

**Institutioneel onderzoek  
Overheidspersoneel**

**Deelbeleidsterrein  
Personeelsinformatievoorziening en -administratie  
1945-1996**

Een rapport institutioneel onderzoek naar het deelbeleidsterrein personeelsinformatievoorziening en -administratie bij de overheid in de periode 1945-1996

**Institutioneel onderzoek  
Overheidspersoneel**

**Deelbeleidsterrein  
Personeelsinformatievoorziening en -administratie  
1945-1996**

Een rapport institutioneel onderzoek naar het deelbeleidsterrein personeelsinformatievoorziening en -administratie bij de overheid in de periode 1945-1996

PIVOT-rapport nr. 77  
Samengesteld door M. Schaap

Dit rapport is een gezamenlijke uitgave van het  
Ministerie van Binnenlandse Zaken  
&  
Rijksarchiefdienst/PIVOT

's-Gravenhage, 2000

Tekst: M. Schaap  
Vormgeving: Rijksarchiefdienst/PIVOT  
Illustraties: W. Küller  
Druk: Krips BV

ISBN: 90-5909-002-0

© Rijksarchiefdienst/PIVOT. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Rijksarchiefdienst/PIVOT.

## **PROJECT INVOERING VERKORTING OVERBRENGINGSTERMIJN**

Voor u ligt het rapport waarin de uitkomsten van een onderzoek, gehouden in het kader van het Project Invoering Verkorting Overbrengingstermijn (PIVOT), zijn weergegeven. PIVOT is een project-organisatie die in mei 1991 door de Algemene Rijksarchivaris in het leven is geroepen. De aanleiding daarvoor vormde de (voorgenomen) verkorting van de overbrengingstermijn conform de nieuwe Archiefwet van vijftig naar twintig jaar. Vanuit het oogpunt van democratisering van het openbaar bestuur moet deze termijnverkorting positief worden beoordeeld. Immers: eerder overgedragen archieven worden ook eerder openbaar en toegankelijk voor het publiek. Voor de Rijksarchiefdienst betekent deze termijnverkorting echter dat, wanneer er geen maatregelen worden genomen, zij overstroomd worden met archiefmateriaal. De neerslag van dertig jaar overheidshandelen zou immers bij de invoering van de nieuwe wet ineens moeten worden overgebracht naar de depots van de archiefdiensten. Voor de centrale rijksorganen wordt de omvang van deze stroom van gegevensbestanden geschat op ongeveer 600 strekkende kilometer over de periode 1943-1973 en over de periode 1973-1990 op nog eens eenzelfde hoeveelheid. Omdat een dergelijke hoeveelheid archiefmateriaal niet beheersbaar en hanteerbaar is en de opslag ervan te kostbaar, heeft de Rijksarchiefdienst in het kader van PIVOT tezamen met de verschillende Hoge Colleges van Staat en de ministeries maatregelen getroffen om deze vloed te kanaliseren.

Bij het uitvoeren van deze inhaaloperatie moesten reeds bestaande problemen bij de archiefzorg van de rijksoverheid in versneld tempo worden opgelost. Onder de oude Archiefwet zijn grote achterstanden in het selecteren van naoorlogs archiefmateriaal en het overbrengen van archief van vóór 1940 naar de Rijksarchiefdienst geconstateerd. In inspectierapporten van deze dienst werd daar al op gewezen, maar door het rapport 'Archiefbeheer en -behoud bij het Rijk' dat de Algemene Rekenkamer in 1988 uitbracht, is dit probleem pas in zijn volle omvang tot politiek Den Haag doorgedrongen.

PIVOT is mogelijk geworden door de inzet van extra financiële middelen die de minister van WVC in 1991 heeft toegezegd: fl. 17 miljoen over een periode van tien jaar (de looptijd van het project). Daarnaast zetten de ministeries en de Hoge Colleges van Staat, zelf immers verantwoordelijk voor selectie en overdracht van hun archieven, elk eigen middelen in om deze operatie mogelijk te maken. Afspraken daarover zijn vastgelegd in convenanten die de verschillende secretarissen-generaal of vertegenwoordigers van de Hoge Colleges van Staat met de Algemene Rijksarchivaris hebben gesloten.

### **1. De uitgangspunten van PIVOT**

Om de hierboven beschreven papiervloed op een verantwoorde manier te kunnen beperken heeft PIVOT een nieuw selectie-instrument ontworpen. De traditionele selectiemethoden zijn voor een operatie van deze omvang niet toereikend: zij zijn te arbeidsintensief en dus te kostbaar waarbij de basis van de gevoerde selectie niet altijd duidelijk wordt geformuleerd. Bij de traditionele selectie worden als criteria gebruikt: de inhoudelijke of informatieve waarde van documenten en de plaats die zij innemen in een geheel van een dossier, een archief of verzameling archieven. Aangezien men bij die manier van selecteren geen model hanteert waarmee men de context van de gegevens in kaart kan brengen, kan men aan de gegevens 'an sich' moeilijk een waarde toekennen. De functie van de gegevens is in dat geval niet te achterhalen. Het gevolg hiervan is een subjectieve selectie omdat iedereen die selecteert een eigen interpretatie aan de gegevens geeft.

PIVOT is van mening dat de selectie moet worden uitgevoerd vanuit het gezichtspunt van het overheidsorgaan of de organen die deze documenten in het kader van hun taak en het daaruit voortvloeiende handelen hebben ontvangen of geproduceerd: niet de informatiewaarde van documenten maar de waardebeoordeling van handelingen van overheidsorganisaties staat centraal. Met de gegevensbestanden die naar de RAD worden overgebracht moet het handelen van de overheid in relatie tot haar omgeving op hoofdlijnen te reconstrueren zijn. Daarbij wil PIVOT met het resultaat

van de selectie op basis van dit doel bronnen voor de kennis van en het inzicht in de Nederlandse samenleving (en cultuur) veiligstellen voor blijvende bewaring.

De methode om dit te bereiken vormt het institutioneel onderzoek. Deze methode is in de afgelopen jaren ontwikkeld aan de hand van praktijkervaringen en nieuwe, theoretische inzichten uit binnen- en buitenland. Via wet- en regelgeving en andere bestuurlijk-organisatorische bronnen wordt nagegaan welke handelingen overheidsorganen verrichten. Op basis van de handelingen kan achterhaald worden welke neerslag er in principe zou **moeten** zijn. Met andere woorden, de selectie zal niet meer plaatsvinden op basis van het archiefstuk zelf, maar op basis van de handeling. Handelingen worden gewaardeerd in het kader van de context.

Uiteindelijk zal PIVOT de overdracht van het geselecteerde materiaal naar de depots van de Rijksarchiefdienst begeleiden. De rijksorganen zijn zelf verantwoordelijk voor de fysieke selectie en bewerking die de archieven en andere gegevensbestanden moeten ondergaan om ze geschikt te maken voor overdracht. Desgewenst zal PIVOT daarbij een adviserende rol spelen. Richtsnoer voor de bewerking na het institutioneel onderzoek en de institutionele selectie vormen de door de Permanente Commissie Documentaire Informatievoorziening (PCDIN) in september 1991 aanvaarde 'Normen voor goede en geordende staat' (zie hiervoor ook de PIVOT-brochure "Om de kwaliteit van het behoud: normen 'goede en geordende staat' bij overname door PIVOT/Rijksarchiefdienst van archieven van rijksorganen" ('s-Gravenhage 1993).

## 2. Het institutioneel onderzoek

Om het voor de selectie noodzakelijke inzicht te krijgen in het handelen van de overheidsorganen is PIVOT in eerste instantie institutionele onderzoeken gestart bij de verschillende ministeries. De onderzoekers worden door PIVOT zelf en door de verschillende ministeries ingezet. Zij nemen tezamen ongeveer 130 onderzoeksgebieden of beleidsterreinen voor hun rekening. Per beleidsterrein beschrijft de onderzoeker de historische ontwikkeling van dat beleidsterrein als context van de handelingen die er sinds 1940 zijn verricht. De onderzoeksperiode verschilt per beleidsterrein, maar bestrijkt in het algemeen de jaren 1940 tot heden.

Uitgangspunt bij de onderzoeken vormt het Methode van Institutioneel Onderzoek (MIO), neergelegd in de brochure 'Handelend optreden' (PIVOT-brochure, 's-Gravenhage 1994). De resultaten van een institutioneel onderzoek worden beschreven in een Rapport Institutioneel Onderzoek (RIO). Een RIO is de contextbeschrijving van een beleidsterrein waarop de overheid handelend optreedt en omvat:

1. een historische schets van (de ontwikkeling van) het beleidsterrein waarop het onderzoek betrekking heeft, inclusief:
  - de doelstellingen van de overheid op het beleidsterrein;
  - de overheidsorganen (in de RIO's 'actoren' genoemd);
  - de onderlinge relaties tussen overheidsorganen;
  - de ontwikkeling van de beleidsinstrumenten;
  - een beschrijving van het taakgebied waartoe het beleidsterrein behoort.
2. een overzicht van de handelingen waarvoor overheidsorganen verantwoordelijkheid dragen, inclusief:
  - de looptijd van elke handeling (begin- en einddatum)
  - de grondslag (bron) van elke handeling
  - het product van de handeling (indien bekend)
  - (zo mogelijk) een thematische of procedurele ordening van de handelingen, waardoor men de handelingen in hun context kan zien.

Een belangrijk begrip in het institutioneel onderzoek vormt de 'handeling'. Een handeling is een complex van activiteiten, gericht op de omgeving, dat een orgaan op grond van attributie of delegatie verricht ter vervulling van een taak en voor het verrichten waarvan dat orgaan verantwoordelijk is. Aangezien we niet alleen willen beschrijven wat de overheid moet doen maar ook wat zij daadwerkelijk doet, gebruiken we als bron voor het beschrijven van het handelen niet alleen officiële wet- en regelgeving en de daaruit voortvloeiende algemene maatregelen van bestuur, Koninklijke besluiten, ministeriële regelingen en beschikkingen zoals instellings-, opheffings- en organisatiebesluiten als onderzoeksbron, maar ook jaarverslagen en jaaroverzichten, staatsalmanakken, memories van toelichting op de rijksbegroting en op bovengenoemde wetten, beleidsnota's, archieven, tijdschriften of andere literatuur. Daarnaast vormen interviews met beleidsmedewerkers en andere deskundigen - in en buiten de overheid- op het beleidsterrein een bron van informatie.

Naast het begrip 'handeling' neemt het begrip 'actor' in het institutioneel onderzoek een belangrijke plaats in. Het begrip actor volgens de PIVOT-methode wordt gedefinieerd als een overheidsorgaan of een particuliere organisatie of persoon die een rol speelt op een beleidsterrein. Strekten de PIVOT-onderzoeken zich tot 1995 uit tot de handelingen van rijksoverheidsorganen in de strikte zin van het woord, in de nieuwe Archiefwet wordt, gebaseerd op de Algemene wet Bestuursrecht 1993, onder het begrip 'overheidsorgaan' ook verstaan (organen) van overheidsstichtingen, verenigingen en vennootschappen die, ook voor zover zij niet krachtens publiekrecht zijn ingesteld, toch met openbaar gezag zijn bekleed of waaraan toch één of meer overheidstaken zijn opgedragen en de daarvoor benodigde publiekrechtelijke bevoegdheden zijn toegekend. Het begrip 'overheidsorgaan' is hiermee aanzienlijk verbreed.

In de onderzoeksrapporten worden niet de handelingen van particuliere instellingen opgenomen. Wel wordt hun rol op het beleidsterrein beschreven. Op grond van het acquisitieprofiel van het Algemeen Rijksarchief wordt bepaald of de archieven van particuliere instellingen voor overbrenging in aanmerking komen.

### **3. De toepassingsmogelijkheden**

De resultaten van het institutioneel onderzoek, neergelegd in het RIO, worden daarna verwerkt in een wettelijk voorgeschreven selectie-instrument: de selectielijst, in PIVOT-termen het basis selectiedocument (BSD). De selectielijst is een lijst van handelingen die elk voorzien zijn van de waardering 'bewaren' of 'vernietigen'. De selectielijst volgt de beschrijving van het RIO: in overleg met de betreffende instelling(en) wordt aan de hand van deze selectielijst bezien welke gegevensbestanden voor 'de eeuwigheid' geselecteerd moeten worden en uiteindelijk overgedragen worden aan de Rijksarchiefdienst. De ontwerp selectielijst wordt ter inzage gelegd bij verscheidene instanties en de zorgdrager(s) bied(t)(en) de ontwerp-selectielijst aan aan de minister van OCenW. De definitieve selectielijst wordt vastgesteld door de zorgdrager(s) in kwestie en de minister/staatssecretaris van OCenW.

Wanneer de inhaaloperatie eenmaal voltooid is, zijn we er nog niet. In de toekomst moet worden voorkomen dat nieuwe achterstanden ontstaan bij selectie en overdracht van gegevensbestanden. Om de toepassingsmogelijkheden van het institutioneel onderzoek ook voor de toekomst te kunnen garanderen, is het daarom noodzakelijk om ontwikkelingen in taken, handelingen en organisatie van de overheid, alsmede de grondslag van die taken en handelingen bij te houden. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de zorgdragers. Het RIO en het BSD kunnen gebruikt worden als basis voor de ontwikkeling van een structureel documentair informatieplan teneinde het beheer van de gegevensbestanden die de Rijksarchiefdienst na 20 jaar verwerft en het beheer van de gegevensbestanden bij de voor het beheer verantwoordelijke organen zelf te verbeteren.

Zo kan in samenwerking met de betreffende organen worden voorkomen, dat zich in de toekomst

nieuwe, onbeheersbare stuwmeren van archief en andere gegevensbestanden zullen vormen.

#### **4. Volumevermindering archieven en vergroting opslagcapaciteit**

Ook op deze terreinen is PIVOT werkzaam. Volumevermindering kan voor bepaalde archieven worden bereikt door middel van substitutie: het overzetten van de informatie op een andere drager, bijvoorbeeld microfilm, microfiches en in de toekomst wellicht beeldplaat. Inmiddels kon uitbreiding van de opslagcapaciteit met ca. 25 km. van bestaande depots in het Algemeen Rijksarchief worden gerealiseerd door de installatie van verrijdbare stellingen (compactus).

Gewapend met de opgedane ervaring zal PIVOT ook over deze kwesties de rijksorganen kunnen adviseren, die daarmee bij het moderne gegevensbeheer weer hun voordeel kunnen doen.

Den Haag/Algemeen Rijksarchief/PIVOT/1 juni 1995.

# INHOUDSOPGAVE

<b>LIJST VAN AFKORTINGEN.....</b>	<b>1</b>
<b>ALGEMENE INLEIDING OP HET BELEIDSTERREIN OVERHEIDSPERSONEEL .....</b>	<b>3</b>
OVERHEIDSPERSONEEL.....	3
ONTWIKKELING VAN HET AMBTENARENRECHT EN HOOFDLIJNEN VAN HET OVERHEIDSPERSONEELSBELEID.....	3
VERANTWOORDELIJKHEID VOOR HET PERSONEELSBELEID EN HET SECTORENMODEL .....	4
INDELING VAN HET RAPPORT .....	6
<b>VERANTWOORDING EN AFBAKENING ONDERZOEK.....</b>	<b>9</b>
<b>INLEIDING OP HET DEELBELEIDSTERREIN PERSONEELSINFORMATIEVOORZIENING EN - ADMINISTRATIE .....</b>	<b>13</b>
HISTORISCHE SCHETS .....	13
1945-1963 .....	13
1964-1972 .....	15
1973-1982 .....	17
1983-1990 .....	19
1990-1996 .....	20
DE PRAKTIJK .....	22
<b>ACTOREN .....</b>	<b>25</b>
<i>Ministers</i> .....	25
<i>Adviesorganen</i> .....	27
<i>Uitvoerende organen</i> .....	32
<b>HANDELINGEN .....</b>	<b>35</b>
LEESWIJZER.....	35
1 ALGEMENE HANDELINGEN .....	36
2 SYSTEEMBOUW EN SYSTEEMBEHEER .....	39
3 ADVISERING EN OVERLEG.....	41
4 GEGEVENSVERWERKING .....	44
<b>OVERZICHT VAN GERAADPLEEGDE BRONNEN .....</b>	<b>46</b>
WET- EN REGELGEVING.....	46
ARCHIEVEN .....	47
LITERATUUR.....	48
MATERIEDESKUNDIGEN.....	49
<b>BIJLAGEN .....</b>	<b>50</b>
BIJLAGE 1 TIENJAARLIJKSE ORGANOGRAMMEN M.B.T. OVERHEIDSPERSONEELSBELEID 1946-1996.....	50
BIJLAGE 2 ORGANOGRAMMEN AFDELINGEN PERSONEELSBELEID, SPECIFIEK GERICHT OP PERSONEELSINFORMATIEVOORZIENING EN PERSONEELSADMINISTRATIE .....	56
BIJLAGE 3 OVERZICHT VAN INFORMATIESYSTEMEN.....	66
<b>NOTEN .....</b>	<b>68</b>





## 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	basiselectiedocument
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)
FOA	Functie-organisatie administratie
ICPR	Interdepartementale Coördinatievergadering Personeelsbeleid Rijksdienst
IPA	Integratie Personeelsadministratie (Ambtenaren), later Interdepartementale Personeelsinformatie Automatisering(ssytemen)
IVOP	Informatievoorziening Overheidspersoneel
KB	koninklijk besluit
KIP	Kernmodel Informatie Personeel
MvT	Memorie van Toelichting
OPI	Overlegorgaan Personeelsinformatie
PIVOT	Project Invoering Verkorting Overbrengingstermijn
PMI	Personeels Management Informatie
P-systeem	Personeelssysteem
PI-systeem	Personeelsinformatiesysteem
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



# Algemene inleiding op het beleidsterrein Overheidspersoneel

## **Overheidspersoneel**

Binnen het overheidspersoneel kan onderscheid gemaakt worden tussen ambtenaren en arbeidscontractanten<sup>1</sup>. Ambtenaren kunnen gedefinieerd worden als het personeel dat aangesteld is om in openbare dienst werkzaam te zijn.<sup>2</sup> Van cruciale betekenis is de ‘aanstelling’, een eenzijdige handeling van de overheid-werkgever van *publiekrechtelijke* aard. Arbeidscontractanten worden niet ‘aangesteld’; met hen gaat de overheid-werkgever een arbeidsovereenkomst van *privaatrechtelijke* aard aan. Op de laatste is het ‘gewone’, algemene arbeidsrecht van toepassing. Ten aanzien van ambtenaren geldt een publiekrechtelijk arbeidsrecht, het zgn. ambtenarenrecht.

## **Ontwikkeling van het ambtenarenrecht en hoofdlijnen van het overheidspersoneelsbeleid**

Het ambtenarenrecht is het geheel van rechtsnormen dat de dienstverhouding regelt waarin op beroepsmatige wijze openbare dienst wordt verricht. Het is het sociale recht met betrekking tot de ambtelijke openbare dienst dat zijn wortels heeft in het begin van de twintigste eeuw, toen het algemeen arbeidsrecht nog weinig ontwikkeld was en ambtenarenorganisaties naar een verbetering van de rechtspositie streden. Ook de gedachte dat een goed beschermde positie van de ambtenaar met het oog op het functioneren van de openbare dienst wenselijk was, heeft bijgedragen tot de ontwikkeling van een afzonderlijk rechtsstelsel voor ambtenaren. Latere ontwikkelingen van het algemene arbeidsrecht hebben de verschillen met het ambtenarenrecht verkleind.

De positie van de ambtenaar is vastgelegd in de Ambtenarenwet (1929) en het Algemeen Rijksambtenarenreglement (1931); ten aanzien van de arbeidscontracten was tot 1993 het Arbeidsovereenkomstenbesluit (eveneens 1931) van kracht. De aparte status van de ambtenaar komt onder andere tot uiting in de eenzijdige aanstelling van de ambtenaar door de overheid-werkgever; de rechtsbescherming door de ambtenarenrechter; de gedetailleerde regeling inzake de gronden voor ontslag; de uniforme en betrekkelijk gunstige pensioenvoorzieningen; de beperkte mate van medezeggenschap van ambtenaren (via de dienstcommissies); de beperkte invloed op de vaststelling van de collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen door de overheid (via het georganiseerd overleg); en de sterkere beperking van het stakingsrecht dan voor de marktsector. De bijzondere positie van het overheidspersoneel als geheel is ook terug te vinden in het vooroorlogse algemene arbeidsrecht, zoals de Arbeidswet 1919, de Veiligheidswet 1934. De hierin vastgelegde regels met betrekking tot de arbeid waren primair op de particuliere sector gericht en golden slechts in beperkte mate voor de openbare dienst.

Na de oorlog werd deze uitzonderingspositie allengs afgezwakt, al heeft ze nog lange tijd standgehouden. Grote wijzigingen deden zich pas vanaf de jaren tachtig voor, toen de Arbeidsovereenkomstenwet (1985) en de Wet op de ondernemingsraden (1995) op de overheid van toepassing werden verklaard en de positie van de ambtenaar ten opzichte van de werknemer in de marktsector werd ‘genormaliseerd’. Met de inwerkingtreding van de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen (1998) geldt ook het sociale zekerheidsrecht voor ambtenaren. Als gevolg van de ‘normalisering’ kon de overheid zich steeds meer als een ‘normale’ werkgever in de marktsector gaan gedragen.

Hierbij zij opgemerkt dat bij ‘normalisering’ weliswaar gestreefd wordt naar meer conformiteit met de marktsector, maar dat het geenszins de bedoeling is de verschillen tussen beide sectoren volledig op te heffen: als de belangen van de overheidsorganisatie en het overheidspersoneel zulks vergen, worden nog steeds *eigen* keuzes gemaakt.<sup>3</sup> De uitzonderlijke positie van de ambtenaar blijft dus gehandhaafd, al wordt ze allengs wat minder exclusief dan voorheen.

Na 1945 voltrok zich binnen de overheid, evenals in het bedrijfsleven, het proces van humanisering en democratisering van de arbeid. Het welbevinden van het personeel werd een nieuwe doelstelling van het beleid en kwam tot uitdrukking in het bieden van inspraak en ontplooiingsmogelijkheden. Het overheidspersoneelsbeleid werd ook een instrument bij het scheppen van werkgelegenheid en het bieden van betere arbeidsperspectieven aan achterstandsgroepen.

De naoorlogse periode werd lange tijd gekenmerkt door een toename van het arbeidsvolume bij de overheid. Deze groei hield aan tot het midden van de jaren tachtig, toen onder invloed van de bezuinigingen de overheid gedwongen was af te slanken. Langs verschillende wegen werd getracht dit doel te bereiken: privatisering, decentralisatie en efficiencyoperaties. Privatisering is de omzetting van een staatsbedrijf in een privaatrechtelijke rechtspersoon, waarna deze instelling onderworpen is aan de werking van concurrentie op de markt - het omvangrijkste voorbeeld hiervan is de PTT (1989). Bij decentralisatie worden taken van de Rijksdienst afgestoten naar lagere overheden (provincies en gemeenten), waarmee weliswaar een afname van het aantal rijksambtenaren wordt bewerkstelligd, maar het probleem feitelijk slechts verplaatst wordt. Naast deze vorm is de ‘functionele decentralisatie’ te onderscheiden, waarbij delen van een ministerie worden omgezet in zelfstandige bestuursorganen (ZBO’s), die niet langer deel van een departement uitmaken maar via allerlei benoemings- en toezichtsmechanismen nog wel een band met de centrale overheid hebben. De derde afslankingsmethode is de efficiencyoperatie, waarmee men door verbetering van de bedrijfsvoering, terugdringing van de stafdiensten, vermindering van de interdepartementale overlap en verbetering van de onderlinge organisatie tot een hogere arbeidsproductiviteit wil komen.<sup>4</sup>

### ***Verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid en het sectorenmodel***

De zorg voor het overheidspersoneelsbeleid heeft in de vooroorlogse periode steeds bij de minister van Binnenlandse Zaken gelegen, met uitzondering van de jaren 1917-1933, toen de minister van Justitie hiermee belast was. Hierbij moeten echter de volgende kanttekeningen gemaakt worden.

Allereerst neemt als gevolg van de ‘normalisering’ de bewegingsvrijheid van de minister van Binnenlandse Zaken ten aanzien van het personeelsbeleid af. Tegelijkertijd oefent de minister van Sociale Zaken, die de regels ten aanzien van arbeid in de marktsector/het bedrijfsleven stelt, een steeds grotere invloed uit op het overheidspersoneelsbeleid.

