



## Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 augustus 2017, 2017-0000141181, houdende de toedeling van taken en doorverlening van vertegenwoordigingsbevoegdheden aan onder de inspecteur-generaal Sociale Zaken en Werkgelegenheid ressorterende functionarissen (Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit inspecteur-generaal SZW 2017)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 2, onderdeel e, 8, derde lid, aanhef en onderdeel a, en 23, eerste lid, van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2009;

Besluit:

### § 1. Begripsbepaling

#### Artikel 1. Begrippen

In deze regeling en daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

*directeur*: een functionaris die, afzonderlijk of met een andere directeur, leiding geeft aan een of meer directies;

*directie*: een van de organisatieonderdelen, genoemd in artikel 2;

*IG-team*: de inspecteur-generaal en de directeuren van de directies die ressorteren onder de inspecteur-generaal;

*inspecteur-generaal*: de inspecteur-generaal Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

*inspectie*: de Inspectie SZW;

*jaarplan*: het jaarplan voor de gehele inspectie, genoemd in artikel 8, tweede lid, tweede zin, van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2009;

*opdrachtgever*: de functioneel leidinggevende van de programmamanager of de projectleider;

*portefeuille*: het totaal aan lijnverantwoordelijkheid van een directeur, gecombineerd met diens functionele verantwoordelijkheid voor programma's of projecten en de al dan niet door de inspecteur-generaal aan een directeur opgedragen taak of verantwoordelijkheid als bedoeld in artikel 3, tweede lid, of een samenstel daarvan;

*portfolio*: het totaal aan programma's en projecten van de Inspectie SZW gedurende een bepaalde periode;

*programma*: een tijdelijke set van activiteiten en projecten die zijn gericht op het bereiken van een of meer samenhangende doelstellingen;

*project*: een project is een tijdelijk samenwerkingsverband waarbij binnen een bepaalde tijd wordt toegewerkt naar een door de opdrachtgever gesteld resultaat.

### § 2. Organisatie

#### Artikel 2. Organisatie inspectie

Onder de inspecteur-generaal ressorteren:

- de directie Analyse, Programmering en Strategie;
- de directie Toezicht;
- de directie Mensen & Middelen;
- de directie Opsporing.

#### Artikel 3. Het IG-team

- De inspecteur-generaal en de directeuren voeren regelmatig collegiaal overleg over de strategische sturing van de inspectie en over de vervulling van de portefeuilles. Dit overleg staat onder voorzitterschap van de inspecteur-generaal. Beslissingen worden genomen door de inspecteur-generaal, gehoord de overige leden van het IG-team.
- De inspecteur-generaal kan elk van de directeuren schriftelijk belasten met taken en verantwoordelijkheden, de inspectie betreffende, naast de verantwoordelijkheden voor de eigen directie. Over



dergelijke taken en verantwoordelijkheden verantwoordt de desbetreffende directeur zich op de wijze, aangegeven door de inspecteur-generaal.

#### **Artikel 4. Sturing organisatie**

1. Het uitvoerende werk van de Inspectie SZW vindt grotendeels plaats in programma's en projecten.
2. Op basis van een inspectiebrede risico- en omgevingsanalyse wordt een een- of meerjarig portfolio van programma's en projecten samengesteld en door het IG-team vastgesteld. In het portfolio wordt tevens op hoofdlijnen bepaald hoe mensen en middelen worden ingezet in de programma's en projecten. Het portfolio wordt periodiek herijkt.
3. De directie Opsporing voert als Bijzondere Opsporingsdienst onder het gezag van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie strafrechtelijke onderzoeken uit, hetgeen een aantal aanvullende eisen stelt aan de sturing op werkprocessen.

#### *§ 3. Verantwoordelijkheden*

#### **Artikel 5. Verantwoordelijkheden directeuren**

Elk van de directeuren is verantwoordelijk voor:

