Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

31 490 Vernieuwing van de rijksdienst

Nr. 398

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 juli 2026

In deze brief geef ik uw Kamer mijn beleidsreactie op de evaluatie van het Rijkshuisvestingsstelsel 2020–2025, zoals toegezegd in mijn brief van 13 maart 2026[1]. Ook informeer ik u nader over de impact van hybride werken op de productiviteit, zoals toegezegd in de schriftelijke beantwoording van 5 februari[2] op gestelde vragen tijdens de begrotingsbehandeling van Binnenlandse Zaken op woensdag 4 februari 2026.

Beleidsreactie op de evaluatie van het Rijkshuisvestingsstelsel

Op 13 maart 2026 heb ik u de rapporten van de evaluatie Rijkshuisvestingsstelsel 2020–2025 aangeboden. De evaluatie van het Rijkshuisvestingsstelsel betreft de deelstelsels rijkskantoren en specialties. Voor de rijkskantoren ben ik zelf kadersteller en opdrachtgever. Voor opdrachten met betrekking tot de specialties zijn primair de kabinetsleden verantwoordelijk onder wiens departement de specialty valt, maar draag ik wel stelselverantwoordelijkheid. Een specialty is een rijksgebouw waarvoor, als gevolg van speciale eisen vanuit het primaire proces, de hoofdfunctie van het gebouw niet een kantoorfunctie is, dan wel een kantoorgebouw dat geen gedeelde huisvesting kan bieden voor organisaties die geen deel uitmaken van het betreffende primaire proces. Voorbeelden van specialties zijn gerechtsgebouwen, penitentiaire inrichtingen, laboratoria en kantoren van extra beveiligde organisaties. De deelstelsels Defensie en bijzondere specialties vallen niet onder mijn stelselverantwoordelijkheid als Staatssecretaris van BZK en zijn daarom niet meegenomen in de evaluatie.

De centrale opdracht van de evaluatie was het in kaart brengen van de doelmatigheid en doeltreffendheid van beide deelstelsels en het formuleren van verbetervoorstellen voor de toekomst. Bij de invoering van de

[1] Kamerstukken 31 490, nr. 394
[2] 2026D05471

kst-31490-398
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

stelsels is toegezegd elke vijf jaar een evaluatie uit te voeren. De vorige evaluatie is aan uw Kamer toegezonden op 13 oktober 2021[3]. De huidige evaluatie omvat de periode van 1 juli 2020 tot 1 juli 2025. Hierbij wil ik nogmaals mijn dank uitspreken naar de onderzoekers voor de waardevolle inzichten die deze evaluatie mij biedt.
De uitkomsten van de evaluatie betrek ik bij de aanpak die ik momenteel uitrol voor een slagvaardige overheid, waarbij – in dit geval – de focus ligt op het stapsgewijs toewerken naar een rijksdienst die als één samenhangend geheel opereert en de samenwerking tussen overheden en met de samenleving faciliteert. Dit is ook een van de thema's uit het regeerakkoord van dit kabinet.

De evaluatie

Om vervolg te geven aan de evaluatie en daadwerkelijk aan de slag te kunnen met de aanbevelingen heb ik deze uitgewerkt en geprioriteerd met de betrokken departementen. Aanbevelingen voor de kantoren pak ik aan langs de lijn van een verbeterde integrale aanpak, een volwassen informatievoorziening en een propositie voor het beheersen van de kosten. Bij de aanbevelingen voor specialties ligt mijn focus op de financieringsstructuur en governance. Dit heb ik hieronder per deelstelsel uitgewerkt.

Aanpak voor Rijkskantorenstelsel

Het deelstelsel rijkskantoren is geëvolueerd van een technisch naar een strategisch instrument voor een slagvaardige overheid. Hoewel de basis stevig staat, vragen externe ontwikkelingen zoals de toegenomen noodzaak tot weerbaarheid, netcongestie en stijgende kosten om de doorontwikkeling naar een meer integraal en informatie-gestuurd stelsel. Daarbij is sprake van wederzijdse beïnvloeding tussen het Rijkshuisvestingsstelsel en beleidsambities. De rijkskantorenhuisvesting moet in bredere samenhang worden bezien met de ontwikkelingen van hybride werken en verduurzaming. Het stelsel kan daarvoor effectiever worden ingezet om te komen tot betere spreiding van rijkswerkgelegenheid over het land, en daarmee bij te dragen aan vergroting van de zichtbaarheid en nabijheid van het Rijk, vermindering van woon-werkverkeer, aantrekkelijk werkgeverschap en aan betere ontwikkeling van regio's buiten de Randstad. Door huisvesting, ICT en HR nauwer te verbinden, faciliteren de rijkskantoren medewerkers, zodat ze overal kunnen werken aan een meer wendbare, slagvaardige Rijksdienst die het werken aan maatschappelijke opgaven ondersteunt.

