

Verslag RvB-vergadering d.d. 11 juli 2023

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
Opening	<p>Van de Raad van Bestuur zijn aanwezig: Maarten Camps, Nathalie van Berkel, Guus van Weelden en Johanna Hirscher.</p> <p>Bij de vergadering is ook ^{5.1 lid 2 sub e} [redacted], manager Uitkeren in Den Haag, aanwezig die een dag met Nathalie van Berkel meeloopt.</p>		
(1)	<p><u>Conceptverslag RvB d.d. 27 juni 2023</u></p> <p>Opmerkingen: Bladzijde 6, agendapunt 14: <u>Programma Dienstverlening</u>: ten aanzien van de nieuwe initiatieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De Raad van Bestuur besluit het Leiderschapsprogramma niet op te nemen als onderdeel van het budgetonderdeel 'Extra leertijd', maar wel te financieren vanuit het Bestedingsplan. Het leiderschapsprogramma maakt geen deel uit van de regievoering en het verantwoordingsproces van het programma Dienstverlening. Op basis van de nog op te leveren analyse van FEZ over de besteding van Extra leertijd bij de divisies, kan opnieuw gekeken worden naar de wijze van financieren. <p>Ten aanzien van de lopende initiatieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verlichten Procesbegeleiders (SMZ): de Raad is het eens met het inhoudelijke advies van het programma dat dit initiatief in de huidige vorm niet aantoonbaar bijdraagt aan het realiseren van dienstverlening met de menselijke maat. De RvB besluit dat het initiatief geen onderdeel meer is van het programma Dienstverlening. Met FEZ wordt besproken of en hoe de financiering van deze maatregel anders ingevuld kan worden. Daarbij moet een keuze gemaakt worden tussen reguliere financiering of financiering vanuit het Bestedingsplan. - Intensiveren AG-Dienstverlening (WB): de Raad begrijpt de zorg van het programma dat het initiatief nog onvoldoende inzicht geeft in hoe de extra tijd voor gesprekken bijdraagt aan het verbeteren van de dienstverlening voor cliënten. Het initiatief is in 2022 weloverwogen gestart om een impuls te geven aan de AG-dienstverlening, waarin persoonlijke aandacht en ondersteuning van cliënten essentieel is. Het initiatief blijft binnen het programma, samen met Werkbedrijf wordt komende tijd gewerkt aan het verkrijgen van inzicht in de waarde die het initiatief moet gaan hebben voor cliënten. - Versnellingsmaatregel 4 (WB): de Raad besluit dat het initiatief inhoudelijk uit het programma gehaald wordt, de financiering komt wel vanuit het Bestedingsplan. Op basis van de evaluatie van de lopende pilot wordt in december besloten of de Versnellingsmaatregel 4 		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	<p>opgeschaald wordt in 2024. Eerder is afgesproken dat het opschalen van Versnellingsmaatregel 4 gefinancierd wordt vanuit het Bestedingsplan.</p> <p>Bladzijde 10, agendapunt 16: <u>Risicoscan verblijf buitenland</u> – ‘...altijd in het bijzijn van een lid van de Raad van Bestuur...’.</p> <p>De Raad benadrukt daarnaast dat datagedreven werken, en risicoscans, de toekomst is.</p> <p>Bladzijde 11, agendapunt 17: <u>Handhaving</u> – ‘...’, met daarin o.a. de volgende <i>uitgangspunten</i>:’</p> <p>Het verslag wordt met inbegrip van bovenstaande wijzigingen vastgesteld.</p> <p><u>Conceptverslag RvB-vrijdag d.d. 23 juni 2023</u></p> <p>Opmerkingen: Bladzijde 1, agendapunt 2: <u>Update SMC’s</u>: - ‘Dit moet fasegewijs’ verwijderen. - Bij het tweede besispunt ‘meerjarig’ verwijderen.</p> <p>Bladzijde 3, agendapunt 4: <u>Programma Datafabriek</u>: De businesscase moet expliciet de baten en kosten van het programma uitwerken en ook rekening houden met verschillende scenario’s zodat een gewogen bestuurlijk besluit kan worden genomen.</p> <p>Het verslag wordt met inbegrip van bovenstaande aanpassingen vastgesteld.</p> <p><u>Kalender agendering RvB-vergaderingen</u> De Raad van Bestuur neemt kennis van de Kalender agendering.</p> <p><u>Overzicht actiepunten RvB-vergaderingen</u> De Raad neemt kennis van het Overzicht actiepunten.</p>		
