijn dus sterk verbeterd en er zijn geen actuele substantiële financiële aandachtspunten. De laatste MARAPs over 2021 bevestigen dit beeld.

*Verbeteringen processen en procedures*

U geeft aan dat het jaar 2022 voor UBR P essentieel zal zijn voor het doorvoeren van verbeteringen op het gebied van processen en procedures. U acht het risicovol voor UBR P om per 1 januari 2022 ook administratief een samenwerking aan te gaan met andere organisaties als intern het huis op dit vlak niet op orde is. In het VOB zouden ook geen garanties, voorwaarden opgenomen zijn die de stabiliteit van UBR P garanderen.

Reactie:

Er is reeds ingezet op het verbeteren van interne processen. Er is ook een geüpdatet O&F-rapport vastgesteld voor UBR P. Met specifieke sturing op externe inhuur, extra control op financiële besluiten en vergrote betrokkenheid van BV&F is de basis gedekt.

Gesteld dat het eigen vermogen dat gebaseerd op de omzet kan worden geormerkt voor UBR P is er voldoende buffer. Extra sturing op debiteuren en crediteuren zorgen voor een "veilige" cashflow/solvabiliteit. Door in te zetten op voorschotfacturen wordt aangesloten op het kasritme van de departementen. Daarnaast is het nooit de bedoeling geweest dat er direct per 1 januari al sprake zou zijn van een administratieve samenwerking. Vanaf de inwerkingtreding van mijn besluit wordt de nieuwe organisatie "O&P samenwerking VBR" (werktitel) ingericht. Het hele jaar 2022 willen we vervolgens gebruiken om de samenwerking tussen UBR P, Binnenwerk en P-Direkt, binnen die nieuwe onderneming, daadwerkelijk te realiseren en vorm te geven, o.a. met een gezamenlijke begroting.

#### *Financiële hygiëne*

U adviseert een extern financieel onderzoek, alvorens UBR P elders onder te brengen of in een samenwerkingsverband op te hangen, dan wel begeleiding hierin van een onafhankelijk onderzoeksbureau te laten plaatsvinden. U adviseert om dit per zo snel mogelijk te laten doen opdat het externe advies nog in 2022 kan worden opgevolgd en uitgezet. U adviseert om UBR P thans nog niet onder te brengen maar het jaar 2022 te gebruiken voor het doorvoeren van de noodzakelijke (organisatorische) verbeteringen.

#### Reactie:

Ik heb veel vertrouwen in het door onze medewerkers uitgezette traject van verschillende verbeteringen (zie hiervoor). Om uw zorg weg te nemen zal ik een extern bureau vragen vast te stellen of het financiële beheer voldoende adequaat is of tot aanvullende aanbevelingen leidt.

Het komende transitiejaar is erop gericht om alles wat nodig is te organiseren (begroting, O&F, governance, etc) zodat de nieuwe organisatie goed kan starten. De uitkomsten van het onderzoek worden uiteraard gedeeld met de medezeggenschap.

#### *Onderzoek dienstverlening*

U geeft aan dat voordat er sprake kan zijn van een samenvoeging, het onderzoek naar de dienstverlening (welke te behouden, af te stoten, uit te bouwen etc.) afgerond zou moeten zijn om vervolgens de juiste keuzes te kunnen maken. U geeft aan dat ook de afgesproken herziening van de PDC voor UBR P is uitgebleven.

#### Reactie:

Op dit moment lopen er gesprekken met alle afnemers over de dienstverlening van UBR P en de mate waarin onze afnemers die diensten afnemen. Onderzocht wordt hoe we de productsturing in Q1 in kunnen richten om meer inzicht te krijgen in de kostendekkendheid. De PDC is inmiddels bijgesteld (wordt jaarlijks gedaan) en er is een aantal kwaliteitsverbeteringen doorgevoerd. De financiële kant is nu redelijk op orde en zal blijvend aandacht krijgen. Op dit moment is er geen sprake van af te stoten dienstverlening.

Er is veel tijd geïnvesteerd in het beter in kaart brengen van de dienstverlening en deze, zowel intern als voor de klant, inzichtelijk te maken. UBR P heeft op dit moment een gezonde product-mix.

DGVBR  
UBR

Datum  
27-01-2022

Kenmerk

#### *De positie van Bedrijfszorg en het RABA*

U geeft aan dat de positie van Bedrijfszorg en RABA extra aandacht vergt gezien de onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid die hun dossiers vereisen. U geeft aan dat er ook interdepartementaal behoefte is aan inzicht in het garanderen van de onafhankelijke positionering van zowel het RABA als ook de bedrijfsartsen ten opzichte van P-Direkt.