- a. het leiding geven aan de eigen directie;
- b. het door tussenkomst van de inspecteur-generaal adviseren van de bewindspersonen ten aanzien van het werkterrein van de eigen directie en het attenderen van hen op politiek en maatschappelijk gevoelige aspecten;
- c. het binnen de door de inspecteur-generaal gestelde kaders zorg dragen voor een effectieve en efficiënte organisatie, met uitzondering van de vaststelling van de formatie, voor periodieke evaluatie daarvan en voor de planning en bewaking van de productie van de eigen directie;
- d. personeelsaangelegenheden van de onder elk van hen ressorterende functionarissen, met inbegrip van de uitvoering van het arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid, voor zover dit niet is voorbehouden aan de secretaris-generaal, de inspecteur-generaal dan wel de directeur Mensen & Middelen;
- e. het zorg dragen voor de administratieve en financiële afhandeling van de uitvoering van de eigen personeelsaangelegenheden voor zover deze niet is opgedragen aan anderen, zoals de directeur Mensen & Middelen, de directeur Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel van het ministerie en de Stichting Pensioenfonds ABP;
- f. het op orde hebben van de administratieve organisatie, voor zover deze niet is belegd bij de directeur Mensen & Middelen;
- g. het leveren van een bijdrage betreffende zijn directie aan het meerjarig strategisch plan, het jaarplan en het jaarverslag van de inspectie;
- h. het voorbereiden en uitvoeren van het de eigen directie betreffende deel van het jaarplan binnen de door de secretaris-generaal en inspecteur-generaal vastgestelde uitgangspunten;
- i. het rapporteren aan de inspecteur-generaal over de uitvoering van het de eigen directie betreffende deel van het jaarplan;
- j. het na overeenstemming daarover met de inspecteur-generaal aanwijzen van een plaatsvervangend directeur;
- k. het zorg dragen voor de vastlegging van de organisatie van de eigen directie en de daarbinnen geldende mandaten, volmachten en machtigingen in een organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit voor de eigen directie;
- l. het behandelen van klachten als bedoeld in artikel 9:1 van de Algemene wet bestuursrecht voor zover deze betrekking hebben op de gedragingen van de onder hen ressorterende functionarissen.

#### **Artikel 6. Verantwoordelijkheden directeur Analyse, Programmering en Strategie**

1. De directeur Analyse, Programmering en Strategie is verantwoordelijk voor:
  - a. het in samenwerking met de directies voorbereiden van beslissingen over de strategie en de programmering betreffende de werkzaamheden van de inspectie, waaronder het meerjarig strategisch plan, de landelijke strategieën op het gebied van de programma's, de opsporing van de directie Opsporing en het uitvoeren van deze beslissingen voor zover het de eigen directie betreft;
  - b. het coördineren van de beleidsontwikkeling en -uitvoering van de inspectie met de beleidsontwikkeling en -uitvoering van de andere onderdelen van het ministerie en van andere ministeries;
  - c. het verrichten van de inspectiebrede risicoanalyse en risicoanalyses voor onderdelen van de inspectie, waaronder mede begrepen rapportages betreffende de opsporing, zoals criminaliteitsbeelden, risicoanalyses en onderzoeksevaluaties;



- d. het uitvoeren van de taken van het verbindingsbureau detachingsarbeid, bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie;
  - e. het coördineren en opstellen van het handhavingsarrangement, genoemd in artikel 11 van de Wet op de bijzondere opsporingsdiensten;
  - f. het bijdragen aan de Integrale Rapportage Handhaving van het ministerie over de realisatie van de afspraken uit het handhavingsarrangement, genoemd in artikel 11 van de Wet op de bijzondere opsporingsdiensten;
  - g. het zorgen voor de totstandkoming van handhaafbaarheids- en toezichtbaarheidstoetsen, in samenwerking met de desbetreffende directie;
  - h. het verzorgen van de communicatie in brede zin van de inspectie;
  - i. het verzorgen van de beleidsondersteuning en beleidsmatige signalering;
  - j. het analyseren van de gemeten effecten betreffende de inspectie en haar activiteiten;
  - k. het ondersteunen van inspecteurs en rechercheurs op het gebied van handhavings- en wetgevingskennis en het formuleren van een inspectiebreed handhavingsbeleid;
  - l. het bewaken van de kwaliteit en consistentie van de boetebeschikkingen en toepassing van bestuursdwang en het zorg dragen voor de voortgang en bewaking van termijnen;
  - m. het opstellen van boete- en bestuursdwangbeschikkingen van de inspectie in het kader van toezicht en handhaving, en de executie van die beschikkingen;
  - n. het geven van waarschuwingen inzake stillegging van werkzaamheden in verband met recidive, alsmede het voorbereiden en bekendmaken van beschikkingen tot stillegging van werkzaamheden in verband met recidive;
  - o. de actieve openbaarmaking op grond van artikel 8 van de Wet openbaarheid van bestuur van inspectiegegevens bij zware of ernstige asbestovertredingen binnen de kaders van het daarom vastgestelde beleid.
2. Bij de in het eerste lid, onderdeel a, genoemde verantwoordelijkheid ten aanzien van de directie Opsporing wordt rekening gehouden met de Wet op de bijzondere opsporingsdiensten, met name waar het betreft de taken en bevoegdheden van de Minister van Veiligheid en Justitie en het College van procureurs-generaal.

