Van ‘Individueel Keuzebudget voor de rijksambtenaar’ tot ‘fatsoenlijke baan voor arbeidsbeperkten’

NIEUWSBRIEF KADER

NOVEMBER 2018

AC RIJKSVAKBONDEN

IN DEZE NIEUWSBRIEF:

- Individueel keuzebudget voor rijksambtenaren
- Inzet Roosterinnovatie, Hervorming nachtarbeid & vaste TOD
- Druk op de ketel voor arbeidsbeperkten
- Pilot remplaceren: meer gegadigden dan VWNW-kandidaten
- Ken je het pilotprogramma ‘versterken inzetbaarheid’?
- Wist je dat..?

KADER NIEUWSBRIEF

WWW.RIJKSVAKBONDEN.NL | INFO@RIJKSVAKBONDEN.NL | WWW.NCF.NL | WWW.JUVOX.NL | WWW.VPWNET.NL | WWW.VCPS.NL | WWW.UNIE.NL

Inleiding

Van ‘Individueel Keuzebudget voor de rijksambtenaar’ tot ‘fatsoenlijke baan voor arbeidsbeperkten’.

Dat is de titel van de laatste kaderbrief AC Rijkvakbonden van dit jaar.

Deze novembermaand staat in het teken van onderhandelingen over het Individueel Keuzebudget. Dit gaat per 1 januari 2020 gelden voor alle rijksmedewerkers. Daarnaast vindt er deze maand druk overleg plaats over Roosterinnovatie en Hervorming nachtarbeid & vaste TOD 55+.

Tot slot: solidariteit met arbeidsbeperkten. Want lukt het ons om arbeidsbeperkten een fatsoenlijke baan te geven? Niet alleen omdat een wet dit oplegt, maar ook omdat we daartoe moreel verplicht zijn? Druk op de ketel houden bij onze werkgever dus.

Namens AC Rijksvakbonden,

Albert van der Smissen, voorzitter NCF
Marcel Smit, voorzitter Justitievakbond Juvox
Paul van Es, voorzitter VPW
Ad van Beek, voorzitter VCPS
Erwin Rog, vakbondsbestuurder De Unie

Inhoudsopgave

Individueel keuzebudget voor rijksambtenaren	PAGINA 3
Inzet Roosterinnovatie, Hervorming nachtarbeid & vaste TOD	PAGINA 5
Druk op de ketel voor arbeidsbeperkten	PAGINA 7
Pilot remplaceren: meer gegadigden dan VWNW-kandidaten	PAGINA 8
Ken je het pilotprogramma ‘versterken inzetbaarheid’?	PAGINA 9
Wist je dat..?	PAGINA 10

AC Rijksvakbonden

- NCF
- Justitievakbond JUVOX
- VPW
- VCPS
- De Unie

Deze vijf vakbonden, allen binnen de sector Rijk, hebben besloten om heel nauw samen te werken onder de naam AC Rijksvakbonden.

AC Rijksvakbonden is een onderdeel van de vakorganisatie Ambtenarencentrum.

NCF
Strevelsweg 700 / 305
3083 AS Rotterdam
Telefoon: (010) 410 16 58
E-mail: mijnncf@ncf.nl
Website: www.ncf.nl

Justitievakbond Juvox
Ametisthorst 20
2592 HN 's-Gravenhage
Telefoon: (070) 315 51 18
E-mail: hoofdkantoor@juvox.nl
Website: www.juvox.nl

VPW
Snouckaertlaan 32
3811 MB Amersfoort
Telefoon: (033) 465 06 91
E-mail: info@vpwnet.nl
Website: www.vpwnet.nl

VCPS
Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag
Telefoon: (070) 315 51 24
Email: bestuurvcps4@hotmail.com
Website: www.vcps.nl

De Unie
Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
Telefoon: (0345) 85 19 63
Email: info@unie.nl
Website: www.unie.nl

Uitbetalen IKB meest populair onder gemeenteambtenaren. Hoe zal dat straks zijn bij rijksambtenaren?