	Hamerstukken		
(2)	<p>Cloudbeleid</p> <p>Tot op heden is UWV terughoudend geweest in het gebruik van publieke cloudoplossingen. Voorliggend cloudbeleid herziet dit standpunt formeel en geeft uitgangspunten bij het gebruik van cloudoplossingen. Het beleid geeft een afwegingskader om verantwoord (met beheersing van risico’s) naar de cloud te bewegen. De gedachte hierbij is ‘cloud-first’.</p> <p>Wanneer we als UWV afzien van een public cloudoplossing, bereiden we ons wel al voor op cloud, door applicaties zodanig te ontwikkelen dat aansluiting op cloud mogelijk wordt. Het ontwikkelen van applicaties op basis van cloud-native technologieën stelt organisaties in staat</p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	<p>schaalbare applicaties te bouwen en uit te voeren in public, private en hybrid clouds.</p> <p>De Raad van Bestuur stelt het opgestelde cloudbeleid vast.</p>		
(3)	<p>Plan van Aanpak voor het inrichten van structurele compliance aan de Wet politiegegevens binnen Handhaving</p> <p>Binnen Handhaving wordt gewerkt met strafrechtelijke dossiers van cliënten waarop sinds 1 januari 2019 de Wet politiegegevens (Wpg) van toepassing is. Uit een audit van de Accountantsdienst van februari 2022 bleek dat Handhaving, op enkele maatregelen na, niet kon aantonen te voldoen aan de eisen van de Wpg. Opvolging in 2022 heeft tot onvoldoende structurele verbeteringen geleid.</p> <p>Voorliggend plan van aanpak is opgesteld in samenwerking met alle relevante stakeholders en is primair gericht op het inrichten van een werkwijze die compliant is en kan blijven.</p> <p>De Raad van Bestuur is blij met voorliggend Plan van Aanpak en stemt in met de voorgestelde werkwijze en mijlpalen om aantoonbaar Wpg-compliant te worden en te blijven.</p>		
(4)	<p>Aanpassing mandatering uitvoeringskosten</p> <p>De mandatering van uitvoeringskosten beschrijft wie bevoegd is tot het ondertekenen van contracten, bestelorders, facturen en declaraties en tot welke bedragen.</p> <p>De Mandatering uitvoeringskosten is bijgewerkt en aangepast na de vorige RvB-bespreking over dit onderwerp op 24 januari 2023. De wijzigingen die doorgevoerd zijn, dragen bij aan het doel om de Mandatering uitvoeringskosten te versimpelen en te verduidelijken waar nodig.</p> <p>Bij vaststelling kan per 1 september 2023 gewerkt worden conform die wijzigingen. Dit omdat er eerst aanpassingen nodig zijn in autorisaties in bepaalde systemen (zoals Peoplesoft).</p> <p>De Raad van Bestuur stelt het aangepaste Mandatering uitvoeringskosten vast.</p> <p><i>Bijlage A betreft het vergaderverslag van 24 januari 2023 dat al eerder gepubliceerd is: Verslag RvB-vergadering 24 januari 2023 UWV Over UWV.</i></p>		
(5)	<p>Digitale strategie Drempelloze Digitale Dienstverlening</p> <p>De Raad van Bestuur heeft eind juni 2022 opdracht gegeven onderzoek te doen naar de integratie van werk.nl en uwv.nl en aansluitend daarvoor een plan van aanpak te ontwikkelen.</p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	<p>Voor ligt nu de strategie om te komen tot een drempelloze digitale dienstverlening gericht op drie pijlers; focus, reductie en consistentie.</p> <p>De Raad van Bestuur gaat akkoord met de digitale strategie als richtinggevend voor het bereiken van drempelloze digitale dienstverlening, als onderdeel van het Dienstverleningsconcept in de context van één UWV.</p> <p>De realisatie van deze strategie is een UWV-brede opgave en vraagt om een gezamenlijke aanpak in prioritering van kennis, kunde en mensen. De strategie is richtinggevend voor de divisies en integrale klantreizen.</p> <p>De Raad van Bestuur geeft opdracht aan K&S en Werkbedrijf om samen de transitie van werk.nl naar uwv.nl verder uit te werken. Eventuele dilemma's worden als vervolgbesluit aan de Raad voorgelegd.</p>		
