

Hervorming ABD

Concrete ontwikkelingen en maatregelen de afgelopen jaren

De ABD, als stelsel voor het borgen van de kwaliteit leiderschap binnen de Rijksdienst, heeft recentelijk meerdere ontwikkelingen doorgemaakt:

- **Maatregelen om continuïteit te versterken en de gemiddelde functieduur te verlengen:**
 - Voor de Topmanagementgroep (TMG) - de ca. 100 hoogste functies binnen de Rijksoverheid - is het mogelijk gemaakt een functie langer dan 7 jaar te vervullen en **de functieduur te verlengen naar maximaal 9 jaar** als dit in het belang is van de organisatie.
 - Voor alle ABD'ers geldt dat zij **tenminste vier jaar in functie** moeten zijn (ipv minimaal 3 jaar zoals eerder het geval was) voordat zij in aanmerking komen voor een nieuwe ABD-functie.
- **Maatregelen om inhoudelijke deskundigheid te bevorderen:**
 - **Inzet op het versterken van kennisopbouw en ontwikkeling** van de huidige groep ABD'ers **door middel van een basiscurriculum** ingericht met leer- en ontwikkelactiviteiten op actuele relevante (maatschappelijke) thema's.
 - **Meer zicht op talent van binnen en buiten de overheid**, door middel van personeelsschouwen binnen de overheid en het inzetten van het eigen *search* bureau van DGABD om **talent van buiten de Rijksoverheid te scouten**.
- **Hoofdpijnen van de hervormingsagenda voor de ABD 2025:**
 - **De focus van de ABD ligt op het topmanagement** (niveau directeuren en hoger, s16 >).
 - Dienstverlening op werving en selectie en ontwikkelaanbod voor de managers (niveau afdelingshoofd, s15) blijft in stand om ervoor te zorgen dat integraliteit van dienstverlening, domeinoverstijgend werken en efficiency voordelen behouden blijven, maar individuele begeleiding wordt verminderd.
 - **Burgerperspectief, de uitvoering, rechtsstatelijk besef en ambtelijk vakmanschap staan sinds 2025 centraal in het leer- en ontwikkelaanbod.**

Acties 2026

De ABD zet in op drie speerpunten:

1. Leiderschap dat verschil maakt:

- **Sturing op kwaliteit:** meer systematische evaluatie van prestaties van het topmanagement.
- **Minder vrijblijvend leren en ontwikkelen** door invoering van het maatschappelijk commitment en het **persoonlijk publiek leiderschapsplan (PPL)** voor managers vanaf schaal 16, waarin een manager aangeeft welke concrete resultaten deze gaat realiseren en welke concrete ontwikkeldoelen betrokkene heeft. Hierover worden afspraken gemaakt die ook terugkomen in het jaarlijkse functioneringsgesprek. (wordt fasegewijs ingevoerd vanaf januari 2026)

2. Multidisciplinaire teams:

- **Opgavegerichte werving en selectie:** We kijken naar *wat* iemand kan en naar *hoe* iemand een team versterkt. **Diversiteit** – in achtergrond, expertise en denkwijze – is een voorwaarde voor het realiseren van de opgave.
- **Aansluiten bij organisatieontwikkeling BR Rijk:** het juiste profiel en de juiste mensen op de juiste plek om leiding te geven aan multidisciplinaire teams.

3. Deskundigheid en vakmanschap:

- **Mix van expertise:** Inzet op de juiste mix van kennis van beleid, uitvoering, toezicht, vakkennis, veldkennis en leidinggevende kwaliteiten in management teams.
- **Kennisbehoud:** Langer in functie waar dat kan, gerichte opvolging waar dat moet.

Antwoord:

We moderniseren de Rijksdienst. Dat is hard nodig. De samenleving verwacht van ons dat we maatschappelijke opgaven beter oppakken. Adviezen van onder andere WRR, de Staat van de Uitvoering en Wennink bevestigen dat structurele beperkingen ons hinderen. We uniformeren daarom de bedrijfsvoering binnen het rijk: van ict en inkoop tot HR en financiën, door verplichte standaarden, gezamenlijke voorzieningen en centralisatie van budgetten bij het ministerie van BZK.

Toelichting

We moderniseren en standaardiseren op dit moment systemen voor documentenmanagement/archief in het kader van openbaarheid en transparantie, hoog beveiligde werkplekken, videobellen, een soevereine overheidscloud en inkoop. Ook waar het gaat over het gebruik van AI werken we aan gezamenlijke voorzieningen. Wat we al gerealiseerd hebben is bijvoorbeeld verschillende shared service organisatie zoals SSC-ICT, Rijksvastgoedbedrijf, 1 salarissysteem (P-direct), 1 reserveringssysteem voor werkplekken en vergaderruimte die we breder uitrollen voor de rijkskantoren en 1 roosterapplicatie voor roosterende diensten.

Werkvorm van de toekomst

Een samenwerkingsvorm die DGDOO op dit moment uitwerkt, is die van de gemeenschappelijke divisie. Zo'n divisie brengt, onder gemeenschappelijke sturing van meerdere bewindspersonen, strategie, beleid, uitvoering en toezicht voor grote en brede opgaven als wonen of energie samen. De gemeenschappelijke divisie doorbreekt silo's en afzonderlijke belangen en zorgt zo voor gezamenlijke realisatie- en vernieuwingskracht. Een uniforme bedrijfsvoering voor het rijk is noodzakelijk om hier flexibel en snel op te kunnen inspelen en de divisie maximaal te ondersteunen. Ook hier zorgen we dat de plannen om dit te realiseren zo snel mogelijk beschikbaar zijn zodat ze gebruikt kunnen worden bij de keuzes die aan de formatietafel worden gemaakt.