'Extra inkomen is veruit het populairste bestedingsdoel van het Individueel Keuzebudget (IKB) onder gemeenteambtenaren. Meer dan drie op de vier laat het IKB uitbetalen. Daarnaast gebruikt ongeveer veertig procent van de gemeenteambtenaren het budget voor een aanvulling op de reiskosten voor woon-werkverkeer. Met 17,8% komt extra verlof op een derde plaats. De mogelijkheid om het IKB te gebruiken voor een opleiding of training is met 3,2% duidelijk het minst in trek.'
Dat volgt uit onderzoek van online platform Ambtenarensalaris.nl onder ruim 1.800 gemeenteambtenaren.

Gemeenteambtenaren zijn ons al voorgegaan. Sinds 1 januari 2017 is daar het Individueel Keuzebudget (oftewel IKB) ingevoerd. Voor jou als rijksambtenaar gaat het IKB per 1 januari 2020 in. Er wordt nu druk overleg gevoerd tussen vakbonden en rijkswerkgever over de invulling van het IKB.

Wat was de gemaakte afspraak in de arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2018-2020?

1. Per 1 januari 2020 wordt een individueel keuzebudget (IKB) ingevoerd.
2. Het budget bestaat uit geld en tijd. Deze elementen zijn naar wens uitwisselbaar.
3. Het budget kan je gebruiken om:
   - Verlofuren te kopen die als vakantieuren kunnen worden opgenomen of in de verlofspaarregeling kunnen worden gestort.
   - Tijd te verkopen, in geld te laten uitbetalen en te besteden aan IKAP-doelen.

Je kiest zelf je uitbetalingsmoment. Kies je niet, dan wordt het budget in geld aan het eind van het jaar automatisch uitbetaald. →

Waarom een Individueel Keuzebudget?

Maximale keuzevrijheid is het uitgangspunt van het IKB. Je kunt dus zelf keuzes maken voor de besteding van jouw opgebouwde budget die past bij jouw situatie, levensfase of wensen.

Hoe wordt het IKB opgebouwd?

- Vakantie-uitkering (8% van je bezoldiging).
  Je vakantiegeld wordt dus niet meer in mei uitbetaald.
- Eindejaarsuitkering (8,3% van je salaris)
  Ook hiervoor geldt: je eindejaarsuitkering wordt dus niet langer meer in november uitbetaald.
  Bovenwettelijke vakantie-uren (o.a. leeftijdsdagen)
- Gekapitaliseerde mobiliteitstoeslag (in geld).
- Gekapitaliseerde telewerkvergoeding (in geld).

Verschil tussen salaris en bezoldiging?

Bezoldiging is de som van: salaris + meerdere toelagen of toeslagen (zoals waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, periodieke toeslagen).

Let op:
Er komt ook een Spaarverlofregeling!
In het SOR (Sector Overleg Rijk) is tussen vakbonden en rijkswerkgever afgesproken dat er een spaarverlofregeling komt. Je kan dan bijvoorbeeld verlofuren kopen en in je Spaarverlofregeling storten.

Het spaarverlof heeft geen vervaldatum. Er geldt wel een fiscaal maximum voor het spaarverlofsaldo (1.800 uur bij een 36-urig dienstverband)
Spaarverlof kan niet worden omgezet in geld. Wanneer je spaarverlof opbouwt kan dat alleen in tijd worden opgenomen. Verder is het spaarverlof in principe vrij opneembaar.

In het SOR is wel afgesproken dat verlof langer dan zes aansluitende weken minimaal zes maanden van tevoren aan de leidinggevende wordt medegedeeld.
Werkgever en medewerker treden in overleg over de ingangsdatum van het verlof indien het verlof van langer dan zes weken **binnen** zes maanden voor de gewenste ingangsdatum wordt aangekondigd.

Voor welke doelen kan je het IKB inzetten?

- Extra inkomen. Denk aan aanschaf auto, vakantiereis of collegegeld van je studerende dochter.
- Extra verlof kopen. Dat kan interessant zijn als je voor langere tijd op vakantie wilt, mantelzorger wordt of vrijwilligerswerk doet bij de voetbalvereniging.
- IKAP-doelen zoals vakbondscontributie, bedrijfsfitness, fiets. Hierdoor blijf je fiscaal gunstig loon uitruilen tegen bestedingsdoelen.

Let op: Doelen kunnen uitgebreid worden. Dat is aan vakbonden/rijkswerkgever om te bepalen.
Mocht aan het einde van het kalenderjaar nog een saldo overblijven in de IKB-pot, dan wordt het resterende bedrag in december aan de medewerker uitgekeerd.

