

**Basis Selectiedocument
Overheidspersoneel**

**Deelbeleidsterrein
Formatiebeleid, arbeidsmarktbeleid en personeelsontwikkeling en
mobiliteit
1945-**

Instrument voor de selectie –ter vernietiging dan wel blijvende bewaring- van de administratieve neerslag van de zorgdrager

Minister van Buitenlandse Zaken

Project Wegwerken Archief Achterstanden (PWAA)
Ontwerp/Versie juni 2007

Inhoudsopgave

LIJST VAN AFKORTINGEN	3
VERANTWOORDING	4
DOEL EN WERKING VAN HET BASIS SELECTIEDOCUMENT.....	4
DEFINITIE VAN HET BELEIDSTERREIN	4
OMSCHRIJVING EN AFBAKENING VAN DE DEELBELEIDSTERREINEN	5
TOTSTANDKOMING BSD	6
SELECTIEDOELSTELLING	8
SELECTIECRITERIA	9
ACTOREN	11
VASTSTELLINGSPROCEDURE	12
LEESWIJZER	13
HANDELINGENBLOKKEN	13
SELECTIELIJSTEN	14
ACTOREN ONDER DE ZORG VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN	14
ACTOR: VAKMINISTER	14
1 FORMATIEBELEID	14
2 ARBEIDSMARKTBELEID	16
3 PERSONEELSONTWIKKELING EN MOBILITEIT	19
ACTOR: PLAATSINGSCOMMISSIE / HERPLAATSINGSCOMMISSIE	21

Lijst van afkortingen

A&O-fonds	Arbeidsmarkt- en opleidingsfonds
ABD	Algemene Bestuursdienst
AMO	Adviescentrum voor Managementontwikkeling
ARAR	Algemeen Rijksambtenarenreglement
BHR	Bezetting Hogere Functies Rijksdienst
BIA	Beleidscommissie Internationale Ambtenaren
BBRA	Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren
BSD	Basis Selectie Document
CCGOA	Centrale Commissie voor Overleg in Ambtenarenzaken
CIER	Contactorgaan Intern Emancipatiebeleid Rijksdienst
CIVOB	Centraal Instituut Vorming en Opleiding Bestuursdienst
COBA	Commissie voor Beleidsanalyse
CWO	Commissie Werkclassificatie Overheidspersoneel
DGMP	Directoraat-Generaal Management en Personeelsbeleid
DGOP	Directoraat-Generaal voor Overheidspersoneelsbeleid
EDO	Emancipatie en Deeltijdarbeid als aspecten van het Overheidspersoneelsbeleid
EMO	Etnische Minderheden bij de rijksoverheid
FC	Formatiecommissie
FOA	Formatie-administratie
FUWASYS	Functiewaarderingssysteem
GBA	Gewestelijk Arbeidsbureau
ICPR	Interdepartementale Coördinatievergadering Personeelsbeleid Rijksdienst
ICVO	Interdepartementale Contactvergadering Vorming en Opleiding
MAB	Mobiliteitsadviesbureau
MAR	Mobiliteitsadviesraad
MD	Management development
OVO	Ontwikkeling, Voorlichting en Opleiding
PAVO	Positieve Actie voor Vrouwen bij de Overheid
PIVOT	Project Invoering Verkorting Overbrengingstermijn
PMR	Personele meerjarenraming
RBC	Rijks Bestuursstudie Centrum
RGD	Rijks Geneeskundige Dienst
RIO	Rapport Institutioneel Onderzoek
ROC	Rijks Opleidings Centrum
ROI	Rijks Opleidings Instituut
RPD	Rijks Psychologische Dienst
SAJO	Subsidieregeling Additionele Jongerenbanen bij de Overheid
SOR	Stuurgroep Opleidingsbeleid Rijksoverheid
Stb.	Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden
Stct.	Nederlandse Staatscourant
V&O	Vorming en Opleiding
VUT	Vervroegde uittreding
WAGW	Wet arbeid gehandicapte werknemers
WBEAA	Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen
WIA	Werkgroep Internationale Ambtenaren

Verantwoording

Doel en Werking van het Basis Selectiedocument

Een Basis Selectiedocument (BSD) is een bijzondere vorm van een selectielijst. In de regel heeft een BSD niet zozeer betrekking op (alle) archiefbescheiden van één (enkele) organisatie, als wel op het geheel van de bescheiden die de administratieve neerslag vormen van het overheidshandelen op een bepaald beleidsterrein.

Het BSD geldt dus voor de archiefbescheiden van verschillende overheidsorganen (veelal ook diverse zorgdragers), en wel voor zover de desbetreffende actoren op het terrein in kwestie werkzaam zijn (geweest). Dit betekent dat er geen handelingen van particuliere actoren worden opgenomen.

Een BSD wordt normaliter opgesteld op basis van institutioneel onderzoek. In het rapport institutioneel onderzoek (RIO) wordt dan het betreffende beleidsterrein beschreven, evenals de taken en bevoegdheden van de betrokken organen. De handelingen van de overheid op het beleidsterrein staan in het RIO in hun functionele context geplaatst. In het BSD zijn de handelingen overgenomen, alleen nu geordend naar de actor. Bovendien is bij elke handeling aangegeven of de administratieve neerslag hiervan bewaard dan wel vernietigd moet worden.

