



Feiten en cijfers 2015

ALGEMENE BESTUURSDIENST

De Algemene Bestuursdienst (ABD) wordt gevormd door de leidinggevendenden die werkzaam zijn op een functie die behoort tot de topstructuur binnen de rijksoverheid: (top)managers en directeuren vanaf schaal 17 en managers die een specifiek daartoe aangewezen functie in schaal 15 en 16 vervullen. Op 31 december 2015 waren er 494 functies die deel uitmaken van de Algemene Bestuursdienst. Ook de managers in de topfuncties bij de Nationale Politie behoren tot de primaire doelgroep.

PRIMAIRE DOELGROEP	AANTAL
TMG-functies	58
ABD-functies	436
Totaal	494
Functies bij de Nationale Politie	62

De missie van Bureau Algemene Bestuursdienst (Bureau ABD) is om de kwaliteit van de rijksdienst te versterken door stelselmatig te zorgen voor een hoogwaardig leidinggevend kader, nu en in de toekomst. Bureau ABD is verantwoordelijk voor de werving en selectie en loopbaanbegeleiding voor ambtenaren in de top van de rijksdienst en zorgt voor een gericht ontwikkelingsaanbod op het gebied van leiderschaps- en talentontwikkeling. Bureau ABD verzorgt het werkgeverschap voor de leden van de Topmanagementgroep (TMG).

DIENSTVERLENING

Bureau ABD verleent niet alleen diensten aan de primaire doelgroep van ABD/TMG-managers, maar ook aan verschillende andere groepen binnen de top van het Rijk en bij diverse samenwerkingspartners.

OVERIGE DOELGROEPEN

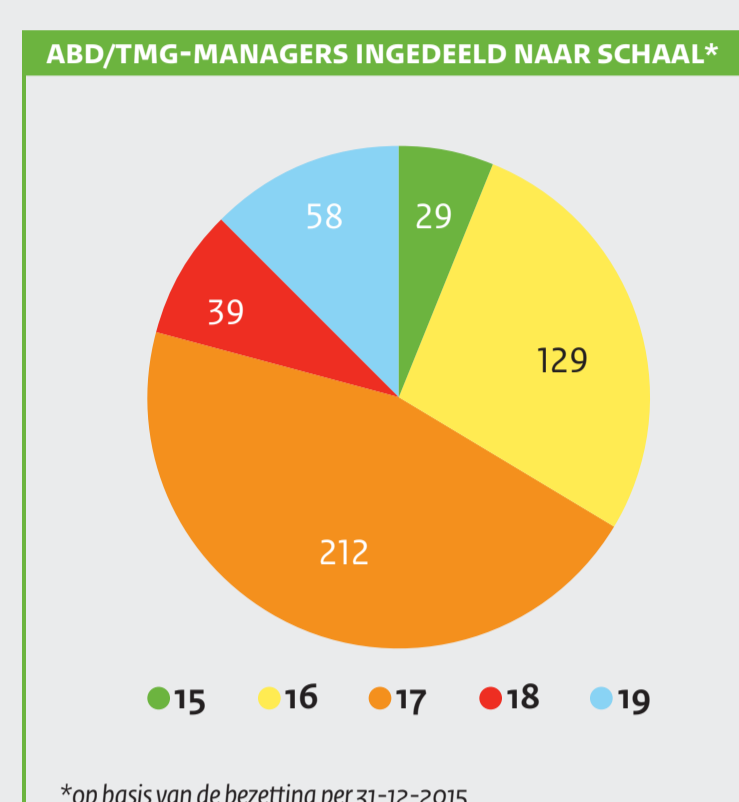
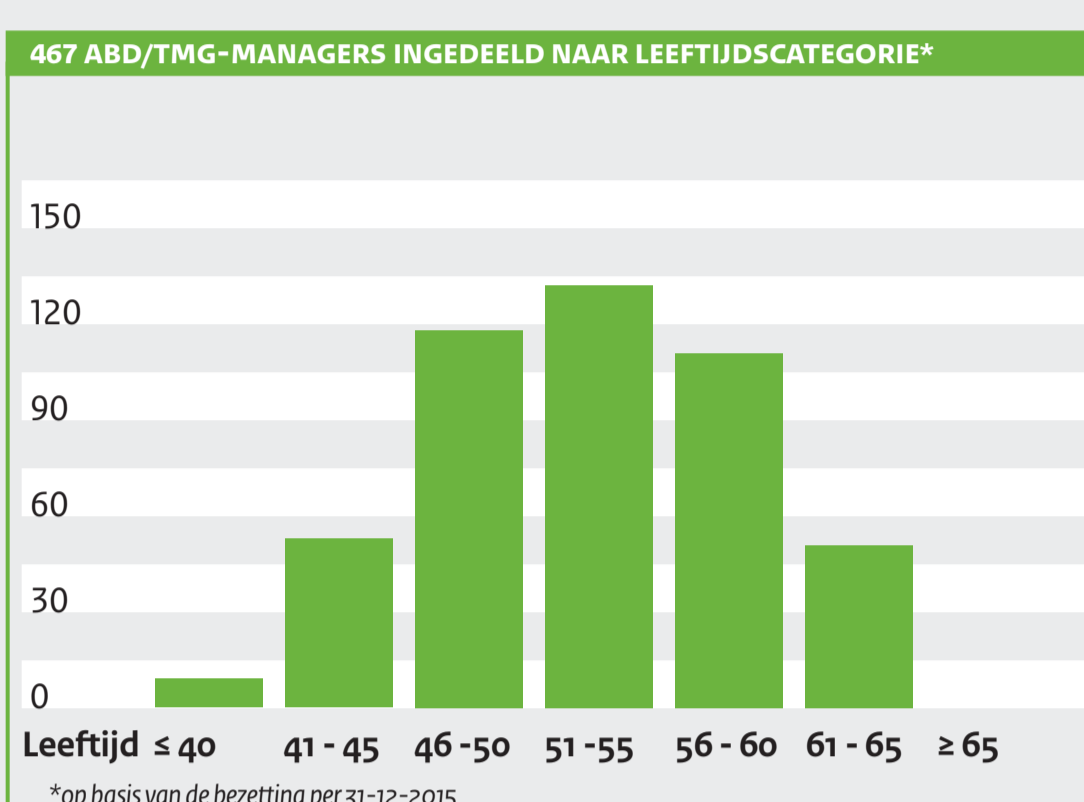
- Managers op functies die niet behoren tot de topstructuur Rijk
- ABD-interimmanagers
- (Vrouwelijke) talenten
- Sub-ABD (vanuit MD-samenwerking)
- Subtop Nationale Politie
- Topmanagers Raden van Bestuur ZBO's
- Topmanagers binnen G4, G31, provincies