Is de invulling van het IKB al gereed?

Nog niet. Daar wordt nu druk over onderhandeld tussen vakbonden en de rijkswerkgever. Eind dit jaar moet de definitieve vormgeving van het IKB duidelijk zijn.
Wordt vervolgd. ◆

Zodra de IKB-regeling duidelijk is, volgt meer info over o.a.:

- Wat gebeurt er aan het eind van het kalenderjaar met het IKB-budget en -verlof?
- Hoe zit het met pensioengevendheid?
- Hoe zit het met IKB en aanvulling op de reiskosten woon-werkverkeer?
- Hoe te voorkomen dat medewerkers (onverwachts) te maken krijgen met nadelige gevolgen van (fiscale) wetgeving?
- Hoe zit het met verlofopname in combinatie met de PAS-regeling, deeltijd SBF (Substantieel Bezwarende Functies), de levensloopregeling en pensioen?

Inzet onderhandelingen AC Rijksvakbonden over Roosterinnovatie en Hervorming nachtarbeid & vaste TOD 55+

In de laatste CAO is afgesproken om dit jaar een akkoord te bereiken over roosterinnovatie en volgend jaar over de hervorming van nachtdienstontheffing en vaste TOD 55+. Waar gaat AC Rijksvakbonden op inzetten?

Roosterinnovatie

AC Rijksvakbonden denkt dat meeroosteren de medewerkers meer invloed geeft op de roosters. Daarom komt er naast de variant van traditioneel roosteren (waarbij een leidinggevende of planner bepaalt wanneer medewerkers worden ingeroosterd) een aantal varianten van meeroosteren. De medezeggenschap kiest in overleg met de werkgever welke variant toegepast wordt. Deze keuze willen we zo laag mogelijk in de organisatie (planeenheid) leggen.

Minstens even belangrijk is dat de bezetting op orde is. Wij horen vaak dat medewerkers geen verlof op kunnen nemen, dat roosters steeds worden aangepast, dat te weinig mensen het werk moeten doen. Dit komt meestal door onderbezetting veroorzaakt door organisatiekeuzes als 'minimale bezetting is maximale bezetting', maar ook door het niet goed meenemen van verlof, PAS, ziekte etc. in de capaciteitsberekening. Daarvoor willen we een rijksbrede berekeningswijze van de benodigde bezetting afspreken. De medezeggenschap kan dan de feitelijke bezetting toetsen aan de berekening.

Wij willen afspraken maken over beschermende normen voor welzijn en gezondheid, waar die nodig zijn. Bij meeroosteren neemt de medewerker het heft in eigen hand en zijn er minder beschermende maatregelen nodig. Mocht het, ondanks het meeroosteren, toch nodig zijn dat de werkgever medewerkers aanwijst om een roosterdienst te draaien, dan dient dit ruim van tevoren aangekondigd te worden.

En ten slotte moeten de werkgevers bij het Rijk zich natuurlijk wel houden aan de gemaakte afspraken. Daarom willen wij ervoor zorgen dat medezeggenschapsorganen ergens kunnen aankloppen als hun bestuurder zich niet aan de afspraken houdt. Dat kan bijvoorbeeld door een gezaghebbende commissie in te stellen die geschillen behandelt.

Hervorming ontheffing nachtarbeid en vaste TOD 55+

AC Rijksvakbonden wil deze regeling niet afschaffen. Wel zien we de noodzaak om deze regeling aan te passen.

Nachtdiensten zijn (erg) ongezond maar de schade op de gezondheid wordt vooral veroorzaakt door het aantal jaren dat medewerkers in nachtdiensten werken. Daarom willen we niet een regeling met een harde leeftijdsgrens, zoals nu het geval is, maar een regeling gebaseerd op het aantal jaren dat een medewerker in nachtdiensten werkt. Er komt dan een maximumaantal te werken jaren dat je nachtdiensten hoeft te verrichten. Medewerkers met de 'haven in zicht' behouden de huidige regeling. Voor jonge medewerkers gaat de nieuwe regeling gelden. Oudere medewerkers krijgen een overgangsregeling: →

Leeftijd	Aanpassing regeling (ingangsdatum moet afgesproken worden)
50 jaar en ouder	Behoud nachtdienstontheffing en vaste TOD
Vanaf 45 t/m 49 jaar	Overgangsregeling
Jonger dan 45 jaar	Nieuwe regeling gebaseerd op aantal dienstjaren in plaats van leeftijd