Een tweede kanttekening betreft de decentralisatie van bevoegdheden met betrekking tot het overheidspersoneelsbeleid. De eerste decennia na de oorlog lieten nog een voortzetting zien van de centralistische opzet van dit beleid waarbij de minister van Binnenlandse Zaken als coördinator voor de gehele overheid een dominante rol speelde. Dit centralistische systeem vond zijn bekroning in het Coördinatiebesluit van 1958. Via het Ambtelijk en het Bestuurlijk Beraad beschikte de minister van Binnenlandse Zaken sinds 1973 over een forum om het personeelsbeleid van de lagere overheden te sturen. In de jaren tachtig werd de organisatie en het functioneren van de rijksoverheid aan een grootschalige heroverweging onderworpen. De gedachte was dat overheidsinstellingen beter zouden kunnen inspelen op veranderingen in de omgeving naarmate ze minder centraal aangestuurd zouden worden en zelf meer verantwoordelijkheden zouden dragen. Dit had ook gevolgen voor de taakverdeling tussen het ministerie van Binnenlandse Zaken en de vakministeries op het terrein van het personeelsbeleid. Voorbeelden zijn de decentralisatie van de werving van rijksoverheidspersoneel en de grotere vrijheid van de ministeries bij het vaststellen van hun personeelsformaties.

In 1993 werd de decentralisatie van het arbeidsvoorwaardenoverleg een feit met de invoering van het sectorenmodel bestaande uit acht overheidssectoren:

- Burgerlijk Rijkspersoneel ('Rijk'):  
het personeel in dienst van de ministeries inclusief het personeel van de Dienst Buitenlandse Zaken, de Hoge Colleges van Staat en het Kabinet voor Nederlands-Antilliaanse en Arubaanse Zaken, maar uitgezonderd Defensie.
- Defensie:  
het vrijwillig dienende en het dienstplichtige militaire personeel alsook het burgerpersoneel (inclusief het burgerpersoneel dat werkzaam is op het ministerie).
- Onderwijs en wetenschappen ('Onderwijs')  
het onderwijsgevende en het onderwijsondersteunende personeel inclusief het personeel van de academische ziekenhuizen en de instellingen ten behoeve van onderzoek en wetenschapsbeleid.
- Politie:  
zowel het uitvoerende ('executieve') politiepersoneel als het administratief-technische personeel dat ten behoeve van de politie werkzaam is.
- Rechterlijke Macht:  
de zittende en de staande magistratuur, de gerechtsauditeurs, de rechterlijke ambtenaren en de griffiers.
- Gemeenten:  
het personeel in dienst van de gemeenten.
- Provincies:  
het personeel in dienst van de provincies.
- Waterschappen:  
het personeel in dienst van waterschappen.

Tot de invoering van het sectorenmodel trad de minister van Binnenlandse Zaken als werkgever op in het arbeidsvoorwaardenoverleg voor alle rijksambtenaren. Deze rol werd nu overgenomen door die ministers waaronder de vijf rijkssectoren ressorteerden: de minister van Binnenlandse Zaken voor de sectoren Rijk en Politie, de minister van Defensie voor de sector Defensie, de minister van Justitie voor de Rechterlijke Macht en de minister van Onderwijs voor Onderwijs. Bij de lagere overheden treden respectievelijk de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, het Interprovinciaal Overleg en de Unie van Waterschappen op als werkgevers in het overleg. Naar het personeelsbeleid in de sectoren Politie, Justitie en Onderwijs zijn of worden afzonderlijke institutionele onderzoeken verricht.<sup>5</sup> Voor institutioneel onderzoek over het personeelsbeleid in de sector Defensie geldt het volgende. Het onderhavige institutioneel onderzoek geldt voor het personeelbeleid ten aanzien van de burgerambtenaren zowel voor als na 1993. Voor 1993 kenden de burgerambtenaren van Defensie geen aparte rechtspositie. Sinds de sectoralisatie zijn voor hen voor wat betreft wet- en regelgeving en de daaruit voortvloeiende handelingen geen duidelijke veranderingen opgetreden ten opzichte van de oude situatie. Voor het militair personeel in de sector Defensie in de periode tot 1993 is inmiddels institutioneel onderzoek verricht.<sup>6</sup> Voor de periode daarna zal nog apart onderzoek verricht worden.

Als gevolg van het sectorenmodel opereert de minister van Binnenlandse Zaken op drie niveaus. Allereerst fungeert hij evenals de overige ministers als werkgever voor zijn eigen ministerie. Bovendien is hij verantwoordelijk voor het management en personeelsbeleid binnen de sectoren Rijk en Politie. Tenslotte coördineert hij de arbeidsvoorwaardenvorming en arbeidsverhoudingen binnen de overheid als geheel.

## **Indeling van het rapport**

In overeenstemming met het voorstel van het ministerie van Binnenlandse Zaken is gekozen voor een verdeling van het onderzoek in een aantal deelonderzoeken. Elk deelonderzoek betreft een afgebakend gedeelte van het beleidsterrein. De deelbeleidsterreinen zijn:

- 1) arbeidsverhoudingen
- 2) arbeidsvoorwaarden rijkspersoneel
- 3) buitensectorale arbeidsvoorwaarden
- 4) formatiebeleid, arbeidsmarktbeleid en personeelsontwikkeling en mobiliteit
- 5) arbeidsomstandighedenbeleid
- 6) personeelsinformatievoorziening en -administratie

### **Arbeidsverhoudingen**

*PIVOT-rapport nr. 72*

Aan de eenzijdige vaststelling van de arbeidsvoorwaarden door de overheid gaat een tweezijdig proces van arbeidsvoorwaardenvorming vooraf. De overheid als werkgever overlegt over de arbeidsvoorwaarden met (bepaalde) organisaties van werknemers. Ook de rol van de centrale overheid ten opzichte van de arbeidsvoorwaardenvorming bij de decentrale overheden wordt in dit rapport behandeld. Voorts komen in dit deelonderzoek de collectieve acties en het stakingsrecht aan de orde. Tenslotte wordt het medezeggenschapsrecht bij de (rijks)overheid beschreven.

### **Arbeidsvoorwaarden rijkspersoneel**

*PIVOT-rapport nr. 73*

Dit onderzoek heeft betrekking op het geheel van rechten en plichten die op grond van de diverse rechtspositionele regelingen gelden voor het rijksoverheidspersoneel. Hierbij moet men denken aan zaken als bezoldiging, arbeidstijden, de mogelijkheid disciplinaire maatregelen te treffen, vakantie met behoud van salaris, doorbetaling van de bezoldiging bij ziekte, zwangerschaps- en ouderschapsverlof. De belangrijkste regelingen waarin bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd zijn de Grondwet, de Ambtenarenwet, het Algemeen Rijksambtenarenreglement en het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren.

### **Buitensectorale arbeidsvoorwaarden**

*PIVOT-rapport nr. 74*

Dit betreft de arbeidsvoorwaarden van personen die voor de overheid werkzaam zijn, maar die niet onder het sectorenmodel vallen. Het gaat bij deze groep om de gekozen leden van algemeen vertegenwoordigende lichamen, de benoemde politieke ambtsdragers, de leden van de Hoge Colleges van Staat en die van de koninklijke hofhouding.

### **Formatiebeleid, arbeidsmarktbeleid, personeelsontwikkeling en mobiliteit**

*PIVOT-rapport nr. 75*

*Formatiebeleid* heeft betrekking op de vaststelling van de personeelsomvang van de rijksoverheidsinstellingen en op de waardering (inschaling) van de bij de rijksoverheid voorkomende functies.

Het *arbeidsmarktbeleid* is gericht op het versterken van de arbeidsmarktpositie van de (rijks)overheid als werkgever ten opzichte van werkgevers in de marktsector. Onder arbeidsmarktbeleid valt ook de bijdrage die de (rijks)overheid levert aan de verruiming van de werkgelegenheid in het algemeen en onder kansarme groepen in het bijzonder. Ook komt in dit deelonderzoek de herplaatsing van ontslagen of met ontslag bedreigde ambtenaren aan de orde.

*Personeelsontwikkeling* bij de (rijks)overheid 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* beoogt ambtenaren al dan niet tijdelijk te laten doorstromen naar andere functies, hetzij binnen het eigen ministerie, hetzij op een ander ministerie. Door arbeidsmobiliteit in de rijksdienst kan het verkokeren binnen en tussen de departementen worden tegengegaan en kunnen de onderlinge contacten en samenwerking verbeteren. Daarnaast biedt arbeidsmobiliteit de individuele ambtenaar betere ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden.

### **Arbeidsomstandigheden**

*PIVOT-rapport nr. 76*

De regeling van de arbeidsomstandigheden (werk- en rusttijden, veiligheid etc.) van werknemers in de collectieve sector komt sinds de Tweede Wereldoorlog in beginsel steeds meer overeen met die van werknemers in de private sector. Dit deelonderzoek behelst het tot stand komen van het specifieke arbeidsomstandighedenbeleid bij de overheid en het handelen dat door de (algemene en specifieke) wet- en regelgeving aan de (rijks)overheid als werkgever is opgedragen

### **Personeelsinformatievoorziening en - administratie**

*PIVOT-rapport nr. 77*

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. Het personeelsadministratiebeleid betreft de administratie van salarissen en overige personeelsgegevens.

Handelingen van algemeen bestuurlijke aard, die niet in een van de genoemde deelbeleidsterreinen ondergebracht kunnen worden, komen in het RIO *Arbeidsverhoudingen bij de overheid* (PIVOT-rapport nr. 72) aan de orde.





## Verantwoording en afbakening onderzoek

Het RIO *Personeelsinformatievoorziening en -administratie* maakt een onderdeel uit van het institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel*. Dit RIO beperkt zich tot het beleid ten aanzien van de personeelsinformatievoorziening en de personeelsadministratie. De andere taakvelden van het personeelsbeleid worden in de andere onderzoeken meegenomen. Voor een overzicht welke taakvelden in welk RIO wordt beschreven kunt u de ‘Algemene inleiding op het beleidsterrein Overheidspersoneel’ (p. 5-6) raadplegen.

### *Omschrijving van het beleidsterrein*

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.<sup>7</sup>

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.

De personeelsadministratie wordt bijgehouden 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. Bijvoorbeeld de wens vanuit de politiek om informatie omtrent het ziekteverzuim te hebben leidde ertoe dat het ziekteverzuim niet meer alleen op de persoonskaart of in het personeelsdossier werd vermeld. Om de informatie van de persoonskaart of uit het personeelsdossier toegankelijk te maken moest het toenmalige personeelssysteem Interpers worden aangepast om een ziekteverzuimregistratie mogelijk te maken.

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*

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, u zult dan ook regelmatig verwijzingen vinden naar het nog te verschijnen institutioneel onderzoek Overheidsinformatievoorziening<sup>8</sup>.

Voorlichting aan het personeel ten aanzien van wijzigingen in het personeelsbeleid wordt in dit RIO niet meegenomen. Hiervoor kunt u de handelingen behorende bij de algemene inleiding raadplegen die in het institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel*, deelbeleidsterrein *Arbeidsverhoudingen bij de overheid* zijn beschreven.

De handelingen betreffende de administratie van de Rijks Psychologische Dienst en de USZO/DUO (wachtgeld-uitkeringen) zijn in het institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel*, deelbeleidsterrein *Arbeidsvoorwaarden Rijkspersoneel* meegenomen, derhalve worden ze in dit RIO niet meegenomen. De handelingen betreffende het ABP (pensioenvoorziening) zijn ook in het institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel*, deelbeleidsterrein *Arbeidsvoorwaarden Rijkspersoneel* meegenomen, en worden niet in dit RIO meegenomen.

Buiten bovengenoemde verwijzingen kunt u ook verwijzingen aantreffen naar een van de andere RIO's op het gebied van het overheidspersoneelsbeleid. 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 ontwikkelingen op het personeelsbeleid zijn in de andere RIO's op het gebied van het overheidspersoneelsbeleid beschreven.

### *Verantwoording*

Op dit deelbeleidsterrein is nauwelijks sprake van wet- en regelgeving. De voor het onderzoek benodigde informatie is in eerste instantie verkregen door het raadplegen van de Memories van Toelichting op de Rijksbegroting en literatuur. Omdat geschreven aanvullende bronnen niet overvloedig aanwezig bleken te zijn is veel informatie verkregen door het houden van interviews met deskundigen op dit terrein. Het betreft deskundigen van het ministerie van Binnenlandse Zaken voor wat betreft het beleid (zowel beleidsbepalend als beleidsuitvoerend) en de coördinatie en van de dienst Informatievoorziening Overheidspersoneel (IVOP) voor wat betreft de kant van IVOP.

### *Indeling RIO*

Dit RIO is na de 'Algemene inleiding op het beleidsterrein Overheidspersoneel' in vier hoofdstukken verdeeld. Het hoofdstuk 'Verantwoording en afbakening' geeft een afbakening van dit RIO ten opzicht van andere RIO's en een overzicht van de hoofdstukindeling. In het hoofdstuk 'Inleiding op het deelbeleidsterrein Personeelsinformatievoorziening en -administratie' wordt een historische schets gegeven van de ontwikkelingen op het deelbeleidsterrein. Een overzicht en korte beschrijving van actoren die op het deelbeleidsterrein personeelsinformatievoorziening en -administratie werkzaam zijn treft u aan in het hoofdstuk 'Actoren'. De handelingen van het deelbeleidsterrein *Personeelsinformatievoorziening en -administratie* worden in het hoofdstuk 'Handelingen' beschreven. In dit hoofdstuk staat tevens een leeswijzer waarin de opbouw van de handelingen wordt uitgelegd.

In de bijlagen vindt u overzichten van de geraadpleegde bronnen en wet- en regelgeving, de geïnterviewde personen en de informatiesystemen.

Op het deelbeleidsterrein personeelsinformatie en -administratie zijn in de loop der jaren heel veel werkgroepen informeel ingesteld, die veelal een onderdeel uitmaakten van een formeel ingestelde commissie. Deze werkgroepen voerden dan een deel van de taken van de commissie uit. Deze werkgroepen kunt u in de actorenlijst terugvinden onder de desbetreffende commissie waaronder zij vallen.



# Inleiding op het deelbeleidsterrein Personeelsinformatievoorziening en -administratie

## *Historische schets*

1945-1963

### *Van handwerk naar automatisering*

De eerste stappen op weg naar een geautomatiseerde verwerking van personeelsgegevens zijn in de salarisadministraties van de verschillende ministeries aan te treffen. Ieder departement was verantwoordelijk voor zijn eigen salaris- en personeelsadministratie. De oudste ontwikkeling is die van de salarisadministraties. In oorsprong was deze administratie zeer eenvoudig, omdat er geen of weinig rechtsregels waren, die de betaling van het brutosalaris of loon beïnvloedden. Tijdens en na de Tweede Wereldoorlog werd de stroom van maatregelen die van invloed waren op de loon- en salarisadministratie echter steeds groter (zie het institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel, deelbeleidsterrein Arbeidsvoorwaarden Rijkspersoneel*). Tot het eind van de jaren '40 werd het loon van de rijksambtenaren volledig met de hand berekend. Wel werd een start gemaakt met het mechaniseren van de berekening van bruto- naar nettosalariissen. Hiervoor werd gebruik gemaakt van ponskaarten. De minister van Binnenlandse Zaken was van mening dat bepaald ponswerk (onder andere de berekening van bruto- naar nettosalariissen) niet meer in aanmerking kwam voor uitvoering in eigen beheer door de ministeries c.q. de bijbehorende diensten. Daarom werd in 1950 de Rijkscentrale voor Mechanische Administratie (RMA) ingesteld door de minister-president. De minister van Binnenlandse Zaken was verantwoordelijk voor het toezicht op het beheer van de RMA, die nu de ponskaarten voor berekening van het nettosalaris voor de ministeries verwerkte. De ministeries gingen steeds meer samenwerken en in 1957 werd de minister van Binnenlandse Zaken aangewezen als coördinerend bewindspersoon op het gebied van de rijksadministratie. In datzelfde jaar werd een algemene salarisverhoging zo kort voor de invoeringsdatum bekend gemaakt, dat de salarisbureaus de salarissen niet meer op tijd konden aanpassen. Bij wijze van experiment werd toen een computerbureau in Parijs te hulp geroepen, dat met succes de nieuwe nettosalariissen berekende. Dit incident leidde ertoe dat per 1 januari 1959 definitief werd overgegaan op automatisering van de berekeningen van bruto- naar nettosalariissen.

Het belang van de computer werd door bovenstaand incident ingezien wat resulteerde in de instelling, in 1957, door de minister van Binnenlandse Zaken van de Commissie voor de bestudering van het vraagstuk van de automatisering van de Rijksadministratie (CAR, later Commissie Automatisering Rijksdienst). Deze commissie had als hoofdtaak het beoordelen van de noodzaak voor ministeries en diensten om de beschikking te hebben over eigen computerapparatuur of dat de gegevens centraal konden blijven uitgevoerd. Het centrale automatiseringsbeleid was er in de jaren 1956 tot 1965 op gericht zoveel mogelijk massa-administraties door computers te laten overnemen, zoals bijvoorbeeld de personeels-, salaris- en pensioenadministratie. Het accent bleef wel liggen bij het mechaniseringswerk (ponskaartmachines). De computer was dus (nog steeds) een administratief-technisch hulpmiddel.

Onafhankelijk van de ontwikkeling in de salarisadministraties ontstond, vooral bij ministeries met een relatief groot personeelsbestand, de behoefte aan documentatie van bepaalde personeelsgegevens. Na de Tweede Wereldoorlog begonnen verschillende aspecten van het huidige personeelsbeleid gestalte te krijgen, zoals de waardering van functies, de personeelsbeoordeling, de formatiebewaking en de vorming en opleiding van personeel. Oorspronkelijk ontstaan als min of meer op zichzelf staande activiteiten, groeide geleidelijk aan de behoefte deze te coördineren. Daartoe moest beschikt worden over gegevensverzamelingen, die naar gelang de achterliggende vraag moesten kunnen worden gesorteerd. In verband hiermee werd door enkele ministeries een documentatie op ponskaarten opgebouwd. De mogelijkheden die de techniek kon bieden bij de gegevensverwerking bleven echter achter bij de ideeën over die verwerking, er waren schakelingen nodig die op dat moment nog niet

mogelijk waren. Deze ontwikkelingen bracht een aantal ministeries ertoe om samen met de RMA te overleggen over de automatisering van de personeelsdocumentatie. De daarvoor benodigde basisgegevens overlaptten voor een deel de basisgegevens, die reeds voor de automatische salarisadministratie werden gebruikt.

Daarnaast ontstond hoe langer hoe meer behoefte aan gegevens voor het centrale personeelsbeleid. Deze konden slechts worden verkregen door aan ieder departement afzonderlijk een daartoe strekkend verzoek te richten. Doordat de gevoerde administraties dikwijls niet op de gestelde vragen waren ingesteld, liet de betrouwbaarheid van het verzamelde materiaal nog wel eens te wensen over. Er was een gebrek aan visie bij de beleidsinstanties van de ministeries om van de computer een bestuursinstrument te maken. Hierbij speelde de gedecentraliseerde structuur van de overheid een grote rol. Om de computer te gebruiken als bestuursinstrument was centraal meer aansturing noodzakelijk. Uniformering en standaardisering was daarbij van het grootste belang.

De CAR, die zich voornamelijk bezighield met het belang van de automatisering inzake het hele overheidsbeleid, werd voor het personeelsbeleid opgevolgd door de in 1961 door de minister-president ingestelde interdepartementale werkgroep Mulders, ook wel de Interdepartementale werkgroep Personeels-, Salaris- en Pensioenzaken genoemd. Deze werkgroep werd op 7 juni 1961 geïnstalleerd. De doelstelling was het instellen van een onderzoek naar de mogelijkheden en wenselijkheden van integratie, centralisatie en uniformering in het geheel van de met elkaar samenhangende administraties op het gebied van personeels-, salaris- en pensioenzaken<sup>9</sup>. Zo nodig zou in overleg met de Adviescommissie voor de Doelmatige Organisatie in de Rijksdienst (ADOR) en de Automatiseringscommissie voorstellen worden uitgewerkt.

Bij het uitvoeren van zijn opdracht ging de werkgroep ervan uit dat het in de bedoeling lag de mechanisering c.q. automatisering tot alle ministeries uit te breiden.

Integratie werd gezien als 'het op doelmatige wijze samenvoegen van naast elkaar lopende procedures op het gebied van personeels-, salaris- en pensioenadministratie ter bereiking van een optimale benutting van de basisgegevens met gebruikmaking van de moderne informatieverwerkingsmethoden.'

In grote lijnen hield deze integratiegedachte in dat er gestreefd moest worden naar:

1. het zodanig inrichten van de administratieve organisatie van de mutatieberichtgeving aan de RMA dat kon worden volstaan met een maandelijks departementsgewijze geconcentreerde verstrekking van een reeks basisgegevens welke met behulp van de computer nader tot eindproducten kunnen worden bewerkt
2. het door de ministeries verstrekken van alleen die gegevens die niet met behulp van de computer automatisch kunnen worden vastgesteld c.q. berekend
3. het zodanig aanpassen van de organisatie van de RMA en de technische outillage dat de verwerking van mutatieberichten slechts op één punt hoeft plaats te vinden
4. het dienstbaar maken van door de RMA op te leveren eindproducten, aan zowel de departementale beleidsvoering en administratieve verwerking, als ook aan de behoeften van interdepartementale beleidsvoering
5. het continu aandacht besteden aan een doelbewuste afstemming van de bestaande en te ontwikkelen rechtsregels en uit de toepassing daarvan voortvloeiende procedures op een efficiënte uitvoering.

In het rapport van 5 februari 1963 werden door de werkgroep een aantal voorstellen beschreven:

- het openen van overleg tussen de verschillende personeelsafdelingen om zo een eenheid van opvatting over de verschillende gewenste eindproducten te verkrijgen;
- het creëren van een centraal punt op elk ministerie voor de personeels- en salarisadministratie;
- het opdoen van ervaring met de vigerende administratieve systemen (zowel het personeelssysteem als het salarissysteem) en op grond daarvan de gescheiden ontwikkeling van salaris- en personeelsadministraties te doen evolueren naar een integratie;
- het instellen van een stuurgroep teneinde de ontwikkeling naar integratie te coördineren en in juiste banen te leiden.

Tegelijkertijd werd in 1962 in de vergadering van departementale personeelschefs door de directeur-generaal van de Directie Overheidspersoneelsbeleid een Werkgroep basisgegevens ten behoeve van het personeelsbeleid aan het werk gezet, onder leiding van de heer Kuiper. De opdracht van de werkgroep luidde:

- na te gaan welke gegevens nodig zijn voor een meer dynamisch personeelsbeleid;
- de opleiding van personeelsdeskundigen voor automatiseringsvraagstukken te bezien.

Dit moest leiden tot een basisopzet opdat met de integratie een aanvang kon worden gemaakt. De leden van de werkgroep hadden zitting vanwege hun deskundigheid op het gebied van de automatisering en/of de administratie en mochten niet gezien worden als departementale vertegenwoordigers.

De conclusies uit het door deze werkgroep geschreven rapport<sup>10</sup> kwamen voor een groot deel overeen met die van de Werkgroep Mulders. Ook deze werkgroep was voor integratie van de salaris- en personeelsadministratie omdat de salarisadministratie moet worden gevoed met de resultaten uit de personeelsadministratie.

De ministeries die hun personeelsdocumentatie op ponskaarten hadden waren met een plan gekomen tot het automatiseren van gegevens van deze kaarten. Het overleg tussen de verschillende personeelschefs leidde behalve tot het bovengenoemde rapport ook tot een beschrijvingsplan van functies, waardoor functiesgegevens methodisch zouden kunnen worden verzameld en vastgelegd tot een coderingsysteem voor functies en opleidingen. Na de invoering hiervan kwam bij de betrokken ministeries de wens naar voren de doublures die gelegen waren in het gebruik van dezelfde basisgegevens op te heffen.

Enkele andere ministeries, die uitsluitend een salarisadministratie voerden, kwamen ertoe, door toevoeging aan de basisgegevens van rang en anciënniteit, grotere automatiseringsmogelijkheden op te zetten, zodat bijvoorbeeld automatisch normale periodieke salarisverhogingen tot stand konden worden gebracht.

Als gevolg van deze ontwikkelingen ontstonden er in de loop van de tijd vier administratiesystemen, die alle bij de RMA in gebruik waren, namelijk:

- een salarisadministratie (uitgaande van het brutosalaris);
- een salarisadministratie, aangevuld met ranggegevens (bezoldigingsadministratie);
- een personeelsadministratie;
- een personeelsadministratie met een brugprogramma verbonden met de salarisadministratie waardoor basisgegevens vanuit de personeelsadministratie automatisch in de salarisadministratie werden overgebracht.