Door de beleidsterreingerichte benadering komen verschillende aspecten betreffende het beheer van de eigen organisatie van de zorgdrager (financieel beleid, bijvoorbeeld) niet aan bod. Voor het selecteren van de administratieve neerslag die betrekking heeft op de instandhouding en ontwikkeling van de eigen organisaties van overheidsorganen dienen een aantal zogeheten 'horizontale' BSD's. Deze horizontale BSD's zijn van toepassing op alle organisaties van de rijksoverheid. Dit BSD is een dergelijk horizontaal selectiedocument.

Het niveau waarop geselecteerd wordt, is dus niet dat van de stukken zelf, maar dat van de handelingen waarvan die archiefbescheiden de administratieve neerslag vormen. Een BSD is derhalve geen opsomming van (categorieën) stukken, maar een lijst van handelingen van overheidsactoren, waarbij elke handeling is voorzien van een waardering en indien van toepassing een vernietigingstermijn.

Definitie van het beleidsterrein

De overheid heeft diverse taken op het beleidsterrein betreffende het formatiebeleid, arbeidsmarktbeleid en personeelsontwikkeling en mobiliteit. De hoofdlijnen zijn: het inrichten en waarden van functies (formatieplaatsen) en het uitoefenen van toezicht op formatiewijzigingen (formatiebeleid), het versterken van de arbeidsmarktpositie van de overheid en het leveren van een bijdrage aan de terugdringing van de werkloosheid (arbeidsmarktbeleid) en het stimuleren van de ontwikkelingsmogelijkheden en de flexibele inzetbaarheid van ambtenaren (personeelsontwikkeling en mobiliteit).

Dit BSD bestrijkt uitsluitend de handelingen die binnen de (rijks)overheid op deze gebieden verricht zijn.

Omschrijving en afbakening van de deelbeleidsterreinen

Formatiebeleid

Formatiebeleid houdt in het bepalen van, en toezicht houden op, de personeelsformaties van de onderdelen van de rijksoverheid, de ministeries en Hoge Colleges van Staat. Personeelsformatie kan in dit verband gedefinieerd worden als het aantal functies (ook wel formatieplaatsen genoemd) met de daaraan verbonden (functie)niveaus. Formatiebeleid heeft als doel een adequate verdeling van arbeidsplaatsen over de onderdelen van de rijksoverheid, gelet op de taken die ze dienen te verrichten.

Arbeidsmarktbeleid

Onder de gemeenschappelijke noemer ‘arbeidsmarktbeleid’ vallen drie inhoudelijk van elkaar te onderscheiden beleidsgebieden. In de eerste plaats wordt onder arbeidsmarktbeleid verstaan het beleid gericht op het behouden of versterken van de arbeidsmarktpositie van de rijksoverheid als werkgever in concurrentie met werkgevers in de marktsector. In de tweede plaats valt onder arbeidsmarktbeleid het werkgelegenheidsbeleid, de bijdrage die de rijksoverheid vanuit zijn verantwoordelijkheid als werkgever levert aan de terugdringing van de werkloosheid. In de derde plaats wordt tot arbeidsmarktbeleid gerekend het beleid ter bevordering van de herplaatsing van ambtenaren die ontslagen zijn of bedreigd worden met ontslag, vanuit de sociale verantwoordelijkheid van de overheidswerkgever tegenover zijn personeel.

Het arbeidsmarktbeleid heeft raakvlakken met verschillende andere deelbeleidsterreinen zoals arbeidsvoorwaarden rijkspersoneel. Het gevoerde arbeidsmarktbeleid heeft directe gevolgen voor de procedures van werving en selectie die bij de rijksoverheid gehanteerd worden. Zie hiervoor het RIO *Overheidspersoneel*, deelbeleidsterrein *Arbeidsvoorwaarden rijkspersoneel* (PIVOT-rapport nr. 73) en het bijbehorende BSD.

Tenslotte dient vermeld te worden dat de minister van Sociale Zaken de eerstverantwoordelijke minister voor het algemene arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid is. Hij is initiator van wetgeving op dit terrein die ook op de rijksoverheid van toepassing is en ontwikkelt instrumenten voor werkgelegenheidsbevordering.

Personeelsontwikkeling en mobiliteit

Personeelsontwikkeling bij de rijksoverheid houdt in scholing, training en vorming van rijksambtenaren. Deze activiteiten zijn gericht op het veranderen van de kennis, vaardigheden en houding van individuele ambtenaren en van groepen ambtenaren. Het mobiliteitsbeleid voegt hier de elementen van job-rotation en het vervullen van interim-functies aan toe. Het mobiliteitsbeleid beoogt ambtenaren te laten doorstromen naar andere functies, hetzij binnen het eigen ministerie, hetzij op een ander ministerie.

Op het gebied van de personeelsontwikkeling heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken naast zijn beleidsbepalende taak vanouds ook een uitvoerende taak vervuld. Onder dit ministerie ressorteerde lange tijd (1959-1993) een centrale opleidingsinstantie waar ambtenaren van alle ministeries terecht konden voor vorming en opleiding. Ook de departementen zelf verzorgden opleidingsactiviteiten. Tenslotte werd een deel van de opleidingen bij externe opleidingsinstituten gevolgd.