Bureau ABD biedt deze groepen (ca. 1000 personen) een breed palet aan loopbaandiensten, waarbij sprake is van een gedifferentieerd aanbod van dienstverlening per groep. Ook is Bureau ABD aanspreekpunt voor managers van buiten het Rijk die een loopbaan binnen de rijksdienst overwegen. Daarnaast verzorgt Bureau ABD HRM-diensten voor bewindspersonen.

BEZETTING, LEEFTIJD EN SCHAALVERDELING

Op 31 december 2015 waren er van de 494 functies 466 ingevuld door een ABD/TMG-manager (in totaal 467 managers; één functie wordt ingevuld als duobaan). Van de overige functies waren er 15 op tijdelijke basis ingevuld (via detachering, interim-opdracht of waarneming) en waren er 13 vacant.

In dit overzicht staan de gegevens van de groep managers die een eindverantwoordelijke functie vervullen binnen de rijksdienst, behorend tot de Algemene Bestuursdienst. Deze groep bestond op 31 december 2015 uit 467 mensen.



VERBREIDING DIENSTVERLENING

Vanuit de afspraken in het Regeerakkoord is een kader ontwikkeld voor dienstverlening aan publiek gefinancierde zelfstandige bestuursorganen (ZBO's). Bureau ABD verleent MD-diensten aan de topfunctionarissen van 35 publiekrechtelijke ZBO's. In 2015 heeft Bureau ABD een rol gespeeld bij 9 wervings- en selectietrajecten (o.m. bij Kamer van Koophandel, Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Straling en Nederlandse Zorgautoriteit).

intentieverklaring over de samenwerking tussen BZ en de ABD door beide ministers in december 2015. Overeenkomen is op de ingeslagen weg door te gaan en waar mogelijk nauwer samen te werken en de uitwisseling op internationale functies te stimuleren:

In lijn met de afspraken in het Regeerakkoord investeert Bureau ABD in een structurele uitwisseling met het ministerie van Buitenlandse Zaken. Doel van deze samenwerking is een rijksoverheid die internationaler is georiënteerd en een buitenlandse dienst die goed is aangesloten op de ontwikkelingen in Nederland. In 2015 zijn 9 detacheringen tot stand gekomen (waarvan 5 op ABD-niveau).

