



Ministerie van Infrastructuur
en Waterstaat

Organisatiebesluit ANVS 2.1

Samen wendbaar

Colofon

Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming ANVS

Koningskade 4
2596 AA Den Haag
Postbus 16001
2500 AB Den Haag

www.anvs.nl

maart 2023

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| 1. Inleiding | 4 |
| 1.1 Aanleiding | 4 |
| 1.2 Gevolgde werkwijze | 5 |
| 2. Onze opgave | 6 |
| 2.1 Missie | 6 |
| 2.2 Wettelijke taken | 6 |
| 3. Richting en contouren ANVS 2.1 | 8 |
| 3.1 Algemene visie | 8 |
| 3.2 Kaders en doelen | 8 |
| 3.3 Uitgangspunten | 9 |
| 3.4 Organisatie-indeling | 10 |
| 4. Uitwerking ANVS 2.1 | 12 |
| 4.1 Rol- en taakverdeling | 12 |
| 4.2 Directie Bevoegd Gezag (DBG) | 14 |
| 4.3 Directie Beoordeling & Advies (DBA) | 15 |
| 4.4 Directie Bedrijfsvoering & Informatievoorziening (DBI) | 17 |
| 5. Directie-overstijgend werken en het sturingsmodel | 20 |
| 5.1 Aansturing van ANVS-brede thema's | 20 |
| 5.2 Verantwoordelijkheden en coördinatie | 20 |
| 5.3 Sturingsmodel ANVS 2.1 | 21 |
| 5.4 P-verantwoordelijkheid | 22 |
| 5.5 Mandaat | 22 |
| 5.6 Financiële verantwoordelijkheid | 23 |
| 6. Slotparagraaf | 24 |

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

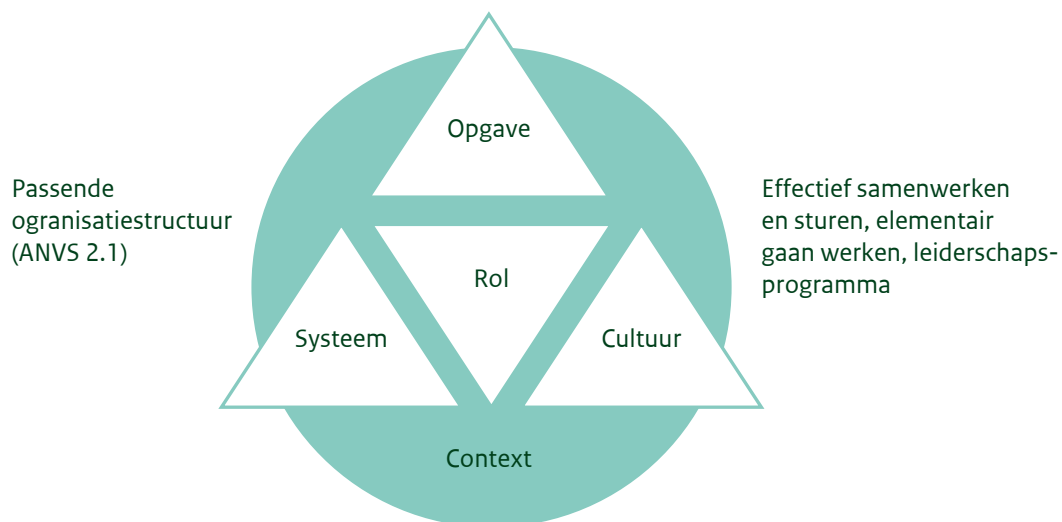
De omgeving van de ANVS is volop in beweging en dit vraagt een wendbare organisatie met een structuur die daarbij past. Ambities van het kabinet -zoals het vestigen van nieuwe kerncentrales en het langer in bedrijf houden van de kerncentrale Borssele, als dat veilig kan- brengen ook de ANVS nieuwe opgaven en uitdagingen. Maar denk ook aan de snelle ontwikkelingen in nucleaire geneeskunde of cyberveiligheid. Om onze missie en wettelijke taken waar te kunnen maken, moeten we hierop tijdig anticiperen. Ook al is nog niet duidelijk waartoe deze ontwikkelingen uiteindelijk leiden.