## 1964-1972

### *Integratie personeels- en salarissystemen*

De ontwikkelingen van de verschillende systemen, en de wensen uit de diverse werkgroepen om te komen tot een integratie van de personeels- en salarisadministratie leidden ertoe dat in 1964 de minister-president, na overleg met de minister van Financiën en de minister van Binnenlandse Zaken, opdracht gaf aan het directoraat-generaal overheidspersoneelsbeleid (DGOP) de leiding te nemen van de werkzaamheden ter effectuering van de integratie van de personeels-, salaris- en pensioenadministraties. Daarnaast hief de minister-president de werkgroep Mulders bij beschikking van 6 april 1964 op. De ministerraad gaf te kennen dat de overheid door automatisering tot een beter algemeen personeelsbeleid diende te komen. Hiertoe werd een opdracht verstrekt aan de directeur-generaal voor Overheidspersoneelsbeleid, de heer Kuiper. Deze riep een Commissie Uniformering en Integratie van de Personeels- en Salarisadministratie (CUIPS) in het leven. Deze commissie werd ook wel Stuurgroep Integratie Personeelsadministratie Ambtenaren (STIPA) genoemd. Deze commissie onderzocht welke gegevens van de werknemer, en van de betrekking of functie welke hij bekleedde, waar en hoe werden vastgelegd. Tevens adviseerde de commissie de minister van Binnenlandse Zaken over de integratie van de personeels- en salarisadministratie. De commissie kende meerdere werkgroepen, waaronder de werkgroep basisgegevens en eindproducten die onderzocht welke



basisgegevens de RMA aangeleverd diende te krijgen en welke eindproducten gewenst werden. De opvolger van deze werkgroep is de Werkgroep Integratie Personeels- en Salarisadministratie (WIPS). Deze werkgroep heeft veel voorbereidend werk voor de commissie Kuiper gedaan.

Niet alleen de WIPS hield zich bezig met de integratie van de personeels- en salarisadministratie, ook binnen de RMA was een werkgroep, de Werkgroep Salarisadministratie van de commissie van bijstand, die zich hiermee bezig hield.

Omdat het naast elkaar onderhouden van elkaar overlappende systemen (salarissysteem en personeelssysteem) een omslachtige taak was is men in de tweede helft van de zestiger jaren begonnen met het samenvoegen van de beide administratiesystemen. Deze samenvoeging staat bekend als het IPA-project (Integratie Personeelsadministratie Ambtenaren). Nadelen van de oude organisatiestructuur waren:

- het gebrek aan mankracht om de deelproblemen die zich bij het integratievraagstuk voor deden uit te werken;
- het ontstaan van verschillende administratiesystemen doordat de ministeries verschillende opdrachten gaven aan de RMA ondanks dat getracht werd regelend op te treden;
- de gebrekkig geregelde inspraak van de deelnemende administraties omdat de leden van de WIPS waren gekozen op grond van hun materiedeskundigheid;
- het verrichten van dubbel werk doordat zowel de WIPS als de Werkgroep Salarisadministratie van de commissie van bijstand zich bezighielden met dezelfde materie.

Bij de uitwerking van de integratiegedachte stuitte men op onoverkomelijke moeilijkheden. De diverse ministeries bevonden zich op een te verschillend niveau ten aanzien van het startpunt van de integratie. De ministeries waren niet verplicht om gebruik te maken van de diensten van de RMA, waardoor het ene departement zijn administratie nog steeds handmatig voerde terwijl een ander departement zijn administratie bij een ander computercentrum had ondergebracht. De ministeries die wel gebruik hadden gemaakt van de RMA bleken als opdrachtgever nogal eens eisen te hebben gesteld die een afwijking vormden ten opzichte van aan andere ministeries geleverde eindproducten. De conclusie hieruit was dat de integratie in fasen moest plaatsvinden.

De eerste fase van de integratie omvatte een systeem van administratie van personeelsgegevens, dat:

- geschikt was voor alle ministeries, ook voor die welke nog geen deel uitmaakten van de RMA administratie;
- werkte met basisgegevens die zo nauw mogelijk aansloten op de reeds gebruikte basisgegevens van zowel de personeels- als de salarisadministratie;
- als minimum de basisgegevens die nodig waren voor de berekening van het salaris van bruto naar netto accepteerde;
- de gelegenheid opende de verdere basisgegevens, desnoods rubriek voor rubriek in te voeren.

Tegelijk met de invoering van de eerste fase op 1 januari 1968 werden alle bestaande systemen van administratie van personeels- en salarisgegevens die bij de RMA in gebruik waren, afgeschaft.

In 1968 trad tevens het laatste departement toe tot het IPA-systeem. Daarnaast brachten ook andere overheidswerkgevers hun personeels- en salarisadministratie bij het IPA-systeem en de RMA onder, bijvoorbeeld de Hoge Colleges van Staat en een aantal universiteiten.

In het voorstel aan de directeur-generaal voor het Overheidspersoneelsbeleid in 1964, dat tot de invoering van een geïntegreerde personeelsadministratie heeft geleid, werd uitgegaan van de gedachte om de personeels- en salarisadministratie te complementeren met functiegegevens. Bij de invoering van de geïntegreerde personeelsadministratie in 1968 werd afgezien van een gelijktijdige invoering van functiegegevens, omdat dit voor een deel van de ministeries een te grote sprong zou zijn.

Sinds 1969 was de integratie niet alleen een taak voor de Rijkscentrale voor Mechanische Administratie en de deelnemende ministeries, maar ook van het Bureau Integratie Personeelsadministratie (IPA) van het toenmalige Directie Overheidspersoneelsbeleid. Dit bureau, dat in 1969 werd opgericht, werd belast met de dagelijkse leiding van de integratiewerkzaamheden en de

daarmee verband houdende coördinatie en vertegenwoordiging van de minister van Binnenlandse Zaken in het overleg met de deelnemende ministeries, instellingen en universiteiten, alsmede de samenwerking met het computercentrum en derdengebruikers van het geïntegreerde systeem. De mankracht, nodig voor de dagelijkse leiding bij de lopende zaken en het uitwerken van problemen voor de volgende fase(n) moest worden geleverd door het Bureau IPA.

Bij de nieuwe organisatie bleef de STIPA de minister van Binnenlandse Zaken adviseren, niet alleen over de integratie van de personeels- en salarisadministratie, maar ook over de ontwikkeling van het geïntegreerde personeelsadministratiesysteem tot een bestuurlijk informatiesysteem. De zuiver technische WIPS werd vervangen door de TIPA, Technische commissie Integratie Personeelsadministratie. De TIPA fungeerde als overlegorgaan tussen de deelnemers (o.a. ministeries en universiteiten), leiding (ministerie van Binnenlandse Zaken) en uitvoerders (RMA, later het Rijks Computercentrum RCC<sup>11</sup>). Uit deze commissie werd een dagelijks bestuur geformeerd, waarin leden zitting hadden namens:

- de ministeries en haar buitendiensten;
- de universiteiten, hogescholen en dergelijke opleidingen;
- gemeenten;
- stichtingen.

Behalve technische zaken werd door deze commissie ook inspraak verkregen in het algemeen beleid met betrekking tot het project.

In 1972 werd de directie Overheidspersoneel omgevormd tot Directoraat-generaal Overheidspersoneel en het Bureau IPA werd de afdeling IPA.

## 1973-1982

### *Ontwikkelingen naar functie-organisatiesystemen*

De integratiewerkzaamheden van de afdeling IPA leidden tot een algemeen en uniform gebruik van het geautomatiseerde systeem voor de geïntegreerde personeelsadministratie. De deelneming aan het systeem vond plaats op vrijwillige basis en nam met de jaren toe door toetreding van zelfstandige rijksorganen en de door het Rijk gesubsidieerde instellingen.

In de loop der tijd ontstond een sterke band met andere autonome informatieverwerkende systemen zoals die bijvoorbeeld werden gevoerd door de Belastingdienst, het Bankwezen en het ABP.

Aanvankelijk richtten de geautomatiseerde toepassingen zich voornamelijk op rationalisering van de departementale administraties, alsmede op snelle en nauwkeurige uniforme verwerking ten dienste van de departementaal beheerde personeels- en salarisafdelingen. Vanaf 1973 verschaftte het geautomatiseerde systeem zowel in standaardtoepassingen als per incident personele en financiële informatie ten behoeve van het departementale management en de centrale beleidsvoorbereiding. De afdeling IPA had zodoende aan alle verwachtingen voldaan. Met de herziening van de personeelsadministratie in 1973 werden de wensen van de gebruikers voor het grootste gedeelte vervuld. De personeelsadministratie speelde vanaf toen een rol in het personeelsbeleid en personeelsbeheer van de deelnemers.

Verdere ontwikkelingen aan het personeelsadministratiesysteem waren echter niet mogelijk omdat dat ten koste van de service zouden gaan.

Ondertussen werd binnen DGOP nagedacht over een functie-organisatieadministratie (FOA). Bij het maken van dit systeem werd rekening gehouden met de in 1973 geformuleerde wensen. De ruwe vorm waarin deze wensen waren geformuleerd was echter niet geschikt om daaruit te concluderen welke eindproducten in de vele organisatievormen die de rijksoverheid kende, zouden moeten worden geleverd. Uitgaande van de op deze manier geformuleerde voorlopige eindproducten werd in samenwerking met de ministeries van Defensie en Verkeer en Waterstaat de vorm vastgesteld en proefgedraaid. Hiervoor had het Rijks Computercentrum het systeem eerst verder uitgewerkt. In het vierde kwartaal van 1974 ging de proefneming van start. De uitkomsten van de gehouden proeven bevestigden de indrukken dat het geboden systeem zich leende voor uitgebreide toepassing in de Rijksdienst.

Een belangrijke stap bij het invoeren van een functieadministratie vormde de wens om tot planning in de Rijksdienst te komen. Deze wens tot planning kwam onder andere tot uitdrukking in de Algemene Aanwijzingen aan Ambtenaren (1970), de uitspraken van de Commissie voor de Ontwikkeling van Beleidsanalyse (COBA), het ontwerp van de Comptabiliteitswet, dat in 1974 door de minister van Financiën werd ingediend en in het rapport van de werkgroep Promotie- en mutatiebeleid.

Voorgesteld werd om de personeelsadministratie uit te breiden met nieuwe basisgegevens. Deze gegevens zouden dan worden ondergebracht in een drietal bestanden:

- een organisatiebestand (omvattende de gehele organisatie);
- een functiebestand (omvat alle functies);
- een referentiebestand (omvat alle noodzakelijke aanvullingen op het personeelsbestand).

De belangrijkste doeleinden van de nieuwe administratie zouden zijn:

- een gereedschap voor planning op middellange termijn;
- formatiebewaking;
- een basis voor verschillende aspecten van het personeelsbeleid.

Op 1 januari 1975 werd een eenvoudige functie- en organisatieadministratie aan het bestaande systeem toegevoegd teneinde te kunnen voorzien in vollediger managementinformatie. Het FOA-systeem is een geautomatiseerd systeem voor de organisatieregistratie en gegevens over de daarin voorkomende functies. Zodoende kon de grote hoeveelheid gegevens over het personeel, de rechtspositie daarvan, alsmede de financiële status gecombineerd worden met vergelijkbare gegevens uit de arbeidsorganisatie.

Het personeelsinformatiesysteem bleef primair gefundeerd op de operationele managementbehoefte bij de verschillende ministeries, maar zou dan eveneens voorzien in de behoefte aan informatie bij de bestuurlijke, beleidsvormende en controlerende instanties. Er moest een doelbewust informatiebeleid worden gevoerd om te bereiken dat beleidsmethoden en beleidsactiviteiten werden gedekt door een informatiepatroon, dat de procesrelaties van de onderscheidene disciplines van het personeelsbeleid omvatte. Dit systeem sloeg echter niet aan, de tijd was nog niet rijp voor een personeelsinformatiesysteem.

Parallel aan deze verbreding van de personeelsinformatievoorziening was een verbreding van het gebruik opgetreden. Aanvankelijk beperkte dit zich tot de uitvoering van het departementale personeelsbeleid, met name de bezoldiging. In de loop van de tijd was niet alleen de behoefte aan informatie voor departementaal personeelsbeleid en -beheer toegenomen, maar ook de behoefte aan informatie voor het bovendepartementaal beleid, met name bij de ministeries van Binnenlandse Zaken (Personeelsbeleid) en Financiën (Rijksbegroting). Daarnaast werd steeds meer informatie geleverd aan het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Centraal Planbureau. Tenslotte speelde personeelsinformatie als gevolg van de decentralisatie van het personeelsbeleid en -beheer een steeds belangrijker rol voor het management van onderdelen van ministeries.

In 1977 werd een Commissie voor de verdere Ontwikkeling van de Geïntegreerde Personeelsadministratie ingesteld, de latere SPIR. Deze commissie was de opvolger van de STIPA. Bij de opvolging werd echter de gebruiksnaam STIPA gehandhaafd. De Commissie voor de verdere Ontwikkeling van de Geïntegreerde Personeelsadministratie hield zich bezig met het ontwikkelen van het systeem naar een bestuurlijk informatiesysteem. Dit nieuwe systeem voor personeels- en formatiebeheer, Interpers, werd in 1983 in werking genomen. Het systeem was gekoppeld aan de salarisadministratie en was dus geen opzichzelfstaand systeem. De persoonsgegevens uit de salarisadministratie werden in Interpers gedownload. Daarnaast kon men andere gegevens toevoegen, bijvoorbeeld over opleidingen en verzuim van personeel et cetera.

## 1983-1990

### *Ontwikkeling naar een beleidsinformatiesysteem op zowel departementaal als interdepartementaal niveau*

Met het instellen van de hoofdafdeling Informatievoorziening Overheidspersoneel (IVOP) bij het ministerie van Binnenlandse Zaken in 1983, werd de afdeling Integratie Personeels Administratie (IPA) opgeheven<sup>12</sup>. IVOP opereerde als beleidsinitieënd, coördinerend en dienstverlenend orgaan voor de personeelsinformatievoorziening van centrale beleidvoerende overheidsorganisaties en centrale plandiensten enerzijds en voor de departementale personeelsinformatievoorziening anderzijds. De afdeling was belast met:

- het leveren van een bijdrage aan het overheidspersoneelsbeleid in het algemeen en aan het informatiebeleid van DGOP in het bijzonder;
- de exploitatie van het IPA-systeem, met als hoofdelementen systeembeheer en systeemontwikkeling;
- de informatieontwikkeling met name gericht op beleidsrelevante informatie;
- de ontwikkeling en hantering van beleidsinformatiesysteem DGOP (m.b.t. geautomatiseerde gegevens);
- de coördinatie tussen systemen binnen en buiten DGOP in de zin van afstemming en in de zin van toelevering c.q. afname van personeelsinformatie.

Ongeveer gelijktijdig met het instellen van IVOP constateerde de Bestuurlijke Overlegcommissie Overheidsautomatisering (BOCO) een behoefte aan een betere coördinatie op het gebied van het personeelsautomatiseringsbeleid binnen de overheid. Om die reden werd in 1983 een interbestuurlijk overlegorgaan van de personeelsinformatie (OPI) ingesteld dat de minister van Binnenlandse Zaken als eerste verantwoordelijke minister op dat terrein moest adviseren. De onderlinge afstemming van informatiesystemen had onder meer betrekking op het doen van aanbevelingen en het bereiken van overeenstemming over onder andere:

- informatiedragers voor gegevensuitwisseling;
- coderingen- en begrippenstelsels;
- identificatie van personen;
- tijdstip en wijze van uitvoering.

Ook in het meerjarenplan van de SPIR werd beoogd een gemeenschappelijk kader te geven voor de verdere ontwikkeling van de personeelsinformatievoorziening ten behoeve van beleid, beheer en uitvoering zowel op centraal niveau voor de Rijksdienst als op decentraal/lokaal niveau bij de ministeries en de daaronder ressorterende diensten, bedrijven en instellingen. Over de afstemming van de (geautomatiseerde) personeelsinformatievoorziening tussen de bestuurslagen binnen de overheid werd de minister geadviseerd door het Overlegorgaan Personeelsinformatie (OPI).

Het meerjarenplan beperkte zich tot de informatievoorziening over het burgerlijk personeel van de Rijksdienst exclusief militair, PTT en onderwijsend personeel. De samenhang tussen de personeelsinformatiesystemen van rijk (met inbegrip van Defensie, PTT, onderwijssector en ABP), provincies, gemeenten en waterschappen werd aangegeven in de structuurschets voor de informatievoorziening betreffende overheidspersoneel van het OPI.

De in 1980 begonnen renovatie (een complete vernieuwing van het systeem voor de personeels- en salarisadministratie) duurde vanwege de omvang tot 1986, op 1 januari 1986 werd dit nieuwe systeem inwerking genomen.

Interpers werd niet op alle ministeries gebruikt. In 1989 startte Justitie met vernieuwing van Interpers. Tegelijkertijd wilden een aantal ministeries geld beschikbaar stellen aan IVOP om daar een nieuw systeem te ontwikkelen, ze wilden daarbij wel inspraak over de ontwikkeling en het beheer.

Het terrein van het overheidspersoneel was sterk in beweging. Gevolg hiervan was dat ook grote veranderingen van de personeelsinformatievoorziening zelf nodig waren. Daar waar het uiteindelijk (de besturing van) een complex stelsel van operationele geautomatiseerde systemen betrof moesten deze veranderingen grondig worden voorbereid. Deze voorbereidingen hadden grotendeels in 1991 hun beslag gekregen. Verkenningen en studies werden opgestart om een volledige ombouw van het IPA-systeem mogelijk te maken. Zaken als decentralisatie, verzelfstandiging, privatisering, sectorvorming stonden daarbij centraal. Duidelijk was ook dat bij deze herinrichting van de IPA-systemen het salarissysteem zijn leidende rol zou verliezen aan de personeelssystemen. De primaire doelgroep voor het IPA-systeem werd het management. Vanuit deze invalshoek werd daarom het nieuwe IPA-systeem ontworpen.

## 1990-1996

### *Naar een zelfstandige dienst Informatievoorziening Overheidspersoneel*

Met ingang van april 1990 werden de taken van IVOP veranderd in :

- a. het leveren van een bijdrage aan het Directoraat-generaal Management en Personeelsbeleid (DGMP-beleid) op het gebied van personeelsinformatievoorziening binnen de Rijksdienst;
  - b. de exploitatie van het Interdepartementaal Personeelsinformatie Automatiseringssysteem, met als hoofdelementen systeembeheer en systeemontwikkeling;
  - c. het bijdragen aan informatieontwikkeling, gericht op informatie voor personeelsbeleid en -beheer.
- De onder b. genoemde taak werd uitgeoefend onder feitelijk bestuur van de Stuurgroep voor de personeelsinformatievoorziening Rijksoverheid (SPIR).

In 1991 werd een traject ingestelde met als doel te komen tot een andere verdeling van de bestuurlijke en financiële bevoegdheden en verantwoordelijkheden betreffende de Interdepartementale Personeelsinformatie Automatiseringssystemen (IPA-systemen) en de uitvoeringsorganisatie IVOP. Uitgangspunten waren toen:

- IVOP blijft een onderdeel van het ministerie van Binnenlandse Zaken;
- IVOP wordt aangestuurd door een interdepartementaal bestuur van deelnemers aan de IPA-systemen;
- IVOP gaat kostendekkend werken;
- het budget wordt van de begroting van het ministerie van Binnenlandse Zaken overgeheveld naar die van de deelnemers.

Tegelijk met het bovengenoemde traject werd een project Personeelsinformatievoorziening (PIV) gestart met als oogmerk te voorzien in de behoefte aan betrouwbare en actuele informatie over de hoofdlijnen van het beleid op het gebied van management en personeel. Deze behoefte was het gevolg van de toenemende decentralisatie en differentiatie van beleid. Grote veranderingen in beleid, zoals de normalisering van de arbeidsvoorwaarden (waaronder de invoering van het sectorenmodel) versterkten deze behoefte aan informatie. De eerste uitwerking ter zake kwam in 1992 tot stand op het gebied van het ziekteverzuim. Vanaf 1 januari 1992 was de rijksoverheid namelijk verplicht informatie aan te leveren over ziekteverzuim (Zie institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel*, deelbeleidsterrein *Arbeidsomstandigheden bij de overheid*). Dit betekende dat Interpers moest worden aangepast, een aantal nieuwe overzichten moesten worden gebouwd die maandelijks, per kwartaal of per jaar inzicht gaven in het ziekteverzuim per (onderdeel van een) organisatie. Bovendien werd een koppeling voorbereid met het vanaf 1993 door de Rijks Bedrijfsgezondheids- en Bedrijfsveiligheidsdienst (RBB) te gebruiken informatiesysteem RIS. Deze taken hadden betrekking op de toedeling van budgetten aan de sectoren, de personeelsinformatievoorziening, et cetera.

Een van de gevolgen van de bewegingen op het terrein van het overheidspersoneelsbeleid was dat de gedachten over de wijze waarop invulling moest worden gegeven aan de personeelsinformatievoorziening, zowel op departementaal als boven-departementaal niveau, sterk ter discussie stond. Deze gedachten dienden zich uiteindelijk te vertalen in de inrichting en het onderhoud

van een complex stelsel van operationele geautomatiseerde systemen. Het implementeren van veranderingen in dergelijke systemen vroeg echter de nodige voorbereidingstijd. Gezien de dynamiek in de omgeving en de daardoor mede bepaalde uitgangspunten was het onoverkomelijk dat de vertaling van uitgangspunten naar systemen mogelijk opnieuw op elkaar afgestemd moest worden.

Tegelijkertijd met het PIV-project was de SPIR bezig met het ontwikkelen van een Kernmodel Informatie Personeel (KIP). KIP richtte zich op de decentrale informatiebehoefte van het centraal-integraal management bij de ministeries. Bijvoorbeeld op het gebied van werving, selectie, opleidingen en loopbaanbeleid. Het doel van KIP was het ontwikkelen van een gezamenlijk interdepartementaal begrippenkader. Daarna werd onderzocht of het mogelijk was met zoveel mogelijk ministeries een gezamenlijk PMI-systeem (Personeel Management Informatiesysteem) te bouwen.

In mei 1992 werd het project 'Kernmodel Informatievoorziening Personeel' afgerond met een uitgebreide rapportage. Uit navraag bij de deelnemers bleek dat de bruikbaarheid van het gegevensmodel beperkt werd geacht. Bovendien was het draagvlak voor het gezamenlijk kopen of ontwikkelen van een personeelsinformatiesysteem zeer gering.

In 1992 vond een organisatiewijziging plaats waarmee de beschikking van 26 oktober 1990 werd ingetrokken. Het belangrijkste verschil was dat vóór de wijziging IVOP geheel onder de directeur-generaal Management en Personeelbeleid ressorteerde, terwijl vanaf 1992 dat alleen nog het geval was in personele en organisatorische zin. Het DGMP was vanaf 1992 verantwoordelijk voor die zaken waarbij de politieke verantwoordelijkheid van de minister in het geding kon zijn betreffende IVOP, de IPA-systemen, en de Stuurgroep Personeelsinformatievoorziening Rijksoverheid (SPIR). Daarnaast was de SPIR verantwoordelijk voor de opstelling en uitvoering van het beleidsplan, het productplan en het bestedingsplan van IVOP. IVOP was dus toegevoegd aan de SPIR, als zijnde haar uitvoeringsorganisatie, wat betreft de voorbereiding en de uitvoering van deze plannen. De doelstelling van IVOP werd het ontwerpen, ontwikkelen, bouwen en in stand houden van personeelsinformatiesystemen als instrumenten voor het personeelmanagement, zowel op het terrein van het personeelsbeleid als het personeelsbeheer.

Op 10 februari 1993 werd het Protocol sectorialisatie van het overleg 1993 en 1994 ondertekend. Met dit protocol werd het overleg over de arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel gedecentraliseerd naar acht sectoren<sup>13</sup>. De minister van Binnenlandse Zaken bleef, niet als werkgever maar als coördinerend minister voor het overheidspersoneelsbeleid, een aantal coördinerende taken behouden ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen.

Daarnaast had de invoering van het sectorenmodel bij de overheid gevolgen voor de personeelsinformatievoorziening. Zo moesten alle (personeels)administraties - op termijn- in staat zijn sectorspecifieke maatregelen uit te voeren. Verder was er behoefte aan informatie per overheidssector, met name op het terrein van financiële arbeidsvoorwaarden en volumeontwikkeling.

Aangezien de ministeries geen voorstanders waren om zelf een nieuw systeem te ontwikkelen of gezamenlijk een systeem te kopen (zie conclusie rapport KIP) besloot IVOP om in 1993 een samenwerkingsverband aan te gaan met Allshare B.V. dat een personeelsinformatiesysteem - Personnel/View - op de markt had. Personnel/View werd vanaf die tijd gezamenlijk door Allshare en IVOP aan de gebruikers van de IPA-systemen aangeboden.

De minister van Binnenlandse Zaken stemde in 1993 in met een mandatering van het bestuur over het IPA-systeem en de uitvoeringsorganisatie IVOP aan de SPIR. Er ontstond een samenwerking die op een zo zakelijk mogelijke leest was geschoeid.