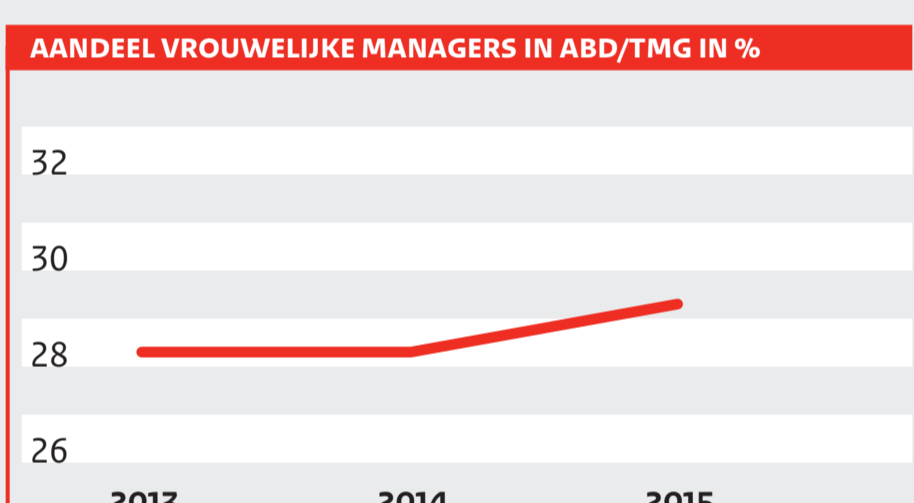
- uitwisselingen in het internationale domein op het hoog-ambtelijke (ABD) niveau worden actief gestimuleerd en gemonitord door het Overleg van Secretarissen-Generaal (SGO);
- de leden van de bestuursraad van het ministerie van BZ worden lid van de TMG voor de duur van hun functievervulling als SG of DG;
- er wordt onderzocht welke mogelijkheden er zijn om vroeg in de loopbaan de internationale oriëntatie en mobiliteit van ambtenaren te vergroten;
- de reeds bestaande uitwisseling wordt op alle niveaus verder geïntensiveerd door middel van detacheringen, stages en het openstellen van opleidingen, o.a. via de Academie voor Internationale Betrekkingen.

In 2015 is een evaluatie uitgevoerd naar de wijze van uitwisseling. Dit heeft mede geleid tot ondertekening van een

GEVARIËRD PERSONEELSBESTAND ALGEMENE BESTUURSDIENST

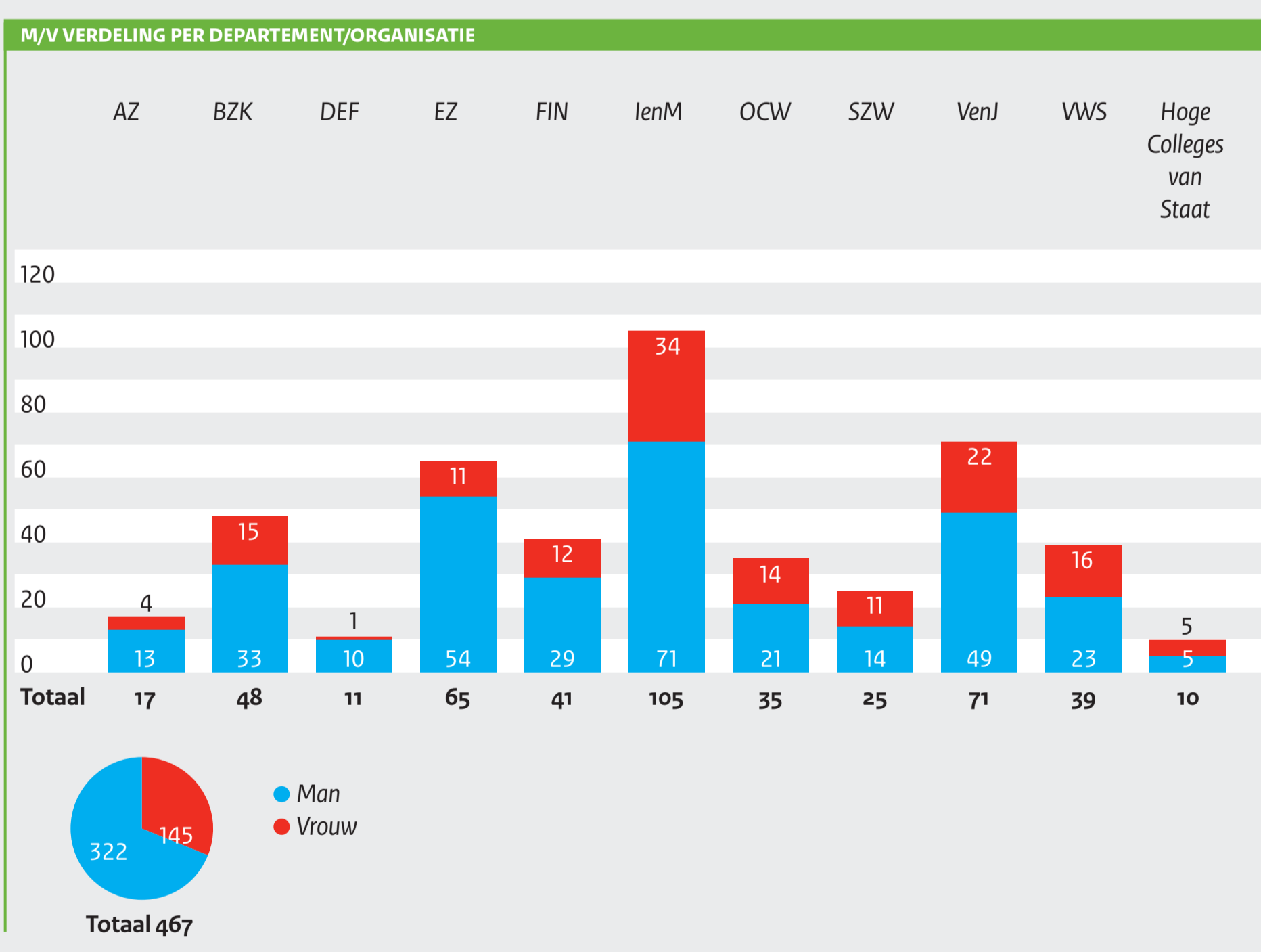
Het Rijk streeft naar een meer diverse samenstelling van rijksoverheidspersoneel. In het Regeerakkoord is dit vertaald in de afspraak dat de ABD in 2017 voor ten minste 30% uit vrouwen bestaat. In 2015 is verder invulling gegeven aan maatregelen om samen met de departementen de instroom van vrouwen in de ABD te vergroten.

