

**Basis Selectiedocument
Overheidspersoneel**

**Deelbeleidsterrein
Personeelsinformatievoorziening en -administratie
1945-**

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

Minister van Buitenlandse Zaken

Inhoudsopgave

LIJST VAN AFKORTINGEN	3
VERANTWOORDING.....	4
DOEL EN WERKING VAN HET BASIS SELECTIEDOCUMENT	4
DEFINITIE VAN HET BELEIDSTERREIN.....	4
AFBAKENING VAN HET BELEIDSTERREIN	6
TOTSTANDKOMING BSD.....	6
SELECTIEDOELSTELLING	8
SELECTIEDOELSTELLING	8
SELECTIECRITERIA	9
ACTORENOVERZICHT.....	11
VASTSTELLINGSPROCEDURE.....	12
LEESWIJZER	13
HANDELINGENBLOKKEN	13
SELECTIELIJSTEN	14
ACTOR ONDER DE ZORG VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN.....	14
ACTOR: VAKMINISTER.....	14
1 SYSTEEMBOUW EN SYSTEEMBEHEER	14
2 GEGEVENSVERWERKING	14

Lijst van afkortingen

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
ADOR	Adviescommissie voor de Doelmatige Organisatie in de Rijksdienst
ADR	Adviescommissie voor de Doelmatigheidsbevordering in de Rijksdienst
amvb	algemene maatregel van bestuur
AOA	Adviescommissie Overheidsorganisatie en Automatisering
AOP	Adviescommissie Overheidspersoneelsbeleid
ARA	Algemeen Rijksarchief
BiZa	ministerie van Binnenlandse Zaken
BOCO	Bestuurlijk Overlegcommissie Overheidsautomatisering
BSD	basisselectiedocument
BZK	minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
CAR	Commissie voor bestudering van het vraagstuk van de automatisering van de Rijksadministratie, later Commissie Automatisering Rijksdienst
CAS	Centrale Archief Selectiedienst
CCOI	Centrale Commissie Overheidsinformatievoorziening
COBA	Commissie voor de Ontwikkeling en Beleidsanalyse
CUIPS	Commissie Uniformering en Integratie van de Personeels- en Salarisadministratie
DGOP	Directoraat-generaal Overheidspersoneelsbeleid
DUO	Dienst Uitvoering Ontslaguitkeringen
EK	Eerste Kamer (kamerstuk-aanduiding)
ICPR	Interdepartementale Coördinatievergadering Personeelsbeleid Rijksdienst
IPA	Integratie Personeelsadministratie (Ambtenaren), later Interdepartementale Personeelsinformatie Automatisering(ssytemen)
IVOP	Informatievoorziening Overheidspersoneel
KB	koninklijk besluit
MvT	Memorie van Toelichting
OPI	Overlegorgaan Personeelsinformatie
P-systeem	Personeelssysteem
PI-systeem	Personeelsinformatiesysteem
PIVOT	Project Invoering Verkorting Overbrengingstermijn
RAD	Rijksarchiefdienst
RBB	Rijks Bedrijfsgezondheids- en Bedrijfsveiligheidsdienst
RCC	Rijks Computercentrum
RIO	Rapport institutioneel onderzoek
RMA	Rijkscentrale voor Mechanische Administratie
SI-systeem	Salarisinformatiesysteem
SOA	Stuurgroep Onderzoek Arbeidsverzuim
SPIR	Stuurgroep Personele Informatievoorziening Rijksoverheid
Stb.	Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden
Stcrt.	Nederlandse Staatscourant
STIPA	Stuurgroep Integratie Personeelsadministratie Ambtenaren
TIPA	Technische commissie Integratie Personeelsadministratie
TK	Tweede Kamer (kamerstuk-aanduiding)
USZO	Stichting Uitvoeringsinstelling Sociale Zekerheid voor overheid en onderwijs
WIPS	Werkgroep Integratie personeels- en salarisadministratie