#### Reactie:

Samenvoeging met P-Direkt zegt niets over samenvoeging van systemen en data. Sterker nog: dat kan en mag niet. De AVG is en blijft leidend. De onafhankelijke positionering volgt al uit het VOB waarin is aangegeven dat de dienstverlening van P-Direkt naast die van de andere sterke merken is en dat integratie alleen daar vorm krijgt waar klanten er om vragen en wet en regelgeving zoals AVG dat ook toestaat. RABA is ingericht als onafhankelijke organisatie om te kunnen bemiddelen in arbeidsrechtelijke zaken en bij zaken die arbeidsrelaties verstoren. Dat is nu ondergebracht bij UBR. Ook in de nieuw te vormen organisatie blijven de werkzaamheden en informatie strikt gescheiden. Deze organisatie maakt deel uit van het P-Domein en is daarom wel duidelijk onderdeel van de nieuwe O&P organisatie.

#### *Medewerkersbijeenkomst*

U geeft aan dat de medewerkers verdeeld zijn over het opgaan in een nieuwe O&P-organisatie.

#### Reactie:

Ik heb zelf een ander beeld hieromtrent. Medewerkers zijn tijdens de medewerkersbijeenkomsten van UBR P overwegend positief. Ook als ik de mentimeter resultaten van uw medewerkersbijeenkomsten (2 voor UBR P) bekijk zie ik dat het merendeel positief is. Bij de eerste medewerkersbijeenkomst van de OR was het antwoord op de vraag: "*ik heb een goed gevoel bij het samengaan van UBR P, Binnenwerk en P-Direkt*" 63% eens, 25% een beetje eens en 'maar' 13% oneens. Bij de tweede bijeenkomst was dit 64% eens, 20% een beetje eens en 'maar' 16% oneens. Ik interpreteer dit dus als positief. De meerderheid heeft een goed gevoel bij het samengaan. Dat neemt natuurlijk niet weg dat 13% en 16% nog steeds betekent dat er komend transitiejaar 'werk aan de winkel is' om medewerkers nog beter te betrekken. Ik vind medewerkersbetrokkenheid van belang en kan u desgewenst verder informeren over de gemaakt en te maken stappen hierin.

#### *Binnenwerk*

U geeft aan recent te hebben begrepen dat Binnenwerk (nog) niet aan de randvoorwaarden voldoet om als zelfstandig agentschap te worden gepositioneerd binnen DGVBR. Op dit moment geniet het daarom de voorkeur van het management van Binnenwerk om bij opheffing van UBR als zelfstandige eenheid binnen het agentschap O&P-samenwerking (werktitel) gepositioneerd te worden. Ook medewerkers van Binnenwerk vinden zelfstandigheid belangrijk in de toekomst. De OR adviseert om de voorkeur van de medewerkers en management van Binnenwerk, om Binnenwerk als zelfstandige eenheid binnen O&P te positioneren, te volgen.

#### Reactie:

**DGVBR**  
UBR

**Datum**  
27-01-2022

**Kenmerk**

Ik bedank u voor uw advies in deze. U beschrijft in uw advies nog enkele zorgen ten aanzien van Binnenwerk. Hieronder ga ik kort in op deze zorgpunten.

#### *Financiële positie en bedrijfshygiëne*

De financiering van Binnenwerk is op het moment redelijk afgedekt. Het is echter wel zo dat als een departement stopt met de samenwerking omdat zij een alternatief hebben, structurele financiering geen garantie is. Daarom is het doel Binnenwerk voor de continuïteit onder de structurele financiering te krijgen zoals dat nu al bij P-Direkt geregeld is.

De voor- en nacalculatie is relatief bewerkelijk en het geniet mijn voorkeur op termijn toe te bewegen naar een vorm van financiering die daar beter bij past. Een eerste inventarisatie die begin 2021 heeft plaatsgevonden wijst uit dat opdrachtgevers een fundamentele andere aanpak niet wensen. Eén enkele opdrachtgever zou hier eventueel toe bereid zijn op het moment dat de groei van Binnenwerk is voltooid. Er bestaat daarom geen directe noodzaak voor een ander financieel model: hoewel bewerkelijk biedt een systeem van voor- en nacalculatie voor de belastingbetaler en de opdrachtgever de zekerheid dat elke euro wordt verantwoord.

Ten aanzien van de banen die UBR aan Binnenwerk heeft opgedragen om aan de banenafpraak te voldoen, nog het volgende. UBR onderdelen komen hun financiële verplichtingen jegens Binnenwerkmedewerkers uiteraard na en nemen deze verplichtingen mee naar de nieuwe organisaties. Daarmee is de continuïteit van deze banen en daarmee werkgelegenheid voor de Binnenwerk medewerkers gewaarborgd.

#### *Zelfstandige eenheid Binnenwerk*

Net als Binnenwerk nu een zelfstandig onderdeel van UBR is, zal dit ook in de nieuw te vormen organisatie O&P samenwerking VBR het geval zijn. Samen werken de onderdelen aan dezelfde opgave. De beoogde zelfstandigheid van Binnenwerk is in het VOB geborgd door het algemene uitgangspunt van het "in tact laten" van de sterke merken. Daarbij speelt ook dat de financiering van Binnenwerk dusdanig specifiek is dat in organisatorische zin Binnenwerk als totaal merk is gepositioneerd. Verder is het zo dat Binnenwerk als gemandateerd werkgever namens Rijksorganisaties in haar aard een ander type dienstverlening dan P-Direkt en UBR P levert. Omdat hier ook sprake is van een specifieke politieke opdracht, zal ook in de contacten naar de bestuurders van het Rijk sprake moeten zijn van een heldere sturings- en verantwoordingslijn. Daar past het "als sterk merk" in standhouden van Binnenwerk goed bij, waarbij de verbinding met die bestuurders niet zal veranderen.