De uitvoeringsorganisatie IVOP die de SPIR ten dienst was gesteld bij de uitvoering van haar taak had een zodanige reorganisatie ondergaan dat bedrijfsmatig optreden mogelijk moest zijn. Besloten werd dat vanaf 1994 de financiering van het onderhoud, ontwikkeling en exploitatie van de IPA-systemen rechtstreeks voor rekening zou komen van de gebruikers middels een reguliere tariefstelling. Tussen IVOP en de gebruikers aan het IPA-systeem werden gebruikerscontracten gesloten. Dit was ook het geval met het RCC-rekencentrum, dat in belangrijke mate was belast met het technisch onderhoud en de exploitatie van de systemen.

Op 1 januari 1994 werd het Samenwerkingsverband voor IPA-systemen opgericht. De verantwoordelijkheid voor de financiering werd hiermee verschoven van de minister van Binnenlandse Zaken naar het samenwerkingsverband. Vanaf 1 januari werden alle uitvoeringskosten aan de opdrachtgever in rekening gebracht.

Het samenwerkingsverband viel het best te vergelijken met een coöperatieve vereniging. Hierin vervullen de deelnemers aan het samenwerkingsverband de dubbelrol van mede-eigenaar en klant. Naast de deelnemers maken ook andere organisaties gebruik van de IPA-systemen.

Met de start van het samenwerkingsverband werd de SPIR opgeheven. De SPIR was immers een groep vertegenwoordigers van de deelnemers van het IPA-systeem. Binnen het IPA-samenwerkingsverband is iedereen vrij om een vertegenwoordiger te sturen. De rol van de SPIR werd overgenomen door de AVD (Algemene Vergadering van Deelnemers).

Op 1 januari 1995 werd IVOP een agentschap. Dit was in feite de formalisering van het besluit van 1 januari 1994. Het kas-verplichtingenstelsel werd vervangen door het baten-lastenstelsel, hierdoor kon in plaats van een hoog tarief bij aanschaf van een nieuw systeem, met in de daarop volgende jaren een laag tarief, de afschrijving van het systeem over meerdere jaren plaats vinden.

Dit leidde tot wijzigingen in de relatie tussen het ministerie van Binnenlandse Zaken, de deelnemers en IVOP. IVOP is een uitvoeringsorganisatie van een groep samenwerkende partijen op het gebied van personeelsinformatie en salarisverwerking. In het samenwerkingsconvenant zijn de onderlinge verhoudingen tussen de deelnemers, delegatie tot het uitvoeringsorgaan en de wederzijdse verantwoordelijkheden en plichten vastgelegd. Daarbij is sprake van belangen van de deelnemers enerzijds en van belangen van het ministerie van Binnenlandse Zaken anderzijds.

De voorgestelde besturingsstructuur heeft als basisidee dat de deelnemers alleen belang hebben bij samenwerking wanneer er sprake is van een gemeenschappelijk prijs- en kwaliteitsvoordeel.

Het agentschap kreeg het karakter van een pure uitvoeringsorganisatie. De beleidsmatige taken die er bestonden op het gebied van de bovendepartementale informatievoorziening op het gebied van het personeel werden overgedragen aan de desbetreffende beleidsdirecties van het DGMP van het ministerie van Binnenlandse Zaken. IVOP zal voor deze beleidsdirecties wel informatie blijven verzamelen en bewerken. Hierdoor onstond er een scheiding tussen beleid en uitvoering.

De volledige ministeriële verantwoordelijkheid bleef bij de omvorming van IVOP tot agentschap gehandhaafd. De bedrijfsvoering van IVOP en de IPA-systemen wordt in dat kader uitgeoefend onder de verantwoordelijkheid van de AVD van het samenwerkingsverband IPA-systemen, door het Bestuur. Het Bestuur draagt zorg voor de dagelijkse aansturing van IVOP. Het samenwerkingsverband kent geen eigen rechtspersoonlijkheid.

## **De praktijk**

### *Personeelsadministratie op de ministeries*

Hoewel de ministeries vanaf 1950 steeds meer gingen samen werken op het gebied van de personeelsadministratie, bleef ieder ministerie toch zelf verantwoordelijk voor het inrichten en bijhouden van de personeelsdossiers. Deze dossiers worden aangelegd bij het aanstellen van een personeelslid en worden daarna bijgehouden.

Om de personeelssystemen te voeden moeten gegevens worden aangevoerd. Deze gegevens worden verkregen uit de personeelsdossiers en zijn meestal een beschikking. Vanaf afschriften van deze besluiten worden de gegevens verwerkt. De oorspronkelijke stukken blijven dus in het personeelsdossier zitten. De gegevens voor het voeden van de systemen zijn o.a. naam, geboortedatum, functie, salarisschaal, datum indiensttreding etc. Het Roccade-systeem kent een afzonderlijke invoerfunctionaliteit. Deze functionaliteit wordt meestal uitgevoerd door de salarisadministratie van de ministeries. Veelal is dat een afdeling personeels- en salarisadministratie die op centraal niveau binnen het ministerie is ondergebracht. Sommige grotere ministeries hebben

van de afdeling een zelfstandige eenheid gemaakt. Voor de jaren '70 werden deze gegevens veelal verwerkt bij een afdeling van de centrale directie FEZ, daarna werd dat meestal ondergebracht bij de centrale personeelseenheid.

RocCADE verzendt een tape met de verwerkte gegevens naar de banken voor betaling en een tape naar de ministeries die dan een controleslag kunnen uitvoeren.

#### *Personeelsinformatievoorziening op de ministeries*

Met de tape uit de salarisadministratie kunnen ook de PI-systemen worden gevoed. Bij de ministeries wordt niet overal hetzelfde PI-systeem gebruikt. Sommige ministeries ontwikkelden zelf een eigen PI-systeem, andere hebben het bij het door IVOP aangeleverde systeem gehouden.

De gegevens uit de salarisadministratie zijn niet voldoende om het PI-systeem te voeden. Hiervoor moeten ook andere gegevens worden toegevoegd, zoals bijvoorbeeld ziekmeldingen etc.

Het ministerie van Binnenlandse Zaken is behalve in gegevens over zijn eigen personeel ook geïnteresseerd in gegevens over het gehele rijkspersoneel, vanwege zijn rol bij de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid voor het rijkspersoneel, vanwege zijn coördinerende rol op het overheidspersoneel. Niet al deze gegevens krijgt het ministerie rechtstreeks uit de salarisinformatie-systemen. De ministeries zijn bijvoorbeeld verplicht om aan het ministerie van Binnenlandse Zaken gegevens te verstrekken omtrent het ziekteverzuim. Daarnaast ontvangt het ministerie van Binnenlandse Zaken gegevens van de ministeries op basis van wederzijdse afspraken in het informatie-statuuut. Het ministerie van Binnenlandse Zaken verwerkt deze afzonderlijk ingestuurde gegevens voor een deel in een database. Met behulp van die verwerkte gegevens kan het ministerie voorstellen doen om het personeelsbeleid te wijzigen.





## Actoren

Bij de taken van de diverse actoren worden alleen die taken vermeld die de actoren binnen het deelbeleidsterrein personeelsadministratie en -informatievoorziening innemen. Bij de desbetreffende actor wordt vermeld in welke RIO's de andere taken te vinden zijn. Van actoren die op meerdere deeltherreinen van het beleidsterrein personeelsbeleid werkzaam zijn treft u de algemene taken en de eventuele instelling aan in de algemene inleiding op het beleidsterrein personeelsbeleid (in het nog te verschijnen institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel*, deelbeleidsterrein *Arbeidsverhoudingen bij de overheid*) en de taken die specifiek op een deelbeleidsterrein gericht zijn in het desbetreffende RIO van dat deelbeleidsterrein.

Op het beleidsterrein personeelsinformatie en -administratie zijn in de loop der jaren veel werkgroepen informeel ingesteld, die veelal onderdeel uitmaakten van een formeel ingestelde commissie. Deze werkgroepen voerden dan een deel van de taken van de commissie uit. Deze werkgroepen kunt u in de actorenlijst terugvinden onder de desbetreffende commissie waaronder zij vielen.

De actorenlijst is opgebouwd uit drie delen. In het eerste deel treft u de ministers aan die actor zijn op dit beleidsterrein. Het tweede deel behandelt de adviesorganen die de ministers bij stonden bij het nemen van hun beslissingen. In dit deel zijn de actoren chronologisch op datum van instelling geordend. In het derde deel vindt u de uitvoerende actoren.

Van de actoren met een asterisk (\*) zijn geen handelingen in dit RIO opgenomen. Veelal zult u deze handelingen terugvinden in de algemene inleiding van het nog te verschijnen institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel*, deelbeleidsterrein *Arbeidsverhoudingen bij de overheid* of in het nog te verschijnen RIO op het beleidsterrein Overheidsinformatievoorziening.

## Ministers

### Minister van Binnenlandse Zaken

De minister van Binnenlandse Zaken heeft sinds 1957 een coördinerende rol op het gebied van de rijksadministratie. Hij is onder andere verantwoordelijk voor de integratie van de verschillende salaris- en personeelssystemen en de ontwikkeling van de automatisering van de administratie.

Bij het beleid maakt hij gebruik van verschillende diensten en werkgroepen die voor hem het uitvoerende werk doen. Eén daarvan was het Centrale Orgaan voor de Rijksaangelegenheden die bestond uit de Centrale Personeelsdienst en de Raad voor Rijkspersoneelsaangelegenheden. Van 1946 tot 1958 hield de **Centrale Personeelsdienst** zich, binnen het deelbeleidsterrein personeelsinformatievoorziening, bezig met het registreren en inventariseren van het burgerlijk rijkspersoneel. De **Raad voor Rijkspersoneelsaangelegenheden** hield zich van 1946 tot 1955 o.a. bezig met het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over de administratieve uitvoerbaarheid en de uniforme toepassing van algemene regelingen betreffende de rechtstoestand van het burgerlijk Rijkspersoneel.

Op het deelbeleidsterrein personeelsinformatievoorziening en -administratie werden veelvuldig ambtelijke interdepartementale werkgroepen ingesteld. Deze werkgroepen zijn geen actoren in de zin van PIVOT. Bij het ministerie van Binnenlandse Zaken gaat het hierbij om de **Werkgroep basisgegevens ten behoeve van het personeelsbeleid**. Deze werkgroep werd tijdens de vergadering van de departementale personeelschefs opgericht in 1962 en had tot taken na te gaan welke gegevens nodig zijn voor een meer dynamisch personeelsbeleid en de opleidingen van de personeelsdeskundigen voor automatiseringsvraagstukken te herzien.

Bij vergadering van 24 december 1968 van de directeur-generaal voor overheidspersoneelszaken van BIZA werd de Werkgroep Integratie Personeels en Salarisadministratie vervangen door de **Technische Commissie Integratie Personeelsadministratie Ambtenaren (TIPA)**. TIPA was het overlegorgaan tussen de deelnemers, leiding en uitvoering van de geïntegreerde personeelsadministratie. Binnen

TIPA waren alle deelnemers (ministeries, universiteiten etc.) vertegenwoordigd. TIPA was in zijn plenaire vorm te groot om bij de vele deelproblemen, die soms op korte termijn moesten worden opgelost, slagvaardig op te treden. Uit deze Commissie werd daarom een dagelijks bestuur geformeerd, waarin leden zitting hadden namens de ministeries en hun buitendiensten, de universiteiten, hogescholen en dergelijke opleidingen, gemeenten en stichtingen. Binnen TIPA werden verschillende werkgroepen ingesteld, o.a. *de Werkgroep verlofadministratie*, *Werkgroep samenstelling begroting*, *Werkgroep Gezinsamenstelling*

In 1983 werd door de minister van Binnenlandse Zaken een hoofdafdeling IVOP ingesteld. Deze afdeling werd steeds meer verzelfstandigd totdat het in 1995 werd omgezet in een agentschap. **IVOP** is de uitvoeringsorganisatie voor het samenwerkingsverband IPA-systemen en is agentschap van het ministerie van Binnenlandse Zaken.

Op 1 januari 1994 werd een **IPA-samenwerkingsverband** opgericht waarin alle deelnemers (ministeries, universiteiten, etc.) aan de IPA-systemen vertegenwoordigd zijn. Uit het samenwerkingsverband is een Algemene vergadering van Deelnemers (AVD) gevormd. Hierin hebben alle deelnemers zitting. Uit de AVD is een (dagelijks) bestuur gevormd. De voorzitter van zowel de AVD als het bestuur is directeur-generaal management en personeelsbeleid (DGMP). De juridische eigenaar van het salarissysteem is de Staat der Nederlanden, met de minister van Binnenlandse Zaken als coördinerend minister. Het feitelijke eigendom is overgedragen aan het samenwerkingsverband.

Het samenwerkingsverband is geen rechtspersoon, de minister van Binnenlandse Zaken is verantwoordelijk voor alle besluiten die in het samenwerkingsverband, de AVD of het bestuur genomen zijn.

Zie ook de algemene inleiding in het nog te verschijnen institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel*, deelbeleidsterrein *Arbeidsverhoudingen bij de overheid* voor de overkoepelende taken van de minister van Binnenlandse Zaken op het gebied van het personeelsbeleid.

### **Minister-president**

De minister-president voerde in de jaren zestig met de minister van Financiën en de minister van Binnenlandse Zaken overleg inzake de integratie van de personeels-, pensioen- en salarisadministratie. De minister-president heeft de Interdepartementale werkgroep Personeels-, Salaris- en Pensioenadministratie (Werkgroep Mulders) in 1961 ingesteld en in 1964 opgeheven.

### **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.

N.B. In het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) worden de hoofden van de Hoge Colleges van Staat gelijkgeschakeld aan de vakminister. Dit betekent voor dit RIO dat de handelingen voor de vakminister ook voor de hoofden van de Hoge Colleges van Staat gelden.

Zie ook de algemene inleiding in het nog te verschijnen institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel*, deelbeleidsterrein *Arbeidsverhoudingen bij de overheid* voor de overkoepelende taken van de vakministers op het gebied van het personeelsbeleid.

## Adviesorganen

### **Raad voor Rijkspersoneelsaangelegenheden (1946-1958)**

Instelling: bij beschikking van 18 december 1946, Stb. 1946/G 367. Ressorteerde onder het Centraal Orgaan voor Rijkspersoneelsaangelegenheden.

Einde: 1958

Taak: het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over de administratieve uitvoerbaarheid van algemene regelingen betreffende de rechtstoestand van het burgerlijk Rijkspersoneel.

### **\*Interdepartementale Coördinatievergadering Personeelsbeleid Rijksdienst (ICPR) (1956-heden)**

Instelling: ter vergadering van 15 november 1956 van de directeur Centrale Personeelsdienst van Binnenlandse Zaken met de personeelschefs van de verschillende ministeries.

Taak: het nagaan hoe met de personeelsinformatievoorziening binnen de Rijksoverheid wordt omgegaan;  
het aanbrengen van meer structuur binnen het personeelsinformatievoorzieningsbeleid van de Rijksoverheid.

De ICPR kende vele werkgroepen die het uitvoerende werk deden voor de ICPR.

De ICPR ressorteert onder de minister van Binnenlandse Zaken.

Zie ook de algemene inleiding in het nog te verschijnen institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel*, deelbeleidsterrein *Arbeidsverhoudingen bij de overheid* voor de instelling en de overkoepelende handelingen van de ICPR.

### **\*Adviescommissie voor de Doelmatige Organisatie in de Rijksdienst (ADOR) (1954-1966)**

Instelling: bij beschikking van de minister-president van 4 april 1954, nr. 37975; gewijzigd op 23 maart 1957, nr. 46253.

Einde: 1966, opgevolgd door Adviescommissie voor de Doelmatigheidsbevordering in de Rijksdienst (ADR).

Taak: het uitbrengen van advies aan de Raad voor de Rijksdienst over door die raad te behandelen vraagstukken betreffende de doelmatige organisatie van de Rijksdienst; het op eigen initiatief aan het oordeel van de Raad voor de Rijksdienst voorleggen van vraagstukken betreffende de hoofdlijnen van het beleid inzake de doelmatige organisatie van de Rijksdienst;  
het bevorderen van doelmatige organisatie en efficiëntie in de Rijksdienst met inachtneming van de taak die elk departement ter zake heeft.

Ressorteerde onder de minister van Algemene Zaken, het secretariaat berust bij de minister van Binnenlandse Zaken.

Zie ook het nog te verschijnen RIO op het beleidsterrein Organisatie Rijksoverheid voor de instelling en handelingen van de ADOR.

### **\*Commissie voor de bestudering van het vraagstuk van de automatisering van de Rijksadministratie (CAR), vanaf 1966 Commissie Automatisering Rijksdienst (1957-1979)**

Instelling: ministeriële beschikking 5 oktober 1957, Stcrt. 1957/198, gewijzigd in 1966, 1969 en 1977, respectievelijk Stcrt. 1966/172, Stcrt. 1969/152 en Stcrt. 1977/178 en 196.

Einde: 1979, bij beschikking van 9 januari 1979, nr. O&A 78-3429/2711, Stcrt. 1979/11. De taakopvolger is de Adviescommissie voor Overheidsorganisatie en -automatisering.

Taak: het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over het automatiseringsbeleid.

Het secretariaat beruiste bij de minister van Binnenlandse Zaken.  
Zie ook het nog te verschijnen RIO op het beleidsterrein Overheidsinformatievoorziening voor de instelling en handelingen van de CAR.

#### **Interdepartementale werkgroep Personeels-, Salaris- en Pensioenzaken (Werkgroep Mulders) (1961-1964)**

**Instelling:** bij beschikking van de minister-president van 30 mei 1961, nr. 14 1750.  
**Einde:** 6 april 1964, bij de instelling van de Commissie Uniformering en Integratie Personeels- en Salarisadministratie.  
**Taak:** het adviseren over gedeeltelijke samenvoeging van de personeels-, salaris- en pensioenadministraties, voor zover dat voor automatisering van betekenis zou kunnen zijn.  
**Rapport:** Verslag inzake de ontwikkeling van het onderzoek inzake integratie c.a., 5 februari 1963

Het secretariaat beruiste bij de minister van Binnenlandse Zaken.

#### **Commissie Uniformering en Integratie Personeels- en Salarisadministratie (CUIPS) (Kuiper) (1964-ca. 1977)**

**Instelling:** op 12 juni 1964, na overleg tussen de minister-president, de minister van Financiën en de minister van Binnenlandse Zaken.  
**Taak:** het vastleggen van alle gegevens van de werknemer, de betrekking of functie welke hij bekleedt, in de meest elementaire vorm om zo tot een beter algemeen personeelsbeleid te komen en de integratie van de personeels-, salaris- en pensioenadministraties tot stand te brengen.

Deze commissie werd ook wel de commissie Kuiper genoemd. Later werd de naam gewijzigd in Stuurgroep Integratie Personeelsadministratie Ambtenaren (STIPA).  
De voorloper van de commissie Kuiper was de “*Werkgroep basisgegevens voor het personeelsbeleid*”. Soms werd deze werkgroep ook wel de commissie Kuiper genoemd.

Het uitvoerende werk werd gedaan door interdepartementale werkgroepen. In 1965 werd de *Werkgroep basisgegevens en eindproducten* ingesteld om een onderzoek te doen naar de basis- en eindgegevens van waaruit een verwerkingsprocedure kon worden ontwikkeld voor een voor alle werkgevers geschikte geïntegreerde bezoldigingsadministratie. Deze werkgroep gebruikte het rapport van de “*werkgroep basisgegevens voor het personeelsbeleid*” als uitgangspunt voor zijn onderzoek. In 1966 werd deze werkgroep vervangen door de *Werkgroep Integratie Personeels- en Salarisadministratie (WIPS)*. De WIPS adviseerde de minister van Binnenlandse Zaken over de integratie van de personeels- en salarisadministratie. Bovendien voerden ze overleg tussen de verschillende gebruikers van personeels- en salarisadministraties binnen de rijksoverheid. De WIPS heeft bestaan totdat in 1969 de Technische Commissie Integratie Personeelsadministratie Ambtenaren werd ingesteld.

Het secretariaat van de Commissie Kuiper en die van zijn werkgroepen beruiste bij de minister van Binnenlandse Zaken.

### **Commissie voor de verdere ontwikkeling van de geïntegreerde personeelsadministratie, (1977-1979)**

- Instelling:** beschikking nr. AI 77/4183 van 4 februari 1977. Taakvoorganger is de Stuurgroep Integratie Personeelsadministratie Ambtenaren (STIPA).
- Einde** 1979, bij wijziging van het lidmaatschap en de samenstelling van de commissie is de naam gewijzigd in Stuurgroep voor Personeelsinformatievoorziening Rijksoverheid.
- Taak:** het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken inzake de ontwikkeling van de geïntegreerde personeelsadministratie tot een systeem dat dienstbaar kan zijn bij de totstandkoming van bestuurlijke informatie;  
het doen van voorstellen gericht op de totstandkoming en de periodieke herziening van meerjarenplannen ten aanzien van de functionering van de geïntegreerde personeelsadministratie;  
het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over het beleid inzake de personeelsinformatievoorziening binnen de Rijksoverheid;  
het adviseren met betrekking tot het beheer van het Interdepartementaal Personeelsinformatie Automatiseringssysteem (IPA) en de uitvoering van activiteiten, gericht op aanpassing of verdere ontwikkeling van het IPA-systeem, voor zover deze activiteiten behoren tot de directe verantwoordelijkheid van het ministerie van Binnenlandse Zaken;  
het nemen van besluiten ten aanzien van uit te voeren systeemaanpassingen en systeemontwikkelingen die behoren tot de verantwoordelijkheid van de deelnemers aan het IPA-systeem;  
het nemen van besluiten ten aanzien van de gezamenlijke financiering door de aan het IPA-systeem deelnemende organisaties van activiteiten zoals hiervoor bedoeld.

Het feitelijke werk werd gedaan door het Dagelijks Bestuur van de Technische Commissie Personeelsadministratie Ambtenaren (DB TIPA). Het secretariaat berustte bij de minister van Binnenlandse Zaken.

### **Stuurgroep voor Personeelsinformatievoorziening Rijksoverheid (1979-1994)**

- Instelling:** 1 oktober 1979, bij wijziging van het lidmaatschap en de samenstelling van de Commissie voor de verdere ontwikkeling van de geïntegreerde personeelsadministratie is de naam van de commissie gewijzigd in Stuurgroep voor Personeelsinformatievoorziening Rijksoverheid
- Einde** 1994, bij het instellen van het IPA-Samenwerkingsverband.
- Taak:** het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken inzake de ontwikkeling van de geïntegreerde personeelsadministratie tot een systeem dat dienstbaar kan zijn bij de totstandkoming van bestuurlijke informatie;  
het doen van voorstellen gericht op de totstandkoming en de periodieke herziening van meerjarenplannen ten aanzien van de functionering van de geïntegreerde personeelsadministratie;

het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over het beleid inzake de personeelsinformatievoorziening binnen de Rijksoverheid;  
het adviseren met betrekking tot het beheer van het Interdepartementaal Personeelsinformatie Automatiseringssysteem (IPA) en de uitvoering van activiteiten, gericht op aanpassing of verdere ontwikkeling van het IPA-systeem, voor zover deze activiteiten behoren tot de directe verantwoordelijkheid van het ministerie van Binnenlandse Zaken;  
het nemen van besluiten ten aanzien van uit te voeren systeemaanpassingen en systeemontwikkelingen die behoren tot de verantwoordelijkheid van de deelnemers aan het IPA-systeem;  
het nemen van besluiten ten aanzien van de gezamenlijke financiering door de aan het IPA-systeem deelnemende organisaties van activiteiten zoals hiervoor bedoeld.

De stuurgroep heeft, in overeenstemming met de principe-uitspraak van de Ministerraad van 1 juli 1983 over de ontwikkeling van drie interdepartementale systemen, een meerjareninformatie/automatiseringsplan laten opstellen dat (mede) de basis was voor:

- de advisering door haarzelf over de verdere ontwikkeling van het personeelsinformatievoorzieningsbeleid (Besluit Informatievoorziening Rijksdienst);
- de automatiseringsplannen van de departementen en departementsonderdelen voor wat betreft de personeelsinformatievoorziening;
- de advisering door de Adviescommissie Rijksdienst (subcommissie ARD-I) met het oog op de coördinatie met andere (inter)departementale informatiesystemen en de verkrijging van automatiseringsdiensten en -middelen.

Het feitelijke werk werd gedaan door het Dagelijks Bestuur van de Technische Commissie Personeelsadministratie Ambtenaren (DB TIPAA). Het secretariaat berustte bij de minister van Binnenlandse Zaken.