#### **Artikel 7. Verantwoordelijkheden directeur Toezicht**

1. De directie Toezicht staat onder verantwoordelijkheid van een of meerdere directeuren.
2. Iedere directeur Toezicht is verantwoordelijk voor:
  - a. het doen vormgeven van het programmaplan, de doorontwikkeling en de realisatie van de aan hem toegewezen programma's, met bijzondere aandacht voor de invulling van de politiek-bestuurlijke visie van de programma's en het zorg dragen voor initiatie, bestuurlijke haalbaarheid en interventies ten behoeve van het bereiken van beoogde maatschappelijke effecten;
  - b. actieve afstemming op strategisch niveau met onder meer departementale vertegenwoordigers en externe belanghebbenden ten behoeve van de doorontwikkeling en realisatie van de toezichtsprogramma's;
  - c. het onderkennen en tijdig melden van politiek-bestuurlijke of maatschappelijke risico's voortkomend uit de toezichtsprogramma's en het besluiten tot beheersmaatregelen;
  - d. het onderkennen en agenderen van programma-overstijgende vraagstukken en risico's, waaronder allocatie- en portfoliovraagstukken;
  - e. het toezicht op de naleving door werkgevers van wet- en regelgeving op het gebied van de arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen, met name ten aanzien van illegale tewerkstelling van vreemdelingen, allocatie van arbeidskrachten door intermediairs, gelijke behandeling en beloning van mannen en vrouwen en de betaling van het minimumloon en de minimumvakantietoeslag, alsmede het in verband daarmee opsporen van strafbare feiten;
  - f. het toezicht op de naleving door werkgevers en werknemers van wet- en regelgeving op het gebied van arbeidstijden en arbeidsomstandigheden, met inbegrip van stralingsbescherming, gewasbeschermingsmiddelen en biociden, gevaarlijke werktuigen en stoffen, en daaraan gerelateerd milieubeheer, alsmede het in verband daarmee opsporen van strafbare feiten;
  - g. het toezicht op de naleving van wet- en regelgeving ten aanzien van het in de handel brengen van producten, genoemd in artikel 1, eerste lid, onderdeel d, onder 2°, van de Warenwet, die bestemd zijn voor de Europese Economische Ruimte alsmede het in verband daarmee opsporen van strafbare feiten;
  - h. het toezicht op de naleving door werkgevers en werknemers van wet- en regelgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden, met name op het terrein van risico's op zware ongevallen en – waar voorgeschreven – het beschikken over aanvullende risico- inventarisaties en -evaluaties, alsmede het in verband daarmee opsporen van strafbare feiten, dit mede ter zake van de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba;
  - i. het behandelen van klachten, meldingen, signalen en verzoeken over het niet naleven van wet- en regelgeving door werkgevers en werknemers betreffende het werkterrein van de directie



Toezicht, waaronder in ieder geval worden begrepen:

- 1°. het behandelen van klachten, meldingen, signalen en verzoeken om onderzoek als bedoeld in artikel 24, zevende lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, en verzoeken tot vrijstelling of ontheffing als bedoeld in artikel 30 van de Arbeidsomstandighedenwet;
- 2°. het behandelen van onderzoeken als bedoeld in artikel 10 van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve overeenkomsten;
- j. het verrichten van onderzoek bij arbeidsongevallen, waaronder begrepen arbeidsongevallen in bedrijven met een hoog risico op zware ongevallen;
- k. de uitvoering van de taken, genoemd in hoofdstuk 7 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, met uitzondering van de taken, genoemd in artikel 38, eerste en tweede lid, en artikelen 40 en 41 van voornoemde wet, voor zover zij behoren tot de verantwoordelijkheden van de directeur Analyse, Programmering en Strategie en de directeur Mensen & Middelen;
- l. het namens de minister uitvoeren van de volgende aan de minister opgedragen taken op grond van wet- en regelgeving op het terrein van arbeidsveiligheid, arbeidsgezondheid en productveiligheid:
  - 1°. het op hun verzoek aanwijzen van instellingen als certificatie- of keuringsinstelling die zijn belast met het verstrekken van certificaten dan wel het verrichten van keuringen in het belang van veiligheid en gezondheid in de arbeid, waaronder mede zijn begrepen beslissingen tot wijziging, schorsing en intrekking van aanwijzingen;
  - 2°. het uitoefenen van toezicht op en doen van onderzoek naar certificatie- en keuringsinstellingen;
  - 3°. het verrichten van onderzoek naar de werking van het stelsel van certificering en keuringen.

#### **Artikel 8. Verantwoordelijkheden directeur Mensen & Middelen**

De directeur Mensen & Middelen is verantwoordelijk voor:

