



## **Besluit van de programmadirecteur-generaal Ondermijning van het Ministerie van Justitie en Veiligheid van 4 oktober 2022, houdende verlening van ondermandaat en het doorgeven van volmacht en machtiging aan de P-Manager van het programmadirectoraat-generaal ondermijning**

De programmadirecteur-generaal Ondermijning van het Ministerie van Justitie en Veiligheid,

Gelet op artikel 1 van het Mandaatbesluit hoofden clusters Ministerie van Justitie en Veiligheid, artikel 3, tweede lid van het Mandaatbesluit Ministerie van Justitie en Veiligheid, artikel 3.3 van de Comptabiliteitswet 2016 en paragraaf 1.3 van de CAO Rijk;

### **Artikel 1**

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. *Medewerkerpool DGO*: administratieve organisatie waarin medewerkers in dienst bij het programmadirectoraat-generaal Ondermijning zijn ondergebracht.
- b. *Personeelszorg*: de verantwoordelijkheid voor alle operationele personele, en dus niet inhoudelijke, aangelegenheden die bij of krachtens de Cao Rijk aan de leidinggevenden zijn toegekend.

### **Artikel 2**

1. Voor de duur van het programmadirectoraat-generaal Ondermijning wordt van het ingevolge artikel 1 van het Mandaatbesluit hoofden clusters van Ministerie van Justitie en Veiligheid aan de programmadirecteur-generaal Ondermijning verleende ondermandaat, aan de medewerker in de functie van P-Manager DGO, mevrouw M. van 't Riet, ondermandaat verleend voor de aangelegenheden die de personeelszorg ten aanzien van de medewerkers in de Medewerkerpool DGO betreffen.
2. De taken en bevoegdheden van de P-Manager DGO, omvatten onder meer:
  - a. De begeleiding bij de instroom, uitstroom en doorstroom van de medewerkers;
  - b. verantwoordelijkheid voor de opleiding en ontwikkeling van de medewerkers;
  - c. begeleiding in geval van verzuim van de medewerkers en uitvoering van het arbobeleid;
  - d. betrokkenheid en begeleiding bij inbedding van de medewerkers in de organisatie van JenV.

### **Artikel 3**

Aan de programmadirecteur-generaal blijft voorbehouden:

- a. de bevoegdheid om beslissingen te nemen inzake het nemen van besluiten met betrekking tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst, bevorderen naar een hogere salarisschaal, het opleggen van disciplinaire straffen en ontslag, alsmede het nemen van besluiten over de toekenning van een persoonsgebonden dienstauto.
- b. De bevoegdheid tot inhuur van interim-management, organisatie- en formatieadvies.

### **Artikel 4**

1. Ondermandaat wordt verleend voor het beschikken over bedragen voor het aangaan van verplichtingen en het verrichten van uitgaven, in overeenstemming met artikel 3.3. van de Comptabiliteitswet 2016.
2. Met inachtneming van de artikelen 1 tot en met 3 is de in artikel 1, eerste lid genoemde ambtenaar bevoegd tot uitoefening van de bevoegdheden die conform paragraaf 1.3 van de CAO Rijk bij of krachtens de wet aan het bevoegd gezag zijn toegekend ten aanzien van de ambtenaren in de Medewerkerpool DGO.

### **Artikel 5**

1. Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot 1 september 2022.



---

## Artikel 6

Dit besluit wordt aangehaald als: Mandaatbesluit DGO P-manager medewerkerpool Ministerie van Justitie en Veiligheid.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*'s-Gravenhage, 4 oktober 2022*

*De programmadirecteur-generaal Ondermijning van het Ministerie van Justitie en Veiligheid,  
A. van Dam*



## TOELICHTING

Met dit besluit wordt door de programmadirecteur-generaal Ondermijning aan de P-manager DGO (hierna: de p-manager), de bevoegdheid verleend om namens de Minister van Justitie en Veiligheid besluiten te nemen (ondermandaat).