Deze aanbeveling wordt inmiddels breed opgepakt vanuit mijn beleidsverantwoordelijkheid voor de rijkskantoren. In het kader van de opgave voor de slagvaardige overheid, de beheersing van de kosten voor de kantorenhuisvesting, versterking van de weerbaarheid en duurzaamheid en gelet op het gedrag en gebruik van kantoren door medewerkers vraagt dit om een brede doorontwikkeling van de werkomgeving en het stelsel voor de rijkskantoorhuisvesting. De huisvesting beweegt altijd mee met de omvang van de rijksoverheid, behoeftes van de departementen en de te stellen kaders voor gebruik. Ondanks de nog groeiende rijksoverheid, zijn door hybride werken de kosten voor de rijkshuisvesting per fte en het aantal vierkante meters rijkskantorenhuisvesting sterk gedaald in de afgelopen paar jaar. Hierdoor is de stijging van de rijkshuisvestingskosten in absolute zin als gevolg van prijsindexatie en groei van het aantal medewerkers al afgevlakt. Toch zie ik ruimte om kritisch te kijken naar de omvang van de kantorenportefeuille gelet op de huidige bezettingsgraden

[3] Kamerstukken 31 490, nr. 307

en de pieken op de dinsdagen en donderdagen. Het doel is om met minder m^2 in de portefeuille te komen tot een compacte maar kwalitatieve kantorenportefeuille die het werken bij het Rijk ondersteunt.

Mijn ambitie is dat de rijksmedewerker gemakkelijk samen kan werken met collega's van andere departementen door middel van brede toegang in verschillende rijkskantoren. Dit draagt ook bij aan het wonen in de regio in combinatie met het werken bij het Rijk, hetgeen indirect weer bijdraagt aan aantrekkelijk werkgeverschap, minder vervoersbewegingen en CO_2 uitstoot, regionale representativiteit binnen de rijksdienst en beperking van de woningproblematiek. Dat is een integrale benadering. Daarvoor moeten de rijkskantoren een landelijk netwerk van kantoren vormen dat flexibeler wordt gebruikt, beter wordt bezet en waar alle rijksmedewerkers toegang toe hebben met de rijkspas voor zover de beveiligingseisen dat toelaten. In die kantoren moeten medewerkers veilig kunnen (samen-)werken, zonder belemmeringen, goed digitaal worden ondersteund en weten welke werkplekken beschikbaar zijn. Hierbij is standaardisatie de richtlijn. Waar nodig moeten er voldoende extra beveiligde voorzieningen aanwezig zijn voor die processen die vragen om extra weerbaarheid en/of vertrouwelijkheid.

Verder ga ik de informatievoorziening verbeteren, ter ondersteuning van meer strategische sturing op het realiseren van de beleidsdoelen van het Rijkshuisvestingsstelsel. Hiervoor ontwikkel ik indicatoren en richt ik mij op het opzetten van een gezamenlijke data-architectuur en het ontwikkelen van uniforme datasets, welke bijdragen aan een meer integrale en datagedreven besluitvorming. Voor de financiering kan ik melden dat de regiotarieven inmiddels zijn geharmoniseerd, zoals aanbevolen in het rapport. Voor wat betreft de beheersing van de tarieven is inmiddels het traject ingezet naar meer transparantie en voorspelbaarheid van kosten gedurende de rit. In de rijkskantorenhuisvesting worden de financiële effecten van gemaakte keuzes (de rentebetalingen) pas enkele jaren later doorberekend aan de gebruikers.

Aanpak voor specialtystelsel

Met betrekking tot het deelstelsel specialties zijn meer fundamentele veranderingen nodig om te komen tot meer doelmatigheid. Op dit moment is er onvoldoende meerjarige financiële stabiliteit en investeringsruimte door weeffouten in het stelsel. Daarnaast is de collectieve strategische sturing onvoldoende. Dit wordt veroorzaakt doordat het stelsel te veel is gericht op individuele autonomie en operationele afstemming, waardoor de strategische sturing op sommige plekken ontbreekt. Dit deelstelsel ga ik slimmer en efficiënter inrichten. Het doel is om de huisvesting nog nadrukkelijker in dienst te stellen van de kerntaken van het Rijk, waarbij ik de focus verleg van operationeel beheer naar een toekomstgerichte aanpak die de ambities van departementen ondersteunt en grenzeloze samenwerking bevordert.