#### **\*Adviescommissie Overheidsorganisatie en Automatisering (AOA) (1979-1983)**

Instelling: bij beschikking van 9 januari 1979, nr. O&A 78-3429/2711, Stcrt. 1979/11.  
Einde: bij beschikking van 6 december 1983, nr. OA 83-3742/4815, Stcrt. 1983/248. De taakopvolger was de Adviescommissie Rijksdienst (ARD).  
Taak: het adviseren van de minister van Binnenlandse zaken over:  
het beleid inzake organisatie en automatisering ten behoeve van een doeltreffende en doelmatige functionering van de Rijksdienst  
organisatorische en informatie aspecten van vraagstukken van interbestuurlijke aard.

Het secretariaat berustte bij de minister van Binnenlandse Zaken.  
Zie ook de nog te verschijnen RIO's op het beleidsterreinen Overheidsinformatievoorziening en Organisatie Rijksoverheid voor de instelling, de context en de handelingen van de AOA.

#### **Stuurgroep Onderzoek Arbeidsverzuim onder Rijksambtenaren (SOA) (1979-)**

Instelling: bij ministeriële beschikking van 19 maart 1979, nr. AA79/U490, Stcrt. 1979/60.  
Taak: o.a. het inventariseren van de bestaande verzuimregistratiesystemen en het ontwikkelen van een zodanig systeem dat een juiste analyse van de arbeidsverzuimgegevens mogelijk maakt.

Zie voor de handeling betreffende het instellen en de andere taken van de stuurgroep het nog te verschijnen institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel*, deelbeleidsterrein *Arbeidsomstandigheden bij de overheid*.  
Het secretariaat berustte bij de minister van Binnenlandse Zaken.

**\*Adviescommissie Rijksdienst (ARD) (1983-ca. 1997)**

Instelling: bij beschikking van 6 december 1983, nr. OA 83-3742/4815, Stcrt. 1983/248; voorgangers zijn de Adviescommissie voor Overheidsorganisatie en -Automatisering (AOA) en de Stuurgroep reorganisatie Rijksdienst.

Taak: het uitbrengen van adviezen aan de minister over: de bevordering van de doeltreffendheid en doelmatigheid van de Rijksdienst en de organisatorische, personele en informatie aspecten van vraagstukken van interbestuurlijke aard

De ARD was een ambtelijk voorportaal van de Raad voor de Rijksdienst voor onderwerpen betreffende de doelmatigheidsbevordering en de organisatie en informatievoorziening van de rijksdienst.

Het secretariaat berustte bij de minister van Binnenlandse Zaken.

Zie voor de instelling van de ARD het nog te verschijnen RIO op het beleidsterrein Organisatie Rijksoverheid en voor de handelingen de nog te verschijnen RIO's op de beleidsterreinen Organisatie Rijksoverheid en Overheidsinformatievoorziening.

**Overlegorgaan Personeelsinformatie (OPI) (1983-ca. 1993)**

Instelling: ministeriële beschikking van 24 augustus 1983, nr. A183/U753, Stcrt. 1983/17.

Taak: het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over de afstemming van de (geautomatiseerde) personeelsinformatievoorziening tussen de verschillende bestuurslagen binnen de overheid.

Het secretariaat berustte bij de minister van Binnenlandse Zaken.

**\*Centrale Commissie Overheidsinformatievoorziening (CCOI) (1986-ca. 1990)**

Instelling: bij besluit van de staatsecretaris van Binnenlandse Zaken van 16 mei 1986, nr. AC186/21, Stcrt. 1986/95.

Taak: het ontwikkelen van voorstellen voor het algemene informatie-voorzieningsbeleid van de overheid;  
het adviseren inzake ontwikkelingen op het terrein van de overheidsinformatievoorziening;  
het bewaken van de voortgang in de uitvoering van het door de regering vastgestelde informatievoorzieningsbeleid.

Het secretariaat berustte bij de minister van Binnenlandse Zaken.

Zie ook het nog te verschijnen RIO op het beleidsterrein Overheidsinformatievoorziening voor de instelling en de handelingen van de CCOI.



## Uitvoerende organen

### **\*Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (1899-heden)**

Instelling: KB 9 januari 1899, Stb. 1899/43.

Taak: het leveren van onpartijdige statistische informatie onder andere betreffende overheidspersoneel, zowel ter ondersteuning van besluitvorming in overheid, als ter ondersteuning van maatschappelijke discussie.

Het CBS ressorteert onder de minister van Economische Zaken.

Zie ook het PIVOT-rapport nr. 53, *Geschiedschrijving van de toekomst. Een onderzoek naar instituties en handelingen met betrekking tot de algemene wetenschappelijke voorbereiding van het Regeringsbeleid, (1892) 1945-1996*, Den Haag 1998.

### **Rijkscentrale voor Mechanische Administratie (RMA) (1950-1969)**

Instelling: 1 oktober 1950, instellingsbeschikking nr. 23561, Stcrt. 1950/170.

Taak: het voorbereiden en uitvoeren van de elektronische en conventionele informatieverwerking, o.a. het verzorgen van de ponskaarten, van de ministeries en de daaronder ressorterende diensten.

Binnen de RMA waren de volgende commissies ingesteld:

*Technische commissie (1951-1969)*

De Technische commissie was belast met het toezicht op de bedrijfsvoering van de RMA. Bij de opvolging van de RMA door het RCC werd de technische commissie opgevolgd door de Commissie van Advies Rijkscomputercentrum.

*Commissie van bijstand (1951-ca. 1968)*

De commissie van bijstand had als taak het bevorderen van de harmonische dienstverlening op het gebied van de mechanische administratie aan alle sectoren van de Rijksdienst en het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over deze dienstverlening. De commissie onderhield het contact tussen klanten van de RMA onderling en tussen de klanten gezamenlijk en de RMA. Door de commissie van bijstand voor de RMA is in 1960 een *Werkgroep salarisadministratie van de commissie van bijstand voor de RMA* (1960-ca. 1968) samengesteld onder voorzitterschap van de heer P.M.J. Fruitman. De werkgroep trad op als vertegenwoordiger van de salarisadministraties. Deze werkgroep was belast met het verstrekken van richtlijnen voor de verwerking van de salarisadministratie. Bij algehele salarisherzieningen en overige algehele wijzigingen gaf zij instructie-circulaires uit. Van elke vergadering werd schriftelijk verslag uitgebracht aan de commissie van bijstand.

Taak Werkgroep salarisadministratie van de commissie van bijstand voor de RMA:

- het verkrijgen van gelijke interpretatie van de wetten, besluiten en voorschriften in uitvoering bij de salarisadministraties;
- de werkgroep zal zich beraden omtrent de huidige en toekomstige mogelijkheden met betrekking tot de automatisering en de daarmee verband houdende problemen ten aanzien van de salarisadministratie, teneinde hierdoor een zo efficiënt mogelijk gebruik van de RMA te ontwikkelen;
- het coördineren van de werkzaamheden van algemene aard welke door de RMA ten dienste van de salarisbureaus worden verricht. Hiertoe is het wenselijk dat deze werkgroep onder meer bij de invoer van regelingen op het gebied van bezoldiging van tevoren wordt geraadpleegd aangaande de administratieve problemen teneinde met behulp van de RMA de benodigde voorbereidingen te treffen;
- het beoordelen van nieuwe en reeds in gebruik zijnde formulieren en documenten, zowel ten aanzien van de mechanische administratie als anderzijds;

- het voorlichten van de salarisadministraties en het geven van werkbeschrijvingen voorzover daar behoefte aan bestaat.

De uniformering raakte niet alleen de salarisbureaus. Een grotere eenvormigheid op het gebied van de salarisadministraties had consequenties voor de comptabiliteitsafdelingen en voor de terreinafbakening van de structuur der ministeries. Beleidsaspecten zou men tot gelding moeten laten komen, maar bij de technische uitwerking diende doelmatigheid het kernprincipe te zijn.

Zie ook het nog te verschijnen RIO op het beleidsterrein Overheidsinformatievoorziening voor de instelling en van de RMA en de handelingen inzake automatisering in het algemeen.

De minister van Binnenlandse Zaken was verantwoordelijk voor het toezicht op het beheer van de RMA.

### **Rijks Computercentrum (RCC) / Roccade (1969-heden)**

**Instelling:** bij ministeriële beschikking van 10 juli 1969, beschikking 10CK69/U1054. Het RCC is de opvolger van de Rijkscentrale voor Mechanische Administratie.

Met de naamswijziging is tevens het bestaande reglement gewijzigd, waardoor ook het takenpakket van het RCC anders is dan van de RMA.

**Taak:** het verrichten van diensten op het gebied van automatische informatieverwerking voor ministeries en daaronder ressorterende instellingen

Het RCC kan eveneens diensten verrichten voor andere overheidsorganen, semi-overheidsorganen en andere instellingen, indien en zover de minister van Binnenlandse Zaken daaraan zijn goedkeuring geeft.

Het RCC valt tot 1990 onder het ministerie van Binnenlandse Zaken. In 1990 is het centrum verzelfstandigd (NV RCC). De naam is ca. 1996 veranderd in Roccade.

Zie ook het nog te verschijnen RIO op het beleidsterrein overheidsinformatievoorziening voor de instelling en verzelfstandiging van de RCC en de handelingen inzake automatisering in het algemeen.



# Handelingen

## Leeswijzer

### Handelingenblokken

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

<i>Actor:</i>	dit is het orgaan dat een rol speelt op het beleidsterrein personeelsinformatievoorziening en -administratie, en de bevoegdheid heeft tot het zelfstandig verrichten van handelingen op grond van attributie of delegatie.
<i>Handeling:</i>	een complex van activiteiten, dat verricht wordt door één of meer actoren en dat veelal een product naar de omgeving oplevert.
<i>Periode:</i>	dit geeft de jaren weer waarin de handeling werd verricht.
<i>Grondslag/Bron:</i>	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.
<i>Product:</i>	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.
<i>Opmerkingen:</i>	dit geeft eventuele bijzonderheden over bovengenoemde items weer.

Een uitgangspunt van PIVOT ten aanzien van een institutioneel onderzoek is dat dit zich niet beperkt tot een beschrijving van het handelen van een afzonderlijke instelling, maar dat de beschrijving zich uitstrekt over het handelen van de verschillende actoren van de rijksoverheid die op een bepaald beleidsterrein een rol spelen. Dit betekent dus dat niet alleen de actoren die onder de minister van Binnenlandse Zaken vallen worden meegenomen in dit onderzoek, maar ook die actoren die daarbuiten vallen en wel tot de rijksoverheid behoren.

De handelingenlijst is ingedeeld in vier delen. Het begint met de algemene handelingen. Dit zijn handelingen die op elk specifiek terrein voorkomen en die geen grondslag hebben in voor het beleidsterrein specifieke wet- en regelgeving en handelingen die algemeen van aard zijn en niet specifiek zijn in te voegen bij een van de volgende delen. In het tweede deel staan handelingen die gericht zijn op systeembouw en systeembeheer. De handelingen inzake het adviseren en het voeren van overleg van de minister en commissies komen in het volgende deel aan bod. Als laatste komen de handelingen rond de gegevensverwerking aan de beurt.

## 1 Algemene handelingen

(1.)

Actor	Minister van Binnenlandse Zaken
Handeling	Het voorbereiden, mede-vaststellen, coördineren en evalueren van het beleid betreffende personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie
Periode	1945 -
Product	o.a. beleidsnota's, beleidsnotities, rapporten, adviezen, evaluaties
Opmerking	De eigenlijke vaststelling van het beleid vindt plaats in de ministerraad. Onder deze handeling valt ook: <ul style="list-style-type: none"><li>- het voeren van overleg met de andere betrokken actoren op het beleidsterrein;</li><li>- het voorbereiden van een standpunt ter inbrenging in de ministerraadvergaderingen voor beraad en besluitvorming betreffende het beleidsterrein;</li><li>- het voeren van overleg met / het leveren van bijdragen aan het overleg met het Staatshoofd betreffende de arbeidsvoorwaarden van personen die een politiek of semi-politiek ambt vervullen</li><li>- het voorbereiden van de Memorie van Toelichting op de Rijksbegroting betreffende de arbeidsvoorwaarden van personen die een politiek of semi-politiek ambt vervullen;</li><li>- het aan een externe adviescommissie verzoeken om advies betreffende het beleidsterrein;</li><li>- het informeren van het kabinet van de Koningin over ontwikkelingen op het beleidsterrein;</li><li>- het voorbereiden en vaststellen van het voorlichtingsbeleid.</li></ul>

(2.)

Actor	Minister van Binnenlandse Zaken
Handeling	Het voorbereiden van de totstandkoming, wijziging en intrekking van wet- en regelgeving betreffende personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie
Periode	1945 -
Product	Wetten. algemene maatregelen van bestuur, koninklijke besluiten

(3.)

Actor	Minister van Binnenlandse Zaken
Handeling	Het vaststellen van regelgeving betreffende personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie
Periode	1945 -
Product	Ministeriële regelingen

(4.)

Actor	Minister van Binnenlandse Zaken
Handeling	Het vaststellen, wijzigen en intrekken van beoordelingsnormen, beleidsregels en wetsinterpreterende regels betreffende personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie
Periode	1945 -
Product	o.a. circulaires, IPA-bulletins

(5.)

Actor	Minister van Binnenlandse Zaken
Handeling	Het opstellen van periodieke verslagen op het gebied van de personeelsadministratie en personeelsinformatievoorziening
Periode	1945 -
Product	Series jaarverslagen, kwartaalverslagen, maandverslagen

- (6.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het beantwoorden van Kamervragen en het anderszins op verzoek incidenteel informeren van leden van of commissies uit de Kamers der Staten Generaal betreffende personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie  
 Periode 1945 -  
 Grondslag Grondwet 1938/1946/1948, art. 97;  
 Grondwet 1953/1956/1963/1972, art. 104;  
 Grondwet 1983/1987/1995, art. 68  
 Product Brieven, notities
- (7.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het informeren van de Commissies voor de Verzoekschriften en andere tot onderzoeken van klachten bevoegde commissies uit de Kamers der Staten Generaal naar aanleiding van klachten over de uitvoering of de gevolgen van het beleid betreffende personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie  
 Periode 1945 -  
 Product Brieven, notities  
 Opmerking Zie ook het PIVOT-rapport nr. 56 *Behoorlijk behandeld. Een rapport van een institutioneel onderzoek naar actoren en handelingen op het terrein van de Nationale Ombudsman in de periode (1964) 1982-1997*, Den Haag 1997.
- (8.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het beslissen op beroepschriften naar aanleiding van beschikkingen betreffende personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie en het voeren van verweer in beroepschriftprocedures voor administratief rechtelijk organen  
 Periode 1945 -  
 Product Beschikkingen, verweerschriften
- (9.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het beantwoorden van vragen van individuele burgers, bedrijven en instellingen betreffende personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie  
 Periode 1945 -  
 Product Brieven, notities
- (10.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het uitvoeren van voorlichtingsactiviteiten op het terrein van de personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie  
 Periode 1945 -  
 Product Voorlichtingsmateriaal  
 Opmerking Zie voor het voorbereiden en vaststellen van het voorlichtingsbeleid handeling 1.
- (11.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het voorbereiden van intern (wetenschappelijk) onderzoek en het vaststellen van onderzoeksrapporten betreffende personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie  
 Periode 1945 -  
 Product Nota's, notities, onderzoeksrapporten

- (12.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het voorbereiden en begeleiden van extern (wetenschappelijk) onderzoek betreffende personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie  
 Periode 1945 -  
 Product Nota's, notities
- (13.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het instellen van diensten en organisatieonderdelen op het gebied van personeelsinformatievoorziening en -administratie  
 Periode 1945-  
 Product Instellingsbeschikking 30 maart 1994, Stcrt. 1994/74 (dienst Informatievoorziening Overheidspersoneel)  
 Opmerking Zie voor de instelling van diensten en organisaties op het gebied van automatisering het nog te verschijnen RIO op het beleidsterrein Overheidsinformatievoorziening.
- (14.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het oprichten van een samenwerkingsverband voor IPA-systemen  
 Periode 1994 -  
 Bron Stcrt. 1994/40
- (15.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het instellen van (advies)commissies op het gebied van personeelsinformatievoorziening en -administratie  
 Periode 1945 -  
 Product Instellingsbeschikking 4 februari 1977, nr. AI 77/4183 (Stuurgroep Personeelsinformatie Rijksoverheid)  
 Opmerking Zie voor de instelling van commissies op het gebied van automatisering de nog te verschijnen RIO's op de beleidsterreinen Overheidsinformatievoorziening en Organisatie Rijksoverheid.
- (16.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het benoemen en ontslaan van leden van (advies)commissies op het gebied van personeelsinformatievoorziening en -administratie  
 Periode 1945 -  
 Product Instellingsbeschikking 4 februari 1977, nr. AI 77/4183 (Stuurgroep Personeelsinformatie Rijksoverheid)  
 Opmerking Zie voor de instelling van commissies op het gebied van automatisering de nog te verschijnen RIO's op de beleidsterreinen Overheidsinformatievoorziening en Organisatie Rijksoverheid.
- (17.)  
 Actor Minister-president  
 Handeling Het instellen van de Interdepartementale werkgroep Personeels-, Salaris- en Pensioenzaken  
 Periode 1961  
 Bron Archief IPA  
 Product Instellingsbeschikking 30 mei 1961, nr. 14750

- (18.)  
 Actor Minister-president  
 Handeling Het benoemen en ontslaan van de leden van de Interdepartementale werkgroep  
 Personeels-, Salaris- en Pensioenzaken  
 Periode 1961  
 Bron Archief IPA  
 Product Instellingsbeschikking 30 mei 1961, nr. 14750
- (19.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken / IVOP  
 Handeling Het sluiten van convenants met de deelnemers / gebruikers van het IPA-systeem  
 Periode 1994 -  
 Bron Mw. A.A. van Heur, Mw. S. Wuite
- (20.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het deelnemen aan advies- en overlegcommissies op het gebied van  
 personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie waarvan het  
 voorzitterschap en/of secretariaat niet bij het ministerie berust  
 Periode 1945 -  
 Product Benoemingsvoordracht, lidmaatschapsarchief
- (21.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het deelnemen aan het bestuur van privaatrechtelijke instellingen op het gebied van  
 personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie  
 Periode 1945 -  
 Product Bestuurs(lidmaatschaps)archief
- (22.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het oprichten en in stand houden van privaatrechtelijke instellingen op het gebied van  
 personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie  
 Periode 1945 -  
 Product Oprichtingsakte, statuten, verslaglegging naar de oprichters bijv. jaarverslagen  
 Opmerking Te denken valt aan stichtingen die door de overheid (mede) zijn opgericht ten behoeve  
 van een beleidsdoelstelling.

## **2 Systeembouw en systeembeheer**

- (23.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het ontwerpen, ontwikkelen en bouwen van informatiesystemen op het gebied van de  
 salaris- en personeelsadministratie  
 Periode 1959 - 1993



- (24.)
- Actor a. Rijkscentrale voor Mechanische Administratie  
b. Rijks Computercentrum
- Handeling Het ontwerpen van informatiesystemen op het gebied van de salaris- en personeelsadministratie
- Periode a. 1959 - 1969  
b. 1969 - 1990
- Opmerking Zie voor het ontwerpen, ontwikkelen en bouwen van andere informatiesystemen het nog te verschijnen RIO op het beleidsterrein Overheidsinformatievoorziening.
- (25.)
- Actor a. Rijkscentrale voor Mechanische Administratie  
b. Rijks Computercentrum
- Handeling Het ontwikkelen en (doen) bouwen en onderhouden van informatiesystemen op het gebied van de salaris- en personeelsadministratie
- Periode a. 1959 - 1969  
b. 1969 - 1990
- Opmerking Zie voor het ontwerpen, ontwikkelen en bouwen van andere informatiesystemen het nog te verschijnen RIO op het beleidsterrein Overheidsinformatievoorziening.
- (26.)
- Actor Stuurgroep Onderzoek Arbeidsverzuim onder Rijksambtenaren (SOA)
- Handeling Het ontwikkelen van een verzuim-registratiesysteem voor een juiste analyse van de arbeidsverzuimgegevens
- Periode 1979 - 1989
- Grondslag Instellingsbeschikking 19 maart 1979, Stcrt. 1979/60
- (27.)
- Actor Minister van Binnenlandse Zaken / IVOP
- Handeling Het beheren van de IPA-systemen
- Periode 1994 -
- Bron Samenwerkingsovereenkomst inzake de IPA-systemen, 23 december 1994
- (28.)
- Actor a. Minister van Binnenlandse Zaken  
b. Minister van Binnenlandse Zaken / IVOP
- Handeling Het ondersteunen van informatiesystemen op het gebied van de salaris- en personeelsadministratie
- Periode a. 1959 - 1994  
b. 1994 -
- Grondslag Instellingsbeschikking 30 maart 1994, Stcrt. 1994/74
- Opmerking Zie voor het ondersteunen van andere informatiesystemen het nog te verschijnen RIO op het beleidsterrein Overheidsinformatievoorziening.  
In 1994, bij de instelling van IVOP, is IVOP gemandateerd door de minister van Binnenlandse Zaken.
- (29.)
- Actor Minister van Binnenlandse Zaken
- Handeling Het in exploitatie (in gebruik) geven van IPA-systemen door RCC
- Periode 1969 -
- Opmerking Vanaf 1994 vindt de ingebruikgeving door IVOP plaats.  
De besluitvorming tot het in exploitatie geven wordt gerekend tot handeling 1.

(30.)  
Actor Vakminister  
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.