Ik stel wel vast dat er sprake is van dezelfde opdrachtgevers als bij P-Direkt en UBR P, omdat de besturing van Binnenwerk verloopt via de lijn ICOP – ICBR. Daarbij is ook de invulling van de participatiewet een O-en-P vraagstuk binnen het Rijk. De nieuw te vormen organisatie (werktitel O&P samenwerking VBR) is de meest geëigende plek in het belang van de medewerkers van Binnenwerk die in

dit domein een veilige thuishaven vinden met bestuurders die weten waar het om draait.

De aard van de werkzaamheden die door groepen arbeidsparticipanten worden verricht is op zich geen argument om te bepalen waar Binnenwerk zou moeten worden gepositioneerd. De samenhang met het P-vraagstuk, de aard van begeleiding van de participanten en de samenhang met inclusiviteit en diversiteit daarentegen juist wel. Vandaar dat de nieuw te vormen organisatie de uitgelezen plek is voor Binnenwerk om tot volle wasdom te komen: inclusie van mensen met een doelgroep indicatie zit hier in het DNA.

Hoe ziet die zelfstandigheid er dan uit? O&P-samenwerking VBR zal als agentschap beschikken over een eigen bevoegd gezag en voldoen aan alle overige agentschapseisen. U wijst, in lijn met het rapport Radar Advies, terecht op de noodzaak van een bevlogen bestuurlijk overleg en afnemersberaad, met hart voor diversiteit en inclusie in het algemeen en voor de doelgroep banenafpraak in het bijzonder. Los van het feit, dat in bestuurlijke overleggen en afnemersberaden de organisaties op verschillende niveaus zijn vertegenwoordigd zal met de samenstelling van deze gremia rekening worden gehouden met onder andere de specifieke aandacht voor het domein van inclusie en diversiteit. Hoe dit verder vorm krijgt is punt van aandacht voor de transitieorganisatie.

#### *Actualiteit O&F rapport*

Een andere zorg die u uit, is die van actualiteit van de O&F rapporten. Het O&F van Binnenwerk is zoals u weet niet alleen actueel (eind 2020) maar ook toekomstproof. Het is gemaakt op het systematisch kunnen doorgroeien tot circa 1500 banen, zonder hiervoor telkens opnieuw te hoeven reorganiseren. Ook de staf, bestaande uit twee hoofdtaken, is toekomstproof en met kengetallen (naar rato van de omvang van de organisatie) ingericht.

Het spreekt voor zich dat bij de vorming van de nieuwe organisatie in fase twee zal worden onderzocht of de effectiviteit kan worden verhoogd. Zoals eerder aangegeven is geen efficiencydoelstelling gesteld bij de transitie. Derhalve beogen wij geen personele consequenties. Het O&F van Binnenwerk kan naar verwachting ook in fase twee blijven wat het nu is. Wel dient in fase twee te worden onderzocht welke taken geshared kunnen worden met de bedrijfsvoering van de nieuw te vormen organisatie, in lijn met de agentschapseisen en efficiency.

#### *Wederzijdse versterking o.b.v. de inhoud*

U geeft aan meer zicht te wensen op inhoudelijke verbindingen door de voorgestelde samenwerking.

#### Reactie:

Er is al jaren sprake van nauwe samenwerking van Binnenwerk met zowel P-Direkt (inkomens- en subsidiebeheersing) als UBR P (Bedrijfszorg en team Diversiteit en Inclusie).

Ik herhaal de doelstellingen van genoemde samenwerking nogmaals:

- Er is sprake van een sterke inhoudelijke verbinding tussen team D&I en Binnenwerk die in 2022 nader geïntensiveerd en onderzocht zal worden. Dit onderzoek is gericht op de vraag in hoeverre intensievere en/of organisatorische samenwerking kan bijdragen aan het behalen van de

**DGVBR**  
UBR

**Datum**  
27-01-2022

**Kenmerk**

doelstellingen van het Rijk ten aanzien van diversiteit en inclusie in het algemeen en de banenafpraak in het bijzonder. Daartoe hebben Binnenwerk en team D&I gezamenlijk bijvoorbeeld twee werksoorten ontwikkeld: entreeteams en schakelplekken. Historisch verzorgt team D&I trainingen en cursussen voor leidinggevenden, wordt samengewerkt op de interpretatie van (nieuwe) wet- en regelgeving die de doelgroep raakt en spelen Binnenwerk en team D&I elkaar kansen en leads door waar die zich voordoen.