Er gaat veel goed in het werk, maar in de praktijk zien we ook belangrijke verbeterpunten. Punten die we zien in de dagelijkse werkpraktijk, die gesignaleerd worden door de ondernemingsraad (or), en die uit de medewerkersbelevingsonderzoek en of uit de effectmeting van de reorganisatie komen. Zo werd bijvoorbeeld veel interne afstemming ervaren. Sommige van deze verbeterpunten worden versterkt door die continue veranderende omgeving. Ook zien we dat de aansluiting in functies op onze externe omgeving niet optimaal is, waardoor we niet altijd de goede gesprekspartner of evenknie hebben in beleidsdirecties en andere inspecties.

Met verschillende acties willen we inspelen op de veranderende omgeving én deze verbeterpunten aanpakken. Begin 2022 zijn we met de leidinggevenden aan de slag gegaan met de rollen en verantwoordelijkheden en de onderlinge communicatie. Ook hebben we extra geïnvesteerd in een samenhangend geheel van missie, strategie, koersdocument en jaarplancyclus. Daarnaast zijn we bezig met het verder ontwikkelen en implementeren van elementair (gaan) werken (werkprocessen en rollen), de meer strategische planning en lopen er binnen de afdelingen teamtrajecten gericht op doorontwikkeling.

Naast de bovengenoemde acties willen we ook enkele veranderingen in de organisatiestructuur aanbrengen. Veranderingen waarvan wij van mening zijn dat ze het geheel zullen versterken, ons helpen om slagvaardiger te zijn en als organisatie flexibeler. Over deze structuurveranderingen gaat dit organisatiebesluit. Met deze verandering, die we ANVS 2.1 noemen, willen we meer flexibiliteit inbouwen, iedereen in elke laag van de organisatie beter in zijn rol zetten en daarmee ook de professionele autonomie vergroten. Hierbij staat voorop dat we al het goede van ANVS 2.0 willen behouden en alleen de meest belemmerende knelpunten aanpakken: doorgroeien dus naar ANVS 2.1 en geen volledig nieuwe organisatie.

De samenhang van de verschillende trajecten is schematisch weergegeven in het hieronder getoonde model. Hiermee wordt ook duidelijk dat de structuurwijziging ANVS 2.1 slechts een klein onderdeel is van het totale lopende organisatie-ontwikkelingstraject.



1.2 Gevolgde werkwijze

Dit organisatiebesluit (OB) is op de volgende manier tot stand gekomen:

Het kernteam uit de houtskoolschetsfase (met enkele wijzigingen) is verder gegaan met het maken van een voorgenomen organisatiebesluit (VOB). Deze kerngroep bestond uit de bestuursvoorzitter, twee afdelingshoofden, twee teamleiders en twee strategische P&O-adviseurs. Waar nodig hebben zij de gewenste organisatiestructuur meer in detail beschreven en de opgehaalde bevindingen uit het medewerkers overleg, de OR en het Managementteam (MT) verder uitgewerkt.

Het kernteam heeft zich laten bijstaan door een aantal satellietgroepen voor diverse deelonderwerpen. Er heeft structureel tweewekelijks informeel overleg plaatsgevonden tussen de bestuursvoorzitter en een delegatie van de OR en er hebben individuele en groepsgesprekken plaatsgevonden tussen de bestuursvoorzitter, afdelingshoofden, teamleiders en medewerkers waarbij verandering van structuur en plek in de organisatie in ANVS 2.1 besproken is. Ook was er een wekelijks inloopspreekuur bij het bestuur.

Op 21 december 2022 heeft de ondernemingsraad (OR) een formeel advies uitgebracht over het voorgenomen organisatiebesluit. De adviezen ten aanzien van het VOB zijn in dit OB meegenomen.

2. Onze opgave

2.1 Missie

Onze missie is: De Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming is gezaghebbend en onafhankelijk, zij bewaakt en bevordert continu voor deze en volgende generaties de nucleaire veiligheid, stralingsbescherming en beveiliging.

