

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Nederlandse Sportraad

(10)(2e)

Postbus 184
2501 CD DEN HAAG

Datum
Betreft Kaderbrief 2021

Geachte (10)(2e)

Hierbij ontvangt u de kaderbrief 2021. Deze brief markeert de start van de planning & control cyclus voor het jaar 2021. In deze brief geef ik uw organisatie kaders mee voor de totstandkoming van uw jaarplan en begroting 2021. Ik verwacht dat u de meegegeven punten verwerkt in uw jaarplan en begroting.

Bij het opstellen van de kaderbrief is de huidige situatie rondom COVID-19 meegewogen in de formulering van de aandachtspunten. Omdat de kaderbrief betrekking heeft op 2021 heb ik gemeend u toch aandachtspunten mee te geven voor de uitvoering in 2021.

In 2021 vinden Tweede Kamerverkiezingen plaats. Een nieuw Regeerakkoord kan leiden tot nieuwe punten voor uw organisatie. Ik zal u daarover te zijner tijd informeren.

Voortbordurend op de aandacht voor risicomanagement afgelopen jaren in de kaderbrief, vraag ik u dit jaar opnieuw een risico-analyse op te nemen in uw jaarplan. Ik verwacht dat u daarin opneemt de strategische risico's voor uw organisatie, die u besproken heeft in uw Bestuur. Het staat u vrij een aanpak te kiezen, waarbij de verwachting is dat u per risico de grootte (kans x impact) en de beheersmaatregelen aangeeft.

In de tweede helft van 2019 is de Ministeriële Commissie Uitvoering gestart. Met de daarbij behorende 'Werkagenda voor de uitvoering' wil het kabinet 'de uitvoering' structureel verder verbeteren waar nodig¹. Onder de brede term 'uitvoering' verstaan we bij VWS alle concernorganisaties.

Begin dit jaar is een werkgroep op basis van een analyse bij vier uitvoeringsorganisaties tot een probleemanalyse gekomen². Opvallende thema's uit de probleemanalyse zijn onder meer de manier waarop beleid tot stand komt, digitalisering en organisatiecultuur. Deze probleemanalyse vinden we bij VWS herkenbaar, waarbij voor elke organisatie geldt dat sommige elementen meer of

¹ [Tweede Kamerstukken 2019/20, 31 490, nr. 269 \(brief 19 november\)](#)

² [Bijlage bij Tweede Kamerstukken 2019/20, 31 490, nr. 271](#)

Secretaris Generaal / plv.
Secretaris Generaal

Directie Bestuurlijke en
Politieke Zaken
Bureau Concernsturing

Bezoekadres:

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag

T (10)(2e)

F (10)(2e)

www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen bij

(10)(2e)

(10)(2e)

M (10)(2e)

(10)(2e)@minvws.nl

Kenmerk

Uw brief

*Correspondentie uitsluitend
richten aan het retouradres
met vermelding van de datum
en het kenmerk van deze
brief.*

minder van toepassing zijn. Op dit moment wordt een rijksbreed vervolgonderzoek uitgevoerd om van de probleemanalyse tot handelingsperspectieven te komen. Ik verwacht rond de zomer meer zicht te hebben op de handelingsperspectieven. Als deze relevant blijken voor de Nederlandse Sportraad bespreek ik deze graag met u, om zo samen te bezien wat nodig en wenselijk is.

Secretaris Generaal / plv.
Secretaris Generaal
Directie Bestuurlijke en
Politieke Zaken
Bureau Concernsturing

Opbouw van de kaderbrief

De kaderbrief bestaat uit punten die u worden meegegeven rondom het thema kennis en uit bedrijfsvoeringpunten. Daarnaast bevat deze brief het financieel kader voor uw organisatie voor de periode 2021-2023. Tot slot is de planning voor het aanleveren van het jaarplan en de begroting aan VWS opgenomen.

Informatie voor kennisinstellingen

Regionalisering

Regionale partijen kunnen vaak moeilijk bij de kennis komen die bij landelijke instellingen beschikbaar is. Partijen zijn niet op de hoogte van aanwezige kennis, of de kennis wordt onvoldoende ontsloten door landelijke kennisinstututen en adviesraden. Kunt u in uw jaarplan aangeven welke activiteiten ondernomen worden om relevante kennis ook beschikbaar te maken voor regionale partijen?