- a. het voorbereiden van kaderstellende beslissingen over inrichting en uitvoering van een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering van de inspectie, voor periodieke evaluatie daarvan;
- b. de regie op de calamiteitenorganisatie;
- c. de planning, administratie en control, waaronder mede begrepen het financiële beheer, van de inspectie;
- d. het voorbereiden van het jaarplan en het jaarverslag van de inspectie, in samenwerking en afstemming met de overige directies van de inspectie;
- e. het personeelsadvies en -beleid, de personeelsontwikkeling en het personeelsbeheer van de inspectie;
- f. het facilitymanagement en het relatiemanagement met leveranciers van de inspectie, en de afstemming daarover met de directie Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel van het ministerie, alsmede de beveiliging van personen en gebouwen;
- g. het materieel beheer overeenkomstig de Regeling materieelbeheer rijksoverheid 2006 en de Regeling materieelbeheer museale voorwerpen;
- h. het binnen de door de inspecteur-generaal gestelde kaders verzorgen van het informatiemanagement en de informatievoorziening van de inspectie in brede zin, waaronder mede begrepen de specifieke (beveiligings)eisen aan apparatuur voor, toegang tot de gebruiksruidten door en gebruik van informatie door medewerkers, betrokken bij de opsporing, bedoeld in artikel 9;
- i. het verlenen van administratieve ondersteuning voor de werkzaamheden van de inspectie en van secretariële ondersteuning van de inspecteur-generaal, de directeuren en de managers van de inspectie;
- j. het ontvangen, beoordelen en doorgeleiden van ongevalsmeldingen en overige meldingen, klachten signalen, ontheffingsverzoeken en vrijstellingsverzoeken naar de inhoudelijk verantwoordelijke directie, met uitzondering van opsporingssignalen die rechtstreeks worden ontvangen door de directie Opsporing.

#### **Artikel 9. Verantwoordelijkheden directeur Opsporing**

1. De directeur Opsporing is verantwoordelijk voor:
  - a. het opsporen – onder het gezag van de officier van justitie – van strafbare feiten op de beleidsterreinen waarvoor de minister verantwoordelijkheid draagt, het in het kader van deze opsporing constateren van andere strafbare feiten welke daarmee verband houden, het in verband met de opsporing van strafbare feiten verzamelen van criminele inlichtingen en het verwerken van persoonsgegevens binnen de daarvoor geldende wettelijke bepalingen, alsmede het opsporen van strafbare feiten op andere beleidsterreinen, voor zover daartoe door het desbetreffende bestuursorgaan bevoegdheid is gegeven;
  - b. de inrichting, het onderhoud en het beheer van de archieven met opsporingsinformatie van de eigen directie;



- c. de ontwikkeling en het onderhoud van diverse financiële processen welke specifiek zijn voor een bijzondere opsporingsdienst.
2. De activiteiten van de directie Opsporing strekken zich slechts uit tot het grondgebied van de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba, voor zover hierom door of namens de directeur-generaal Werk wordt verzocht of dit door de directie Opsporing en de directeur-generaal Werk wordt overeengekomen, dan wel dit voortvloeit uit wet- of regelgeving.

#### § 4. Bevoegdheden

##### Artikel 10. Bevoegdheden directeuren

1. Elk van de directeuren is bevoegd om namens een bewindspersoon besluiten te nemen, overeenkomsten aan te gaan en handelingen te verrichten die noch een besluit, noch een privaatrechtelijke rechtshandeling zijn, voor zover zij verband houden met de taken en verantwoordelijkheden van het onder hem ressorterende dienstonderdeel, tenzij deze zijn voorbehouden aan een bewindspersoon, de secretaris-generaal, de plaatsvervangend secretaris-generaal of de inspecteur-generaal.
2. Aan elke directeur wordt mandaat en machtiging verleend tot het nemen van besluiten over en het vaststellen en ondertekenen van stukken die betrekking hebben op:
  - a. de in artikel 5, eerste lid, onderdeel e, genoemde personeelsaangelegenheden;
  - b. de behandeling van klachten als bedoeld in artikel 9:1 van de Algemene wet bestuursrecht, voor zover deze klachten betrekking hebben op gedragingen van de onder elk van hen ressorterende functionarissen.
3. De in het eerste lid genoemde bevoegdheid omvat de bevoegdheid tot het verlenen en vaststellen van subsidies en rijksvergoedingen, het aangaan van verbetertrajecten en het korten op bevoorschotting, voor zover het de uitvoering betreft van regelingen op zijn werkterrein.
4. De in het eerste lid genoemde bevoegdheid omvat voorts de bevoegdheid tot het nemen van dwangsbesluiten die verband houden met het niet tijdig afdoen van een besluit, voor zover dit betrekking heeft op hun eigen verantwoordelijkheden.
5. De in het eerste lid genoemde bevoegdheid om overeenkomsten aan te gaan is beperkt tot overeenkomsten met een waarde per overeenkomst onder de laagste drempel voor aanbesteding conform de Europese aanbestedingsrichtlijnen, met dien verstande dat de volgende overeenkomsten mogen worden aangegaan tot een waarde van € 500.000,- per overeenkomst:
  - a. overeenkomsten welke gebaseerd zijn op een raamovereenkomst;
  - b. overeenkomsten voor het opleiden van medewerkers van de directie;
  - c. overeenkomsten voor het inhuren van personeel voor de uitvoering van werkzaamheden die onder de directe verantwoordelijkheid van het departementale management worden verricht;
  - d. arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht;
  - e. overeenkomsten met betrekking tot raden en commissies;
  - f. overeenkomsten met betrekking tot onderzoek;
  - g. overeenkomsten met betrekking tot incidentele beleidsinformatie, met uitzondering van overeenkomsten met het Centraal bureau voor de statistiek;
  - h. overeenkomsten met betrekking tot de ontwikkeling, de uitvoering en de verantwoording van programma's en projecten.
6. Het mandaat, bedoeld in het eerste lid, omvat niet het nemen van besluiten in bezwaar- en beroepsprocedures, welke bevoegdheid is voorbehouden aan de inspecteur-generaal, onverminderd mandatering daarvan aan een andere functionaris.