2.2 Wettelijke taken

Om deze missie te verwezenlijken verricht de ANVS met betrekking tot nucleaire veiligheid en stralingsbescherming, de daarmee samenhangende crisisvoorbereiding, alsmede beveiliging en waarborgen, de volgende taken (wettelijke taken genoemd in artikel 3, derde lid, van de Kernenergiewet):

- a. de uitvoering van de taken die haar bij of krachtens de wet zijn toegekend;
- b. het toezicht op de naleving van bij of krachtens deze wet gestelde regels;
- c. het op basis van haar specifieke kennis en deskundigheid en in samenhang met haar andere bij of krachtens de wet opgedragen taken adviseren over beleid en wet- en regelgeving;¹
- d. het geven van voorlichting;
- e. het deelnemen aan activiteiten van internationale organisaties;
- f. het onderhouden van relaties met vergelijkbare buitenlandse autoriteiten en nationale- en internationale organisaties;
- g. het met kennis ondersteunen van nationale organisaties;
- h. het doen van onderzoek ten behoeve van de uitvoering van haar taken.

Deze taken worden hieronder uitgewerkt.

Vergunningverlening

Wij verlenen vergunningen, en andere autorisaties zoals registraties en specifieke vrijgaven. Daarnaast zorgen we voor de registratie van stralingsdeskundigen en stralingsartsen en de erkenning van opleidingsinstellingen. Ook certificeren en valideren wij transportverpakkingen en geven wij goedkeuringen voor technische wijzigingen, ontmantelingsplannen en beveiligingsplannen.

Toezicht en handhaving

Wij houden toezicht op de naleving van de regels over het veilig gebruik van stralingstoepassingen, het vervoer van radioactieve stoffen en splijtstoffen, de veiligheid van nucleaire installaties in Nederland en de bijbehorende beveiliging. Dit doen wij onder andere in samenwerking met andere toezichthoudende instanties, zoals de Nederlandse Arbeidsinspectie, de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, Staatstoezicht op de Mijnen en de Douane. Verder ondersteunen wij Euratom en het IAEA bij het toezicht op *safeguards*. Indien nodig, treden wij handhavend op.

Crisisvoorbereiding en -respons

Wij zorgen er met onze crisispartners voor dat Nederland zo goed mogelijk is voorbereid op eventuele crises op het gebied van nucleaire veiligheid, stralingsbescherming en beveiliging.

¹ Gekozen is om hier de tekst te gebruiken zoals die zal gelden nadat de in voorbereiding zijnde wijziging van artikel 3, derde lid, onderdeel c, in werking is getreden. Dit is in overeenstemming met de huidige praktijk, zoals die bestaat sinds de overdracht van de beleidsverantwoordelijkheid van de ANVS aan het directoraat-generaal Milieu en Internationaal (DGMI) per 15 mei 2020.

Publieksvoorlichting

We hebben een proactieve rol in het informeren van burgers, lokale overheden, bedrijven en instellingen. Bijvoorbeeld over vergunningverlening, inspectieresultaten en ongewone gebeurtenissen in binnen- en buitenland. We geven uitleg over hoe wet- en regelgeving moet worden toegepast binnen verschillende sectoren. Samen met veiligheidsregio's communiceren we over crisisvoorbereiding op stralingsongevallen.

(Inter-)nationale samenwerking

Veel van onze werkzaamheden hebben een internationale, nationale en regionale component. Daarom werken we elke dag samen met departementen, inspectiediensten en kennisinstituten in binnen- en buitenland. Lessen uit ongevallen en crises worden wereldwijd gedeeld en op regionaal niveau geïmplementeerd.

Kennisondersteuning en onderzoek

Vanuit onze specifieke kennis en deskundigheid ondersteunen wij nationale organisaties. In lijn hiermee voeren we onderzoek uit om onze kennis op peil te houden, ter ondersteuning van onze taken als bevoegd gezag en om onze adviesrol te vervullen en de kennisinfrastructuur in Nederland te versterken. Soms zijn we opdrachtgever van onderzoek en soms voeren we zelf onderzoek uit. We werken hierbij samen met onze kennispartners en delen de resultaten en conclusies in binnen- en buitenland.

Advisering over beleid en wet- en regelgeving

Wij adviseren op verzoek van de beleidsdirectie van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat of andere betrokken ministeries over beleid en wet- en regelgeving op basis van onze kennis en deskundigheid en in samenhang met onze overige wettelijke taken. Daarnaast kunnen wij op basis van de uitvoerings- en toezichtsfunctie ook ongevraagd adviezen uitbrengen, bijvoorbeeld over knelpunten die wij signaleren in de wet- en regelgeving of in het beleidskader. De ANVS kan in het belang van nucleaire veiligheid, stralingsbescherming of beveiliging bij verordening regels stellen met betrekking tot organisatorische of technische onderwerpen. De bevoegdheid daartoe wordt in een algemene maatregel van bestuur aan de ANVS toegekend.