Algemene kaders bedrijfsvoering

De kaders en richtlijnen die gelden voor de bedrijfsvoering van het Rijk, zijn opgenomen in het zogenaamde 'Kaderboek Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk 2018'³ en het bijbehorende 'Informatiestatuut Rijksoverheid 2020'⁴. Binnen het raamwerk van de rijksbrede kaders geeft u vorm aan de bedrijfsvoering van uw concernorganisatie.

Aandachtspunten

Strategische Personeelsplanning (inclusief ziekteverzuim en inclusiviteit & diversiteit)

VWS streeft ernaar een wendbare organisatie te zijn om in een steeds sneller veranderende omgeving in staat te zijn de maatschappelijke opgaven waarvoor het aan de lat staat, aan te pakken. Strategische personeelsplanning is een instrument dat hierbij behulpzaam kan zijn. Graag wil ik met u in 2021 het gesprek aangaan over de verschillen tussen de gewenste en huidige situatie en acties die nodig zijn binnen uw organisatie om te komen tot de gewenste situatie. Inclusiviteit & diversiteit en ziekteverzuim maken daar ook onderdeel van uit.

- *Inclusiviteit & diversiteit* (inclusief banenafspraken): VWS stimuleert een inclusieve cultuur waarin iedereen welkom is en zichzelf mag zijn. Conform Rijksbrede afspraken zetten we ons in om het aantal medewerkers met een multiculturele achtergrond te vergroten. Alsook voor het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking conform de wet banenafspraken en het quotum arbeidsbeperkten. In de kaderbrief 2020 heb ik u gevraagd om inzicht te geven in uw inspanningen om medewerkers uit beide groepen te werven en te behouden. VWS als geheel heeft in 2020 het quotum voor arbeidsbeperkten en de SGO ambitie voor het werven en behouden van meer medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in de schalen 11 en hoger niet gerealiseerd. Samen met u wil ik kijken wat de inzet is van uw organisatie op dit onderwerp voor 2021 en verder.
- *Ziekteverzuim* is een indicator is voor onder meer werkstress, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen een organisatie. In de

³ [Kaderboek Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk 2018.pdf](#)

⁴ [Informatiestatuut Rijksoverheid 2020.pdf](#)

kaderbrief 2019 heb ik u gevraagd om inzicht te geven in het ziekteverzuim binnen uw organisatie. Het is belangrijk ziekteverzuim goed in beeld te blijven houden, te monitoren en indien nodig actie te ondernemen.

Secretaris Generaal / plv.
Secretaris Generaal
Directie Bestuurlijke en
Politieke Zaken
Bureau Concernsturing

Zie bijlage 1 voor een nadere uitwerking.

Duurzaamheid

Duurzaam VWS, wat betekent dat in deze (crisis) periode?

De BRBV VWS sprak begin 2019 uit dat VWS als concern koploper wil zijn op het gebied van duurzaamheid. Dit uiteraard binnen de ambities van het kabinet. De doelen voor een duurzame rijksoverheid zijn vooral gericht op 2028 en 2030. Het kan daarom zijn dat, gezien de huidige omstandigheden, de komende jaren de accenten departementaal en rijksbreed anders komen te liggen door bijvoorbeeld besparingen en efficiency. Ondanks de crisis biedt dit kansen om duurzamer te werken. met name daar waar we zuiniger om kunnen gaan met grondstoffen, denk aan energie, papier en reisbewegingen.

In de kaderbrief 2020 vroeg ik u om inzicht te geven in uw startsituatie en ambities op het gebied van duurzaamheid. Dit jaar vragen we u om inzicht te bieden in welke initiatieven u verder gaat uitbreiden en welke u gaat starten in 2021. Zie bijlage 1 voor een verdere toelichting.

Integrale beveiliging

Hierbij laat ik u weten dat de VWS Beveiligingsambtenaar van het concern (BVA), de heer B. Rif, u binnenkort zal informeren over het inrichten van een integrale beveiligingscyclus. In 2021 zal gekeken worden of uw organisatie de te beschermen belangen in kaart heeft gebracht en of er een risicoanalyse is voor fysieke en personele dreigingen.

Kaders financiën

N.n.b.