- Ten aanzien van inkomens- en subsidiebeheersing zijn er nauwe banden tussen P-Direkt Fix Loket en UBR Binnenwerk. Door één organisatie te worden, worden de lijnen simpelweg korter. Tevens wordt de mogelijkheid tot meer lean organiseren van de kijkfunctie rond inkomensproblematiek met een pilot onderzocht in 2022. Daarmee kan in het belang van de medewerkers inkomensproblematiek nog beter en vooral sneller worden voorkomen.
- Ten aanzien van Bedrijfszorg worden de banden eveneens versterkt door de transitie, hetgeen de Bedrijfszorg voor de specifieke doelgroep van Binnenwerk verder kan professionaliseren en zo bijdraagt aan het welbevinden van de medewerkers.



## Deelbesluit 2: Rijks Consultancy Groep

### *Naamgeving domein*

Allereerst wil ik melden dat de werktitel Rijks Consultancy Groep (RCG) niet is goedgekeurd. Er wordt gewerkt aan een nieuwe naam. Tot die tijd houden we de naam **Ontwikkelbedrijf VBR i.o.** aan.

### *Synergie*

Het is fijn dat u een mogelijke synergie ziet in het samengaan van de drie genoemde organisatieonderdelen en kansen ziet voor de verbinding met de innovatiedienstverlening. Dit is ook het geluid uit de vele bijeenkomsten die wij hebben gehouden.

### *Onderlinge verhoudingen*

In uw advies geeft u aan zorgen te hebben over de onderlinge verhoudingen tussen organisatie, innovatie en IV-gerelateerde dienstverlening. Ik kan me dat voorstellen vanwege de getalsmatige verhoudingen, maar ik verzeker u dat deze zorg niet nodig is. De ambitie die het Ontwikkelbedrijf VBR i.o. heeft geformuleerd is: *“Op het snijvlak van informatisering, organisatieverandering en innovatie, opgaven helpen versnellen, door het inzetten van professionals, het leveren van kennis en organiseren van samenwerking op een innovatieve wijze”*.

De onderdelen UBR Organisatie, Ontwikkelbedrijf en IIR (en daarbinnen de merken) zijn nodig om deze ambitie te realiseren en worden gelijkwaardig behandeld. De huidige omvang van de verschillende onderdelen/sterke merken is niet bepalend voor het gewicht van het belang. De kracht en kunde van de merken wordt nog verder uitgewerkt binnen het onderdeel positionering van de transitieaanpak Ontwikkelbedrijf VBR i.o.

Daarnaast wil ik benadrukken dat afgelopen maanden juist specifiek aandacht is gegeven aan het gelijkwaardig laten zijn van de organisatiekant. Dit is onder andere terug te zien in de deelname in de diverse werkgroepen. Vanuit de O-onderdelen nemen verhoudingsgewijs meer medewerkers deel aan de werkgroepen dan vanuit de I-onderdelen.

U stelt dat de koppeling met het CIO-beraad niet is uitgewerkt. Het Rijk CIO-beraad maakt deel uit van het CIO-stelsel. Zij produceert kaders en voorschriften o.l.v. de Rijks CIO. Het Ontwikkelbedrijf VBR i.o. maakt geen onderdeel uit van de kaderstellende beleid van het CIO-stelsel waar de rijksoverheid aan moet voldoen. Het geeft echter wel in een deel van haar opdrachten bij departementen vorm en inhoud aan de uitvoering van dat kaderstellende beleid.

### *Formatieve basis*

U geeft aan dat het O&F-rapport ontbreekt van het Ontwikkelbedrijf. Het Ontwikkelbedrijf is een onderdeel van UBR waarin programma's zich kunnen ontwikkelen tot nieuwe dienstverlening binnen de Rijksoverheid. Een voorwaarde om deze functie te kunnen uitvoeren is dat een programma snel moet kunnen worden opgeschaald bij succes en snel moet kunnen worden afgeschaald wanneer dat uitblijft. Om deze reden hebben de programma's binnen het Ontwikkelbedrijf geen vaste formatie en ook geen O&F-rapport. In de voorbereiding op het VOB is in de technische commissie van het Ontwikkelbedrijf en vervolgens in de

**DGVBR**  
UBR

**Datum**  
27-01-2022

**Kenmerk**

overlegvergadering afgesproken om de bezetting inzichtelijk te maken in een startdocument. Daar hebben we het afgelopen jaar hard aan gewerkt en het startdocument is vastgesteld op 8 november 2021. Uiteraard gaat er voor de programma's die zich inmiddels hebben bewezen in het komend jaar verder worden gewerkt aan formalisatie. Zo zijn de eerste evaluaties van de onderdelen opgesteld. Deze formalisatie nemen wij mee in het integrale O&F van het nieuwe Ontwikkelbedrijf VBR. Uiteraard wordt de OR hierbij zorgvuldig betrokken.

#### *Onafhankelijke positionering*

De OR adviseert rekening te houden met de bijzondere onafhankelijke positie van bureau Gateway en Delta Review. De onafhankelijkheid van deze organisaties vind ook ik belangrijk. Met mijn besluit over de herpositionering verandert enkel de organisatorische ophanging van deze organisaties, maar nadrukkelijk niet de onafhankelijkheid. Beide teams zullen binnen het Ontwikkelbedrijf VBR i.o. op dezelfde wijze opereren als momenteel binnen UBR. De manager van beide teams is intensief betrokken bij de transitie, zodat hij kan toezien op de borging van deze onafhankelijkheid.