##### Artikel 11. Bevoegdheden voorbehouden aan de inspecteur-generaal

De volgende bevoegdheden zijn voorbehouden aan de inspecteur-generaal:

- a. het vaststellen van het meerjarig strategisch plan, het jaarplan en het jaarverslag van de inspectie en rapporten die worden toegezonden aan een bewindspersoon;
- b. het aangaan en ondertekenen van convenanten of samenwerkingsovereenkomsten met een partij buiten het ministerie, het vaststellen en ondertekenen van brieven, gericht aan een bewindspersoon of secretaris-generaal, alsmede van brieven ter aanbieding van vastgestelde jaarplannen, meerjarenplannen en rapporten aan instellingen die onder toezicht staan van de directie Toezicht op het terrein van Werk en Inkomen;
- c. het ondertekenen van beschikkingen tot stillegging van werkzaamheden in verband met recidive.



## **Artikel 12. Doorverlening bevoegdheden**

1. De directeuren kunnen hun vertegenwoordigingsbevoegdheden in een door hen te bepalen omvang doorverlenen aan onder hen ressorterende functionarissen, met dien verstande dat bevoegdheden met betrekking tot personeelsaangelegenheden slechts kunnen worden doorverleend aan rechtstreeks onder hen ressorterende functionarissen en slechts voor zover het betreft:
  - a. het opmaken, niet zijnde vaststellen, van een beoordeling van medewerkers;
  - b. het houden van personeelsgesprekken;
  - c. verlof van medewerkers;
  - d. kleine beloningen, niet zijnde gratificaties, onder gelijktijdige mededeling daarvan aan de directeur.
2. In afwijking van het eerste lid kunnen directeuren bevoegdheden met betrekking tot personeelsaangelegenheden doorverlenen aan functionarissen die rechtstreeks ressorteren onder rechtstreeks onder hen ressorterende functionarissen, voor zover dit noodzakelijk is vanwege de organisatiestructuur van de directie en voor zover de inspecteur-generaal daarmee schriftelijk instemt. Voor zover de doorverlening van bevoegdheden de beoordeling van medewerkers betreft, geschiedt de vaststelling van een beoordeling van een medewerker door de functionaris die leiding geeft aan de functionaris die de beoordeling heeft opgemaakt. Daar waar de bevoegdheid tot het opmaken van de beoordeling is gemandateerd aan functionarissen die rechtstreeks ressorteren onder een rechtstreeks onder een directeur ressorterende functionaris, kan de bevoegdheid tot het vaststellen van de beoordeling gemandateerd worden aan de rechtstreeks onder de directeur ressorterende functionaris.
3. Onverminderd het eerste lid kunnen directeuren, na schriftelijke toestemming van de inspecteur-generaal hun vertegenwoordigingsbevoegdheden doorverlenen aan functionarissen van een ander organisatieonderdeel.
4. De (door)verlening van (onder-)mandaat, volmacht en machtiging kan uitsluitend bij een schriftelijk besluit geschieden.

### *§ 5. Slotbepalingen*

## **Artikel 13. Intrekking en wijziging grondslag regeling**

1. Het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit inspecteur-generaal SZW 2012 wordt ingetrokken.
2. Na de inwerkingtreding van dit besluit berust het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directie Opsporing 2012 op de artikelen 5, onderdeel k, en 12 van deze regeling.

## **Artikel 14. Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 juli 2017.

## **Artikel 15. Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit inspecteur-generaal SZW 2017.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*Den Haag, 31 augustus 2017*

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze,  
M.J. Kuipers  
inspecteur-generaal Sociale Zaken en Werkgelegenheid*



## TOELICHTING

### Algemeen

Per 1 januari 2012 werken de Arbeidsinspectie, de Inspectie Werk en Inkomen en de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst samen in één Inspectie SZW (hierna: inspectie). Het uitgangspunt voor deze herinrichting is 'Samen meer effect': beproefde werkwijzen voor het uitvoeren van risicoanalyses worden inspectiebreed gebruikt om te komen tot allocatie en prioriteitenstelling op het gehele terrein van het ministerie. Er is gekozen voor een moderne, wendbare organisatievorm waar via een programmatische en projectmatige werkwijze integraal en flexibel kan worden gewerkt. Door middel van ontwikkelopdrachten uit de Agenda Doorontwikkeling Inspectie SZW is vervolgens gewerkt aan een stapsgewijze realisatie van deze manier van werken.