Een aparte categorie wordt gevormd door de vakgerichte opleidingen die sommige ministeries voor speciale groepen ambtenaren aanbieden. In veel gevallen dient een bepaalde vereiste vooropleiding hiermee te worden aangevuld. Voorbeelden van dergelijke functie-opleidingen zijn onder andere opleidingen voor ambtenaren van het kadaster, de belastingdienst, de politie, het parket, de brandweer, het defensie-apparaat en de buitenlandse dienst. Omdat het initiatief en de competentie tot deze opleidingen in het algemeen lagen bij de desbetreffende beleidssectoren zijn deze functie-opleidingen niet in dit BSD opgenomen.

Ten aanzien van de arbeidsmobiliteit heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken ook een beleidscoördinerende en kaderstellende rol. Daarnaast is het ministerie op het uitvoerende vlak actief geweest (bemiddeling bij de vervulling van de vacatures voor de hogere functies in de rijksdienst). Afgezien hiervan speelt het ministerie van Binnenlandse Zaken van oudsher ook een grote rol bij de (interdepartementale) herplaatsing van (ontslagen) ambtenaren. Dit kan men ook opvatten als mobiliteit. Het herplaatsingsbeleid valt echter niet onder personeelsontwikkeling en mobiliteit, maar onder arbeidsmarktbeleid.

Personeelsontwikkeling en mobiliteit hebben daarnaast tal van raakvlakken met andere aspecten van het overheidspersoneelsbeleid. Opleidingen maken dikwijls onderdeel uit van een introductie-programma voor nieuwe ambtenaren. Bij vacaturevervulling worden steeds vaker eisen ten aanzien van de mobiliteit van de ambtenaar gesteld. Omscholing kan dienen om de herplaatsing van ontslagen ambtenaren te vergemakkelijken. Studiefaciliteiten en mobiliteitseisen zijn vastgelegd in rechtspositionele regelingen als het Algemeen Rijksambtenarenreglement en maken deel uit van de arbeidsvoorwaarden. Zelfs met medezeggenschap zijn er raakvlakken. Ambtenaren die in de dienstcommissies c.q. ondernemingsraden vertegenwoordigd zijn krijgen cursussen op dit gebied aangeboden. Al deze handelingen, net als die met betrekking tot functioneringsgesprekken in het kader van loopbaanbeleid, maken deel uit van de BSD *Arbeidsvoorwaarden Rijkspersoneel*.

Totstandkoming BSD

Het onderliggende BSD is gebaseerd op het RIO *Overheidspersoneel: formatiebeleid, arbeidsmarktbeleid en personeelsontwikkeling en mobiliteit. Een rapport institutioneel onderzoek naar het deelbeleidsterrein formatiebeleid, arbeidsmarktbeleid en personeelsontwikkeling en mobiliteit bij de (rijks)overheid in de periode 1945-1996*.

In juli-augustus 2000 is het ontwerp-BSD met betrekking tot formatiebeleid, arbeidsmarktbeleid en personeelsontwikkeling en mobiliteit door de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Defensie, Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, Verkeer en Waterstaat, Financiën, Justitie, Algemene Zaken, Economische Zaken en Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer aan de Staatssecretaris van OC&W aangeboden, waarna deze het ter advisering heeft ingediend bij de Raad voor Cultuur (RvC). Van het gevoerde driehoeksoverleg over de waarderingen van de handelingen is een verslag gemaakt, dat tegelijk met het ontwerp-BSD naar de RvC is verstuurd. Vanaf 13 september 2000 lag het ontwerp-BSD gedurende acht weken ter publieke inzage bij de informatiebalie in de studiezaal van het Algemeen Rijksarchief evenals in de bibliotheken van de universiteiten, het Ministerie van OC&W en de rijksarchieven in de provincie, hetgeen was aangekondigd in de Staatscourant nr. 177 van 13 september 2000.

Tijdens het driehoeksoverleg was, op voordracht van de Archiefcommissie van het Koninklijk Nederlands Historisch Genootschap, ook een deskundige op het beleidsterrein aanwezig. Van andere (historische) organisaties of individuele burgers is geen commentaar ontvangen.

In de vergadering van de Bijzondere Commissie Archieven van de RvC van 21 november 2000 is het ontwerp-BSD behandeld, waarbij ook het verslag van het driehoeksoverleg bij de voorbereiding van het advies is meegenomen.

Op 8 februari 2001 bracht de RvC advies uit (kenmerk arc-2000.2116/2), hetwelk geen aanleiding heeft gegeven tot wijziging van de handelingen met betrekking tot de vakminister. Daarop is het BSD vastgesteld in de Staatscourant nr. 201 van 17 oktober 2001.

De minister van Buitenlandse Zaken heeft echter het BSD Formatiebeleid, arbeidsmarktbeleid en personeelsontwikkeling en mobiliteit niet vastgesteld. Daarom wordt deze selectielijst voor de actoren de minister van Buitenlandse Zaken als vakminister en de plaatsingscommissie/herplaatsingscommissie alsnog voorgelegd ter vaststelling.

Aangezien het BSD Formatiebeleid, arbeidsmarktbeleid en personeelsontwikkeling en mobiliteit al eerder

uitvoerig is besproken voor zowel de primaire zorgdrager (BZK) als de secundaire zorgdragers (handelingen vakminister), is in samenspraak met het NA besloten tot een versnelde vaststellingsprocedure. Voor meer informatie over de doelstellingen van de overheid of de actoren op dit beleidsterrein kan het bovengenoemde RIO worden geraadpleegd.