3. Richting en contouren ANVS 2.1

3.1 Algemene visie

De ANVS is een organisatie die erop gericht is kennis op het gebied van nucleaire veiligheid en stralingsbescherming effectief toe te passen bij de uitvoering van haar taken en bevoegdheden. Expertise en deskundigheid zijn randvoorwaarden om de rol van onafhankelijke en gezaghebbende autoriteit te realiseren.

De in het Organisatiebesluit ANVS 2.0 geschetste kenmerken van hoe we werken binnen de ANVS zijn nog actueel. Dit zijn onder andere de centrale rol van deskundigheid bij de uitvoering van onze taken en het zijn van een lerende organisatie. Echter niet alle gewenste kenmerken zijn voldoende tot bloei gekomen, zoals de eenduidige sturingslijnen, eigenaarschap, de interne samenwerking en de verbinding met buiten.

Belangrijk bij de nieuwe organisatie is flexibiliteit. Naast de in ANVS 2.0 genoemde flexibele inzet van medewerkers is ook een flexibele organisatie nodig zoals toegelicht in de inleiding en aanleiding. Met deze reorganisatie plaatsen wij medewerkers binnen de directies met een tewerkstelling in een team. Met deze centrale(re) plaatsing wordt het mogelijk om teamsamenstellingen te optimaliseren en potentiële groei van de organisatie op te vangen, zonder dat daar een (nieuwe) formele reorganisatie voor nodig is. Grote externe ontwikkelingen kunnen zo worden opgevangen door organisatorische aanpassingen binnen de nieuwe directies. De arbeidsvoorwaarden voor medewerkers blijven verder ongewijzigd. In de ANVS 2.1 krijgen medewerkers hun thuisbasis in één directie, maar daarnaast blijft samenwerken over de grenzen van het team en de directie onverminderd belangrijk. Zoals gezegd is dit uitgangspunt niet anders dan in ANVS 2.0. De ANVS is een organisatie, die sterk afhankelijk is van kennis. Kennis delen, kennis verbinden en samen kennis ontwikkelen staan hierin centraal.

Naast deze in dit organisatiebesluit uitgewerkte lijnorganisatie zijn rechtstreekse, onafhankelijke advieslijnen via sleutelposities aan het bestuur essentieel. De huidige sleutelposities die vanuit ANVS 2.0 zijn ingericht blijven alle behouden in de nieuwe organisatie. Deze posities zijn ingericht op basis van expertise op de verschillende vakgebieden, dan wel ingeregeld volgens Rijksbeleid en wet- en regelgeving. Het gaat om de volgende posities: de Algemeen Coördinerend Deskundige Stralingsbescherming, de Chief Legal Officer (CLO), de Chief Communication Officer (CCO- voorheen stafhoofd communicatie), de Chief Information Officer (CIO), de Chief Information en Security Officer (CISO), de Chief Financial Officer (CFO), de controller ANVS, de Functionaris Gegevensbescherming en de Beveiligingscoördinator. Hiernaast geldt er een open-deur beleid door de gehele organisatie en hiërarchie, dit is tevens conform de wettelijk voorgeschreven veiligheidscultuur.

3.2 Kaders en doelen

De missie, (wettelijke) taken, werkerreinen, leidende principes en kernwaarden van de ANVS blijven ongewijzigd en staan uitgebreid beschreven in het voorgaande Organisatiebesluit ANVS 2.0 en ook het recente koersdocument. Wel is er zoals beschreven in de inleiding voldoende aanleiding om enkele verbeteringen door te voeren in de ANVS 2.1.