(6)	<p>Adviezen Caseload afbakening en meerwettig werken</p> <p>In 2022 zijn negen ontwerpprincipes voor de toekomstige SMC's opgesteld, besproken en bekrachtigd. Voor twee ontwerpprincipes is afgesproken dat deze een voorlopig karakter hadden en definitieve besluitvorming later plaats zou vinden. Beide ontwerpprincipes zijn nader onderzocht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caseloadafbakening gaat over de wijze waarop cliënten toebedeeld worden aan een SMC. Het voorstel is om de caseload vast te stellen op basis van postcode. Deze indeling biedt (op termijn) meer mogelijkheden voor externe samenwerking. Deze aanpassing heeft ook invloed op de processen van andere organisatieonderdelen, met name Uitkeren, Werkbedrijf, K&S en B&B. - Meerwettig werken is een keuze door wie en hoe je cliënten wil laten helpen, waarbij een cliënt altijd door hetzelfde team wordt geholpen gedurende de gehele cliëntreis. Dit is in lijn met de drempelloze cliëntreis. Idealiter werkt een SMC volledig meerwettig, wat betekent dat in een SMC alle vormen van dienstverlening worden aangeboden wat betreft ZW en WIA. Voordelen hiervan zijn dat cliënten maar één keer hun verhaal hoeven doen en de teams wendbaarder zijn in de inzet van hun capaciteit. De participatiewet (PW) blijft apart georganiseerd in een eigen SMC. Dit SMC handelt alle PW-aanvragen en verzoeken van de PW-cliënt af, inclusief alle samenloopsituaties met ZW en WIA die deze PW-cliënt meemaakt. <p>De concrete implementatie zal na het principebesluit nader worden onderzocht.</p> <p>De Raad van Bestuur gaat akkoord met</p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	<ul style="list-style-type: none"> - Het principebesluit om de caseload per SMC af te bakken op basis van postcode, rekening houdend met het postcodegebied van de arbeidsmarktregio. - Het principebesluit om meerwettig te werken in een SMC, waarbij volledig meerwettig werken het uitgangspunt is en waarbij in de aanvangsfase nog ruimte wordt geboden om meerwettig te werken binnen twee afzonderlijke cliëntlijnen. - Het opstellen van een integraal businessontwerp om de gevolgen, aanpassingen en effecten beter in beeld te krijgen binnen SMZ, Uitkeren, Werkbedrijf, K&S en mogelijk B&B. 		
(7)	<p>Afwijkingsrapportage STAP 2.0</p> <p>Sinds medio 2022 heeft het ministerie van SZW UWV gevraagd diverse uitbreidingen en aanpassingen te realiseren in en rond STAP met betrekking tot de dienstverlening, uitvoering en informatiehuishouding. En daarbij invulling te geven aan nieuwe wet- en regelgeving en gemaakte bestuurlijke afspraken over meer gerichte en extra subsidieverlening voor bij-, om- en herscholing.</p> <p>Voor continuïteit en om tempo te maken is er, vooruitlopend op de definitieve opdrachtbrief, al gestart met de realisatie van de gestelde doelen vanuit SZW.</p> <p>Op 28 april 2023 is er onverwachts besloten dat er per 1 januari 2024 geen geld meer is voor STAP. Dit betekent dat de STAP-Unit moet worden afgebouwd. De projectmatige doorontwikkeling is per 1 mei 2023 gestopt.</p> <p>De Raad van Bestuur gaat akkoord met</p> <ul style="list-style-type: none"> - De verlenging van de initiatiefase van de ontwikkeling van STAP 2.0 van 1 maart 2023 tot 1 mei 2023 en (na stopzetting van de doorontwikkeling per 1 mei) met de fase afbouw/decharge tot 1 september 2023. - Vrijgave van €1.923K voor de periode van 1 maart 2023 tot 1 september 2023. <p>De Raad benadrukt naar aanleiding van dit agendapunt dat (grote afwijkingen op) projecten vooraf afgestemd moeten worden met de portefeuillehouder.</p>		