In 2014 is vastgesteld dat een doorontwikkeling van de organisatie nodig is om onder meer eenduidige sturing op inhoud te realiseren, risico- en resultaatgericht werken te versterken en de wendbaarheid van de organisatie te vergroten. Daartoe is besloten de organisatie anders in te richten. De belangrijkste wijzigingen betreffen de opheffing van de directies Arbeidsmarktfraude, Arbeidsomstandigheden, Werk en Inkomen en Major Hazard Control. Zoveel mogelijk toezichtswerkzaamheden worden nu in programma's ondergebracht die onder functionele aansturing staan van directeuren Toezicht. De directie Mensen & Middelen bevat onder meer vakgroepen waarin inspecteurs en andere uitvoerende medewerkers zijn ondergebracht. Daar vinden zij hun vakmatige thuisbasis en daar is ook de werkgeversrol ondergebracht voor deze medewerkers. Zij worden in het allocatieproces toegewezen aan één of meer programma's en projecten, waarin de uitvoering van interventies plaatsvindt onder functionele aansturing van project- en programmamanagers.

Ingevolge artikel 8, derde lid, aanhef en onderdeel a, en vierde lid, van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2009 (hierna: OMV-besluit SZW 2009) is de inspecteur-generaal Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: inspecteur-generaal) verantwoordelijk voor het bij schriftelijk besluit toedelen van taken aan de onder hem ressorterende organisatieonderdelen en de functionarissen die daaraan leiding geven. Ingevolge artikel 23 van het OMV-besluit SZW 2009 kan de inspecteur-generaal zijn bevoegdheden doorverlenen aan de onder hem ressorterende functionarissen.

In het onderhavige besluit worden door de inspecteur-generaal taken en verantwoordelijkheden belegd bij onder hem ressorterende organisatieonderdelen en worden tevens bevoegdheden doorverleend aan de directeuren.

### Artikelsgewijs

#### **Artikel 2. Organisatie inspectie**

Tot de reorganisatie waren er de volgende directies:

- de directie Analyse, Programmering en Signalering;
- de directie Arbeidsomstandigheden;
- de directie Arbeidsmarktfraude;
- de directie Major Hazard Control;
- de directie Werk en Inkomen;
- de directie Informatiehuishouding en Inspectieondersteuning;
- de directie Opsporing.

Na de reorganisatie zijn er binnen de inspectie de volgende directies:

- de directie Analyse, Programmering en Strategie (APS);
- de directie Toezicht;
- de directie Mensen & Middelen (M&M);
- de directie Opsporing.

De directeur APS is verantwoordelijk voor de uitvoering van de inspectiebrede risicoanalyse, de programmering en het allocatieproces (tot het maken van het programmaplan). De directie draagt zorg voor het beheer van strategische netwerken, strategische analyses zoals een omgevingsanalyse en de terugkoppeling hierover naar de organisatie.

Er zijn meerdere directeuren Toezicht, waaronder begrepen de directeur Opsporing die tevens functioneert als directeur Toezicht. De directeuren Toezicht hebben de rol van opdrachtgever van programma's. De programmamanagers op tactisch niveau vallen hiërarchisch onder de directeuren Toezicht. Daarom is er organisatorisch sprake van een directie Toezicht. De directeuren Toezicht zijn



onder meer verantwoordelijk voor het doen vormgeven van het programmaplan, de doorontwikkeling en de realisatie van de aan hem toegewezen programma's. Daarnaast zijn de directeuren Toezicht verantwoordelijk voor de actieve afstemming op strategisch niveau.

De directie M&M zorgt voor de verbinding met de rest van de organisatie, de beleidsafdelingen, externe inspectiebrede stakeholders, het inspectiebrede kenniscentrum (IKC) en met de medewerkers die zijn aangewezen om bepaalde thematische kennis bij te houden.

De directeur M&M is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en de inzet van de totale capaciteit aan medewerkers zodat deze is toegerust om de programmadoelen te realiseren. Doordat de zorg voor informatie, personeel, financiën, strategische personeelsplanning, kennis en (werk)processen bijeen is gebracht in één directie, is M&M in staat een integrale vertaling te maken van de strategische keuzes rond handhaving, toezicht en opsporing naar de maatregelen die ervoor zorgen dat de organisatie deze keuzes in de praktijk kan uitvoeren. Dit doet M&M door inzet van instrumenten op de verschillende gebieden, zodat toegewerkt wordt naar innovatieve oplossingen en meer effect. Daarnaast kan strategie sneller vertaald worden naar maatregelen die gericht zijn op product- en procesvernieuwing.