Het borgen van meerjarige financiële stabiliteit en investeringsruimte heeft daarbij de hoogste prioriteit. Hiervoor ben ik in gesprek met mijn collega's, om samen te kijken naar de mogelijkheden voor een andere systematiek voor de bekostiging en budgettering. Ik betrek hierbij de invloed van de agentschapsregeling, de systematiek van gebruiksvergoedingen en de (on)mogelijkheden van reserveringen. Ook bezie ik of de afbakening tussen panden die onder het kantoren- en het specialtystelsel vallen aanpassing behoeft. Daarnaast zet ik acties in op het versterken van de governance van de specialties. De autonomie van individuele specialties binnen departementen staat op gespannen voet met de collectieve strategische sturing. Ik wil de collectieve strategische sturing

versterken en de rollen scherper formuleren om deze spanning te verminderen en slagvaardiger samen te werken.

Impact van het thuiswerkbeleid op de productiviteit

Tijdens de begrotingsbehandeling van Binnenlandse Zaken op woensdag 4 februari 2026 heeft uw Kamer een vraag gesteld over de impact van het huidige thuiswerkbeleid op de productiviteit. Bij de schriftelijke beantwoording op 5 februari heb ik toegezegd de Kamer nader te informeren over de impact van hybride werken op productiviteit. Deze toezegging biedt de gelegenheid om op basis van actueel onderzoek – waaronder het rapport *«Werkprestaties bij hybride werken»* (CFPB[4], 2025) – een genuanceerd beeld te schetsen van de effecten op werkprestaties, zowel op individueel als organisatieniveau.

Onderzoek en bevindingen

Uit het CFPB-rapport blijkt dat hybride werken na de coronapandemie structureel is ingeburgerd: kenniswerkers werken gemiddeld twee à drie dagen thuis, een stijging ten opzichte van voor de pandemie.
Deze verschuiving sluit aan bij de wens van medewerkers, maar brengt ook organisatorische uitdagingen met zich mee. Voor individuele medewerkers blijkt dat hybride werken vaak positief uitpakt: meer autonomie en tevredenheid dragen bij aan persoonlijke productiviteit, met name bij taken die concentratie vereisen. Voor organisaties is het beeld genuanceerder. Hoewel hybride werken voordelen biedt (zoals flexibiliteit en lagere huisvestingskosten), zijn er ook uitdagingen, met name op het gebied van samenwerking, kennisdeling en teamcohesie. Deze aspecten vragen om aandacht om de collectieve productiviteit te waarborgen.

Belangrijke conclusies zijn:
Individuele productiviteit neemt toe bij taken die concentratie vereisen, terwijl samenwerking en innovatie juist baat hebben bij fysieke aanwezigheid.
Werktevredenheid en balans verbeteren, maar er zijn risico's op langere termijn, zoals verminderde kennisdeling en teamcohesie als hybride werken niet goed wordt gefaciliteerd.
Succesfactoren zijn heldere afspraken over bereikbaarheid, digitale ondersteuning en leiderschap dat zowel autonomie als verbinding stimuleert.

Deze inzichten sluiten aan bij andere onderzoeken waar het Rijk aan deelneemt, zoals het «Werk in Transitie», een collectief onderzoeksprogramma gericht op het gezamenlijk ontwikkelen van kennis op het gebied van hybride werken. Hybride werken maakt het eenvoudiger om over organisatiegrenzen heen samen te werken en draagt zo bij aan een slagvaardige overheid.

Voor wat betreft de voortgang op de evaluatie van het Rijkshuisvestingsstelsel zal ik u in oktober nader informeren over de voortgang van de ingezette acties. In deze brief informeer ik u ook over de nog openstaande toezegging van het vorige kabinet aan lid Eerdmans (JA21), met betrekking tot de vraag te overwegen of de identiteitskaart BES kan worden toegevoegd aan de lijst met identiteitskaarten die toegang geven tot rijksgebouwen.

[4] Stichting Center for People and Buildings (CFPB) is wetenschappelijke partner van het Rijk op het gebied van de rijkswerkomgeving.

Ik richt mij er op dit stelsel in te zetten voor een slagvaardigere overheid.

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
E. van der Burg