Wat willen we concreet bereiken met ANVS 2.1:

- De organisatie klaarmaken om verdere ontwikkelingen (uitbreidingen of andere veranderingen) mogelijk te maken.
- De bedrijfsvoering robuuster maken en steviger positioneren.
- Een heldere rol- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen alle lagen van de ANVS.
- Eigenaarschap, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid (professionele autonomie) bij medewerkers verder stimuleren en faciliteren.
- Versterken van de functie van de teamleiders van de inhoudelijke teams door de middelen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden aan te passen, zodat zij beter sturing kunnen geven aan de opgaven en doelstellingen van een inhoudelijk team.
- Een compact en strategisch opererend directieteam (DT).
- Betere wisselwerking tussen organisatie en bestuur om strategischer te kunnen opereren.
- Betere horizontale en verticale verbinding realiseren, zowel intern als extern (goede gesprekspartners op vergelijkbaar niveau).

Wat willen we niet:

- Dichtregelen (maar juist ruimte creëren).
- Verliezen of afremmen van gerealiseerde en lopende interne ontwikkelingen.
- Barrières tussen de directies en teams.

Wat behouden we:

- De vijf ANVS-brede doelen zoals uitgewerkt in het Organisatiebesluit ANVS 2.0:
 - Van buiten naar binnen: aansluiting bij omgeving verbeteren.
 - Herkenbaarder en versterkte bevoegd gezag rol.
 - Versterken van de kennisfunctie.
 - Van optimalisatie van het taakveld (Nucleair resp. Straling) naar optimalisatie van ANVS-brede opgaven.
 - ANVS-brede flexibele inzet van capaciteit.
- We doen aan functiescheiding (vergunningverlening versus toezicht & handhaving en beleid versus uitvoering).

3.3 Uitgangspunten

- Structuur
 - De hoofdstructuur bestaat uit drie sturingslagen. Dit is uitgewerkt in paragraaf 5.3.
 - Er is een Directieteam (DT) dat bestaat uit het bestuur en drie directeuren.
 - Er zijn drie directies: de directie Bevoegd Gezag (DBG), een samenvoeging van de voormalige afdelingen NIT en ST), de directie Beoordeling & Advies (DBA), een samenvoeging van de voormalige afdelingen SR en MOB en de voormalige stafafdeling CEB), en de directie Bedrijfsvoering en Informatievoorziening (DBI), een omvorming van de voormalige stafafdeling bedrijfsvoering).
 - Er is een bureau Bestuurszaken, waarin onder andere de functies van bestuurssecretaris en coördinator internationale zaken geplaatst worden, aangevuld met 2 adviseurs, waaronder ook parlementaire zaken. Om voldoende in de organisatie verankerd te blijven, rekening houdend met de directe lijn naar het bestuur, is dit bureau ondergebracht in DBA.
 - De beide voormalige stafafdelingen zijn ondergebracht in de nieuwe hoofdstructuur. De stafafdeling bedrijfsvoering als DBI en de stafafdeling CEB als team Communicatie & Publiekvoorlichting (CP) binnen DBA.
 - Om de flexibiliteit van de organisatie te vergroten zijn medewerkers op directieniveau geplaatst in plaats van binnen de teams.
 - Functiescheiding. Op teamniveau en binnen het bestuur is er functiescheiding. Op directeursniveau niet, zodat de inhoudelijke verbinding tussen vergunningverlening en toezicht hier samen kan komen. Wel is er op directieniveau een scheiding tussen bevoegd gezag enerzijds en beoordeling & advies anderzijds.

- Functies
 - Er is gegarandeerd voor iedereen een passende functie binnen de ANVS.
 - Uitgangspunt voor de reorganisatie is het huidige aantal medewerkers, inclusief de actuele openstaande goedgekeurde vacatures en de goedgekeurde claims.
 - De functie van de teamleiders van inhoudelijke teams is geformaliseerd als leidinggevende functie in de FGR-functiefamilie, te weten: manager.

Elke teamleider krijgt de FGR-functie van manager, met uitzondering van het hoofd Bestuurszaken en de teamleiders binnen DBI. Zij vallen onder de FGR-functiegroepen van coördinerend specialistisch adviseur, coördinerend/specialistisch adviseur bedrijfsvoering en senior adviseur bedrijfsvoering en krijgen de rol van teamleider. Deze andere functietypering is het gevolg van andere niet leidinggevende aspecten die in overwegende mate (als indicatie geldt 50%) onderdeel uitmaken van hun werkpakket.