De inzet is om in de subtop te beschikken over voldoende vrouwelijk potentieel dat kan doorstromen naar de top. Bureau ABD zal bij vacatures actief vrouwelijke talenten naar voren schuiven en hen zo mogelijk al eerder onder de aandacht brengen. Voor talentvolle vrouwen zijn in 2015 verschillende empowerment-bijeenkomsten georganiseerd.



Het aandeel vrouwen binnen de groep van ABD/TMG-leden steeg in 2015 naar 29%. De totale groep ABD/TMG-leden bestaat uit alle managers die een functie vervullen zoals beschreven in de eerste paragraaf plus de mensen die niet (meer) op een ABD/TMG-functie zitten maar aan wie Bureau ABD wel loopbaandiensten levert. Deze totale groep bestaat uit 584 mensen (417 mannen en 167 vrouwen).

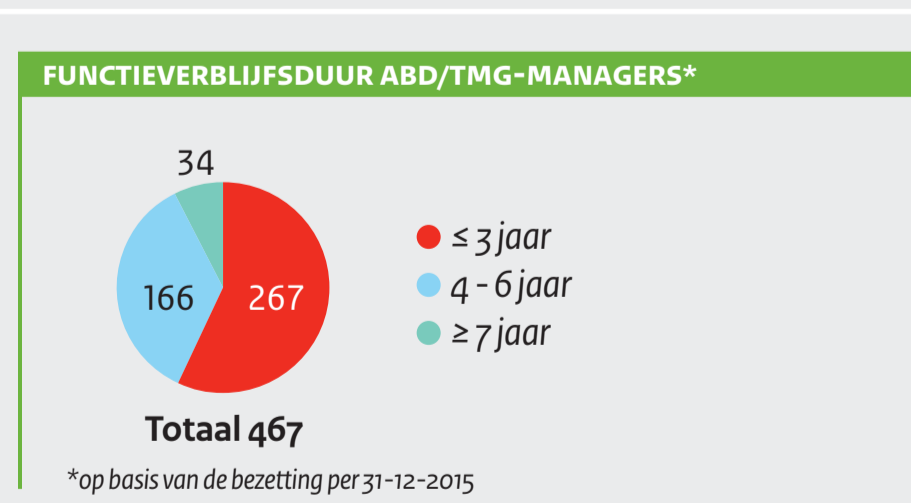
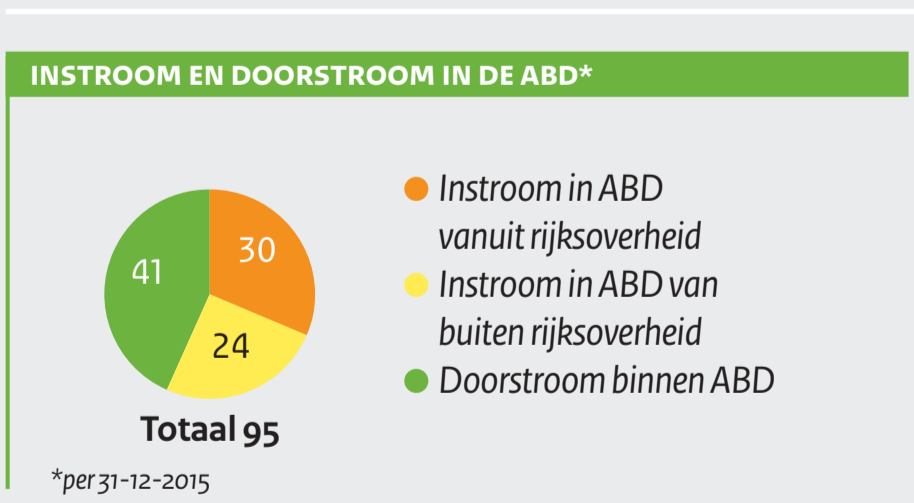
Het aandeel vrouwen dat op 31 december 2015 een topfunctie bekleedde binnen de rijksoverheid was 31%. Bureau ABD rapporteert over het percentage vrouwen op basis van de feitelijke bezetting; dit is conform de rijksbrede definitie die aansluit bij de rapportage over het aandeel vrouwen op lagere functies binnen de Rijksdienst. Op 31 december 2015 waren er 467 ABD/TMG-managers die een functie vervulden in de topstructuur rijk (322 mannen en 145 vrouwen).



MOBILITEIT

In 2015 waren er 95 benoemingen in de Algemene Bestuursdienst. Daarvan waren 84 benoemingen op basis van een vacature

(formele wervings- en selectieprocedure) en 11 andere vormen van mobiliteit (bijvoorbeeld functieruil).



Bureau ABD ondersteunt ABD-managers die een loopbaanstap buiten de rijksoverheid willen maken. Hiervoor biedt Bureau ABD verschillende bijeenkomsten en workshops aan met informatie, deskundigheid en ingangen in andere sectoren. In 2015 zijn er vanuit de groep ABD-managers 19 mensen uitgestroomd; 16 personen verlieten de ABD naar een functie buiten het rijk. Het natuurlijk verloop in 2015 was 3.