Tegelijkertijd is mijn streven om binnen de nieuwe organisatie sterker in te zetten op kennisdeling tussen de onderdelen van Peer Review en de rest van de organisatie. Ik denk hierbij bijvoorbeeld aan het delen van trends, die kunnen bijdragen aan het opgavegericht werken en daarmee het goed functioneren van de overheid.

U adviseert verder *"voor alle verschillende organisatieonderdelen na te gaan of een toevoeging aan RCG een juiste toevoeging is"*.

In een eerder stadium is dit reeds onderzocht. Zoals beschreven in het VOB heeft medio 2021 een sessie plaatsgevonden met de verantwoordelijken van de sterke merken onder O&P samenwerking VBR i.o. en Ontwikkelbedrijf VBR i.o.. Conclusie van deze sessie en de gesprekken tussen de twee kwartiermakers is dat de verdeling van de sterke merken tussen de twee onderdelen logisch is. Ontwikkelbedrijf VBR richt zich op het realiseren van maatschappelijke opgaven bij het Rijk door het inzetten van professionals, het leveren van kennis en het organiseren van samenwerking op innovatieve wijze op het snijvlak van informatisering, organisatieverandering en innovatie. O&P samenwerking VBR richt zich op het perspectief persoon, team en organisatie en versterking tussen beleid en uitvoering op het O&P domein, alsmede op inclusie en diversiteit. Tevens zal aan de innovatie op dit domein, verwerkt in de tarieven, vorm en inhoud worden gegeven. Dit in samenwerking met eigenaar en opdrachtgever.

#### *Medewerkersbijeenkomsten*

U geeft aan dat tijdens medewerkersbijeenkomsten naar voren is gekomen dat men onvoldoende inzicht had in de reden voor de reorganisatie. Daarnaast geeft u aan dat een aantal medewerkers zouden zijn uitgesloten van deelname. Deze

**DGVBR**  
UBR

**Datum**  
27-01-2022

**Kenmerk**

geluiden herken ik niet en ik betreur het als dit daadwerkelijk aan de orde is geweest.

Vanuit het Ontwikkelbedrijf VBR i.o. is het uitgangspunt dat alle managers en medewerkers betrokken worden bij de opbouw en transitie. Zij zijn gevraagd om een bijdrage te leveren op basis van eigen interesse. Hierin wil ik de kracht van de eigen organisatie blijven benutten. De mensen die zich hebben aangemeld worden betrokken bij de uitwerking van onderwerpen. Het ook verdere zorgvuldig betrekken van medewerkers en managers bij kleine en grote onderwerpen heeft onze continue aandacht.

Ook wordt getracht zorgvuldig de medewerkers te informeren via nieuwsbrieven en medewerkersbijeenkomsten. Daarnaast kan de medewerker toelichting vragen bij de eigen manager. De afgelopen periode is ook intensief gewerkt aan de positionering in de werkgroep "positionering. De kern hiervan is een verandering van het uitlenen van adviseurs naar opgavegericht werken. Dit draagt meer bij aan de waarde voor de burger. Hierbij is stil gestaan bij de vraag wat een intensieve samenwerking tussen merken om een opgave voor de klant voor de samenleving kan betekenen. Ook de komende periode wordt eraan gewerkt om deze boodschap scherper te krijgen en hierbij de medewerkers en managers te betrekken. Wij willen dit vorm geven door diverse Synthetron sessies te organiseren.

In 2022 zullen nadere stappen worden gezet in de verdere vorming van het agentschap en de inrichting van de administratie voor het ontwikkelbedrijf VBR i.o. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de dienstverlening BV&F.

In 2022 worden organisatiekeuzes geformuleerd in een hoofdstructuur en in een geüpdatete O&F, nodig om de organisatie van UBR naar de nieuwe organisatie te kunnen overhevelen. Daarbij zullen de organisatie en de medezeggenschap intensief worden betrokken.

### **Deelbesluit 3: Rijksorganisatie voor Beveiliging en Logistiek (RBL)**

In uw advies met betrekking tot deelbesluit 3 (RBL) geeft u aan grote zorgen te hebben over deze transitie. Deze zorgen hebben betrekking op:

- de bedrijfsvoering en de bedrijfscultuur;
- de adviezen van VeiligheidsAdvies Jonge Vos inzake de landingsplaats RBO/IPKD

Naar aanleiding hiervan adviseert u met klem dat RBO en IPKD vooralsnog blijven bestaan, en de initiatieven tot samengaan voor zover die al in gang zijn gezet stil te zetten. Tevens adviseert u er zorg voor te dragen dat binnen RBO en de IPKD de bedrijfscultuur en bedrijfsvoering op orde worden gebracht en in de tussentijd het advies van Jonge Vos op te volgen en uit te werken. Om vervolgens afzonderlijke O&F-rapporten op te stellen voor de twee organisatieonderdelen RBO en IPKD en deze aan de OR voor te leggen.