De directeur M&M neemt deel aan de formulering van (meerjaren-, programma- en jaar-)plannen en treedt met de vakgroepen en stafafdelingen verbindend op in de relatie tussen de directie APS en de programma's. M&M bewaakt de doelen die voortkomen uit de plannen en borgt het kwaliteitsniveau door in te zetten op de uitvoering van de inspectieactiviteiten en door ondersteuning te leveren aan de gehele Inspectie.

De directie Opsporing is als de Bijzondere Opsporingsdienst (BOD) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderdeel van de Inspectie SZW. De directie Opsporing voert als BOD onder het gezag van het Functioneel Parket van het Openbaar Ministerie (OM) strafrechtelijke onderzoeken uit in het kader van het Meerjarenplan van de Inspectie SZW en het Handhavingsarrangement van het Openbaar Ministerie. Binnen de Inspectie SZW is de directie zo gepositioneerd dat deze aan de ene kant als BOD een aparte, voor de buitenwereld te herkennen eenheid is binnen de organisatie en aan de andere kant integraal onderdeel is van de Inspectie.

### **Artikel 3. Het IG-team**

De eindverantwoordelijkheid in de organisatie is belegd bij de inspecteur-generaal; de inspecteur-generaal beslist, gehoord het IG-team.

Het strategisch niveau stuurt op het geheel en bestaat uit het IG-team.

Het IG-team bestaat uit de inspecteur-generaal, de directeur APS, de directeur M&M, de directeuren Toezicht en de directeur Opsporing.

Er zijn meerdere directeuren Toezicht, waaronder begrepen de directeur Opsporing die tevens functioneert als directeur Toezicht. Iedere directeur Toezicht heeft de rol van opdrachtgever van programma's.

### **Artikel 4. Sturing organisatie**

Dit artikel bevat een kernachtige beschrijving van de wijze van sturing in de nieuwe organisatie. Deze beschrijving is noodzakelijk vanwege de wijzigingen in het besturingsmodel die afwijken van de klassieke lijnsturing.

Binnen de Inspectie SZW is gekozen voor een matrixorganisatie. Het is daarmee een combinatie van een functionele structuur en een meer klassieke lijnstructuur. Er ontstaat een dubbele gezagsstructuur. Hiermee bestaat er geen dubbele stuurlijn meer op de inhoudelijke resultaten, maar zijn er gescheiden stuurlijnen op resultaten enerzijds en (vak-)ontwikkeling anderzijds.

De formele personele zorg (in de zin van de werkgeversrol) valt daarmee niet per definitie samen met de inhoudelijke (functionele) aansturing. Medewerkers die uitvoering geven aan de hoofdprocessen toezicht, opsporing, onderzoek en signaleren worden in vakgroepen ondergebracht of zijn werkzaam binnen de directie Opsporing. In de programma's vindt de functionele aansturing plaats en wordt gewerkt aan de beoogde resultaten.

De personele balans in de organisatie moet zo zijn dat verreweg het grootste deel van de medewerkers flexibel inzetbaar is voor de programma's en dat er sprake is van compacte stafafdelingen. De stafafdelingen zijn zo efficiënt mogelijk ingericht met hoogwaardig personeel en voeren specialistische en inspectiebrede taken uit.





Betrokkenheid vanuit de lijn wordt door de staf georganiseerd in de relevante werkprocessen.

De medewerkers die niet het grootste deel van hun werkzaamheden in programma's uitvoeren maar inspectiebrede/generieke taken uitvoeren, doen dat in stafafdelingen die bij de directie APS vooral strategisch van aard zijn en bij de directie M&M vooral ondersteunend.

Vanwege de wens om de BOD extern te positioneren en de wettelijke eisen die aan een BOD worden gesteld, is gekozen voor een aparte directie Opsporing.

De Inspectie SZW kiest ervoor zich programmatisch te organiseren zodat maximaal gewerkt kan worden aan maatschappelijk effect en er sprake is van maximale flexibiliteit.

Een programma is een tijdelijke set van activiteiten en projecten die gericht zijn op het bereiken van een of meer samenhangende doelstellingen. Programmadoelen zijn geformuleerd in termen van beoogde (maatschappelijke) resultaten. Programma's komen tot stand op basis van een inspectiebrede risicoanalyse en omgevingsanalyse (IRA/OMA). Deze inspectiebrede analyses worden door de directie APS nadrukkelijk in verbinding met de organisatie uitgevoerd, mede op basis van de signalen die in de uitvoering worden afgegeven. De belangrijkste risico's worden vertaald in programmadoelen waarvoor programma's worden ingericht. Dit programmeringsproces gaat hand in hand met het allocatieproces, ofwel het maken van keuzes met betrekking tot optimaal toewijzen van de beschikbare mensen en middelen aan programma's.

### **Artikel 5. Verantwoordelijkheden directeuren**

Dit artikel regelt de algemene verantwoordelijkheden voor alle directeuren.