Het merendeel van de ABD/TMG-managers zit minder dan vier jaar op zijn huidige functie. Slechts een kleine groep zat op 31 december 2015 langer dan zeven jaar op zijn huidige functie.

ONTWIKKELLEN EN OPLEIDEN BUREAU ABD

In het najaar is een visie op publiek leiderschap geformuleerd. Deze visie is tot stand gekomen na consultatie van wetenschappers, bestuurders van (rijks)overheidsorganisaties en vertegenwoordigers uit de politiek. Daarnaast heeft Bureau ABD in 2015 de personeelscyclus voor de ambtelijke top verder versterkt. In het licht van blijvende investering in de kwaliteit van het topmanagement biedt Bureau ABD aanbod op het gebied van leiderschaps- en talentontwikkeling. Speciaal voor talenten heeft Bureau ABD een meerjarig ontwikkelingsprogramma: het ABD Kandidaten programma. Het ontwikkelingsprogramma biedt deelnemers voor op een strategische en effectieve leiderschapsrol op ABD-niveau; in het programma speelt de werkcontext een belangrijke rol. Ook heeft Bureau ABD een leiderschapsprogramma voor toekomstige directeuren-generaal

(het DG-abelenprogramma); dit programma kent tevens een internationale component. Daarnaast biedt Bureau ABD al enkele jaren het Ambtelijke Professionaliteit Hoogwaardig kennisfundament voor ABD-managers, zoals bijvoorbeeld de module ICT.

Met Intercollegiale Consultatie (ICC) biedt Bureau ABD managers bij het Rijk, de gemeenten, provincies, politie en zelfstandige groei. ABD-Interimmanagement draagt uitdrukkelijk bij aan het ontwikkelingsperspectief voor managers; het is een praktisch middel waarmee iemand zijn kennis en ervaring kan verbreden en specifieke competenties kan ontwikkelen.