(8)	<p>Decharge WORKit</p> <p>Vanaf 2019 is onder de naam WORKit regie gevoerd op de uitfasering van de Legacy SONAR, WBS en Vera in 2026. Hiervoor is een transitieplan uitgewerkt en zijn 'WORKit'-projecten binnen Werkbedrijf en onder aansturing van E-Werken gestart of onder regie gebracht.</p> <p>Vanaf 1 januari 2023 houdt het regieprogramma WORKit op te bestaan en stopt ook de UIP-financiering van het programma. Het is dan aan de</p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	<p>lijnorganisatie IV/DV in samenspraak en –werking van de domeinhouders bij Werkbedrijf om onder de verantwoordelijkheid van de directie de WORKit-doelstellingen te realiseren. Het directieteam van Werkbedrijf heeft ervoor gekozen om een klein team regie te laten voeren op de uitfasering van de Legacy, zodat hij op tijd kan signaleren of de uitfasering in een voldoende tempo blijft plaatsvinden. Het team wordt uit de Werkbedrijf/IV-begroting gefinancierd.</p> <p>De Raad van Bestuur stelt het dechargerapport WORKit vast en verleent decharge aan het regieprogramma WORKit per 1 januari 2023.</p>		
(9)	<p>Plan van Aanpak Verbeteren Datakwaliteit Data Office heeft samen met de verschillende organisatieonderdelen voorliggend plan van aanpak gerealiseerd dat divisie-overstijgend is. Zorgvuldig geselecteerde kritische gegevens voor de cliënt in de klantreis ‘ik ben ziek/arbeidsbeperkt’ zijn van bron tot cliënt in kaart gebracht en geanalyseerd. De gekozen kritische gegevens zijn essentieel voor de klantreis. Als een kritisch gegeven niet van de juiste kwaliteit is, is de klantreis en de dienstverlening aan de cliënt niet correct en heeft dit een negatieve impact op de cliënt. Het verbeteren van de datakwaliteit leidt tot minder fouten, minder bezwaren en minder werkdruk.</p> <p>De Raad van Bestuur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Neemt kennis van het plan van aanpak Datakwaliteit als startpunt voor het invullen van de conclusies en aanbevelingen als opgevoerd in het auditrapport Datakwaliteit AD van december 2022. - Gaat akkoord met het voorliggende plan van aanpak Datakwaliteit en start van de implementatiefase met ingang van het derde kwartaal 2023. - Neemt in overweging mee om het plan van aanpak Datakwaliteit op te laten nemen in de jaarplannen 2024 van de divisies en tevens in de managementcontracten 2024. 		
(10)	<p>Vondellaan 55, Leiden</p> <p><i>Op het moment van publicatie komt dit onderwerp niet voor openbaarmaking in aanmerking, vanwege de economische of financiële belangen van UWV.</i></p>		
(11)	<p>Huisvesting Den Haag</p> <p><i>Op het moment van publicatie komt dit onderwerp niet voor openbaarmaking in aanmerking, vanwege de economische of financiële belangen van UWV.</i></p>		
(12)	<p>Uitvoeringstoets Wijziging Besluit Inkomstenverhouding</p> <p><i>Op het moment van publicatie komt dit onderwerp niet voor openbaarmaking in aanmerking, omdat</i></p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	<i>uitvoeringstoetsen door het Ministerie van SZW naar de Tweede Kamer gestuurd worden en daarmee openbaar gemaakt worden.</i>		
(13)	<p>Impactanalyse arrest K Mensen die onder de Europese Verordening 883/2004 vallen, die voorheen nooit in Nederland gewoond of gewerkt hebben en die tijdens een inactieve periode vanuit het buitenland naar Nederland verhuisden, konden voorheen niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering wanneer het dienstverband in het buitenland na de verhuizing beëindigd werd.</p> <p>In arrest 'K' van het Europese Hof van Justitie, stelt het Hof dat de betrokkene in die situatie wel aanspraak had moeten kunnen maken op een Nederlandse werkloosheidsuitkering. Daarom moet er een beleidswijziging worden doorgevoerd. Sinds 1 maart 2023 wordt hier uitvoering aan gegeven.</p> <p>De impact van deze beleidswijziging betreft de volgende aanpassingen: enkele brieven en belscripts; het verder aanpassen van instructies en handboeken en vereiste aanpassingen voor de fysieke poststromen. De implementatietermijn hiervoor bedraagt vier tot zes weken.</p> <p>De Raad van Bestuur neemt kennis van de uitgevoerde impactanalyse en beleidswijziging naar aanleiding van het arrest 'K' (C 285-20) van het Europese Hof van Justitie.</p>		