Een voorwaarde om te komen tot hervorming van de regeling is dat nachtdiensten eerlijk worden verdeeld over alle medewerkers die nachtdiensten kunnen draaien. Ook willen wij het vrijwillig doorwerken in nachtdienst bevorderen voor 55+'ers. Dit kan door het mogelijk te maken om nog nachtdiensten te draaien vanaf je 55e jaar en op een later zelf te kiezen moment alsnog gebruik te maken van de ontheffing van nachtarbeid met de vaste TOD. Vrijwillig doorwerken kan ook worden bevorderd door dit te belonen, bijvoorbeeld met extra verlof.

Samenvattend

- Hervorming nachtdienstontheffing die recht doet aan de effecten van het werken in nachtdienst
- Goede overgangsregeling
- Bezetting op orde, controleerbaar door de medezeggenschap
- Meer invloed van medewerkers op hun rooster door meeroosteren
- Normen voor gezond en sociaal roosteren
- Aanwijzing om een dienst te draaien wordt ruim van tevoren aangekondigd
- Een gezaghebbende commissie voor geschillenbehandeling

Hoe verder?

Met deze inzet gaan de onderhandelaars van AC Rijksvakbonden aan de slag. Als de onderhandelingen tot een resultaat leiden, dan wordt dit onderhandelingsresultaat voorgelegd aan onze leden in roosterdienst. Een definitief akkoord is er pas als de AC Rijksvakbondenleden samen met de leden van de andere bonden instemmen met het onderhandelingsresultaat. ◆

Rijksoverheid wordt uitgedaagd!

Lukt het ons om arbeidsbeperkten een fatsoenlijke baan te geven? Niet alleen omdat een wet dit oplegt maar ook omdat we daartoe moreel verplicht zijn?

'Er is een einde gemaakt aan het onderscheid tussen overheid en bedrijfsleven bij de afspraak om 125.000 banen te creëren voor arbeidsbeperkten. Tot grote tevredenheid van overheidswerkgevers!'
Zo luidde de kop van een krantenartikel.

Wat was de Wet banenafspraak ook alweer?
Kortweg: zoveel mogelijk arbeidsbeperkten een betaalde baan geven.

Waarom? Mensen met een arbeidsbeperking hebben vaak aanpassingen op hun werkplek of extra begeleiding nodig. Daardoor vinden zij lastig een baan en kwamen zij in het verleden vooral in sociale werkplaatsen terecht.

Wat is afgesproken? In deze wet zijn de afspraken uit het Sociaal Akkoord van 2013 uitgewerkt om begin 2026 in totaal 125.000 extra banen te realiseren voor mensen uit de doelgroep (100.000 banen in de sector markt en 25.000 banen in de sector overheid).

Hoe loopt het? In het bedrijfsleven loopt dit prima. Maar het Rijk blijft thans achter in het realiseren van de aantallen. Zo bleek afgelopen zomer dat de overheid (net als in 2016) de banenafspraak niet heeft gehaald. Geen 10.000 banen eind 2017 maar slechts 6.500 banen.

Ja, het onderscheid tussen bedrijfsleven en overheidssector leverde veel 'gedoe' op en creatieve constructies. Oftewel concurrentie over aantallen in plaats van samenwerken om zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen. Zie ook onze kaderbrief.

Maar waar het om gaat is: hoe houd je de druk op de ketel? De concurrentie over aantallen is nu weg. Maar de inspanning moet blijven en zelfs geactiveerd worden.
Er is nu eenmaal moeite nodig om banen en werkomgeving passend te maken voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarnaast moet het doel zijn arbeidsbeperkten duurzaam te integreren in het arbeidsproces. En tot slot voor de toekomst kijken naar de loopbaankansen.

Nederland wordt de zgn. 'participatie-samenleving' genoemd. Hierin past geen toenemende sociaaleconomische ongelijkheid of een groeiende kloof tussen boven- en onderklasse. Hierin past collegialiteit, solidariteit en kansen geven/creëren. Overheidswerkgevers hebben een voorbeeldfunctie en moeten hun verantwoordelijk nemen. Zeker in deze gunstige economische tijden is er voldoende speelruimte om een extra stapje te zetten.