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

Het personeelsinformatievoorzieningsbeleid betreft informatie, ten behoeve van de werkgevers en het ministerie van Binnenlandse Zaken als coördinerend ministerie, over het personeel, de personeelsontwikkeling en de financiële kant van het personeelsbeleid. Informatievoorziening is het geheel aan activiteiten dat er toe dient een organisatie-eenheid de informatie aan te leveren, die nodig is om de toegewezen taken te vervullen. Personeelsinformatievoorziening beperkt zich tot het verzamelen en verwerken van informatie over het personeel. Hierbij wordt gebruik gemaakt van o.a. de personeelsadministratie, de salarisadministratie, informatiesystemen en wet- en regelgeving op het gebied van het personeelsbeleid.

Het personeelsadministratiebeleid betreft de administratie van salarissen en overige personeelsgegevens. Men houdt dit bij door middel van personeelsdossiers. In deze dossiers zijn persoonsgebonden stukken opgeborgen, lopend vanaf de aanstelling tot en met het ontslag van de desbetreffende persoon. Daarnaast kunnen ook gegevens worden bijgehouden in een geautomatiseerd P-systeem en in salarisdossiers.

De salarisadministratie wordt bijgehouden met een salarisadministratiesysteem. Dit systeem wordt gevoed met de gegevens uit de personeelsdossiers en de wijzigingen van wet- en regelgeving.

Een informatiesysteem bestaat uit mensen, programmatuur, gegevensverzamelingen, procedures (handleidingen, instructies) en gegevensverwerkende apparatuur. Er zijn verschillende informatiesystemen op het gebied van het personeelsbeleid om de gegevens te verwerken.

Aan de hand van gegevens uit de personeelsadministratie en de salarisadministratie kunnen via de door (de dienst) Informatievoorziening Overheidspersoneel (IVOP) ontwikkelde systemen prognoses gemaakt worden over o.a. de budgettering, het ziekteverzuim, de personeelsontwikkeling etc., maar kan ook verantwoording worden afgelegd over het personeelsbeleid doordat die systemen de cijfers van het afgelopen jaar c.q. de afgelopen jaren kunnen produceren.

Deze zogeheten managementinformatie is alleen van nut indien ook op het gebied van de personeelsinformatievoorziening en de personeelsadministratie beleid wordt gevoerd, namelijk: wat is belangrijk om te noteren, welke informatie wil de gebruiker uit het systeem halen en welke gegevens zijn voor kortere en welke voor langere tijd van belang.

Maar ook op uitvoerend niveau is het beleid ten aanzien van de personeelsinformatievoorziening en de personeelsadministratie van wezenlijk belang. Immers zonder goede personeelsadministratie en personeelsinformatievoorziening kunnen problemen optreden bij het verstrekken van uitkeringen, pensioenen en het betalen van salarissen.

Tussen personeelsbeleid en personeelsinformatievoorziening is een nauwe relatie. Besluiten tot wijziging van het personeelsbeleid worden veelal omgezet in wet- en regelgeving. De uitvoering daarvan geschiedt mede met behulp van informatiesystemen. Bijstelling van de bestaande wet- en regelgeving heeft dan tot gevolg dat er wijzigingen plaats moeten vinden in de ondersteunende informatiesystemen. Kleine beslissingen die op het politieke niveau worden genomen kunnen zo vergaande consequenties hebben voor het ontwerpen, bouwen en instandhouden van informatiesystemen die de beleidsuitvoering moeten ondersteunen.

Het personeelsadministratie- en personeelsinformatievoorzieningsbeleid bevat de volgende onderwerpen:

- het salarisadministratiebeleid;
- het personeelsadministratiebeleid;
- het beleid ten aanzien van de functie-organisatieadministratie;
- het beleid ten aanzien van de personeelsinformatiesystemen (management- en beheersinformatie);
- het beleid ten aanzien van de automatisering ten opzichte van de bovengenoemde onderwerpen;
- de uitvoering van het bovenstaande beleid.

Het beleid ten aanzien van de personeelsadministratie en de salarisadministratie betreft voornamelijk het beleid inzake het voeren van de salaris- en de personeelsadministratie.