(31.)  
Actor Minister van Binnenlandse Zaken / IVOP  
Handeling Het aangaan van overeenkomsten met gebruikers van IPA-systemen  
Periode 1994 -

### **3 Advisering en overleg**

(32.)  
Actor Raad voor Rijksperoneelsaangelegenheden  
Handeling Het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over de administratieve uitvoerbaarheid van algemene regelingen betreffende de rechtstoestand van het burgerlijk Rijksperoneel  
Periode 1946 - 1958  
Grondslag Instellingsbeschikking 18 december 1946, Stb. 1946/G 367

(33.)  
Actor Interdepartementale werkgroep Personeels-, Salaris- en Pensioenzaken (Werkgroep Mulders)  
Handeling Het adviseren van de minister-president inzake de mogelijkheden van integratie, centralisatie en uniformering van de administraties op het gebied van de personeels-, salaris- en pensioenzaken  
Periode 1961 - 1963  
Bron Archief IPA  
Product Verslag inzake de ontwikkeling van het onderzoek inzake integratie c.a., 5 februari 1963

(34.)  
Actor Minister van Binnenlandse Zaken / Werkgroep basisgegevens ten behoeve van het personeelsbeleid  
Handeling Het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over het personeelsbeleid  
Periode 1962 - 1963  
Bron Archief IPA  
Product Rapport betreffende de basisgegevens ten behoeve van het personeelsbeleid, 10 september 1963

(35.)  
Actor Minister van Binnenlandse Zaken / Werkgroep basisgegevens ten behoeve van het personeelsbeleid  
Handeling Het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over een herziening van de opleiding van automatiseringsperoneel  
Periode 1962 - 1963  
Bron Archief IPA

- (36.)  
 Actor Commissie Uniformering en Integratie van de Personeels- en Salarisadministratie  
 Handeling Het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over het ontwikkelen van de geïntegreerde personeelsadministratie tot een bestuurlijk informatiesysteem  
 Periode 1964 - 1977  
 Bron Archief IPA
- (37.)  
 Actor Commissie Uniformering en Integratie van de Personeels- en Salarisadministratie  
 Handeling Het uitbrengen van verslag aan de minister van Binnenlandse Zaken over de totstandkoming en de periodieke herziening van meerjarenplannen ten aanzien van de functionering van de geïntegreerde personeelsadministratie  
 Periode 1964 - 1977  
 Bron Archief IPA
- (38.)  
 Actor Commissie Uniformering en Integratie van de Personeels- en Salarisadministratie / Werkgroep Integratie Personeels- en Salarisadministratie (WIPS)  
 Handeling Het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over de integratie van de personeels- en salarisadministratie  
 Periode 1966 - 1968  
 Bron Archief IPA
- (39.)  
 Actor Commissie Uniformering en Integratie van de Personeels- en Salarisadministratie / Werkgroep Integratie Personeels- en Salarisadministratie (WIPS)  
 Handeling Het maken van een basisopzet voor de integratie van de personeels- en salarisadministratie  
 Periode 1966 - 1968  
 Bron Archief IPA
- (40.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken / Technische commissie Integratie Personeelsadministratie Ambtenaren (TIPA)  
 Handeling Het voeren van overleg tussen de deelnemers, leiding en uitvoerders van het project integratie personeels- en salarisadministratie  
 Periode 1968 - 1983  
 Bron Archief IPA
- (41.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken / Technische commissie Integratie Personeelsadministratie Ambtenaren (TIPA)  
 Handeling Het voeren van overleg met de Bank Giro Centrale inzake het betalen van salarissen via een giro en het blokkeren van salarisbetalingen  
 Periode 1969 - 1970  
 Bron Archief TIPA
- (42.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken / Technische commissie Integratie Personeelsadministratie Ambtenaren (TIPA)  
 Handeling Het voeren van overleg met het ABP inzake de techniek van het uitwisselen van gegevens  
 Periode 1970 - 1977  
 Bron Archief TIPA

- (43.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het enquêteren van de deelnemers van het IPA-systeem voor ingebruikname van de  
 aanbevolen aanwezigheidscontrole  
 Periode 1970 -  
 Bron Archief IPA
- (44.)  
 Actor a. Commissie voor de verdere ontwikkeling van de geïntegreerde  
 personeelsadministratie  
 b. Stuurgroep Personeelsinformatie Rijksoverheid (SPIR)  
 Handeling Het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over de ontwikkeling van het  
 personeels- en salarissysteem naar een bestuurlijk informatiesysteem  
 Periode a. 1977 - 1979  
 b. 1979 - 1994  
 Grondslag Instellingsbeschikking 4 februari 1977, nr. AI 77/4183  
 Opmerking Per 1 oktober 1979 werd de naam van deze commissie gewijzigd in de Stuurgroep  
 Personeelsinformatie Rijksoverheid (SPIR).
- (45.)  
 Actor a. Commissie voor de verdere ontwikkeling van de geïntegreerde  
 personeelsadministratie  
 b. Stuurgroep Personeelsinformatie Rijksoverheid (SPIR)  
 Handeling Het opstellen van meerjarenplannen voor de geïntegreerde personeelsadministratie  
 Periode a. 1977 - 1979  
 b. 1979 - 1994  
 Grondslag Instellingsbeschikking 4 februari 1977, nr. AI 77/4183  
 Opmerking Per 1 oktober 1997 werd de naam van deze commissie gewijzigd in de Stuurgroep  
 Personeelsinformatie Rijksoverheid (SPIR).
- (46.)  
 Actor Stuurgroep Onderzoek Arbeidsverzuim onder Rijksambtenaren (SOA)  
 Handeling Het inventariseren van bestaande verzuim-registratiesystemen bij de ministeries  
 Periode 1979 -  
 Grondslag Instellingsbeschikking 19 maart 1979, Stcrt. 1979/60  
 Opmerking Zie voor de handeling omtrent het instellen van deze stuurgroep het nog te verschijnen  
 institutioneel onderzoek *Overheidspersoneel*, deelbeleidsterrein  
*Arbeidsomstandigheden bij de overheid*.
- (47.)  
 Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
 Handeling Het instellen van een overlegorgaan personeelsinformatie (OPI)  
 Periode 1983  
 Product Instellingsbeschikking 24 augustus 1983, Stcrt. 1983/17
- (48.)  
 Actor Overlegorgaan personeelsinformatie (OPI)  
 Handeling Het adviseren van de minister van Binnenlandse Zaken over de afstemming van de  
 geautomatiseerde personeelsinformatievoorziening tussen de verschillende  
 bestuurslagen binnen de overheid  
 Periode 1983 - 1993  
 Grondslag Instellingsbeschikking 24 augustus 1983, Stcrt. 1983/17

#### **4 Gegevensverwerking**

- (49.)  
Actor Vakminister  
Handeling Het uitvoeren van de salarisadministratie  
Periode 1945 -
- (50.)  
Actor Vakminister  
Handeling Het uitvoeren van de centrale formatieadministratie  
Periode 1945 -
- (51.)  
Actor Vakminister  
Handeling Het financieel verantwoorden van de centrale personeels-, salaris- en formatieadministratie  
Periode 1945 -
- (52.)  
Actor Vakminister  
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.
- (53.)  
Actor Minister van Binnenlandse Zaken / Centrale Personeelsdienst  
Handeling Het inventariseren en registreren van het burgerlijk rijkspersoneel  
Periode 1946 - 1958  
Grondslag Instellingsbeschikking 18 december 1946, Stb. 1946/G 367
- (54.)  
Actor Minister van Binnenlandse Zaken / IVOP  
Handeling Het verstrekken van informatie uit de informatiesystemen aan het personeelsmanagement ter ondersteuning van de beleidsvoorbereiding en de beleidsuitvoering  
Periode 1994 -  
Grondslag Instellingsbeschikking 30 maart 1994, Stcrt. 1994/74
- (55.)  
Actor Minister van Binnenlandse Zaken  
Handeling Het verlenen van opdrachten aan de RMA / het RCC inzake het uitvoeren van de salarisadministratie  
Periode 1950 -

- (56.)  
 Actor Rijkscentrale voor Mechanische Administratie  
 Handeling Het voorbereiden en uitvoeren van de elektronische en conventionele informatieverwerking voor overheidsinstellingen ten aanzien van de personeels- en salarisadministratie  
 Periode 1950 - 1969  
 Grondslag Instellingsbeschikking 1 oktober 1950, Stb. 1950/170; Reglement voor de Rijkscentrale voor Mechanische Administratie, Stcrt. 1951/11, art.1  
 Opmerking Zie voor het voorbereiden en uitvoeren van de overige informatieverwerking het nog te verschijnen RIO Overheidsinformatievoorziening.
- (57.)  
 Actor Rijks Computercentrum  
 Handeling Het voorbereiden en uitvoeren van de geautomatiseerde informatieverwerking voor overheidsinstellingen ten aanzien van de personeels- en salarisadministratie  
 Periode 1969 - 1990  
 Grondslag Ministeriële beschikking 10 juli 1969, nr. 10CK69/U1054  
 Opmerking Zie voor het voorbereiden en uitvoeren van de overige informatieverwerking het nog te verschijnen RIO Overheidsinformatievoorziening.
- (58.)  
 Actor Vakminister  
 Handeling Het opstellen van diverse overzichten en geleidelijsten  
 Periode 1968 -  
 Product o.m. formatieoverzichten, geleidelijsten in- en uittreeberichten, verzamelloonstaten
- (59.)  
 Actor Vakminister  
 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.
- (60.)  
 Actor Vakminister  
 Handeling Het vastleggen van principiële beleidsbeslissingen in individuele gevallen  
 Periode 1968 -
- (61.)  
 Actor Vakminister  
 Handeling Het registreren bij verzuim van ziekte  
 Periode 1976 -  
 Grondslag Beschikking bedrijfsgeneeskundige begeleiding burgerlijk Rijkspersoneel, 2 januari 1976, nr. AB76/U1 DGOP/OPZ/AJZ, Stcrt. 1976/9, art. 7
- (62.)  
 Actor Vakminister  
 Handeling Het opstellen van jaarlijkse opgaven ziekteverzuim  
 Periode 1976-  
 Grondslag Beschikking bedrijfsgeneeskundige begeleiding burgerlijk Rijkspersoneel, 2 januari 1976, nr. AB76/U1 DGOP/OPZ/AJZ, Stcrt. 1976/9, art. 7

## Overzicht van geraadpleegde bronnen

### ***Wet- en regelgeving***

*Onderstaand overzicht is in chronologische volgorde.*

Instellingsbeschikking van 18 december 1946, Stb. 1946/G 367, instelling Centrale Personeelsdienst;

Instellingsbeschikking van 1 oktober 1950, nr. 23561, Stcrt. 1950/170, Rijks Centrale voor Mechanische Administratie (RMA);

Instellingsbeschikking van 5 oktober 1957, Stcrt. 1957/198, Commissie Automatisering Rijksdienst (CAR);

Beschikking van de minister-president van 30 mei 1961, nr. 141750, Interdepartementale werkgroep Personeels-, Salaris- en Pensioenadministratie (Werkgroep Mulders);

Ministeriële beschikking van 10 juli 1969, nr. 10CK69/U1054, Rijks Computercentrum (RCC);

Instellingsbeschikking van 4 februari 1977, nr. AI 77/4183, Commissie voor de verdere ontwikkeling van de geïntegreerde personeelsadministratie;

Instellingsbeschikking van 9 januari 1979, nr. O&A78-3429/2711, Stcrt. 1979/11, Adviescommissie Overheidsorganisatie en Automatisering (AOA);

Instellingsbeschikking van 2 maart 1979, nr. AA 79/U368, Ambtenarenpanel voor het verzamelen van beleidsrelevante informatie over werk- en leefsituaties van het overheidsperoneel / Stuurgroep Longitudinaal Onderzoek in het Ambtenarenpanel (SLOA/Stuurgroep Ambtenarenpanel);

Instellingsbeschikking van 19 maart 1979, nr. AA79/U490, Stcrt. 1979/60, Stuurgroep Onderzoek Arbeidsverzuim onder Rijksambtenaren (SOA/Stuurgroep Onderzoek Arbeidsverzuim);

Instellingsbeschikking van 6 december 1983, nr. OA83-3742/4815, Stcrt. 1983/248, Adviescommissie Rijksdienst (ARD);

Instellingsbeschikking van 16 mei 1986, nr. AC186/21, Stcrt. 1986/95, Centrale Commissie Overheidsinformatievoorziening (CCOI);

Instellingsbeschikking van 6 december 1988, nr. 1988/A187/97/U5, Stuurgroep Personeelsinformatievoorziening Rijksoverheid (SPIR);

Instellingsbeschikking van 1 december 1989, Raad voor wetenschaps-, technologie- en informatiebeleid (RWTI);

IPA-samenwerkingsverband, Stcrt. 1994/40

## **Archieven**

Documentatiemap congres De weg naar een personeelsinformatiesysteem

Informatie over informatievoorziening, maart 1986

IPA vademecum, uitgave IVOP 1988

IVOP brochure, Uw betrouwbare partner in Personeels- en salarisinformatie management

IVOP brochure, Salarisverwerking

IVOP brochure, Personeel-financiële systemen

IVOP brochure, Personeelsinformatiesysteem

Jaarverslag IVOP Informatievoorziening 1997

Jaarverslag Personeel 1990

Jaarverslag Personeel 1991

Meerjarenplan SPIR 1986-1990

PIV het project Personeelsinformatievoorziening

Strategienota Directoraat-generaal Management- en Personeelsbeleid



## **Literatuur**

Handelingen Tweede Kamer, 1993, 23 708, nr. 1, *Agentschappen bij het ministerie van Binnenlandse Zaken*

Handelingen Tweede Kamer, 1994, 24 275, nr. 1, *Rechtmatigheidonderzoek 1994*

Informatievoorziening in de Rijksdienst, Voorschriften en aanbevelingen voor de -geautomatiseerde-gegevensverwerking (losbladig systeem) (Den Haag, 1981-1990)

*Rijksbegroting 1998*. Ministerie van Binnenlandse Zaken (Den Haag 1997), nr. 2, p. 201-209

Samenwerkingsverband voor IPA-systemen opgericht, *Nederlandse Staatscourant* 40 (1994) 3

Staatsalmanakken 1972-1998

Thijn, E. van, Instelling dienst Informatievoorziening Overheidspersoneel, *Nederlandse Staatscourant* 74 (1994) 6

Vijver, O. van de, Met het rijkssalarissysteem is nu eens niet van alles mis: IPA ‘verloont’ jaarlijks voor 15 miljard gulden, *Binnenlands Bestuur management* 8 (1989) 57-61

Vijver, O. van de, Departementen krijgen beheer over personeelssysteem, *Binnenlands Bestuur management* 8 (1990) 35, 37

## ***Materiedeskundigen***

A. Boekholt,  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, IVOP

J.G.M. de Bruin,  
ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

dr. J.C. Gall,  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, IVOP (voormalig hoofd afdeling  
Personeelsinformatie)

mw. A.A. van Heur,  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, IVOP (plaatsvervangend directeur)

drs. A.H.R. Huzen,  
Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, directie Personeelsmanagement Rijksdienst

G.P. van Os,  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, IVOP

A Paling, MBA,  
Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, voormalig hoofd stafafdeling Management en  
Personeelsbeleid

Hr. J.J. Velthuisen,  
Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, voormalig hoofd Personeels- en  
Salarisadministratie

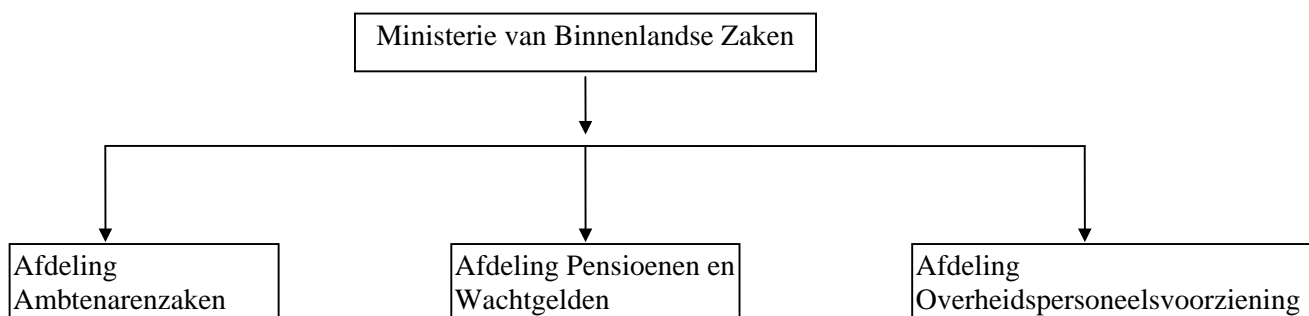
mw. S. Wuite,  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, IVOP

## Bijlagen

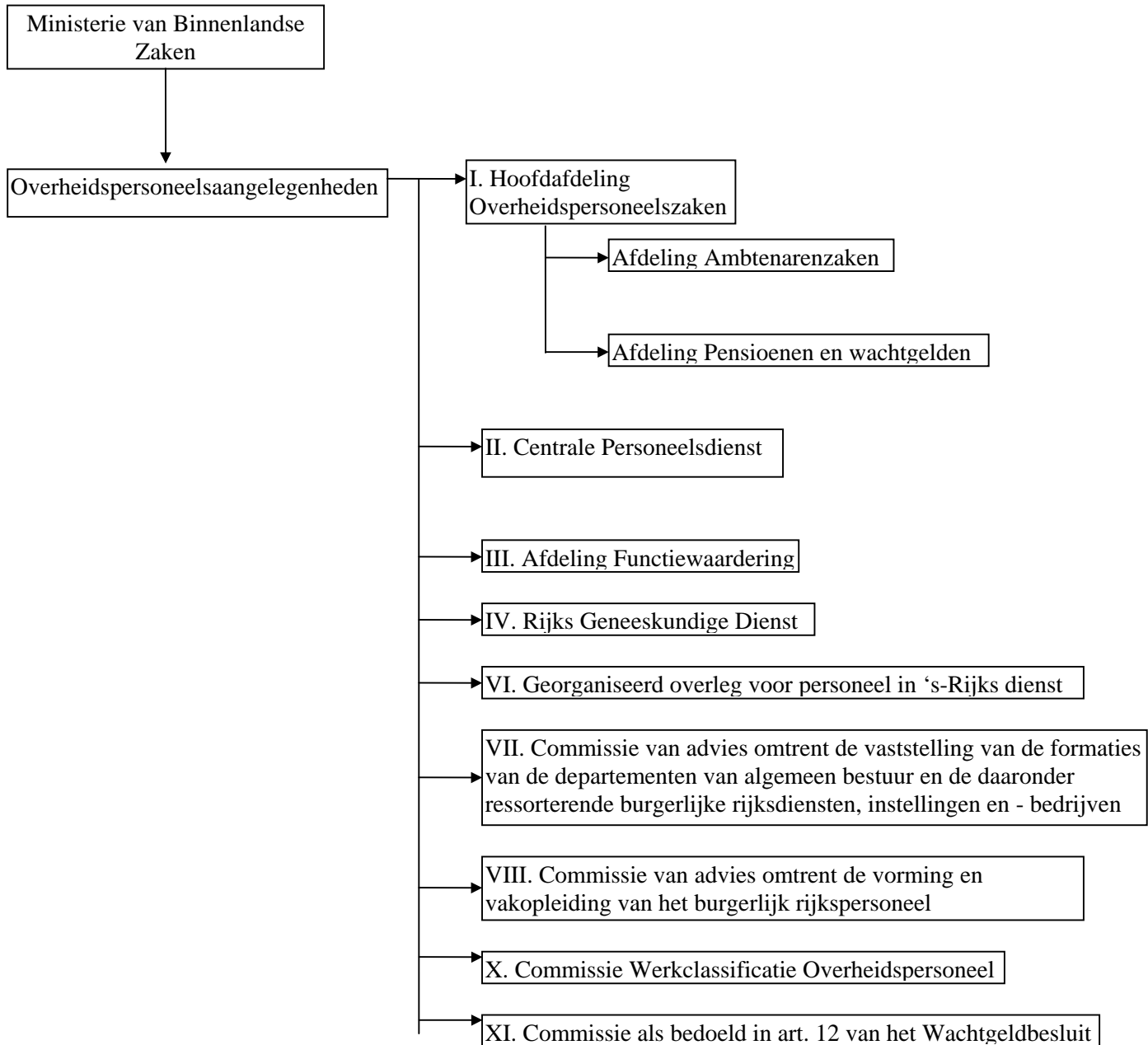
### **Bijlage 1**    *Tienjaarlijkse organogrammen m.b.t. overheidspersoneelsbeleid 1946-1996*

In deze organogrammen zijn alleen die organisatieonderdelen opgenomen waarvan hun rol in een of meer deelbeleidsterreinen van het RIO Overheidspersoneelsbeleid worden beschreven. Een dienst als bijvoorbeeld de Rijks Geneeskundige Dienst wordt niet beschreven en is derhalve niet opgenomen in onderstaande organogrammen.