In de eerste plaats zijn de directeuren belast met het leiding geven aan de eigen directie (onderdeel a). Zij nemen hierbij de aanwijzingen en richtlijnen in acht van de bewindspersonen, van de secretaris-generaal voor zover voortvloeiend uit het koninklijk besluit van 18 oktober 1988 inzake de functie en verantwoordelijkheid van de secretaris-generaal, van de plaatsvervangend secretaris-generaal, en van de inspecteur-generaal, onder wie zij ressorteren.

Onderdeel d geeft aan dat elke directeur verantwoordelijk is voor de personeelsaangelegenheden van de onder hem ressorterende functionarissen. Hierbij nemen zij de toepasselijke wet- en regelgeving in acht, met name de Ambtenarenwet, het Algemeen Rijksambtenarenreglement, het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 en de daarop berustende regelgeving, als ook de departementale regels en aanwijzingen en houden zij rekening met wat aan de secretaris-generaal, de inspecteur-generaal en de directeur van de directie M&M is voorbehouden.

### **Artikel 10. Bevoegdheden directeuren**

In het eerste lid is een algemene bevoegdheid voor iedere directeur geregeld om besluiten te nemen, overeenkomsten aan te gaan en andere handelingen te verrichten, voor zover deze betrekking hebben op de taken van zijn directie; deze taken staan in dit besluit voor elke directie aangegeven.

Het gaat hier om mandaten, volmachten en machtigingen om namens een bewindspersoon te handelen (zie voor een toelichting op deze begrippen de toelichting bij artikel 1 van het OMV-besluit SZW 2009).

In het vijfde lid wordt aangegeven dat de bevoegdheid om overeenkomsten aan te gaan is beperkt tot overeenkomsten met een bepaalde waarde per overeenkomst. Voor het berekenen van de waarde van een overeenkomst moet worden uitgegaan van de maximale waarde die een overeenkomst kan hebben. Dat betekent dat bij overeenkomsten waarin de hoogte van de verplichting niet in de overeenkomst zelf is vastgelegd en bij overeenkomsten waarin is voorzien in een verlengingsmogelijkheid, voor de tekeningsbevoegdheid moet worden uitgegaan van de maximale waarde.

Voorts geldt hierbij dat bij het uitoefenen van bevoegdheden die betrekking hebben op aangelegenheden met (mogelijke) financiële gevolgen, de directeuren met name ook de geldende financiële kaders en budgetten van het jaarplan in acht nemen.

Het vijfde lid, onderdelen c en d, betreft medewerkers die niet op basis van een ambtelijke aanstelling werkzaam zijn bij SZW. Voor de in het vijfde lid, onderdeel c, geregelde bevoegdheid geldt dat directeuren voor de inhuur van externen voor specifieke projecten (dus niet voor het tijdelijk vervangen van zittend personeel, bijvoorbeeld voor het opvangen van vacatures, ziekte, zwangerschapsverlof of langdurig verlof) vooraf instemming van de inspecteur-generaal moeten hebben, en dekking van de daarmee gepaard gaande uitgaven moeten aangeven.



---

### **Artikel 12. Doorverlening bevoegdheden**

Het tweede lid maakt mogelijk dat een directeur, na toestemming van de inspecteur-generaal, mandaat kan verlenen aan afdelingshoofden om beoordelingen vast te stellen. Het moet dan gaan om de beoordelingen van medewerkers die onder deze afdelingshoofden vallende leidinggevenden vallen. Dit om te voorkomen dat de directeur zeer vele beoordelingen moet vaststellen voor medewerkers die meer dan twee hiërarchische lagen daaronder gelegen zijn.

In het derde lid van dit artikel is bepaald dat de directeuren, na voorafgaande schriftelijke toestemming van de inspecteur-generaal hun vertegenwoordigingsbevoegdheid kunnen doorverlenen aan functionarissen van een *ander* organisatieonderdeel. Deze bepaling geeft dus een speciale regeling in het geval de mandaatontvanger niet werkzaam is onder de verantwoordelijkheid van de mandaatverlener. Op grond van deze bepaling kan bijvoorbeeld de directeur Toezicht mandaat verlenen aan functionarissen die werkzaam zijn in de directie M&M.

### **Artikel 13. Intrekking en wijziging grondslag regeling**

Op het moment van vaststelling van deze regeling moeten er bij de directie Opsporing nog twee belangrijke trajecten (de reorganisatie van de directie en het definitieve besluit voor onderbrenging van de strafrechtelijke opsporingstaak inzake de zorgfraude bij de Inspectie SZW) worden afgerond. Het nieuwe OMV-besluit voor deze directie wordt derhalve op een later tijdstip vastgesteld. Het is daarom noodzakelijk om de grondslag voor het OMV-besluit van de directie Opsporing om te hangen.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze,  
M.J. Kuipers  
inspecteur-generaal Sociale Zaken en Werkgelegenheid*