Het personeelsinformatievoorzieningsbeleid betreft het beleid ten aanzien van de informatie over het personeel (statistieken), de personeelsontwikkeling en de financiële kant van het personeelsbeleid, ten behoeve van de werkgevers en de minister van Binnenlandse Zaken als coördinerend minister.

Afbakening van het beleidsterrein

Het personeelsinformatievoorzieningsbeleid is een onderdeel van het personeelsbeleid. Daarnaast is het personeelsinformatievoorzieningsbeleid ook een onderdeel van het totale beleid betreffende informatievoorziening. Aangezien personeelsinformatievoorziening meer aansluit op de deelbeleidsterreinen met betrekking tot het personeelsbeleid en zeer nauw aansluit bij het arbeidsvoorwaardenbeleid is gekozen om dit deel uit het totale informatievoorzieningsbeleid te halen en apart te behandelen. Het is echter niet geheel los te zien van het totale beleid betreffende de informatievoorziening. Het beleid ten aanzien van het overheidspersoneel hangt op sommige punten nauw samen met de ontwikkelde personeelsinformatiesystemen, maar het ontwikkelen van nieuwe systemen hangt ook af van de vraag naar ‘nieuwe’ gegevens voor het voeren van het personeelsbeleid.

De handelingen vallen uiteen in ‘Systeembouw en systeembeheer’ en ‘Gegevensverwerking’.

Voorlichting aan het personeel ten aanzien van wijzigingen in het personeelsbeleid wordt in dit BSD niet meegenomen. De handelingen betreffende dit onderwerp maken deel uit van de *BSD Arbeidsverhoudingen bij de overheid*.

De handelingen betreffende de administratie van de Rijks Psychologische Dienst en de USZO/DUO (wachtgeld-uitkeringen) zijn opgenomen in de *BSD Arbeidsvoorwaarden Rijkspersoneel*. Dit geldt ook voor de handelingen betreffende het ABP (pensioenvoorziening).

Totstandkoming BSD

Het onderliggende BSD is gebaseerd op het RIO *Overheidspersoneel: Personeelsinformatievoorziening en –administratie. Een rapport institutioneel onderzoek naar het deelbeleidsterrein personeelsinformatievoorziening en –administratie bij de overheid, 1945-1996*.

In juli-augustus 2000 is reeds het ontwerp-BSD 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.

Het advies van de Raad voor Cultuur (8 februari 2001, arc-2000.2116/2), gaf geen aanleiding tot wijzigingen. Daarop is het BSD vastgesteld in de Staatscourant nr. 201 van 17 oktober 2001.

De minister van Buitenlandse Zaken heeft echter, ondanks deelname aan het driehoeksoverleg, het BSD *Personeelsinformatievoorziening en –administratie* in 2001 niet vastgesteld. Daarom wordt deze selectielijst voor de actor de minister van Buitenlandse Zaken als vakminister alsnog voorgelegd ter vaststelling.

Aangezien het BSD *Personeelsinformatievoorziening en –administratie* 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 is één handeling uit dit BSD (61) overbodig geworden. Deze is daarom uit dit document gelaten. In BSD P-Direct is handeling 11 hiervoor in de plaats gekomen.

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</i>	Hieronder wordt verstaan het instellen, wijzigen of opheffen van organen,

<i>met beleid op hoofdlijnen</i>	organisaties of onderdelen daarvan.
5. <i>Handelingen die bepalend zijn voor de wijze waarop beleidsuitvoering op hoofdlijnen plaatsvindt</i>	Onder beleidsuitvoering wordt verstaan het toepassen van instrumenten om de gekozen doeleinden te bereiken.
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>	Bijvoorbeeld in het geval de ministeriële verantwoordelijkheid is opgeheven en/of wanneer er sprake is van oorlogstoestand, staat van beleg of toepassing van noodwetgeving.

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.