Alle teamleiders hebben dezelfde P-verantwoordelijkheid, zoals beschreven in dit organisatiebesluit en opgenomen in het Uitvoeringsdocument ANVS 2.1, ongeacht hun FGR-aanduiding als manager of anders.

Teamleiders sturen hun team vanuit een stevige inhoudelijke kennisbasis met betrekking tot de voor het team relevante kennisgebieden en werkprocessen. De verwachting ten aanzien van deze inhoudelijke kennis is mede afhankelijk van de teamsamenstelling. Van alle teamleiders wordt verwacht dat hun inhoudelijke kennis voldoende is om de deskundigheid, doelmatigheid en inhoudelijke kwaliteit van werkzaamheden in hun team te kunnen borgen

3.4 Organisatie-indeling

De visie zoals hiervoor beschreven heeft geleid tot twee inhoudelijke directies, namelijk DBG en DBA. Daarnaast is er DBI.

Voor de verdeling van hoofdtaken en verantwoordelijkheden is gekeken vanuit drie invalshoeken:

- Uitvoeren van de functies zoals beschreven in de Kernenergiewet (wettelijke taken genoemd in artikel 3, derde lid, van de Kernenergiewet);
- Aansluiting bij de buitenwereld (met name de nationale stakeholders);
- Taakverdeling in beleidscyclus.
- Hierbij is rekening gehouden met IAEA-definities van wettelijke taken van een autoriteit voor nucleaire veiligheid en stralingsbescherming (regulatory functions).

Hieronder volgt een korte toelichting van de drie invalshoeken.

Uitvoering wettelijke taken

De wettelijke taken zijn primair belegd bij de twee inhoudelijke directies: DBG en DBA. Beide directies hebben in de uitvoering van deze wettelijke taken hun eigen rollen, taken en verantwoordelijkheden, zoals hierna wordt uitgewerkt. De feitelijke uitvoering van de wettelijke taken wordt, vanuit deze rol- en taakverdeling, in gezamenlijkheid gedaan.

Aansluiting met buitenwereld (nationale stakeholders)

De oude organisatievorm van ANVS 2.0 sloot inhoudelijk goed aan bij de buitenwereld. Iedere afdeling had een logische werkrelatie met haar omgeving waardoor het voor de stakeholders duidelijk was vanuit welke verantwoordelijkheid de betreffende ANVS-er opereert. Echter op functieniveau was de aansluiting minder goed. Zo was er onduidelijkheid omdat van de afdelingshoofden verwacht werd extern op niveau van directies te schakelen. Ook voor teamleiders was het soms ingewikkeld een goede evenknie te vinden.

In ANVS 2.1 zijn de twee voormalige afdelingen NIT en ST en de voormalige (staf)afdelingen MOB, SR en CEB samengevoegd tot de inhoudelijke directies. Hiermee blijft de inhoudelijk goede aansluiting met de buitenwereld intact. Door de instelling van directeuren komt er een logischer aanspreekpunt op directieniveau bij stakeholders.