Hoe belangrijk is werk?
De werkvloer is een belangrijk onderdeel van je bestaan. Het vervult zowel je materiële (brood op de plank) als je immateriële behoeften (waardering, zingeving, noem maar op). Het vormt een deel van je identiteit. Verlies van werk of het niet hebben van werk, betekent dan ook een stukje identiteitsverlies.

Kortom: de druk moet op de ketel blijven. Zoveel mogelijk inspanningen, zo veel mogelijk aandacht en best practices met elkaar uitwisselen. Bij MZ, bij vakbond, bij de werkgever zodat we ons gezamenlijk blijven inzetten om arbeidsbeperkten een fatsoenlijke baan te geven. Niet omdat de wet het oplegt, maar omdat we daartoe moreel verplicht zijn. ◆

Pilot remplaceren gestart op 1 maart. Meer gegadigden dan verplichte VWNW-kandidaten!

Eind augustus waren er 405 medewerkers die hun functie ter beschikking willen stellen. Het aantal bij de remplaçantenmakelaar in beeld zijnde remplaceerbare verplichte VWNW-kandidaten bedroeg 223.

Wat is de pilot Remplaçantenmakelaar ook alweer?

De pilot Remplaçantenmakelaar loopt van maart 2018 tot maart 2019. Het is bedoeld om medewerkers die willen remplaceren te helpen, onbekendheid met interdepartementaal remplaceren weg te nemen en (rijksbreed) matches tot stand te brengen tussen geïnteresseerden en verplichte Van-Werk-Naar-Werk-kandidaten (VWNW).

Hoe kom je aan geïnteresseerden voor de regeling?

Inschrijven is laagdrempelig (de medewerker hoeft de inschrijving vooraf niet te melden bij zijn leidinggevende) en eenvoudig. En dat blijkt. Veel belangstellenden vooral vanuit de Dienst Justitiële Instellingen, de Belastingdienst en Economische Zaken. Daarnaast heeft de makelaar bijna alle verplichte VWNW-kandidaten in beeld. Die informatie krijgen zij van de afzonderlijke departementen.

Hoe groot is de kans op een match via de remplaçantenregeling?

Eerlijk is eerlijk: vrij klein. Sinds eind september konden ca. 12 inschrijvers dankzij de inspanning van de makelaar gebruikmaken van de remplaçantenregeling.

Dat is bijzonder weinig. Hoe komt dat? Kort gezegd: regio waar de functie vrijkomt, de inschaling, type functie.

Zo wonen de meeste VWNW-kandidaten met name in Noord-Brabant, Noord-Holland, Utrecht en Zuid-Holland. Echter de inschrijvers zijn redelijk verdeeld over alle provincies met een enorme uitschieter in Zuid-Holland. Reistijd is een belangrijk criterium waarom kandidaten niet passend zijn op bepaalde remplaçantenplekken.

Ook zitten de meeste VWNW-kandidaten in de schalen 6 tot en met 8.
De inschrijvers zijn vaak hoger ingeschaald. Dit leidt ertoe dat voor bepaalde functies geen passende kandidaten te vinden zijn. En: hoe specifieker de functie, hoe minder kans dat er een geschikte VWNW-kandidaat te vinden is.

En tot slot: bij het vergelijken van de functiefamilies is gebleken dat de inschrijvers afkomstig zijn van Bedrijfsvoering, Advisering en Uitvoering. Hier komen ook de VWNW-kandidaten vandaan.
Een negatieve uitschieter is de functiefamilie Toezicht: veel inschrijvers maar weinig remplaceerbare verplichte VWNW-kandidaten.

Waar loopt de makelaar tegenaan?

Een behoorlijk arbeidsintensief proces met lange doorlooptijden. Daardoor bijvoorbeeld verouderde info over kandidaten en inschrijvers. Daarnaast spelen er vaak beperkingen bij remplaceerbare kandidaten (bijv. reistijd), een massale wervingen (bijv. door de Brexit bij Douane) en er is een grotere kans van slagen indien er een werkgeversbelang speelt.

De pilot loopt tot 1 maart 2019. En daarna?

Wat er daarna gebeurt, is nu nog onzeker. Eerst wordt de pilot in het SOR Sector Overleg Rijk (door vakbonden en rijkswerkgever) geëvalueerd. ◆

Ken je het pilotprogramma ‘Versterken inzetbaarheid’?