Ik heb begrip voor de zorgen die u aangeeft. Ik ben echter van mening dat het aanpakken van die zaken niet gebaat is bij het stopzetten en terugdraaien van een proces van samenwerking en integratie (met name op het gebied van bedrijfsvoering) wat al geruime tijd (ongeveer 2,5 jaar) in gezamenlijkheid loopt en waar progressie in is geboekt. Dit proces zal nog langer duren als deze samenwerking moet worden gestopt en er geen duidelijkheid is over de toekomst van beide organisaties.

Eén van de redenen om de bedrijfsvoering van beide sterke merken te bundelen betrof immers ook de kwetsbaarheid van de afzonderlijke bedrijfsvoeringsorganisaties en met name die van de IPKD waar de continuïteit en compliance aan wet- en regelgeving achterbleven op het gewenste niveau. Het is niet in het belang van met name de medewerkers en ook niet in het belang van de ontwikkeling van de beoogde organisatie om de samenwerking weer stop te zetten. Immers, het samengaan van de beide organisaties is ook een advies van het ook door u aangehaalde rapport van Jonge Vos inzake de landingsplaats RBO/IPKD en versterkte de reeds door UBR ingezette koers om de RBO en de IPKD samen te voegen tot één organisatie.

In de beoogde organisatie RBL blijven overigens, geheel in lijn met uw advies, de RBO en IPKD als sterke merken behouden.

In gezamenlijkheid worden op het gebied van bedrijfsvoering al langs verschillende lijnen zaken aangepakt. Enerzijds is dit in brede zin de algehele 'dijkverzwaring' in concernsturing en bedrijfsvoering met medewerking van FEZ/EA. Anderzijds betreft dit het (gaan) doorlopen van het agentschapstraject wat zal bijdragen aan verdere doorontwikkeling en professionalisering.

Ten aanzien van de bedrijfscultuur zijn u en ik gezamenlijk opdrachtgever voor het cultuuronderzoek bij RBO en IPKD. De resultaten daarvan vormen mede bouwstenen voor de verdere ontwikkeling van de organisatie. Los van wat er al aan integriteitsbeleid wordt gedaan is het MT RBO/IPKD in samenwerking met de integriteitsadviseur van DGVBR bezig met het opstellen van een plan van aanpak van de 'top 5' integriteitsrisico's en zijn RBO/IPKD bezig met de invoering van een

periodieke VOG. Dit laatste conform hetgeen hierover is vermeld in de laatst vastgestelde CAO Rijk.

Ten aanzien van het advies van Jonge Vos inzake de landingsplaats RBO/IPKD heb ik al eerder aangegeven dat ik dit advies onderschrijf. Dat geldt zowel voor de ontwikkelrichting van de RBO/IPKD organisatie, de positionering in het beveiligingsdomein en de verheldering van de governance. Initiatieven hiervoor zijn al genomen in de vorm van de bij u bekende domeintafels en het met DGOO opstellen van taakbesluiten voor RBO en IPKD. De concepten daarvan zijn recentelijk met u besproken.

Alle bovenstaande initiatieven en processen hebben betrekking op de samenvoeging van RBO en IPKD tot RBL met handhaving van de sterke merken en worden door een gezamenlijk (grotendeels interim) managementteam aangestuurd.

In het transitiejaar 2022 zullen we:

- de hoofdstructuur verder uitwerken en een O&F rapport als resultaat aan de OR voorleggen;
- de uitkomsten van de cultuur- en organisatieonderzoeken samen met de OR vertalen naar activiteiten;
- verkiezingen organiseren voor een nieuwe OR;
- de Agentschapsprocedure doorlopen;
- de managementfuncties uit de hoofdstructuur in stappen vacant stellen.

Bovenstaande zullen we uiteraard in nauw overleg met medezeggenschap doen.

#### *Medewerkersbijeenkomsten*

Ten aanzien van deze bijeenkomsten is met u overlegd over de (on)mogelijkheden van de bijeenkomsten en zijn ook alternatieve voorstellen gedaan. Daarnaast is u ondersteuning geboden in het proces van communicatie. Ik realiseer mij dat overvolle agenda's en medewerkers in een landelijk gespreide roosterorganisatie dit proces niet makkelijk maken en wil hier graag met u verder over spreken om dit van alle kanten beter te laten lopen. Een meer directe vorm van communicatie met de doelgroep hoort daarbij bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van smartphones aan de doelgroep.

#### **Deelbesluit 4: HIS**

Het is fijn om te constateren dat de OR positief is over de gemaakt afwegingen voor de positionering. Ook goed om te lezen dat de OR de interne bedrijfsvoering van de HIS zodanig goed vindt dat daar geen belemmeringen zitten voor de overgang.

#### *Ontvangende structuur bij DG VBR*

U geeft aan onvoldoende zicht te hebben op de ontvangende structuur bij DG VBR en dan specifiek de governance en het mandaatbesluit. Dit is in de adviesaanvraag inderdaad niet expliciet uitgewerkt. Impliciet staat het wel in de overkoepelende adviesaanvraag. De HIS komt op een vergelijkbaar niveau in de

structuur als bijvoorbeeld Doc-Direkt. De governance en de mandaten zijn ook vergelijkbaar met die organisaties: de eindverantwoordelijkheid ligt bij een directeur, die hiërarchisch wordt aangestuurd door de DG VBR of diens plaatsvervanger. De mandaten blijven vergelijkbaar met de huidige situatie.