Beleidscyclus

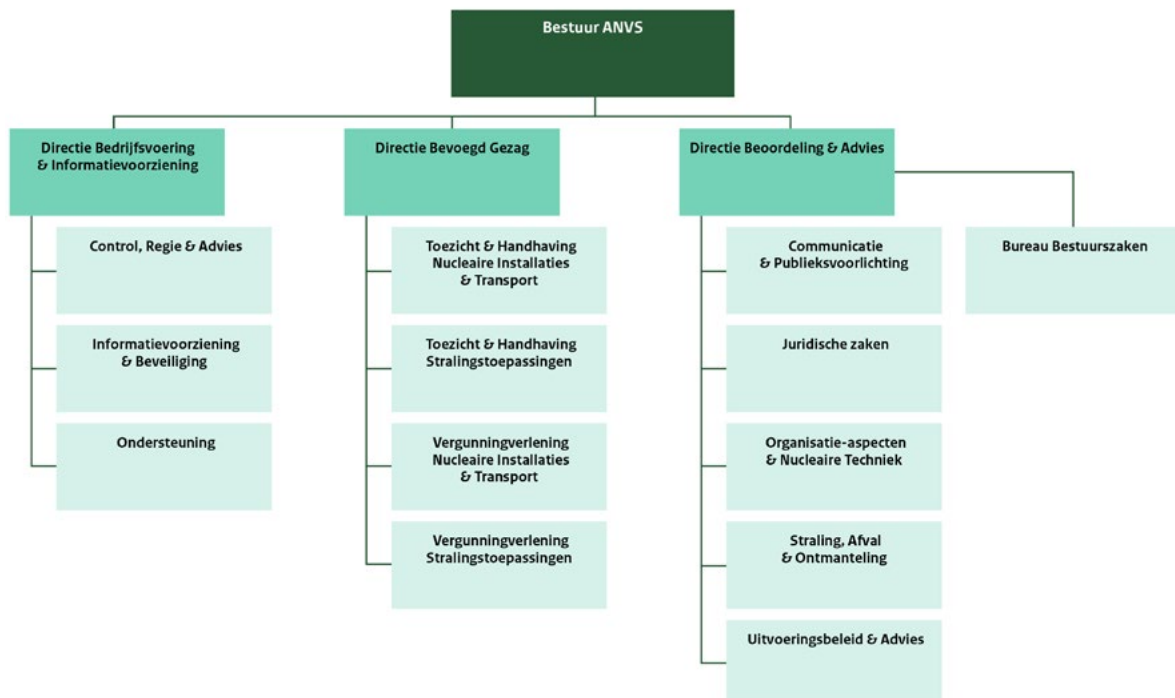
Binnen de beleidscyclus hebben de twee inhoudelijke directies hun eigen verantwoordelijkheid. Door alle fasen/stappen van de beleidscyclus te koppelen aan directies, wordt de cyclus een verantwoordelijkheid van de hele ANVS en wordt goed geborgd dat de cyclus ook daadwerkelijk wordt doorlopen.

DBG richt zich op het vervullen van de rol van bevoegd gezag voor de nucleaire installaties, transportsector en stralings-toepassingen. Binnen deze directie wordt recht gedaan aan een heldere functiescheiding door op teamniveau vergunning-verlening en toezicht en handhaving te scheiden. Ook wordt bij de teamindeling rekening gehouden met een passende aansluiting bij de verschillende sectoren.

DBA richt zich op het intern en extern geven van advies, monitoring van relevante ontwikkelingen, uitvoeren van specialistische inspecties, het doen van beoordelingen en het opstellen van uitvoeringsbeleid op basis van specifieke expertise voor stralingsbescherming, nucleaire veiligheid en beveiliging en het voortdurend adviseren en ondersteunen van het DT. In deze directie zijn ook ANVS-brede zaken belegd zoals de borging van de juridische kwaliteit van de taken van de ANVS, communicatie, externe betrekkingen en publieksvoorlichting, coördinatie van kennisontwikkeling, onderzoek-programmering, internationale missies en rapportages en crisisvoorbereiding (inclusief het organiseren van de advisering in de responsfase). Niet in de laatste plaats is in deze directie ook de verbinding met externe stakeholders (nationaal en internationaal) een belangrijke taak. DBA zal één bureau huisvesten (Bureau Bestuurszaken) en bevat de specifieke rollen van Chief Legal Officer, Chief Communication Officer en Algemeen Coördinerend Deskundige Stralingsbescherming.

DBI richt zich op het adviseren en ondersteunen van het DT en de primaire processen van de ANVS en draagt actief bij aan de ontwikkeling en uitvoering van het integraal management. Kaders, richtlijnen en wettelijke vereisten worden door DBI vertaald in de dienstverlening, waarbij de directie toetst, adviseert en (bij)stuurt. Hiertoe heeft DBI verbinding met IenW-onderdelen, shared service organisaties, rijksonderdelen en externe leveranciers. In DBI zijn alle bedrijfsvoerings-taken en -verantwoordelijkheden belegd, alsmede de specifieke rollen van Chief Information Officer, Chief Financial Officer, Controller ANVS, de Chief Information Security Officer, de Beveiligingscoördinator en de Functionaris Gegevensbescherming.

Dit leidt tot het volgende organogram ANVS 2.1.



Bij de indeling van de directies is rekening gehouden met de volgende randvoorwaarden:

- Geen hiërarchische verhoudingen tussen de directies.
- Een zo logisch mogelijke verdeling van hoofdtaken en verantwoordelijkheden.
- Functionele indeling aan de hand van expertise om een optimale span of control te genereren.