Planning indienen jaarplan en begroting 2021

Het definitieve jaarplan 2021, inclusief begroting, dient volgens de planning & control-afspraken uiterlijk [invoegen datum] te zijn aangeboden aan VWS. Het concept jaarplan en begroting ontvang ik graag uiterlijk [invoegen datum]. Voor vragen naar aanleiding van de punten in deze brief kunt u terecht bij Jordi Peters (directie Bestuurlijke en Politieke Zaken, bedrijfsvoeringspunten).

Hoogachtend,

(10)(2e)

(10)(2e)

BIJLAGE 1

Secretaris Generaal / plv.
 Secretaris Generaal
 Directie Bestuurlijke en
 Politieke Zaken
 Bureau Concernsturing

Strategische personeelsplanning (inclusief ziekteverzuim en inclusiviteit & diversiteit)

Ik verzoek u in het jaarwerkplan in ieder geval de volgende punten op te nemen.

1. *Strategische personeelsplanning*
 - a. Kunt u aangeven of u gebruik maakt van strategische personeelsplanning en de outlines hiervan kort omschrijven?
 - b. Kunt u (op hoofdlijnen) aangeven wat de huidige en gewenste toekomstige situatie is, eventuele discrepanties benoemen en inzicht geven in de activiteiten die u onderneemt om hieraan tegemoet te komen?
 Daarnaast vraag ik uw speciale aandacht voor de (midden)managers en aan te geven op welke wijze zij geëquipeerd zijn en worden voor het vervullen van hun rol binnen de organisatie.
2. *Inclusiviteit & Diversiteit (I&D)*
 - a. Banenafspraken
 De concrete maatregelen die u in 2021 treft om medewerkers met een arbeidsbeperking te werven en te behouden.
 - b. Inclusiviteit & diversiteit
 - De concrete maatregelen die u in 2021 treft om een inclusieve werkomgeving te bevorderen.
 - De activiteiten die u in 2021 onderneemt om het aantal medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 11 te vergroten.
3. *Ziekteverzuim*
 Ziekteverzuim is een indicator voor onder meer werkstress (bij werkgerelateerd verzuim valt bijvoorbeeld te denken aan huisvesting, hoeveelheid werk, (sociale) veiligheid, mismatch, rol leidinggevende als casemanager, fysieke belasting). Om met elkaar in gesprek te kunnen gaan en van elkaar te kunnen leren over de omstandigheden en maatregelen die verzuim kunnen verlagen, vraag ik u om in het jaarplan 2021 inzicht te geven in:
 - a. Preventie:
 - De inspanningen die geleverd (gaan) worden om het verzuim te voorkomen (preventie) naast het algemene aanbod dat vanuit de Kern wordt aangeboden.
 - Kunt u per preventieve maatregel aangeven aan welke oorzaak van verzuim deze maatregel bijdraagt?
 - b. Curatie: De inspanningen die geleverd (gaan) worden om het ziekteverzuim te verlagen.
 - c. Bent u voldoende geëquipeerd om medewerkers in het algemeen en zieke medewerkers in het bijzonder te begeleiden? Kunt u aangeven waar uw organisatie behoefte aan heeft?

Duurzaamheid

Dit jaar vragen we u om inzicht te bieden in welke duurzaamheidsinitiatieven u verder gaat uitbreiden en welke u gaat starten in 2021. U bezit geen eigen pand, maar u deelt een pand met (een) andere organisatie(s). U kunt zelf nog aanvullende stappen zetten, zoals bijvoorbeeld binnen de thema's vermeld in onderstaande toelichting. Beschrijf welke kansen en risico's u ziet voor het verder verduurzamen van uw organisatie in 2021 (op gedrag en cultuur).

Secretaris Generaal / plv.
Secretaris Generaal
Directie Bestuurlijke en
Politieke Zaken
Bureau Concernsturing

<p>Mobiliteit Reizen met openbaar vervoer in plaats van auto, etc.</p> <p>Reststromen Afval verminderen, afval scheiden, verminderen papier- en drukwerk (digitaal werken), eigen (koffie)beker meenemen, etc.</p> <p>ICT Op afstand vergaderen (verminderen dienstreizen), geen stapeling devices, etc.</p> <p>Catering Gezonde producten bestellen, niet te veel bestellen, etc.</p> <p>Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) Organisatie van evenementen (Green Key locaties), duurzame relatiegeschenken (koffiebeker, bamboek, CO2 compensatie voor reizen van buitenlandse gasten), etc.</p>