#### *Spelregels rondom formatie en stoelen*

U adviseert om bij de vaststelling van het O&F-rapport in 2022, als basis voor de begroting van het ministerie van BZK 2023 en volgende, ook de flexibele schil en langdurige inhuur op te nemen in het O&F. Dit advies onderschrijf ik en ik zal het overnemen.

De zeer bedrijfsmatige manier van werken van de HIS heeft voordelen op het gebied van doelmatigheid, doeltreffendheid en flexibiliteit. Binnen een Baten- en lastenstelsel is het eenvoudiger een dergelijke bedrijfsmatige manier van werken te realiseren dan in een Kasverplichtingenstelsel. De manier van werken is echter al ingericht.

Ik schat in dat het handhaven van die bedrijfsmatige manier van werken zeker ook mogelijk is binnen het KV-stelsel. Sterker nog; ik vind het een voorbeeld voor andere organisaties, ook binnen het KV-stelsel, en zal andere organisaties juist aanmoedigen om te bekijken in welke mate ze kunnen leren van de manier van werken van de HIS en zaken kunnen overnemen.

#### *Medewerkers*

De door u genoemde onduidelijkheid bij de medewerkers over hun positionering herken ik. Mijn waarneming is echter ook dat er vertrouwen is in de leiding van de HIS dat de herpositionering op een goede manier in orde komt.

### **Deelbesluit 5: BV&F**

#### *Financieel verbeterprogramma*

U adviseert er zorg voor te dragen dat het Financieel Verbeterprogramma onverkort binnen BV&F kan worden doorgevoerd. Dit advies neem ik ter harte en onderschrijf ik volledig.

#### *Gegarandeerde afname dienstverlening BV&F*

U stelt in uw advies dat het VOB tegenstrijdige informatie geeft voor wat betreft de dienstverlening door BV&F aan de overige bedrijfsonderdelen.

In 2022 zullen nadere stappen worden gezet in de verdere vorming van BV&F en dienstverlening aan de andere organisatieonderdelen. De dienstverlening wordt aangepast naar de wensen van elk organisatieonderdeel. Hiervoor zijn wij in continue overleg met de kwartiermakers. Zoals in het VOB is aangegeven verwachten wij geen nadelige gevolgen voor het personeel.

#### *Flexibele schil en langdurige inhuur opnemen in O&F*

U adviseert om bij de vaststelling van het O&F in 2022, als basis voor de begroting van het ministerie van BZK 2023 en volgende, ook de flexibele schil en

langdurige inhuur op te nemen in het O&F. Dit advies onderschrijf ik en ik zal het overnemen.

#### *Onduidelijkheid zeggenschap / governance*

U geeft aan dat de er nog geen ontvangende structuur is ingericht binnen DGVBR en dat daarmee de zeggenschap niet duidelijk is. U adviseert om inzicht te geven in de governance van de ontvangende organisatie en deze ter advisering voor te leggen aan de OR.

De governance en de mandaten blijven vergelijkbaar met de huidige organisatie: de eindverantwoordelijkheid ligt bij een directeur, die hiërarchisch wordt aangestuurd door de DGVBR of diens plaatsvervanger. Daar waar nodig zal ik u de voorgenomen wijzigingen ter advisering voorleggen.

#### *Medewerkersbijeenkomst*

U geeft aan dat medewerkers hun zorgen hebben uitgesproken over het ontbreken van duidelijkheid met betrekking tot het (langjarig) afnemen van hun diensten bij BV&F en de eventuele gevolgen voor hun baan.

U vraagt ook een afnamegarantie voor de werkzaamheden voor BV&F voor een langere termijn.

In 2022 zullen nadere stappen worden gezet in de verdere vorming van BV&F en dienstverlening aan de andere organisatieonderdelen. De dienstverlening wordt aangepast naar de wensen van elk organisatieonderdeel. Hiervoor zijn wij in continue overleg met de kwartiermakers. Zoals in het VOB is aangegeven verwachten wij geen nadelige gevolgen voor het personeel.

Daarnaast is mijn insteek dat iedereen (alle medewerkers en managers) betrokken worden bij het verder vormgeven van de nieuwe dienstverlening. Ook wordt getracht zorgvuldig de medewerkers te informeren via nieuwsbrieven en medewerkersbijeenkomsten. Daarnaast kan de medewerker toelichting vragen bij de eigen manager.

#### **D - Concluderend**

In de voorgaande passages ben ik ingegaan op uw advies d.d. 16 december 2021 en heb ik getracht uw zorgen en bezwaren m.b.t. de herpositionering van de UBR-onderdelen zoveel als mogelijk weg te nemen.

Zoals ik in mijn inleiding al heb gesteld, blijf ik, ondanks uw advies, van mening dat het juist in het belang van UBR en de medewerkers van UBR is om te komen tot de herpositionering van de huidige onderdelen zoals beschreven in het VOB.