In verband met de vaststelling van het BSD P-Direct zijn sommige handelingen uit dit BSD overbodig geworden. Zij zijn daarom uit dit document gelaten. In bijlage 1 van het BSD P-Direct (pagina 14 en verder) is een tabel opgenomen waarin deze handelingen staan vermeld. Hier is bovendien een concordans te vinden van de handelingsnummers die in de plaats van de vervallen handelingen komen.

Selectiedoelstelling

In de productbeschrijving BSD van maart 2004 is de selectiedoelstelling van het Nationaal Archief als volgt verwoord. “De doelstelling van het Nationaal Archief bij de selectie van overheidsarchieven is dat de belangrijkste bronnen van de Nederlandse samenleving en cultuur veilig worden gesteld voor blijvende bewaring. Met het te bewaren materiaal moet het mogelijk zijn om een reconstructie te maken van de hoofdlijnen van het handelen van de rijksoverheid ten opzichte van haar omgeving, maar ook van de belangrijkste historisch-maatschappelijke gebeurtenissen en ontwikkelingen, voor zover deze zijn te reconstrueren uit overheidsarchieven.”

Selectiecriteria

Selecteren is het aanmerken van de neerslag van een handeling voor bewaren of vernietigen.

Als de neerslag aangewezen wordt ter bewaring, wil dat zeggen dat deze neerslag, ongeacht de vorm waaruit zij bestaat, voor eeuwig bewaard moet worden. De bewaarplaats waar deze neerslag na het verlopen van de wettelijke overbrengingstermijn van twintig jaar moet worden overgebracht, is het Nationaal Archief. Bij de handeling in dit BSD staat in dit geval bij waardering een B (van bewaren).

Als de neerslag van een handeling wordt aangewezen ter vernietiging, wil dat zeggen dat deze neerslag, ongeacht de vorm waaruit zij bestaat, na verloop van de in het BSD vastgestelde termijn kan worden vernietigd. De vernietigingstermijn is een minimum eis: stukken mogen niet eerder dan na het verstrijken van die termijn worden vernietigd door de voor het beheer verantwoordelijke dienst. De duur van de vernietigingstermijn wordt bepaald door de administratieve belangen en de belangen van de burgers, enerzijds ten behoeve van het adequaat uitvoeren van de overheidsadministratie en de verantwoordingsplicht van de overheid en anderzijds voor de recht- en bewijszoekende burger. Bij de handeling in dit BSD staat in dit geval bij waardering een V (van vernietigen).

Het aanwijzen van handelingen waarvan de neerslag bewaard moet blijven gebeurt op grond van criteria die tot stand zijn gekomen in overleg tussen zorgdrager en het Nationaal Archief.

De gehanteerde algemene selectiecriteria zijn:

ALGEMENE SELECTIECRITERIA	
HANDELINGEN DIE WORDEN GEWAARDEERD MET B (Bewaren)	
algemeen selectie criterium	Toelichting
1. <i>Handelingen die betrekking hebben op voorbereiding en bepaling van beleid op hoofdlijnen</i>	Hieronder wordt verstaan agendavorming, het analyseren van informatie, het formuleren van adviezen met het oog op toekomstig beleid, het ontwerpen van beleid of het plannen van dat beleid, alsmede het nemen van beslissingen over de inhoud van beleid en terugkoppeling van beleid. Dit omvat het kiezen en specificeren van de doeleinden en de instrumenten.
2. <i>Handelingen die betrekking hebben op evaluatie van beleid op hoofdlijnen</i>	Hieronder wordt verstaan het beschrijven en beoordelen van de inhoud, het proces of de effecten van beleid. Hieronder valt ook het toetsen van en het toezien op beleid. Hieruit worden niet per se consequenties getrokken zoals bij terugkoppeling van beleid.
3. <i>Handelingen die betrekking hebben op verantwoording van beleid op hoofdlijnen aan andere actoren</i>	Hieronder valt tevens het uitbrengen van verslag over beleid op hoofdlijnen aan andere actoren of ter publicatie.
4. <i>Handelingen die betrekking hebben op (her)inrichting van organisaties belast met beleid op hoofdlijnen</i>	Hieronder wordt verstaan het instellen, wijzigen of opheffen van organen, organisaties of onderdelen daarvan.

<p>5. <i>Handelingen die bepalend zijn voor de wijze waarop beleidsuitvoering op hoofdlijnen plaatsvindt</i></p>	<p>Onder beleidsuitvoering wordt verstaan het toepassen van instrumenten om de gekozen doeleinden te bereiken.</p>
<p>6. <i>Handelingen die betrekking hebben op beleidsuitvoering op hoofdlijnen en direct zijn gerelateerd aan of direct voortvloeien uit voor het Koninkrijk der Nederlanden bijzondere tijdsomstandigheden en incidenten</i></p>	<p>Bijvoorbeeld in het geval de ministeriële verantwoordelijkheid is opgeheven en/of wanneer er sprake is van oorlogstoestand, staat van beleg of toepassing van noodwetgeving.</p>

Ingevolge artikel 5, onder e, van het Archiefbesluit 1995 kan neerslag van bepaalde, als te vernietigen gewaardeerde handelingen betreffende personen en/of gebeurtenissen van bijzonder cultureel of maatschappelijk belang, van vernietiging worden uitgezonderd.