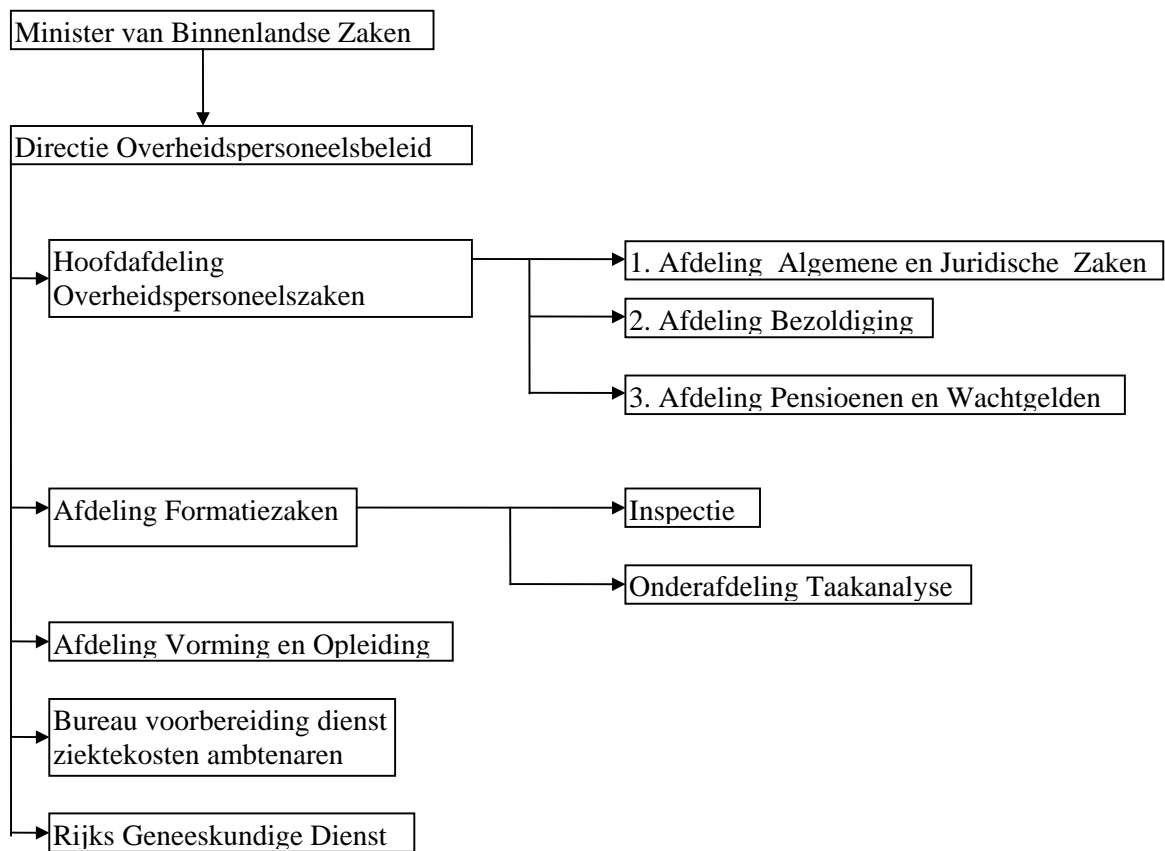
**1946**

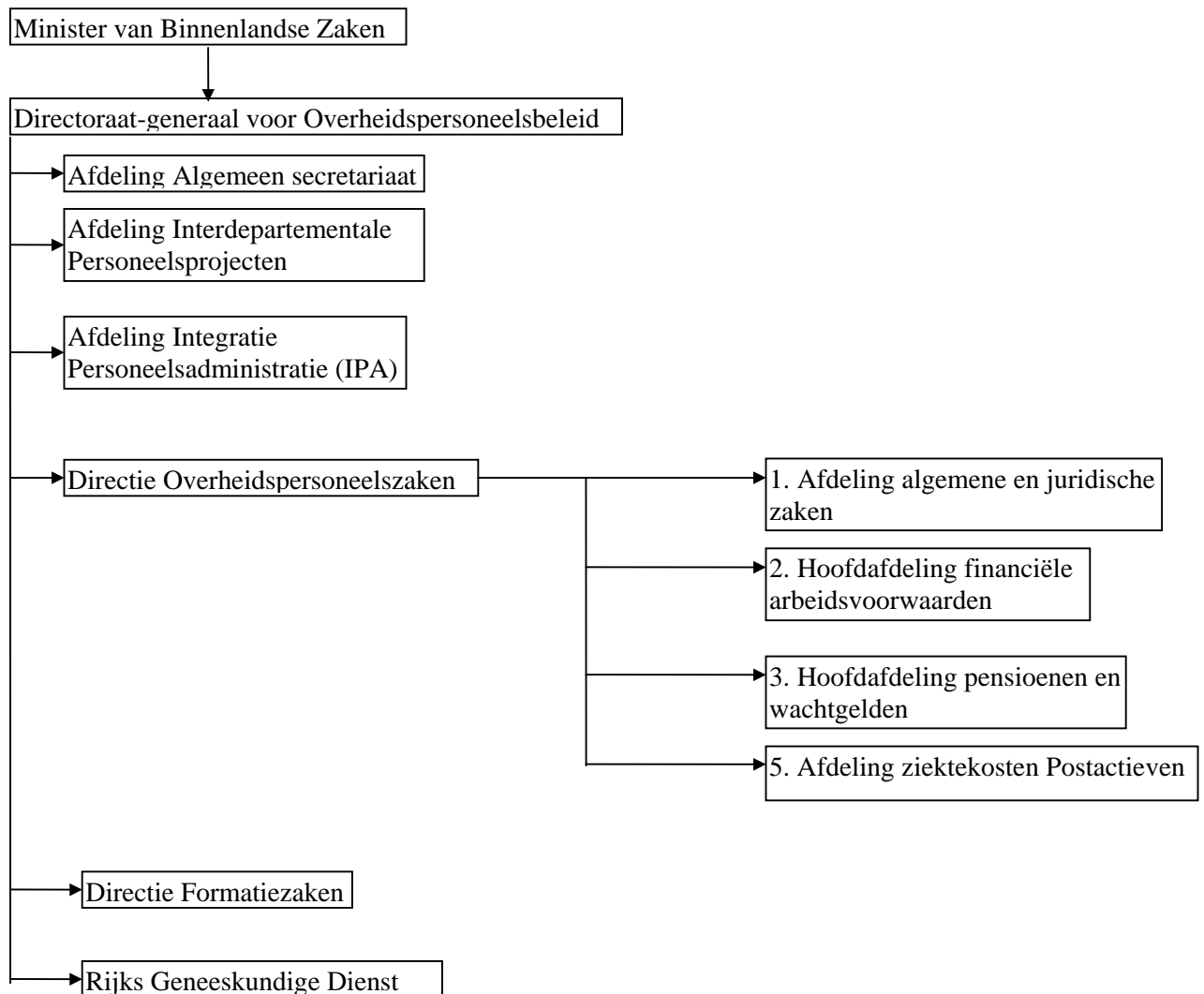


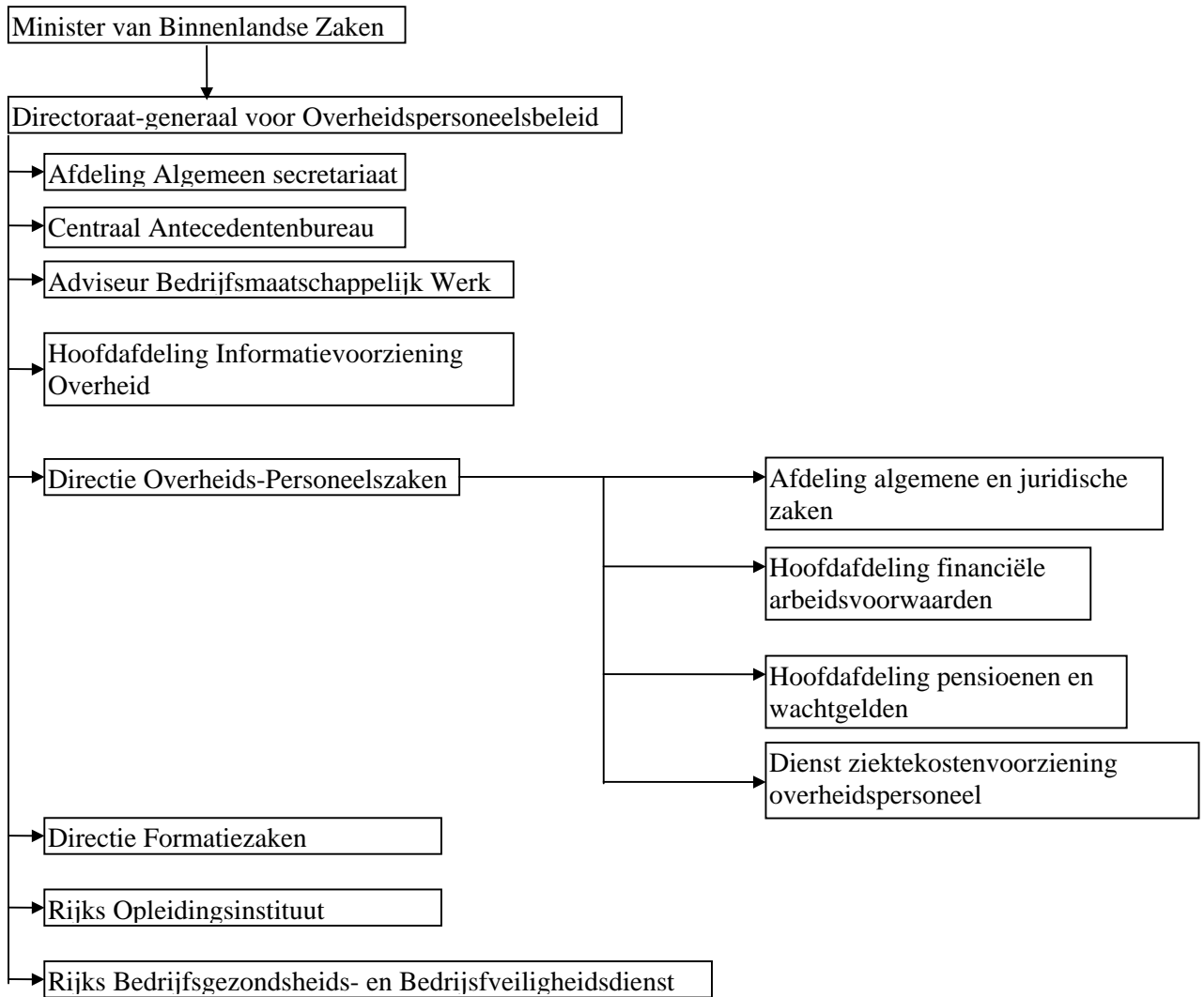
1956

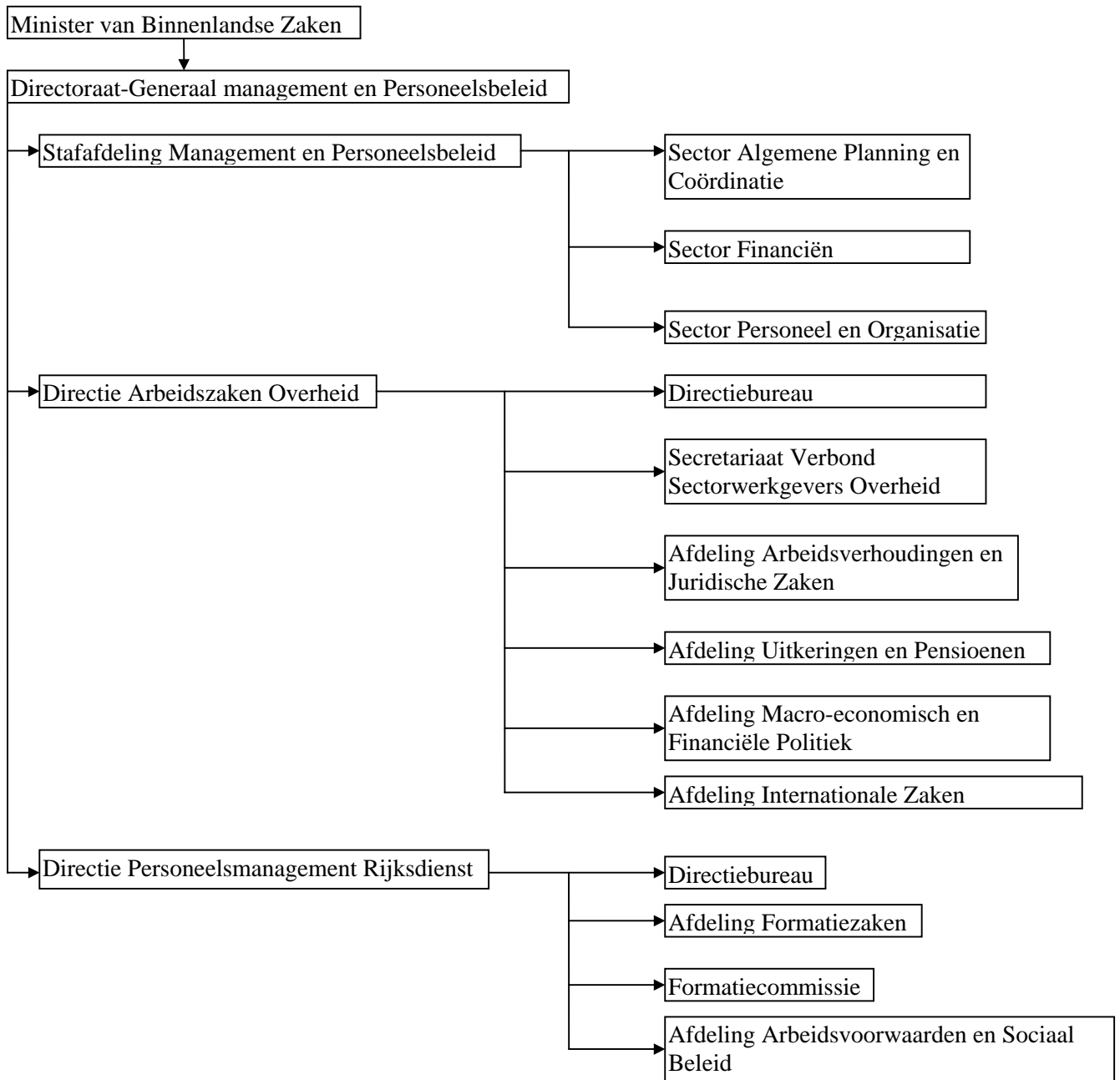


1966





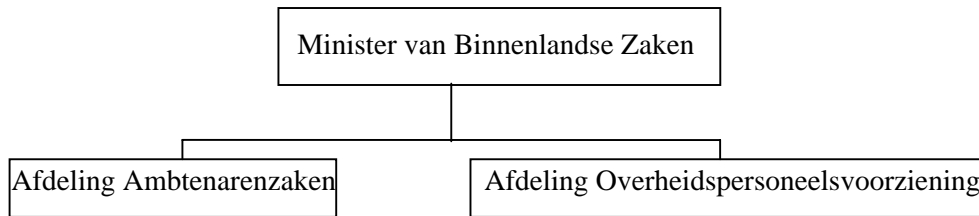




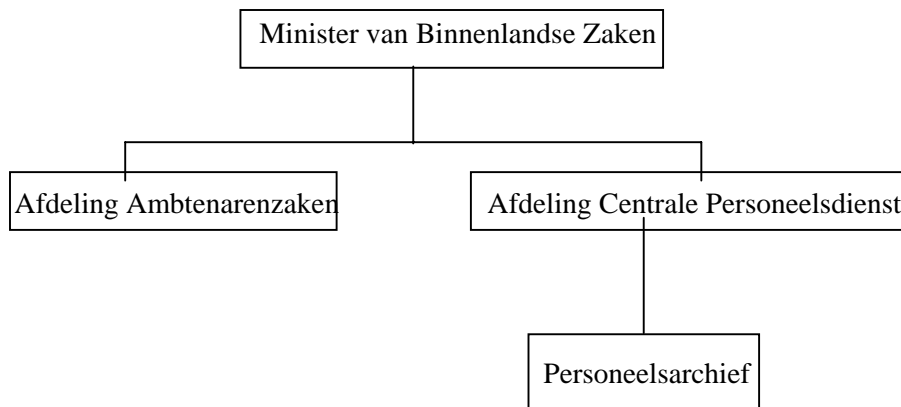


**Bijlage 2** *Organogrammen afdelingen personeelsbeleid, specifiek gericht op personeelsinformatievoorziening en personeelsadministratie*

