

## Structuur non-paper VDBZ: bezuinigingen

Concept: 2024/11/01

Het VDBZ-bestuur maakt zich, net als onze leden en zonder twijfel uzelf, zorgen over de grote bezuinigingsopgave die ons te wachten staat en is afgedwongen door het huidige kabinet. Met dank hebben we kennisgenomen van het verslag van de heidag van de BR over de bezuinigingen/een toekomstbestendig BZ, incl. de door de BR geformuleerde principes en uitgangspunten. De VDBZ denkt graag mee en zet in dit non-paper de eerste algemene inzet van de VDBZ uiteen.

De complexe bezuinigingsopgave vraagt op de korte termijn om keuzes en sturing. Juist bij het ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) is de opgave groot: 10% bezuinigingen op het postennet, 22% op het kerndepartement. Daar komen nog de bezuinigingen op het beleid overheen: 2,4 miljard euro op ODA en 100 miljoen op non-ODA. Een organisatie als BZ met een relatief jong personeelsbestand en geen uitvoerende organisaties wordt daarmee hard en in de kern geraakt.

Het regeerprogramma spreekt duidelijke taal. Regeerbeloften die tal van dilemma's met zich meebrengen. Zonder hierbij uitputtend te willen en kunnen zijn, hier een greep. Het regeerprogramma stelt: *'Mede vanwege de structurele arbeidsmarktkrapte moeten ambtenaren worden ingezet waar ze het hardste nodig zijn en beleid maken dat goed uitvoerbaar is. Hierin moeten keuzes worden gemaakt.'* Posterioriteiten aanwijzen klinkt gemakkelijk, maar het werk door BZ wordt in hoge mate gedomineerd door ontwikkelingen in het buitenland, inclusief de daaruit voortvloeiende benodigde diplomatieke inzet en parlementaire verplichtingen. In een woelige wereld vraagt dat steeds meer van een organisatie als BZ. Daarnaast kampt BZ nu al met vacatures die niet opgevuld worden. Mogen tijdelijke contracten nog aangenomen worden, hoeveel mensen moeten we via het IBBZ gaan aannemen?

Hoe kan BZ naast een goed werkgever, ook een aantrekkelijk werkgever blijven juist met de bestaande krapte op de arbeidsmarkt.

Het regeerprogramma stelt daarnaast dat: *'onnodige procedures kunnen worden afgeschaft, de overhead moet worden teruggedrongen en de rijksbrede bedrijfsvoering zal worden doorontwikkeld.'* Wie is daarop tegen zal men denken. Vaak lijkt dit wensdenken. Hoe kunnen we dit doen als de Rijksbrede bedrijfsvoering BZ al langer in een wurggreep houdt? Ons gebouw in Den Haag is hier nog een dagelijks voorbeeld van. Maar met het grootste dilemma willen wij toch eindigen: een toekomstbestendig BZ met deze grote bezuinigingsopgave: kan dat samengaan? Het lijkt een contradictio in terminis. Hoe maakt BZ haar streven naar een exellente diplomatie nog waar als er zoveel bezuinigd moet worden?

Nu begrijpt ook VDBZ, het opwerpen van enkel dilemma's brengt ons niet dichterbij een verstandige bezuinigingsoperatie. Vanuit dit kader bieden we dan ook enkele uitgangspunten:

1. Vergeet **geleerde lessen uit het verleden** niet. Ogenscheinlijk bezuinigingsmaatregelen op de korte termijn zijn op de lange termijn onverstandig (bijv sluiten ambassades);
2. Start met een **duidelijke nulmeting**: waar staan we voordat we keuzes maken? Hebben we een totaalbeeld? En voor wanneer nodig? Enkele vragen die hiervoor antwoord nodig hebben:
  - Wat is het bedrag dat moet worden bezuinigd, verdeeld naar jaar;
  - Wat is het laaghangend fruit? Waar liggen de gemakkelijke stappen?
  - Wat zijn terreinen voor beleidsarme bezuinigingen?
  - Wat levert BZ aan Rijksbrede dienstverlening en is op sommige punten een doorberekening mogelijk, danwel terrecht? Of welke gebieden kunnen departementen zelf voor hun rekening