Naast de algemene criteria kunnen er in een BSD, eveneens binnen het kader van de selectiedoelstelling, in overleg met het NA, beleidsterreinspecifieke criteria worden geformuleerd. Deze criteria worden doorlopend genummerd, waarbij wordt aangesloten bij de zes algemene criteria (dus vanaf 7). In dit BSD is geen aanvullend selectie criterium toegekend.

Actoren

Actoren onder de zorg van de minister van Buitenlandse Zaken

- Minister van Buitenlandse Zaken als vakminister
- Plaatsingscommissie/herplaatsingscommissie

Minister van Buitenlandse Zaken als vakminister

Sinds 1946 heeft de vakminister de bevoegdheid de formatie van zijn ministerie vast te stellen en te wijzigen. Voordien was die bevoegdheid voorbehouden aan de Kroon. Het formatiewerk wordt gedaan door het lijnmanagement, personeelsfunctionarissen (in het bijzonder formatiedeskundigen) en de departementsleiding en omvat:

- het onderzoeken van afzonderlijke of groepen functies ten behoeve van de functiewaardering;
- het adviseren en het doen van voorstellen over de samenstelling en waardering van functies, de formatieomvang en de organisatiestructuur;
- het vaststellen van de voorgestelde formaties door het bevoegd gezag (de minister c.q. het diensthoofd).

Plaatsingscommissie/herplaatsingscommissie

Deze commissie wordt ingesteld door de vakminister en adviseert het bevoegd gezag over de uitvoering van reorganisaties.

Vaststellingsprocedure

Volgt.

Leeswijzer

De selectielijst is primair ingedeeld naar actoren. De secundaire indeling is de volgorde van de handelingen.

Handelingenblokken

De handelingen zijn verwerkt in uniek genummerde gegevensblokken die als volgt zijn opgebouwd:

(nummer):	Het nummer van het handelingenblok.
Handeling:	Een complex van activiteiten, dat verricht wordt door één of meer actoren en dat veelal een product naar de omgeving oplevert.
Periode:	Hier worden de jaren weergegeven waarin de handeling werd verricht.
Grondslag/Bron:	Dit is de (wettelijke) basis van de handeling. De aanduiding bron wordt gebruikt indien een handeling geen duidelijke wettelijke basis heeft, maar de handeling is geformuleerd op basis van interviews, literatuur of andere bronnen.
Product:	Dit is de weergave van het juridisch-bestuurlijk niveau van het eindproduct van de handeling. Indien niet duidelijk is in welke soort documentaire neerslag een handeling heeft geresulteerd of als uit de beschrijving van de handeling al duidelijk is welk product de handeling oplevert, ontbreekt dit item.
Opmerkingen:	Hier worden eventuele bijzonderheden over bovengenoemde items weergegeven.
Waardering:	Hier wordt aangegeven of de neerslag van een handeling bewaard moet worden of dat deze op termijn vernietigd kan worden.

De 'B' staat voor bewaren, ofwel: het na afloop van de overbrengingstermijn krachtens de Archiefwet 1995 overdragen aan het Nationaal Archief. De 'V' staat voor vernietigen na afloop van de aangegeven termijn. Achter de 'B' of 'V' is aangegeven welk selectie criterium, zoals geformuleerd in de inleiding, is toegepast.

Selectielijsten

Actoren onder de zorg van de minister van Buitenlandse Zaken

Actor: Vakminister

1 Formatiebeleid

1.1 Formatiebeleid

(14.)

Handeling Het opstellen van formatiebeidsplannen
Periode 1945 -
Opmerking Dit omvat o.a. het opstellen van beleidsplannen ter realisering van afslankingsoperaties.
Waardering **B (1)**

(15.)

Handeling Het opstellen van personele meerjarenramingen
Periode 1945 -
Waardering **V 5 jaar**

(19.)

Handeling Het indienen bij de voorzitter van de Raad van Ministers van een voorstel tot wijziging van de personeelsformatie van een departement
Periode (1938) 1945 - 1946
Grondslag Besluit tot vaststelling van bepalingen betreffende de personeelsbezetting bij de departementen van algemeen bestuur, 4 mei 1938, Stb. 1938/140, art. 13.1
Opmerking De voorzitter brengt het voorstel in de Raad van Ministers na het inwinnen van het advies van de commissie van onderzoek naar de formatie van de departementen van algemeen bestuur.
Waardering **V 5 jaar**

(23.)

Handeling Het indienen bij de voorzitter van de Raad van Ministers van voorstellen tot bevordering tot een hogere rang van ambtenaren die niet voldoen aan de eisen van benoembaarheid tot die rang
Periode (1938) 1945 - 1946
Grondslag Besluit tot vaststelling van bepalingen betreffende de personeelsbezetting bij de departementen van algemeen bestuur, 4 mei 1938, Stb. 1938/140, art. 12.1
Opmerking De eisen voor benoembaarheid hebben betrekking op de genoten scholing en opleiding van de ambtenaar en zijn vastgelegd in art. 6 van dit besluit. De ambtenaar die niet aan deze vereisten voldoet kan toch voor bevordering in aanmerking komen 'op grond van bekwaamheid en geschiktheid, verkregen door eigen studie, inspanning en toewijding'. De Raad van Ministers beslist over een dergelijke bevordering.
Waardering **V 5 jaar**

(26.)