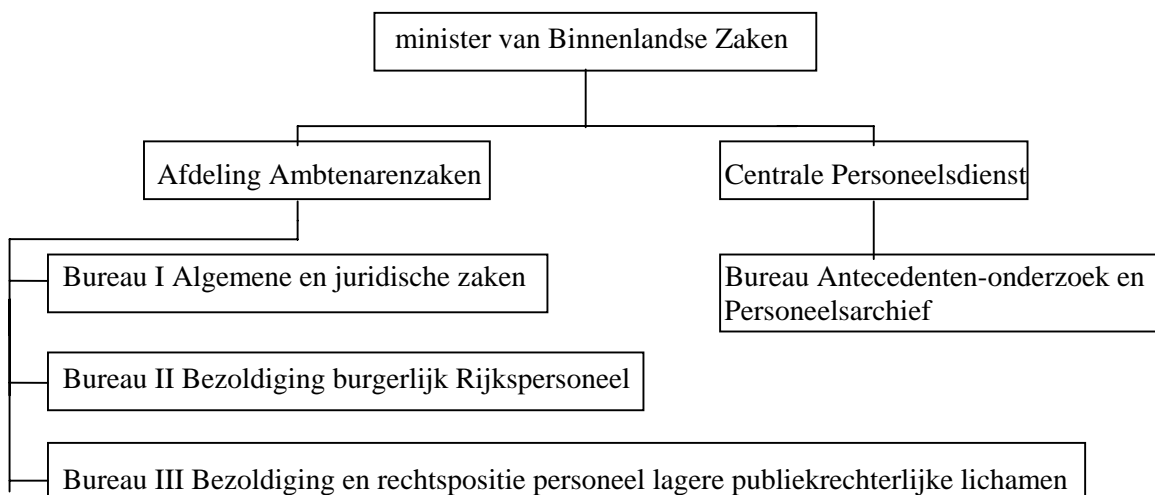
**1945-1946**



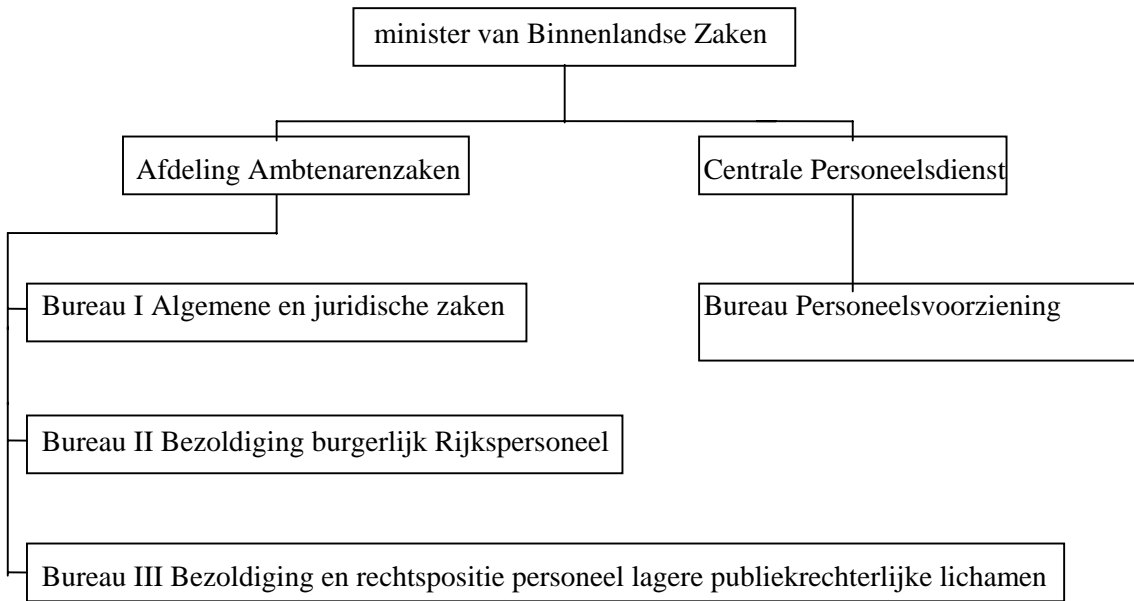
**1947-1949**



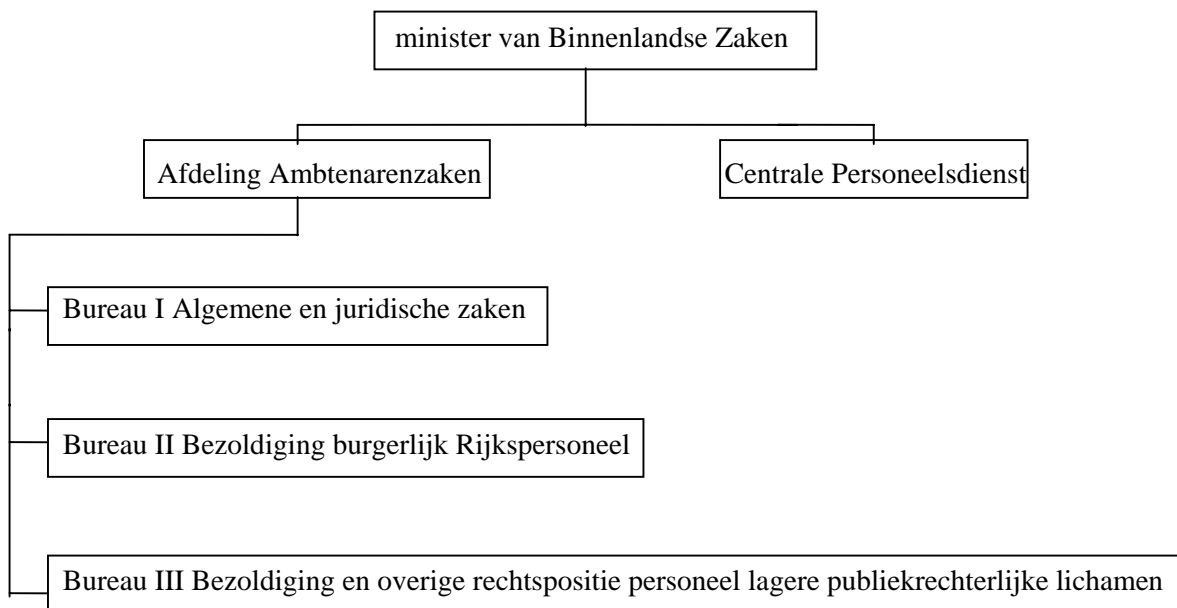
**1949-1951**



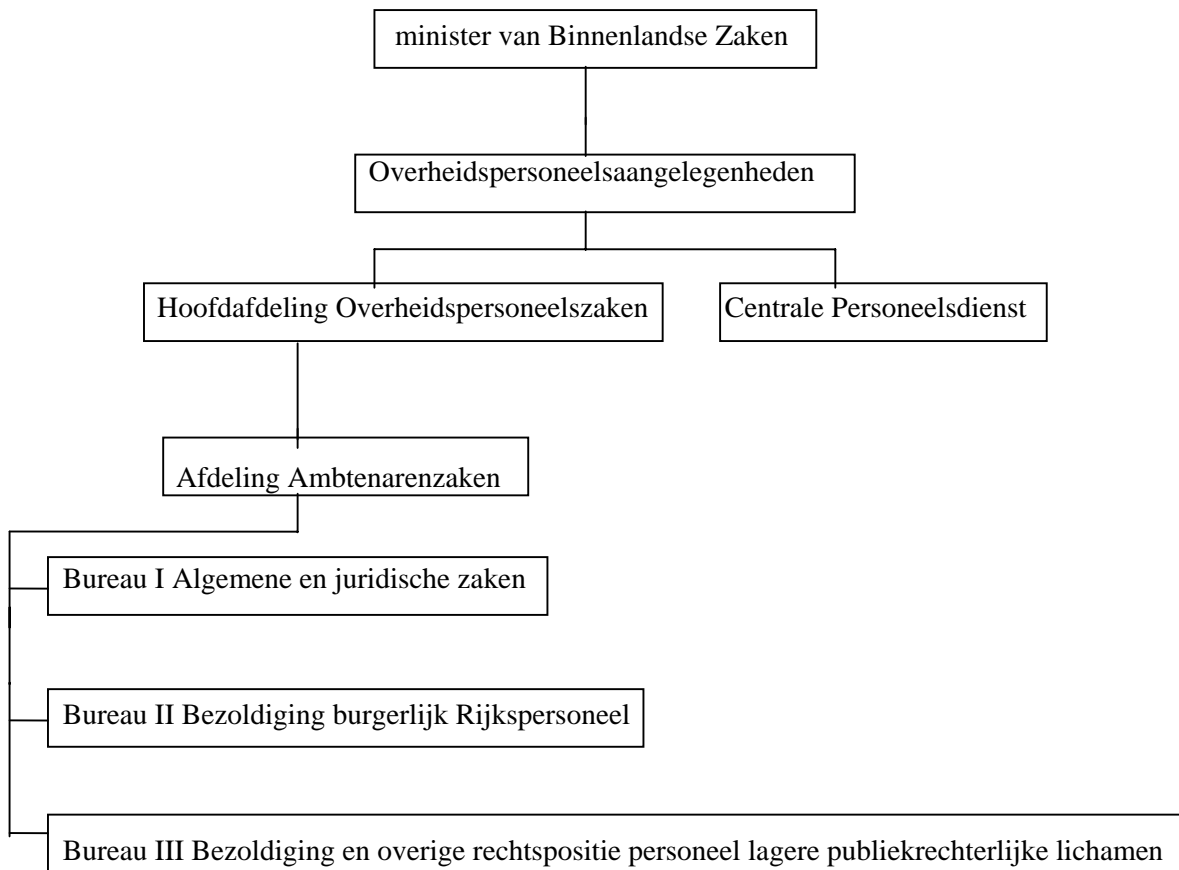
**1952-1953**



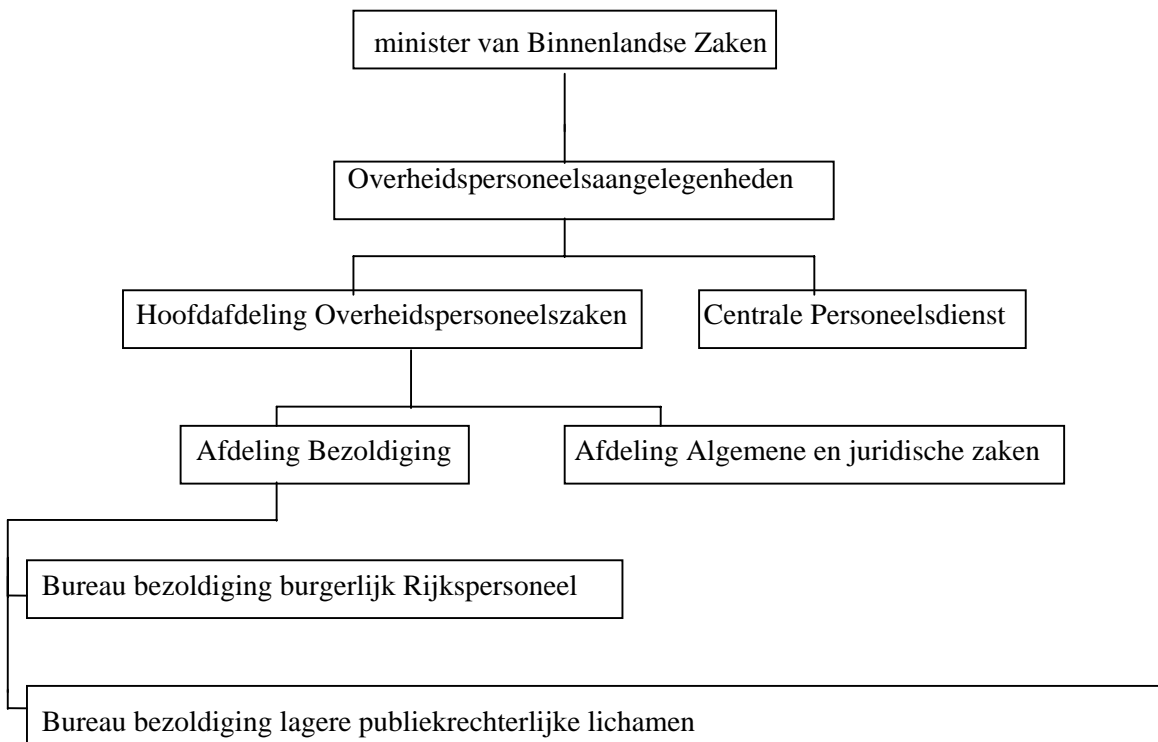
**1954-1955**



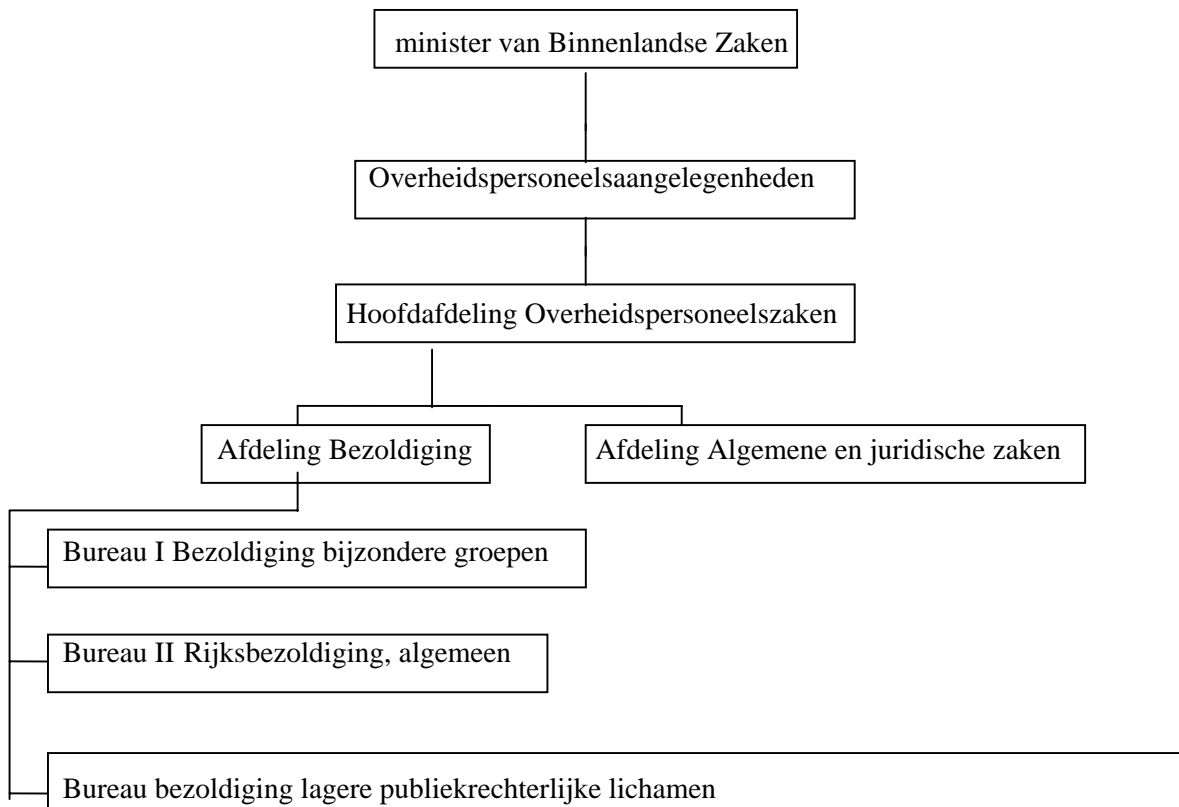
**1956**



### 1957-1958



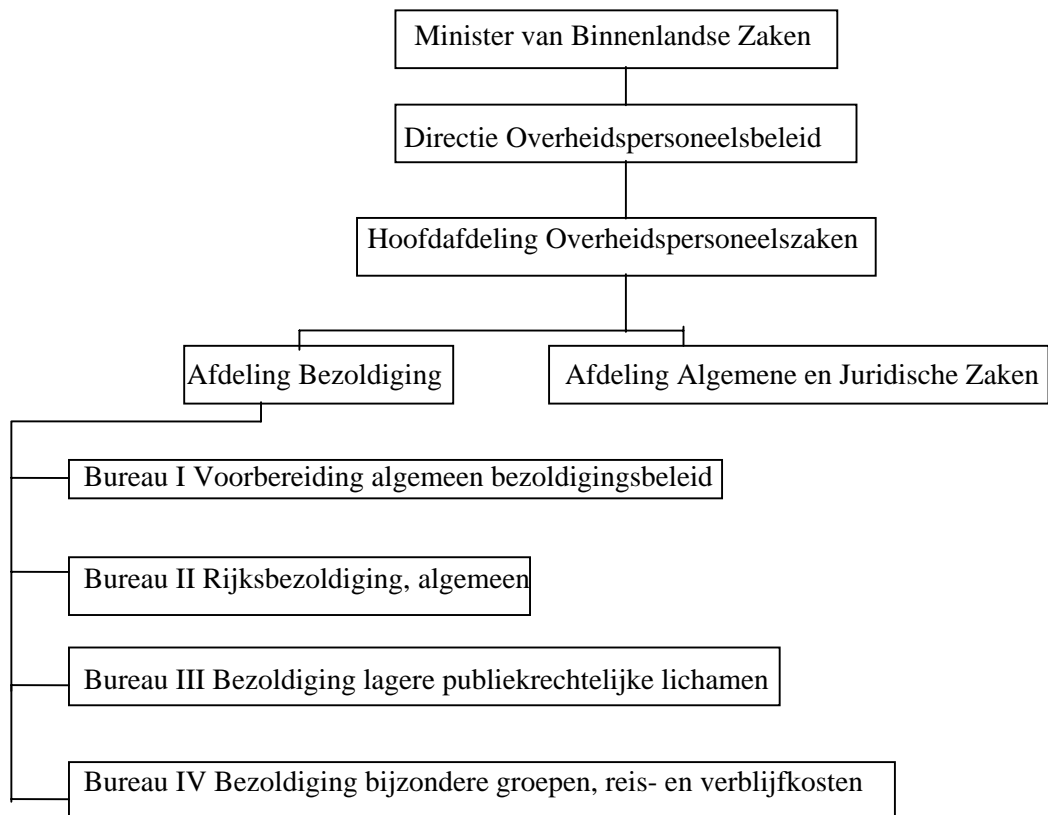
### 1959-1962



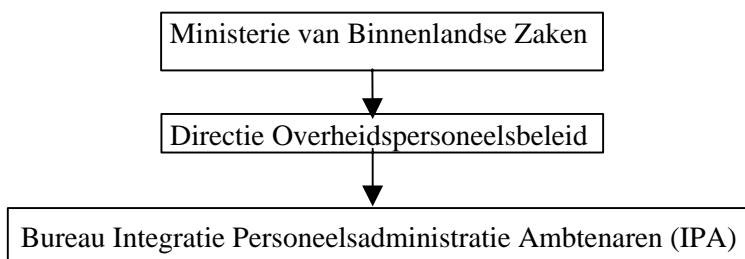
### 1963-1965



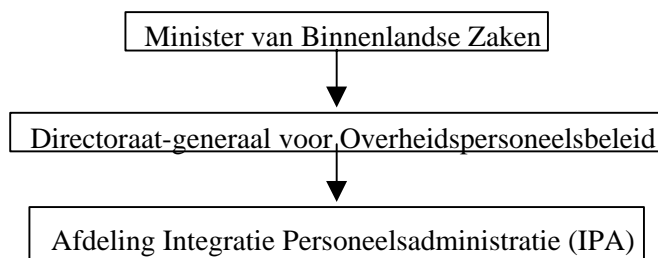
### 1966-1968



**1969-1971**



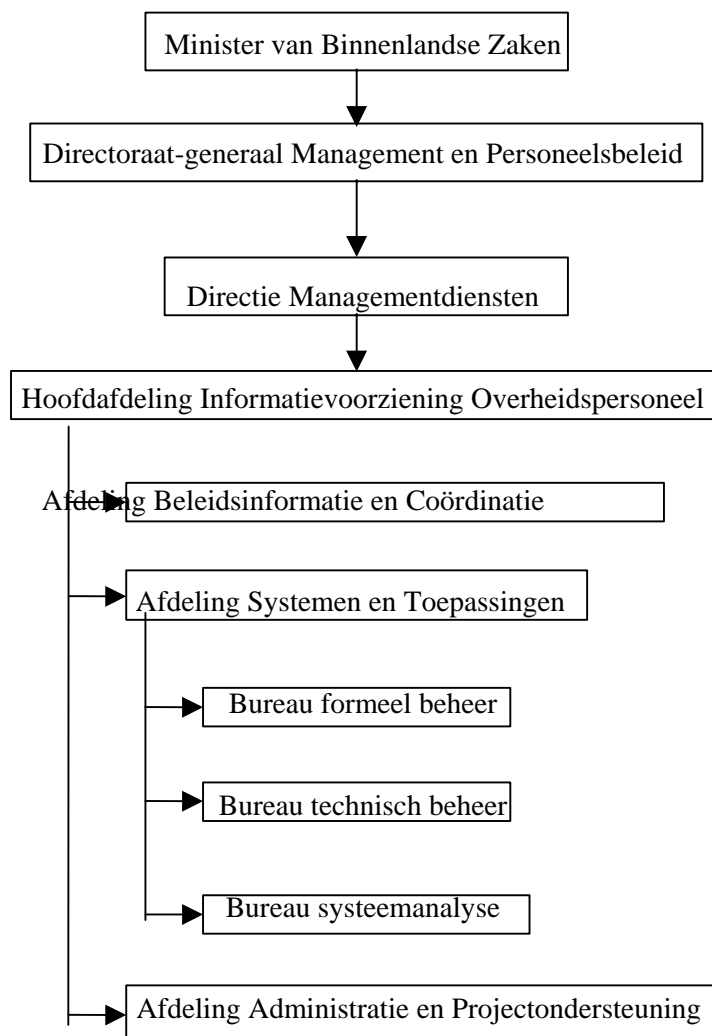
**1972-1982**



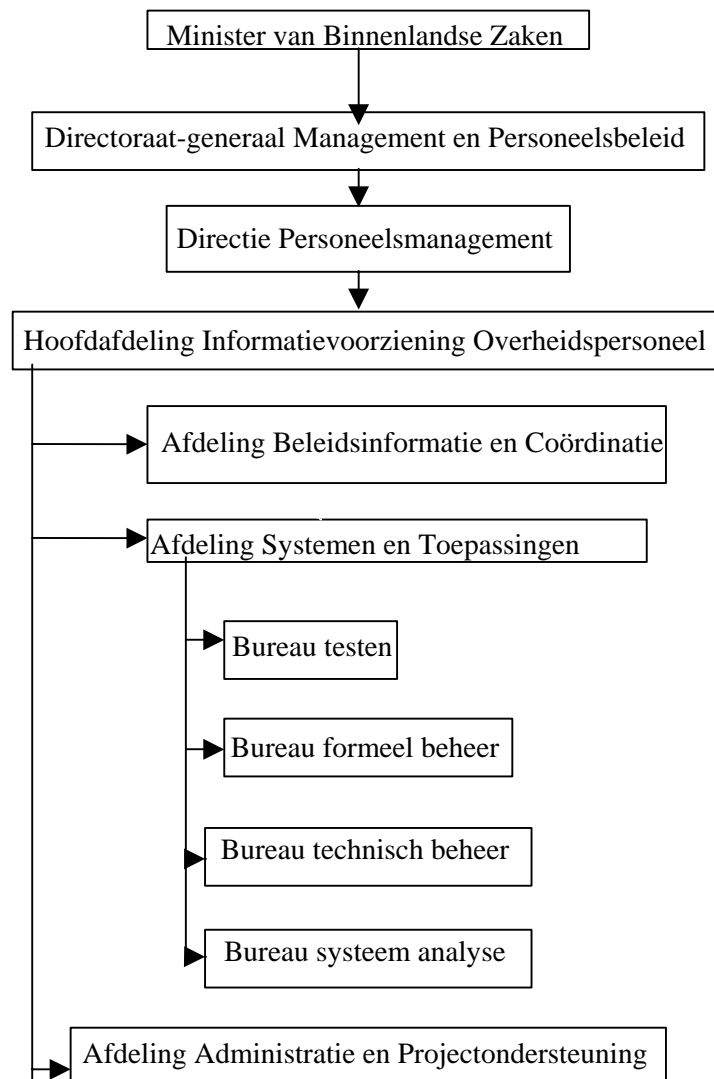
**1983-1986**



1987

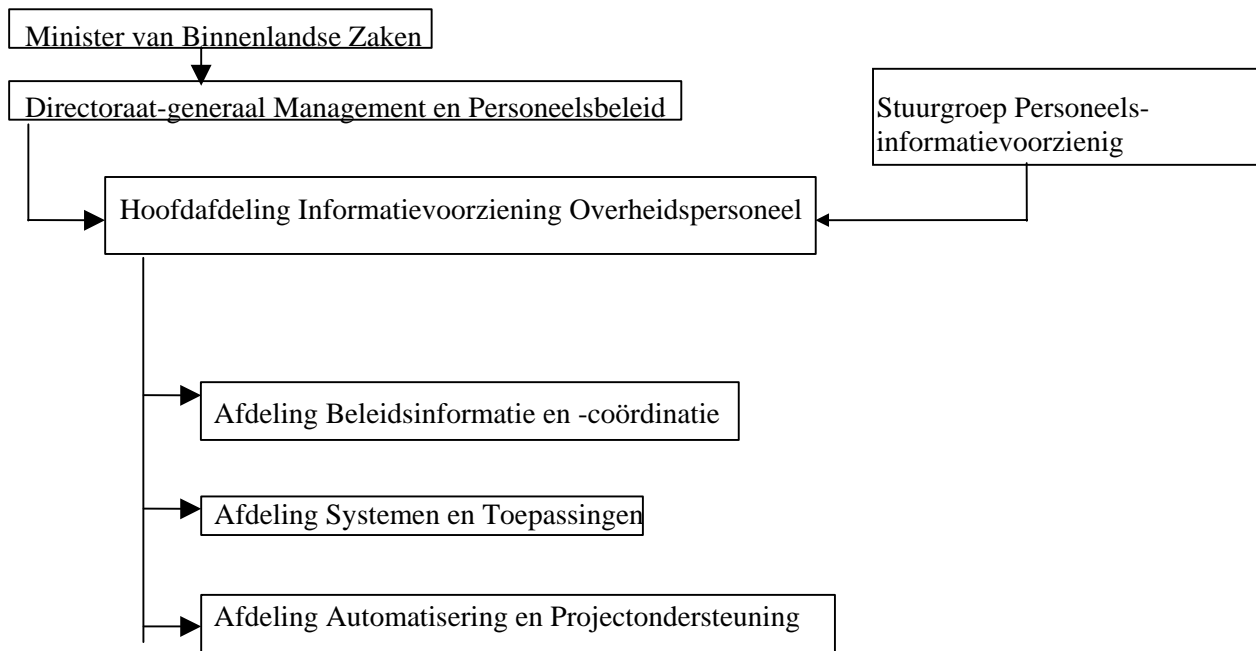


1988

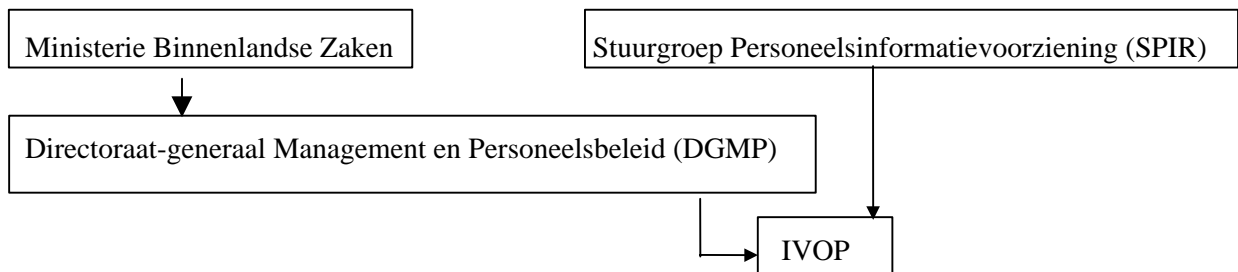




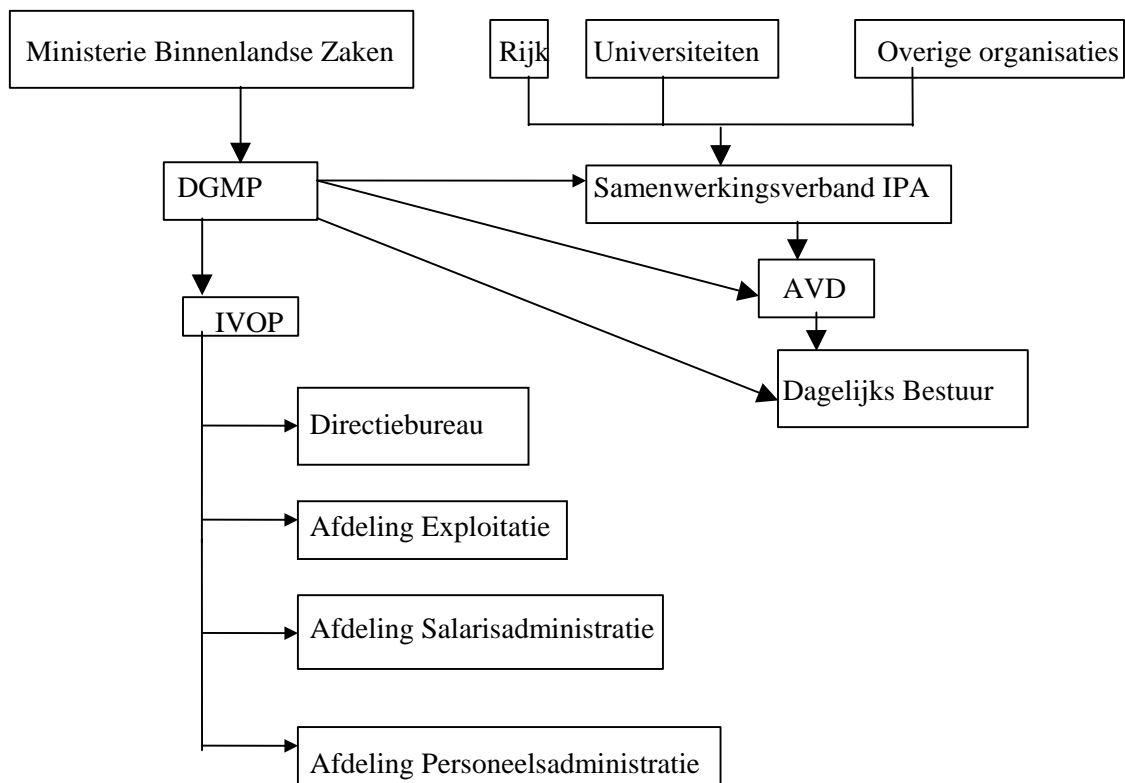
**1989-1990**



**1991-1993**



1994-1996



## **Bijlage 3    Overzicht van informatiesystemen**

### *Inleiding*

De lijst met de hieronder genoemde systemen zijn de systemen die door IVOP en RCC zijn ontwikkeld en door de meeste ministeries gebruikt worden. Enkele ministeries hebben voor andere systemen gekozen, deze zijn niet hieronder vermeld.

### *Salarisinformatiesystemen*

Binnen de overheid wordt gebruik gemaakt van het IPA-salarissysteem. Bijna alle ministeries hebben hiertoe een samenwerkingsconvenant afgesloten waarbij zij via het IPA-samenwerkingsverband gezamenlijk beslissen over exploitatie en beheer van het systeem.

De Staat is de juridische eigenaar van het systeem, IVOP de feitelijke eigenaar.

### *Personeelsinformatiesystemen*

Een personeelsinformatiesysteem kan inzicht bieden in zaken als de formatie, het ziekteverzuim, de vorming en opleiding van het personeel etc. Binnen de rijksoverheid zijn verschillende personeelsinformatiesystemen actief. De personeelsinformatiesystemen werden vroeger FOA-systemen genoemd.

#### Interpers

Interpers is het oudste systeem dat door de rijksoverheid op diverse ministeries werd en wordt gebruikt. Het is een hulpmiddel voor personeelsfunctionarissen. Met behulp van de gegevens uit het systeem kan de personeelsfunctionaris beslissingen nemen of het management van adequate informatie voorzien.

#### Personnel/View

Dit is een marktsysteem. IVOP zag dat de concurrentie niet meer vanuit een salarissysteem hun personeelsinformatie haalde, maar dat ze daarvoor een personeelsinformatiesysteem gebruikte waar ook een extract voor de salarisadministratie uit gehaald kon worden. IVOP is vervolgens in onderhandeling gegaan en kwam uit bij Allshare, waar ze P/View gebruikten. Met behulp van dit systeem kan inzicht verkregen worden in zaken als formatie, het ziekteverzuim, en de vorming en opleiding van het personeel. Gegevens kunnen on line worden ingevoerd. Er zijn diverse uitvoeringsmogelijkheden.

*De personeel-financiële systemen bieden inzicht in de effecten van personeelsbeleid. Budgetbewaking en simulatie van personele uitgaven maken het mogelijk personeelsbudgetten te prognosticeren en te verantwoorden.*

#### BIS (Budget-informatiesysteem)

BIS is een informatiesysteem dat maandelijks een prognose maakt voor de personeelsuitgaven en deze confronteert met het personeelsbudget.

#### IBIS (interactief Budgetinformatiesysteem)

Ontwikkeld omdat er meer behoefte is aan informatie over de budgetten voor wachtgelden en verwante uitkeringen, met name in combinatie met de andere personele uitgaven. De reden hiervoor is de decentralisatie van de budgetten. IBIS is ongeveer in 1993 gerealiseerd. (IBIS is een onderdeel van de BIS). Wordt gevoed door het Salarissysteem. Aanvullende voeding kan komen via IMBIS (Invoermodule). Bijvoorbeeld van informatie over werknemers die via een uitzendbureau bij de organisatie werken. Een koppeling kan plaats vinden met de gegevens van de Dienst Uitvoering Ontslaguitkeringen (DUO), zodat uitkeringen van voormalige werknemers meegerekend worden in IBIS.

**BBS (budget-berekeningssysteem)**

Het BBS berekent personeelsbudgetten voor de begrotingsvoorbereiding. Op basis van de salarissen van december wordt het twee jaar later benodigde personeelsbudget berekend met de methodiek van de Integrale Personeelsbegroting (IP).

**ISFA (Informatiesysteem Financiële Arbeidsvoorwaarden)**

Met ISFA kan informatie worden opgeroepen over het netto-inkomen, koopkrachtontwikkeling en de loonkosten van onder andere het overheidspersoneel.

**VALK (Vergelijkend systeem Arbeidsvoorwaarden en Loonkosten)**

Vanuit het brutosalaris kan worden weergegeven hoe hoog de loonkosten zullen zijn voor de werkgever, terwijl het systeem voor de werknemer weergeeft hoe het nettosalaris uitvalt. (Sinds 1994 actief)

**SILO (Systeem Incidentele loonontwikkeling)**

SILO is een informatiesysteem dat de gerealiseerde incidentele loonontwikkeling op jaarbasis bij de verschillende organisaties en organisatieonderdelen in beeld brengt. In 1992 is voor het laatst gebruik gemaakt van SILO.

**MILO (Maandelijks systeem Incidentele loonontwikkeling)**

MILO is een informatiesysteem dat maandelijks de gerealiseerde incidentele salarisontwikkeling op jaarbasis bij de verschillende organisaties en organisatieonderdelen in beeld brengt. Het is de opvolger van SILO.

**VINK (Verklaring Incidentele Kostenontwikkeling)**

In 1997 kwam VINK gereed, de windowsversie van MILO. Lokaliseert de oorzaken van de kostenontwikkelingen in het lopende jaar. Geeft de oorzaken van veranderingen in het bruto maandsalaris aan.

**Systeem Journaliseringsvoorbereiding**

In dit systeem is het mogelijk (net als in BIS) om salariscomponenten die met langdurige afwezigheid verbonden zijn volledig ten laste te brengen van de personeelscategorie 'non-actief regulier personeel'. Het systeem vergemakkelijkt de financiële verantwoording.

**SNIP (Systeem nieuwe integratie personeelsbegroting)**

Brengt de personele uitgaven van de komende twee jaar in beeld. Kan ook gebruikt worden om personeelsbudgetten toe te wijzen aan de onderdelen van de organisatie en als instrument om een diepgaande analyse te maken van mogelijke beleidsalternatieven.

SNIP kan gekoppeld worden aan MILO (cijfers gemiddelde in- en uitstroom van werknemers)

**KAUW (Kans Arbeidsurenplanner onder Windows)**

In november 1996 operationeel geworden. Ontwikkeld vanwege de wijzigingen in het arbeidsvoorwaardenpakket. Van 38 naar 36 uur per januari 1997, geen werktijd per week meer, maar werktijd per jaar en het werken van werknemers volgens verschillende roosters zorgden voor een complexere werk- en verlofadministratie.

## Noten

---

<sup>1</sup> Met de intrekking van het Arbeidsovereenkomstenbesluit in 1993 is de arbeidscontractant althans binnen de rijksdienst verdwenen.

<sup>2</sup> Tot 1984 konden ambtenaren volgens de Ambtenarenwet alleen 'hier te lande' werkzaam zijn. De Grote Winkler Prins meldt in haar definitie bovendien dat ambtenaren ongeschikt zijn aan gekozen politieke vertegenwoordigers: *Grote Winkler Prins Encyclopedie*, II (Amsterdam en Antwerpen, 1990<sup>8</sup>), p. 23

<sup>3</sup> *Het sectorenmodel. Differentiatie van de arbeidsvoorwaarden bij de overheid*, uitgave van het ministerie van Binnenlandse Zaken (Den Haag 1993), p. 5

<sup>4</sup> P.L. de Vos, 'De ambtenaar in Nederland. Sectoralisatie, afslanking en normalisatie', *Tijdschrift voor bestuurswetenschappen en publiekrecht* 49 (1994), p. 794-799

Zie ook *Verantwoord verzelfstandigen. Rapportage van de commissie-Sint*, Den Haag 1995, p. 6-15

<sup>5</sup> M.J.B. Kavelaars, *Handelen met de sterke arm, deel II. Rapport institutioneel onderzoek naar het beleidsterrein politie 1994-*, Pivot-rapport nr. 31 ('s-Gravenhage 1996)

<sup>6</sup> F. van der Doe, M.L. Loef, *Geef acht (militair personeel; beroeps- en reserve-personeel). Een institutioneel onderzoek naar bedrijfsprocessen en handelingen op het beleidsterrein militair personeel: beroeps- en reservepersoneel in dienst van het ministerie van Defensie en voorgangers, 1945-1993*, Pivot-rapport nr. 25 ('s-Gravenhage 1994)

<sup>7</sup> Beleidsnotitie Informatievoorziening in de Openbare Sector, TK 1987-1988, 20 644, nr. 1-2, en Besluit Informatievoorziening in de Rijksdienst, Stcrt. 1981/9 en TK 1990-1991, 20 644, nr. 14.

<sup>8</sup> Overheidsinformatievoorziening is een deelsterrein van het beleidsterrein Openbaar Bestuur. Op dit beleidsterrein zullen in 1999-2000 verschillende institutionele onderzoeken starten.

<sup>9</sup> Besluit van 30 mei 1961, nr. 14 1750.

<sup>10</sup> Rapport betreffende de basisgegevens ten behoeve van het personeelsbeleid, 10 september 1963.

<sup>11</sup> Zie voor de instelling van het Rijks Computercentrum het nog te verschijnen RIO op het beleidsterrein Overheidsinformatievoorziening.

<sup>12</sup> Instellingsbeschikking CF 83/U4

<sup>13</sup> Dit zijn de sectoren: Rijk, Defensie, Onderwijs, Politie, Rechterlijke Macht, Gemeenten, Provincies en Waterschappen. Zie voor meer informatie omtrent de instelling van deze sectoren en de gevolgen voor het personeelsbeleid de algemene inleiding in het institutioneel onderzoek Overheidspersoneel, deelbeleidsterrein Arbeidsverhoudingen bij de overheid.