	Ter kennisname		
(14)	<p>Actualiteiten De Raad neemt kennis van de actualiteiten.</p>		
(15)	<p>Social Return Rapportage 2022 Op 1 januari 2019 is het social return beleid van start gegaan. Uitgangspunt van dit beleid is dat social return wordt toegepast op alle (Europese) UWV-aanbestedingen. Het bedrag dat leveranciers aan social return besteden komt overeen met ten minste 5% van de totale geraamde opdrachtwaarde. Door de 'Bouwblokkenmethode' wordt vorm gegeven aan social return.</p> <p>Sinds de invoering van de bouwblokkenmethode hebben 69 contracten social return toegepast conform de methode. Het totaal aantal contracten vertegenwoordigt een social returnverplichting van €3.947.261 voor 2022. Over het gehele jaar (2022) is er €6.711.887 aan social returnwaarde gerealiseerd door UWV. Deze hogere waarde kan verklaard worden doordat leveranciers achterstanden hebben kunnen wegwerken of juist vooruit hebben gewerkt.</p> <p>De Raad van Bestuur neemt kennis van de door de portefeuillehouder op 5 juni 2023 geaccordeerde social returnrapportage 2022.</p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
(16)	<p>Halfjaarlijkse voortgangsrapportage Fiscaal Expertise Centrum</p> <p><i>De vergaderstukken bij dit onderwerp komen niet voor publicatie in aanmerking, omdat een derde partij niet over de inhoud is geconsulteerd.</i></p>		
	<p>Ter besluitvorming</p>		
(17)(i.a.v. Directeur Bestuurszaken en stafmedewerker Secretariaat RvB)	<p>Evaluatie Publicatie RvB-stukken</p> <p>Sinds 1 februari 2023 publiceert UWV de vergaderstukken (voorleggers en eventuele bijbehorende bijlagen) en de vergaderverslagen van de RvB-dinsdagvergaderingen. Bij deze actieve openbaarmaking naar aanleiding van de Wet open overheid (Woo) hanteren we het principe 'Openbaar, tenzij'.</p> <p>De Raad van Bestuur gaat akkoord met de voorgestelde keuze in een aantal dilemma's bij het openbaar maken van de vergaderstukken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Om soms een kleine aanpassing door te voeren (door middel van het toevoegen van korte zin die het oorspronkelijke, algemene, beeld weergeeft) in het geval er anders een ongenuanceerd beeld ontstaat door te lakken. - Bij mogelijk gevoelige onderwerpen (waarop geen uitzonderingsgrond van toepassing is) wordt dit in de voorlegger (bij de keuze voor openbaarheid) aangegeven en kan aan de Raad van Bestuur worden gevraagd om hierover een besluit te nemen. - Om per tekstpassage per document te beoordelen of er een uitzonderingsgrond van toepassing is en in het geval dit deels zo is, die passages te lakken. <p>Tijdens de bespreking wordt kort stilgestaan bij de publicatie van uitvoeringstoetsen (en impactanalyses), waarbij de Raad aangeeft dat deze openbaar gemaakt worden door het Ministerie van SZW als zij de u-toetsen naar de Tweede Kamer verzenden.</p> <p>Ten slotte herbevestigt de Raad dat de inhoud van de voorlegger en vergaderstukken, inclusief het voorstel voor de keuze voor openbaarheid en het arceren van te lakken passages, de verantwoordelijkheid van de betreffende directeur is.</p> <p><i>Bijlage 1 bij dit agendapunt komt niet voor publicatie in aanmerking omdat deze betrekking heeft op onderwerpen die eerder niet voor publicatie in aanmerking kwamen.</i></p>		
	<p>Ter bespreking</p>		
(18)(i.a.v. Directeur HRM)	<p>Talentinstroom</p> <p>Taleninstroom, het optimaal inzetten van talenten van medewerkers voor UWV, is belangrijk voor de</p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