- nemen? En andersom, aan welke budgettaire verplichting is BZ gebonden Rijksbreed (bijvoorbeeld gebouw en facilitaire dienstverlening).
- Welke verplichtingen (ODA-non-ODA, centraal en decentraal lopen automatisch af)?
  - Wat zijn BZ-verplichtingen waar we niet aan kunnen tornen, en wat ligt buiten onze sfeer van invloed?
  - Hoe ziet ons personeelsbestand eruit?
    - Wat is de natuurlijke uitstroom voor de komende jaren (zowel op het postennet als in Den Haag);
    - Wat is het aantal openstaande vacatures (zowel op het postennet als in Den Haag);
    - Wat is het totaal aan externe inhuur;
    - Wat is het aantal flexibele contracten (zowel op het postennet als in Den Haag);
  - Wat bepaalt onze huidige CAO, bijvoorbeeld wanneer het gaat om het principe *van werk naar werk* (werknemers met een vast contract kunnen niet ontslaan worden). Hoofdstuk 14: organisatieverandering en VWNW-beleid is hier van belang.
3. Formuleer **leidende principes** in de bezuinigingsopgave voor BZ:
- Een mensgerichte aanpak. De bezuinigingen raken iedereen en het geeft veel onrust in de organisatie. Wees hier bewust van. Deel wat mogelijk is en ben helder (ook als er niets gedeeld kan worden/het slecht nieuws betreft). Van belang om het nodige draagvlak te creëren binnen de organisatie.
  - Sturing op de kerntaken en prioriteiten door de Bestuursraad. Wat is het toekomstbestendige BZ, en waar komt de nadruk op te liggen? Bezuinigingen of een reorganisatie van het apparaat moet volgen vanuit de inhoud. Een integrale benadering is hierbij onmisbaar. Werk niet afzonderlijk per DG, directies/posten.
  - Maak keuzes ook al doen ze pijn. Niet van alles net niets gaan doen. Een toekomstbestendig BZ en bezuinigen kunnen alleen samengaan door keuzes te maken.
  - Excellente diplomatie moet het uitgangspunt blijven. Dat betekent ook dat er nog veel geïnvesteerd moet worden (niet per sé financiële middelen) om dit te bereiken: een *fit for purpose* p-beleid (en dus o.a. goede uitwerking van de HR-notitie), meer aandacht/inzet op talenkennis, diversiteit in doorstroom, voldoende kansen postervaring op te doen. Laat de nodige hervormingen hiertoe niet wachten. Voorkom een afbraakbeleid dat op de lange termijn problemen met zich meebrengt zoals het beperken van de voorzieningen voor uitgezonden diplomaten. In een tijd waarin het al moeilijk is om mensen op (hardship) posten te krijgen, waarin veranderende gezinsvormen, groeiende ambities van partners, en sturen op diversiteit in doorstroom, is het niet verstandig om te gaan korten op voorzieningen voor mensen om buiten te gaan werken.
  - Stel grenzen. Met 22% minder in DH en 10% korten op het postennet kan niet hetzelfde worden geleverd. Geef ook aan wat buiten de invloed van BZ ligt maar ons wel dagelijks bezig houdt. En: geef richting onze stakeholders aan, van bedrijfsleven tot aan de Tweede Kamer aan welke inzet niet mogelijk is vanwege tekorten.
  - Bezuinigingen kunnen ook vragen om investeringen. Efficiëntie in processen of digitale systemen moet realistisch bezien worden, en geen gemakkelijke bezuiniging zijn. Daarnaast kan investering in een uitstroombelief helpen bij de opgave die op tafel ligt.
  - Gedwongen personele bezuinigingen als laatste redmiddel. Pas de hervormingen personeelsbeleid geïntegreerd toe, en ook ter ondersteuning aan de opgave (formuleer en investeer in een serieus uitstroombelief).

Het Regeerprogramma stelt tot slotte dat een: *'Belangrijke randvoorwaarde is dat medewerkers die hiervan de gevolgen ondervinden, zo veel mogelijk perspectief wordt geboden. De stand van zaken zal*

*daarom regelmatig worden besproken met de vakbonden en de GOR Rijk*’. Uiteraard zijn wij blij met het voornemen van een continue dialoog hierover. Zie deze input van VDBZ dan ook als opening voor de ongetwijfeld vele gesprekken die zullen moeten volgen.

+++++

Letterlijke tekst regeerprogramma:

Het kabinet brengt het aantal ambtenaren en externe inhuur substantieel terug. De overheid dient toekomstbestendig te worden gemaakt. Belangrijk daarbij is de vraag “welk werk moet er (nu) gebeuren gelet op onze maatschappelijke opgave?” Mede vanwege de structurele arbeidsmarktkrapte moeten ambtenaren worden ingezet waar ze het hardste nodig zijn en beleid maken dat goed uitvoerbaar is. Hierin moeten keuzes worden gemaakt. Onnodige procedures kunnen worden afgeschaft, de overhead moet worden teruggedrongen en de rijksbrede bedrijfsvoering zal worden doorontwikkeld. Dit is gekoppeld aan het vereenvoudigen en verminderen van regels en het terugbrengen van administratieve verplichtingen voor burgers, ondernemers en de uitvoeringsorganisaties. Aan deze opdracht is een budgettaire taakstelling van 22% gekoppeld. Ministers leggen in hun eigen begrotingen en jaarverslagen verantwoording aan de Tweede Kamer af over hoe zij op een verantwoorde manier de gestelde doelen zullen realiseren. Daarnaast coördineert de minister van BZK vanuit haar beleids - en stelselverantwoordelijkheid voor de Rijksdienst deze operatie aan de hand van een aantal af te spreken gemeenschappelijke kaders. Zij rapporteert hierover via de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk aan de Tweede Kamer. Vanwege het belang van deze opgave zal het kabinet een ministeriële commissie instellen waarin de voortgang van deze operatie aan de orde komt. Aan de hand van de geboekte resultaten stelt de ministeriële commissie periodiek vast of er voldoende voortgang is geboekt, of dat het nodig is om aanvullende maatregelen te treffen. Belangrijke randvoorwaarde is dat medewerkers die hiervan de gevolgen ondervinden, zo veel mogelijk perspectief wordt geboden. De stand van zaken zal daarom regelmatig worden besproken met de vakbonden en de GOR Rijk.