Actorenoverzicht

Actor onder de zorg van de minister van Buitenlandse Zaken

Minister van Buitenlandse Zaken als vakminister

De vakministers zijn verantwoordelijk voor een goede personeelsinformatievoorziening en personeels- en salarisadministratie binnen hun eigen ministerie. Zij dragen zorg voor voldoende personeel, middelen en geld om een goede administratie bij te houden. Bovendien dienen zij regels en richtlijnen te ontwikkelen voor een goed personeelsbeheer.

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

Actor onder de zorg van de minister van Buitenlandse Zaken

Actor: Vakminister

1 Systeembouw en systeembeheer

(30.)

Handeling	Het aangaan van overeenkomsten inzake het gebruik van P-systemen
Periode	1994 -
Opmerking	De meeste ministeries zijn met IVOP en RCC een overeenkomst aangegaan inzake het gebruik van IPA-systemen. Enkele ministeries hebben voor een andere oplossing gekozen.
Waardering	V 20 jaar (na einde overeenkomst)

2 Gegevensverwerking

(49.)

Handeling	Het uitvoeren van de salarisadministratie
Periode	1945 -
Waardering	V 10 jaar Deze termijn is conform handeling 296 van het BSD <i>Per slot van Rijksrekening</i> .

(50.)

Handeling	Het uitvoeren van de centrale formatieadministratie
Periode	1945 -
Waardering	V 10 jaar

(51.)

Handeling	Het financieel verantwoorden van de centrale personeels-, salaris- en formatieadministratie
Periode	1945 -
Waardering	V 5 jaar na goedkeuring van de rekening door de Algemene Rekenkamer. Deze termijn is conform handeling 296 van het BSD <i>Per slot van Rijksrekening</i> .

(52.)

Handeling	Het verwerken van wijzigingen uit de salaris- en personeelsadministratie in de personeelsinformatie- en salarisinformatiesystemen
Periode	1945 -
Opmerking	De originele stukken bevinden zich in de salaris- en personeelsadministratie
Waardering	V 5 jaar

(58.)

Handeling Het opstellen van diverse overzichten en geleidelijsten
Periode 1968 -
Product o.m. formatieoverzichten, geleidelijsten in- en uittreeberichten,
verzamelloonstaten
Waardering **V 5 jaar**

(59.)

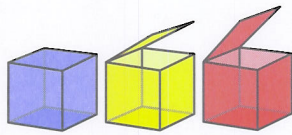
Handeling Het verschaffen van de bestuurlijke informatie die nodig is om verantwoorde
beleidsbeslissingen te nemen
Periode 1968 -
Opmerking Deze informatie wordt door de ministeries aan de minister van Binnenlandse
Zaken verstrekt. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de verzamelde en
vastgelegde collectieve gegevens.
Waardering **V 5 jaar**

(60.)

Handeling Het vastleggen van principiële beleidsbeslissingen in individuele gevallen
Periode 1968 -
Waardering **B (5)**

(62.)

Handeling Het opstellen van jaarlijkse opgaven ziekteverzuim
Periode 1992 -
Grondslag Beschikking bedrijfsgeneeskundige begeleiding burgerlijk Rijkspersoneel, 2
januari 1976, nr. AB76/U1 DGOP/OPZ/AJZ, Stcrt. 1976/9, art. 7
Waardering **V 5 jaar**



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/2007/529

Betreft: Aanvraag driehoeksoverleg BSD Personeelsinformatievoorziening

Geachte mevrouw Abels,

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


Dit BSD is gebaseerd op het RIO (nr. 77) 'Overheidspersoneel: Personeelsinformatievoorziening en -administratie. Een rapport institutioneel onderzoek naar het deelbeleidsterrein personeelsinformatievoorziening en -administratie bij de overheid, 1945-1996'. De auteur van dit rapport is M. Schaap.

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 is echter één handeling in het BSD Personeelsinformatievoorziening overbodig geworden. Deze is daarom uit dit document gelaten. In bijlage 1 van het BSD P-Direct is een tabel opgenomen waarin deze handeling vermeld staat.

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