Handeling	Het vaststellen of wijzigen van de departementale personeelsformatie
Periode	1947 -
Product	Formatiebesluiten
Opmerking	Deze handeling werd verricht door het lijnmanagement (vanaf ca.1990), personeelsfunctionarissen (in het bijzonder formatiedeskundigen) en de departementsleiding en omvat: - het onderzoeken van afzonderlijke of groepen functies ten behoeve van de functiewaardering; - het adviseren en het doen van voorstellen over de samenstelling en waardering van functies, de formatieomvang en de organisatiestructuur; - het vaststellen van de voorgestelde formaties door het diensthoofd c.q. de minister.
Waardering	V 10 jaar

(39.)

Handeling	Het jaarlijks aan de minister van Binnenlandse Zaken rapporteren over het gevoerde formatiebeheer
Periode	1985 -
Bron	Nota 'Uitwerking decentralisatie formatiebeleid', bijlage bij brief van de minister van Binnenlandse Zaken aan de ministers d.d. 10 juni 1985, nr. AF85/U391; Nota 'Het formatiebeheer in de rijksoverheid' (1992).
Opmerking	Sinds 1993 is deze rapportage de bijdrage aan Mensen & Management (uitgave van het ministerie van BZK).
Waardering	B (3)

(44.)

Handeling	Het formaliseren van de decentralisatie van het formatiebeheer door middel van decentralisatiestatuten
Periode	1985 - 1990
Bron	Nota 'Het formatiebeheer in de rijksoverheid' (1992)
Waardering	B (1)

(45.)

Handeling	Het opstellen van mandaatregelingen op het gebied van formatiezaken
Periode	1985 -
Bron	Nota 'Het formatiebeheer in de rijksoverheid' (1992)
Waardering	B (4)

1.2 Functiewaarderingsbeleid

(48.)

Handeling	Het in overeenstemming met de minister van Binnenlandse Zaken vaststellen van een normeringsstelsel voor het bepalen van de zwaarte van functies
Periode	1994 -
Grondslag	Besluit houdende wijziging van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984, 13 juni 1994, Stb. 1994/452, art. 1
Opmerking	Andere normeringsstelsels, vastgesteld door de vakminister, moeten vergelijkbare functiewaarderingsuitkomsten hebben als FUWASYS.
Waardering	B (1)

(49.)

Handeling	Het toekennen van een waardering aan functies
Periode	1945 -
Grondslag	Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1948, 20 juni 1949, Stb. 1949/J 261 Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984, 1 november 1983, Stb. 1983/571, art. 5.3 Besluit houdende wijziging van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984, 13 juni 1994, Stb. 1994/452, art. 1
Opmerking	Tot de decentralisatie van formatiebevoegheden in de jaren tachtig waren de vakministers verplicht over de waardering van (individuele) functies het advies van de minister van Binnenlandse Zaken in te winnen. Sinds 1984 worden functies gewaardeerd aan de hand van de algemene karakteristieken en functietyperingen. Vanaf 1994 geldt FUWASYS als basis voor de waardering.
Waardering	V 10 jaar na wijziging

(57.)

Handeling	Het bij gemeenschappelijke beschikking vaststellen van functielijsten, waarop de waardering van functies met behulp van de genormaliseerde methode van werkclassificatie tot uitdrukking wordt gebracht
Periode	1960 -
Grondslag	Besluit houdende nadere regelen ten aanzien van de bezoldiging van de rijkswerklieden, 21 juli 1960, Stb. 1960/330, art. V
Waardering	B (1)

2 Arbeidsmarktbeleid

(80.)

Handeling	Het treffen van maatregelen ter uitvoering van het overheids personeelsbeleid met betrekking tot de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid binnen de rijksdienst
Periode	1983 -
Waardering	B (5)

(82.)

Handeling	Het organiseren van en deelnemen aan banenmarkten, voorlichtingsbijeenkomsten, publiciteitscampagnes, traineeprojecten etc., met het oog op de versterking van de positie van de rijksoverheid (c.q. ministerie) op de arbeidsmarkt
Periode	1987 -
Waardering	V 5 jaar

(85.)

Handeling	Het rapporteren aan de minister van Sociale Zaken over de invulling van de toegewezen arbeidsplaatsen
Periode	1980 -
Opmerking	De driemaandelijke voortgangsrapportages werden vervolgens aan de Tweede Kamer aangeboden.
Waardering	B (3)

(97.)

Handeling Het rapporteren aan de minister van Binnenlandse Zaken over de uitvoering van het voorkeursgroepenbeleid
Periode 1987 -
Opmerking Deze rapportages werden door het ministerie van Binnenlandse Zaken gebruikt als basis voor de rapportages aan de Tweede Kamer.
Waardering **B (3)**

(107.)

Handeling Het rapporteren aan de minister van Binnenlandse Zaken over de uitvoering van positieve actieprogramma's voor vrouwen bij de rijksoverheid
Periode 1987 -
Waardering **B (3)**

(109.)

Handeling Het aanmelden van vacatures voor leden van etnische minderheden bij de vacaturebank van de Wervingservice Voorkeursgroepen
Periode 1988 -
Waardering **V 3 jaar**

(110.)