Het huidige programma DG Ondermijning is opgebouwd uit medewerkers vanuit aanpalende directies die om niet worden ingeleend op 'ondermijningsdossiers, aangevuld met medewerkers via tijdelijke contracten en detacheringen. Dit leidt onder meer tot beperkte binding tussen de betrokken medewerkers en de leidinggevenden van de thuisbasis, terwijl laatgenoemden wel verantwoordelijk zijn voor de personele zorg, aansturing en ontwikkeling.

In het programma DGO zijn vier groepen medewerkers te onderscheiden:

1. Medewerkers in de O&F-light van DGO;
2. Medewerkers die (om niet) vanuit de diverse DG's onder inhoudelijke aansturing van DGO zijn komen te werken;
3. Aantal extra (tijdelijke) medewerkers, veelal administratief ondergebracht bij DGRR;
4. De groep nieuw geworven medewerkers die tussen maart en juni 2022 binnenkomen.

Om de belangen van deze groepen medewerkers goed te kunnen borgen is naar een oplossing met daarbij de volgende uitgangspunten:

- medewerkers krijgen structureel perspectief, personeelszorg, duidelijkheid en vertrouwen;
- oog voor JenV brede ontwikkelingen;
- werkbaarheid voor zowel een programma DG als voor de lijnorganisatie (aanpalende DG's/directies) als 'leverancier' van medewerkers met expertise op de opgave van het programma;
- De scheiding tussen personeelszorg en inhoud blijft behouden, zodat beide een goede, scherpe focus krijgen.

Het bovenstaande heeft geleid tot een experiment binnen DGO waarbij de functionele en personele aansturing gescheiden plaatsvindt. De medewerkers in het experiment krijgen inhoudelijke sturing binnen het betreffende programma en worden in een tijdelijke administratieve organisatie geplaatst, onder personele verantwoordelijkheid van de p-Manager. Het betreft een administratieve organisatie die in de administratieve systemen 'medewerkerpool DGO' wordt genoemd. Deze organisatie is puur P-verantwoordelijk en de P-manager richt zich op de aansturing en ontwikkeling van medewerkers, strategische personeelsplanning en bevordert (mede) de sociale cohesie (binnen het gehele programma). Deze P-manager wordt vanuit DGO aangesteld.

Het experiment geldt voor de extra medewerkers die ingezet worden voor DGO (groep 3 hierboven), die daarmee ook structureel perspectief kan worden geboden. Ook geldt het experiment voor de groep nieuwe medewerkers (groep 4 hierboven), die eveneens via structurele vacatures zijn geworven. De medewerkers uit het O&F light (groep 1) blijven binnen DGO en krijgen – indien van toepassing – structureel perspectief geboden. De overige medewerkers (groep 2) blijven in principe op hun huidige O&F-plaats.

De p-manager gaat aan de slag met de bemensing, aansturing en ontwikkeling van de medewerkers binnen dit programma. De inhoudelijke aansturing gebeurt door het programma DGO. De p-manager is de leidinggevende voor de medewerkers in de medewerkerpool DGO voor alle aangelegenheden die zien op personeelszorg en die niet inhoudelijk van aard zijn.

De aangebrachte scheiding tussen inhoudelijke en personele aansturing van de betreffende groep medewerkers is een experiment met een looptijd die gelijk is aan de looptijd van het programma DGO. Na evaluatie van het experiment wordt bekeken of het experiment breder uitgerold kan worden voor andere programma's/opgaven.

Ingevolge artikel 7 van het Mandaatbesluit Ministerie van Justitie en Veiligheid (Stcrt. 2018, 62274) wordt met verlening en doorgifte van ondermandaat gelijkgesteld de verlening en de doorgifte van volmacht en machtiging.

*'s-Gravenhage, 4 oktober 2022*

*De programmadirecteur-generaal Ondermijning van het Ministerie van Justitie en Veiligheid,  
A. van Dam*