<p>en Hoofd Talentinstroom)</p>	<p>realisatie van de strategie. Dit betekent dat tijdig de juiste mensen op de juiste plekken zitten.</p> <p>Recruitment is hier een belangrijk onderdeel van. Recruitment helpt bij het vinden van medewerkers in een krappe arbeidsmarkt. Ook kunnen recruiters helpen bij het vinden van junioren, stagiairs of mensen die net niet één-op-één aansluiten op de functie. HRM wil daarom toewerken naar een driehoek van Recruiter, HR Businesspartners en de manager voor het vullen van vacatures.</p> <p>Strategische personeelsplanning is gewenst vanwege vele pensioneringen de komende jaren en ook om bewuster om te gaan met de inzet van externe inhuur. Inzetten op recruitment en arbeidsmarktcommunicatie maakt dat we minder afhankelijk worden van inhuur.</p> <p>Daarnaast is de implementatie van nieuwe systemen (ATS en VMS) een belangrijk onderdeel van het fundament. Als de basis op orde is, zorgt dit ook voor verbeterde dienstverlening.</p> <p>De Raad van Bestuur geeft nog een aantal opmerkingen mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Baangarantie moet onderdeel zijn van het traineeship. - Selectie moet meer plaatsvinden op basis van competenties (in plaats van opleidingsniveau). UWV adviseert werkgevers om dit te doen en moet hier zelf ook veel meer op inzetten (goede voorbeeld geven). Binnen HRM moet dit, niet vrijblijvend, uitgedragen worden. Dit vergt aanpassing van de selectie-eisen binnen heel UWV. <p>HRM gaat dit plan verder uitwerken en zal dan in september/oktober het uitgewerkte plan voorleggen. De Raad is benieuwd naar de uitwerking en complimenteert HRM over hetgeen er al ligt.</p> <p><i>De vergaderstukken bij dit onderwerp komen niet voor openbaarmaking in aanmerking omdat dit een onderwerp betreft in het kader van vrije ideevorming en intern beraad.</i></p>	<p>Directeur HRM</p>	
<p>(19)(i.a.v. Directeur FEZ)</p>	<p>Rapportage Bedrijfsvoering mei 2023</p> <p><i>Op het moment van publicatie komen deze toelichting en de vergaderstukken niet voor openbaarmaking in aanmerking, omdat managementinformatie via de tertaalrapportages extern beschikbaar wordt gemaakt.</i></p>		
<p>(20)</p>	<p>Communicatie</p> <p>a. <u>Public Affairs</u> De Raad van Bestuur neemt kennis van de monitor Public Affairs.</p> <p>b. <u>Kalender publiciteit</u></p>		

Agendapunt	Afspraak	RvB-lid/dir	Termijn
	<p>De RvB neemt kennis van de Kalender publiciteit, de kalender agendering RvB-vergaderingen en externe afspraken.</p> <p>c. <u>Mediamonitor</u> De RvB neemt kennis van de Mediamonitor.</p>		
(21)	<p>Mededelingen De Raad heeft op 29 juni middels schriftelijk beraad per 28 augustus 2023 een hoofd BC&K SMZ benoemd.</p> <p>Agenda RvB-vrijdagvergadering 21 juli 2023 De Raad van Bestuur stelt de volgende agenda vast:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opening 2. (9.00 – 9.45) Projectplan Bemiddelingservice 3. (9.45 – 10.30) 100 dagen directeur Werkbedrijf <p>PAUZE</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. (10.45 – 11.30) Organisatie-inrichting en uitdagingen Inkoop / Strikt vs. Flexibel <p>Agenda Directeurensessie 7 september 2023 De Raad van Bestuur gaat akkoord met het onderwerp 'Bootcamp SAFe/Waardenstromen' als invulling voor de gehele sessie (min een kwartier voor actua).</p> <p>Beste voorlegger De Raad van Bestuur vindt de voorlegger bij agendapunt 3: <i>Plan van Aanpak voor het inrichten van structurele compliance aan de Wet politiegegevens binnen Handhaving</i> de beste voorlegger.</p>		
(22)	<p>Rondvraag/w.v.t.t.k. Hiervan wordt geen gebruik gemaakt.</p>		
(23)	<p>Evaluatie vergadering De Raad van Bestuur evalueert het verloop van de vergadering en staat onder andere stil bij hun eigen rollen tijdens de vergaderingen.</p>		