Handeling Het rapporteren aan de minister van Binnenlandse Zaken over de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid voor minderheden
Periode 1987 -
Waardering **B (3)**

(111.)

Handeling Het registreren van de etnische afkomst van het personeel
Periode 1987 -
Grondslag O.a. Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen, 11 mei 1994, Stb. 1994/423, art. 4
Opmerking Etnische registratie gebeurt op vrijwillige basis. De volgende gegevens worden geregistreerd:
Datum van aanstelling;
Salarisschaal bij aanstelling;
Geboortedatum;
Geslacht;
de etnische minderheidsgroep waartoe het personeelslid behoort (nationaliteit en geboorteland);
de beëindiging van de arbeidsverhouding met een personeelslid;
de datum van beëindiging van de arbeidsverhouding.
Waardering **V 5 jaar**

(114.)

Handeling Het indienen van een bezwaarschrift bij de minister van Sociale Zaken tegen een eis van het Districtshoofd van de Arbeidsinspectie inzake het aanpassen van de werkzaamheden en de werkplek aan de gehandicapte werknemer
Periode 1986 -
Grondslag Wet arbeid gehandicapte werknemers, 16 mei 1986, Stb. 1986/300, art. 6.4
Waardering **V 3 jaar na definitief worden beslissing**

(115.)

Handeling Het registreren van het aandeel gehandicapte werknemers in het personeelsbestand
Periode 1989 -
Grondslag Circulaire van de minister van Binnenlandse Zaken aan de ministers (betreffende de uitvoering van de WAGW), 18 oktober 1989, Stcrt. 1989/224
Waardering **V 5 jaar**

(116.)

Handeling Het rapporteren aan de minister van Binnenlandse Zaken omtrent de uitvoering van de Wet arbeid gehandicapte werknemers
Periode 1989 -
Grondslag Circulaire van de minister van Binnenlandse Zaken aan de ministers (betreffende de uitvoering van de WAGW), 18 oktober 1989, Stcrt. 1989/224
Waardering **B (3)**

(121.)

Handeling Het aanmelden van een ontstane of verwachte vacature bij de minister van Binnenlandse Zaken
Periode 1946 -
Grondslag Plaatsingsbesluit 1946, 18 december 1946, Stb. 1946/G 368, art. 5
Besluit Coördinatie Rijkspersoneelsaangelegenheden, 25 juni 1958, Stb. 1958/316, art. 4.1 en 4a
Besluit herplaatsingsbeleid, 16 maart 1993, Stb. 1993/194, art. 4.1
Regeling procedure bij reorganisatie, 26 maart 1996, Stcrt. 1996/80, art. 5.3
Opmerking Een vacature die ontstond of verwacht werd ten gevolge van een ontslag waaraan recht op een vut-uitkering verbonden was, diende bij Binnenlandse Zaken gemeld te worden op grond van art. 4a.1 van het Besluit Coördinatie Rijkspersoneelsaangelegenheden (ingevoegd bij Koninklijk Besluit van 3 december 1979, Stb. 1979/751).
Waardering **V 3 jaar**

(133.)

Handeling Het instellen van een plaatsingscommissie/herplaatsingscommissie
Periode 1996 -
Grondslag Regeling procedure bij reorganisatie, 26 maart 1996, Stcrt. 1996/80, art. 7.1
Waardering **B (4)**

(134.)

Handeling Het benoemen van de voorzitter, secretaris en leden van de plaatsings- en herplaatsingscommissie
Periode 1996 -
Grondslag Regeling procedure bij reorganisatie, 26 maart 1996, Stcrt. 1996/80, art. 7.2
Waardering **V 5 jaar na beëindiging van het lidmaatschap**

3 Personeelsontwikkeling en mobiliteit

3.1 Algemene handelingen

(152.)

Handeling	Het voorbereiden van het departementale beleid inzake personeelsontwikkeling en mobiliteit
Periode	1945-
Opmerking	Dit omvat het opstellen van opleidingsprogramma's, management development programma's.
Waardering	B (1)

3.2 Handelingen mobiliteit

(186.)

Handeling	Het vaststellen van voorschriften omtrent loopbaanvorming in het algemeen en omtrent daarmee verband houdende bijzondere regelingen ter bepaling van de voor de ambtenaar geldende salarisschaal
Periode	1983 -
Grondslag	Algemeen Rijksambtenarenreglement, 12 juni 1931, Stb. 1931/248, zoals gewijzigd bij Besluit van 1 november 1983, Stb. 1983/571, art. 13.2
Opmerking	De vakminister kan de voorschriften vaststellen voorzover deze niet door de Kroon of de minister van Binnenlandse Zaken worden vastgesteld. Voorwaarde is dat de voorschriften passen in het gecoördineerde (functiewaarderings-)beleid van de minister van Binnenlandse Zaken.
Waardering	B (1)

(191.)

Handeling	Het benoemen van dienstonderdelen in de zin van het Besluit mobiliteitseisen
Periode	1986 -
Grondslag	Besluit mobiliteitseisen, 29 mei 1986, Stcrt. 1986/121, art. 4
Opmerking	Voordat een ambtenaar, anders dan bij eerste indiensttreding, in een beleids-, staf- of algemene beheersfunctie in schaal 12, 13 of 14 kan worden benoemd, moet hij minstens bij één ander dienstonderdeel een functie hebben bekleed. Elke minister bepaalt voor zijn ministerie wat onder dienstonderdeel wordt verstaan. Hierbij kan men denken aan een directoraat-generaal, directie of afdeling.
Waardering	B (5)

(192.)