Nee?
Dit is een afspraak uit de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2018–2020.
Het pilotprogramma is erop gericht de inzetbaarheid te versterken (denk aan huidig en toekomstig werk te blijven uitvoeren met behoud van gezondheid en welzijn) van de ambtenaren van wie verondersteld kan worden dat ze een verminderde inzetbaarheid hebben.

Het gaat dan om de middellange termijn inzetbaarheid zowel binnen als buiten het Rijk.

Naar welke ambtenaren wordt gekeken voor de pilot?

- Ambtenaren die werk doen waarvan aangenomen wordt dat het op termijn verdwijnt of ingrijpend wijzigt, al is op dit moment nog niet te voorspellen wanneer dat precies zal gebeuren
- Ambtenaren die gedurende langere tijd werkzaam zijn in zwaardere functies
- Ambtenaren die langdurig hetzelfde werk doen

Let op:
Uitgesloten zijn ambtenaren die in de voorbereidende of verplichte fase van het VWNW-beleid zitten (vanwege de overlap in de aangeboden faciliteiten).
Ambtenaren die werkzaam zijn in een zogenaamde substantieel bezwarende functie (SBF) komen wel in aanmerking.

Wat is de looptijd van de pilot?

Vanaf 1 september 2018 zijn voor pilots (die uiterlijk 1 januari 2020 dienen te starten) voor de duur van 2 jaar faciliteiten en voorzieningen beschikbaar.
De looptijd van een pilot kan variëren van 6 tot 24 maanden. Voor innovatieve aspecten kunnen organisaties financiële ondersteuning aanvragen bij het Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds van het Rijk (A+O fonds Rijk).

Welke voorzieningen?

Tijdens het programma is inzet mogelijk van onder meer de volgende voorzieningen gericht:

- Scholing gericht op een andere functie
- Begeleiding door een coach of mobiliteitsorganisatie
- Voorzieningen zoals de bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid, aflopende vergoedingen extra reistijd/reiskosten, flexibel werken, bijdrage pensioenopbouw

Evaluatie

Gedurende het eerste half jaar van 2020 worden de resultaten van de dan lopende pilotprogramma’s geëvalueerd. Dit gebeurt in het Sectoroverleg Rijk (SOR). De evaluatie zal onder meer gericht zijn op de werking van de voorzieningen, de ervaringen van medewerkers en er wordt bekeken of voortzetting (dan wel structureel maken) van het programma zinvol is.

Meer info?

Lees de volledige circulaire. ◆

Wist je dat...

- **er vanaf 1 september 2018 geen nieuwe aanspraken meer mogelijk zijn op de vergoeding voor vrijwillig telewerken?**

De ambtenaren met een bestaande aanspraak op deze vergoeding behouden de vergoeding tot 1 juli 2020.

- **alle rijksmedewerkers in januari 2019 een eenmalige uitkering van € 450,- (bruto) bij een formele gemiddelde arbeidsduur van 36 uur ontvangen?**

Medewerkers met een andere wekelijkse arbeidsduur ontvangen een uitkering naar rato.

- **nabetalingen CAO-loonsverhogingen altijd worden belast volgens de tabel 'bijzondere beloningen voor de loonheffing'?**

Een salarisverhoging is altijd welkom. Zo stond op de loonstrook september de nabetaling van de salarisverhoging (conform CAO-afspraken) die per 1 juli is ingegaan. Maar de nabetaling is wel belast met een bijzonder tarief.
Klopt dat?
Ja dat klopt. Nabetaling worden altijd belast volgens de tabel 'bijzondere beloningen voor de loonheffing'. De tabel wordt wettelijk vastgesteld aan de hand van je vorige jaarloon. Indien je een uitnodiging krijgt van de belastingdienst tot het doen van aangifte, vindt verrekening van de te veel of te weinig ingehouden loonheffing plaats bij de aanslag inkomstenbelasting.

- **dat Margreet Mook is geïnterviewd over 'lerend evalueren' door het A&O Fonds Rijk?**

Dat de manier van lerend evalueren speciaal is bedoeld om tijdens een pilot steeds te evalueren en bij te stellen in plaats van alleen aan het eind van een pilot?
In het artikel kan je doorklikken naar twee tools die gebruikt kunnen worden.

Opmaak van deze nieuwsbrief: Chris Regtop