Ik neem daarom per heden het formele besluit om:

1. een nieuwe organisatie "O&P samenwerking VBR" op te richten, ter voorbereiding op het samenvoegen hierin per uiterlijk 1 januari 2023 van UBR-Personeel, UBR Binnenwerk en P-Direkt (een en ander zoals beschreven in deelbesluit 1 in het VOB UBR);

DGVBR  
UBR

Datum  
27-01-2022

Kenmerk

2. een nieuwe organisatie Ontwikkelbedrijf VBR i.o. op te richten, ter voorbereiding op het samenvoegen hierin per uiterlijk 1 januari 2023 van UBR|I-Interim Rijk, UBR|Organisatie en UBR|Ontwikkelbedrijf (een en ander zoals beschreven in deelbesluit 2 in het VOB UBR);
3. een nieuwe organisatie "Rijksorganisatie voor Beveiliging en Logistiek op te richten, ter voorbereiding op het samenvoegen hierin per uiterlijk 1 januari 2023 van UBR|RBO en UBR|IPKD (een en ander zoals beschreven in deelbesluit 3 in het VOB UBR). Hiermee stel ik ook het O&F-rapport RBO/IPKD, zoals opgenomen in bijlage 2 bij het VOB, vast;
4. UBR|HIS (Haagse Inkoop Samenwerking) per uiterlijk 1 januari 2023 te verplaatsen van UBR naar DGVBR-niveau (een en ander zoals beschreven in deelbesluit 4 in het VOB UBR);
5. UBR|BV&F (Bedrijfsvoering & Financiën) per uiterlijk 1 januari 2023 te verplaatsen van UBR naar DGVBR-niveau (een en ander zoals beschreven in deelbesluit 5 in het VOB UBR).

Deelbesluit 6 uit het VOB UBR (opheffen van UBR) kan ik uiteraard op dit moment nog niet nemen. Daarvoor is vereist dat alle onderdelen zijn overgedragen en de financiële administratie over 2022 is afgewikkeld.

Nu het bovengenoemde besluit niet overeenstemt met uw advies, zal ik de uitvoering van het besluit in ieder geval opschorten tot 28 februari 2022.

Ik ga ervan uit u ten aanzien van het organisatiebesluit UBR voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben of behoefte hebben aan nader overleg, dan verneem ik dat graag.

Met vriendelijke groet,



Directeur Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk

Bijlage – overzicht startdocumenten / O&F-rapporten



## **5.11 Brief Ministerie van Financiën d.d. 10 juni**



> Retouradres Postbus 20201 2500 EE Den Haag

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
Secretaris-Generaal

Postbus 20011  
2500 EA Den Haag  
Nederland

**Directie Begrotingszaken**

Korte Voorhout 7  
2511 CW Den Haag  
Postbus 20201  
2500 EE Den Haag  
www.rijksoverheid.nl

**Inlichtingen**

T 06 50 18 02 65  
F 088-4427940

**Ons kenmerk**

2022-0000155430

**Uw brief (kenmerk)**

Datum 10 juni 2022  
Betreft Reactie op aanvraag agentschapsstatus Rijksdienst  
Beveiliging en Logistiek

Geachte heer

Op 16 maart 2022 ontving het Directoraat-Generaal Rijksbegroting de aanvraag van de Rijksdienst Beveiliging en Logistiek (hierna: RBL) met het verzoek om over te gaan naar zelfstandig agentschap per 1 januari 2023. De afgelopen weken is door medewerkers van het Directoraat-Generaal Rijksbegroting getoetst of RBL voldoet aan de instellingscriteria volgens de Regeling agentschappen.

Op basis van de ontvangen documentatie en de beantwoording van aanvullende vragen is geconcludeerd dat RBL in aanmerking komt voor 'groen licht'. RBL voldoet aan de belangrijkste instellingsvoorwaarden volgens de Regeling agentschappen. Dit houdt in dat RBL voort kan gaan met het instellingsproces om per 1 januari 2023 de agentschapsstatus te verkrijgen.

*Vervolg instellingsproces*

De eerstvolgende stap in het instellingsproces betreft het opstellen van een convenant door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) in afstemming met de minister van Financiën. De aankondigingsbrief zal vervolgens worden behandeld in respectievelijk de ICBR, het SGO, de Ministerraad en de Tweede Kamer. Na de start van de voorhangprocedure levert RBL een ontwerpbegroting aan bij het Ministerie van Financiën met daarin in ieder geval de indicatieve openingsbalans. Na instemming van de Tweede Kamer wordt in overleg met de Rijkshoofdboekhouding (RHB) een zelfstandige rekening-courantverhouding voorbereid. Het volledige overzicht van het instellingsproces is weergegeven in de Regeling agentschappen.

Ik ga ervan uit u hierbij voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Namens de minister van Financiën,

████████████████████

Directeur-Generaal v.d. Rijksbegroting

**Directie Begrotingszaken**

**Ons kenmerk**  
2022-0000155430

████████████████████

Directeur IRF/plv. DGRBg