Handeling	Het uitsluiten van functies in de salarisschalen 12, 13 en 14 (BBRA 1984) van de werking van het Besluit mobiliteitseisen op grond van het specifieke karakter van de betreffende functies
Periode	1986 -
Grondslag	Besluit mobiliteitseisen, 29 mei 1986, Stcrt. 1986/121, art. 5
Waardering	B (5)

(193.)

Handeling Het stellen van nadere regels ten aanzien van de mobiliteitseisen, gesteld in art. 2 en art. 3 van het Besluit mobiliteitseisen
Periode 1986 -
Grondslag Besluit mobiliteitseisen, 29 mei 1986, Stcrt. 1986/121, art. 5
Opmerking Art. 2 en art. 3 bepalen in hoofdlijnen welke ambtenaren onder welke voorwaarden in aanmerking komen voor beleids-, staf- of algemene beheersfuncties.
Waardering **B (5)**

(204.)

Handeling Het aanmelden van vacatures voor hogere ambtelijke functies in de rijksdienst bij het Bureau van de ABD
Periode 1995 -
Waardering **V 3 jaar**

(217.)

Handeling Het doen van een opgave aan de BIA van jonge, veelbelovende hoofdambtenaren, voor wie hij tijdelijke tewerkstelling bij een internationale organisatie voor hun verdere loopbaan in Nederland van belang acht
Periode 1975 -
Grondslag Circulaire van de minister van Binnenlandse Zaken (betreffende buitengewoon verlof van lange duur in verband met functieaanvaarding bij internationale organisaties), 26 mei 1975, nr. AB/75/U776
Waardering **V 3 jaar**

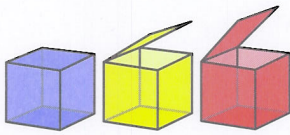
(221.)

Handeling Het melden van vacatures bij internationale organisaties aan het secretariaat van de BIA
Periode 1975 -
Grondslag Circulaire van de minister van Binnenlandse Zaken (betreffende buitengewoon verlof van lange duur in verband met functieaanvaarding bij internationale organisaties), 26 mei 1975, nr. AB/75/U776
Waardering **V 3 jaar**

Actor: Plaatsingscommissie / herplaatsingscommissie

(135.)

Handeling	Het adviseren van het bevoegd gezag over de uitvoering van een reorganisatie
Periode	1996 -
Grondslag	Regeling procedure bij reorganisatie, 26 maart 1996, Stcrt. 1996/80, art. 7.1
Waardering	B (1)



PROJECT WEGWERKEN ARCHIEF ACHTERSTANDEN

BEZOEKADRES
Weena 695

POSTADRES
Postbus 580
3000 AN Rotterdam

INLICHTINGEN
T 010 206 95 00

Het Nationaal Archief
t.a.v. Hoofd Selectie & Acquisitie, Mw. drs. B.J. Abels
Postbus 90520
2509 LM Den Haag

Rotterdam
4 juni 2007

Ons kenmerk
PWAA/2007/528

Betreft: Aanvraag driehoeksoverleg BSD Formatiebeleid

Geachte mevrouw Abels,

Bijgaand treft u het concept basis selectiedocument 'Formatiebeleid' aan. Ik bied u dit BSD aan namens de zorgdrager de minister van Buitenlandse Zaken.

Dit BSD is gebaseerd op het RIO (nr. 75) 'Overheidspersoneel: Formatiebeleid, arbeidsmarktbeleid en personeelsontwikkeling en mobiliteit. Een rapport institutioneel onderzoek naar het deelbeleidsterrein formatiebeleid, arbeidsmarktbeleid en personeelsontwikkeling en mobiliteit bij de (rijks)overheid in de periode 1945-1996'. De auteur van dit rapport is drs. R.P.B.A. Dingemans, met medewerking van F.C. Hartman.

Het BSD is in 2001 vastgesteld voor de primaire zorgdrager, de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, en de secundaire zorgdragers de minister van Algemene Zaken, de minister van Defensie, de minister van Economische Zaken, de minister van Financiën, de minister van Justitie, de minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de minister van Verkeer en Waterstaat, de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de minister van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieu (Stcrt. 2001/201).

Het vaststellen van dit BSD kan een formaliteit zijn, aangezien de handelingen (voor de vakminister) al door bovengenoemde zorgdragers zijn vastgesteld. Het ministerie van Buitenlandse Zaken heeft te kennen gegeven de handelingen en waarderingen zonder wijzigingen te willen vaststellen. Op basis van het BSD P-Direct zijn echter sommige handelingen in het BSD Formatiebeleid overbodig geworden. Zij zijn daarom uit dit document gelaten. In bijlage 1 van het BSD P-Direct is een tabel opgenomen waarin deze handelingen staan vermeld.

Ik wil u verzoeken om de kwaliteitstoets uit te voeren en het verslag van het driehoeksoverleg op te stellen. Voor vragen en opmerkingen naar aanleiding van deze brief en de bijgaande concept-selectielijst kunt u contact opnemen met Monica Werk of Bram Duizer.

Met vriendelijke groet,



Marian Pater
Projectleider PWAA