4. Uitwerking ANVS 2.1

4.1 Rol- en taakverdeling

De rollen, taken en verantwoordelijkheden van de ANVS zijn belegd op verschillende niveaus, te weten: medewerker, teamleider, directeur en bestuur. Hoofdstuk 5 bevat een beschrijving van directie-overstijgend werken, het sturingsmodel en mandatering. In paragraaf 5.4 is de personele mandatering uitgewerkt, paragraaf 5.5 bevat het tekenmandaat en paragraaf 5.6 het financieel mandaat. Een meer uitgebreide uitwerking is opgenomen in het Uitvoeringsdocument ANVS 2.1. Hieronder volgt een uitwerking op hoofdlijnen, aangevuld met die taken en/of verantwoordelijkheden die directie- of team-specifiek zijn.

De directeur heeft een primaire focus op het strategisch niveau. De teamleider richt zich op het tactische niveau en het overzicht op de uitvoering van de operatie. Op het tactisch/strategisch niveau ontmoeten directeur en teamleider elkaar. De medewerkers richten zich op de uitvoering van het werk en de inhoudelijke kwaliteit.

De algemeen van toepassing zijnde rol- en taakverdeling is hieronder weergegeven. Eventuele specifieke zaken zijn vermeld bij de beschrijvingen van de directies in de paragrafen 4.2 en verder.

4.1.1 Bestuur

Het bestuur is verantwoordelijk voor de lange termijn strategie van de organisatie. Het bestuur is het boegbeeld van de ANVS naar buiten en vertegenwoordigt de ANVS ook op interdepartementaal, internationaal en, in het veld, op bestuurlijk niveau. Daarmee geeft het bestuur op strategisch niveau richting aan de koers van organisatie. Het bestuur is verantwoordelijk voor alle wettelijke besluiten en heeft de eindverantwoordelijkheid voor de ANVS. Het bestuur bestaat uit een voorzitter en plaatsvervanger, maar kent een collegiale besluitvorming met functiescheiding tussen vergunningverlening en toezicht. Het bestuur is eindverantwoordelijk en op basis van portefeuilleverdeling worden dossiers/taakvelden belegd. De bestuursleden zijn elkaars vervanger bij afwezigheid. Het bestuur heeft P-verantwoordelijkheid voor de directeuren.

4.1.2 Directeur

De directeuren vertalen de lange termijn ANVS-strategie in een strategische koers voor hun eigen directie. Dit doen zij in overleg met het bestuur. Hiermee geven zij richting aan de ontwikkelingen binnen de directies en stemmen deze ook af met hun externe counterparts, indien nodig. Daarnaast zijn zij verantwoordelijk voor de opgave waar hun directie voor staat (binnen de context en belangen van de gehele ANVS) en vertalen deze samen met de teamleiders door naar specifieke resultaten voor de teams. De directeuren fungeren als opdrachtgever voor hun teamleiders. Zij dragen tevens de P-verantwoordelijkheid voor de teamleiders en het bureauhoofd in hun directie.

De directeur zorgt voor de eenheid in de uitvoering van het werk en houdt balans in de aandacht voor de verschillende sectoren en toepassingen binnen het werkveld. Hij/zij houdt hierbij rekening met de graduele aanpak die recht doet aan de verschillen en overeenkomsten. Dit resulteert concreet in de volgende taken en verantwoordelijkheden:

Algemeen

- Bijdragen aan de vorming van de ANVS-koers en deze samen met de teamleiders vertalen in heldere opdrachten voor de teams;
- Aanspreekpunt strategische counterparts, in het werkveld, binnen overheden en daarbuiten;
- Vertegenwoordiger in directie-overleggen en andere relevante gremia (zoals contacten met vakverenigingen);
- Verantwoordelijk voor tijdige escalatie naar het DT dan wel bestuur; escalatieniveau voor (operationele) aspecten;
- Verantwoordelijk voor het in samenhang functioneren van teams en toezicht houden op het doelmatig werken ervan;
- Verantwoordelijk voor politiek maatschappelijke zaken die het imago van de ANVS raken, binnen het werkveld van de eigen directie;
- Opdrachtgever van ontwikkel- en realisatieopgaven als directeur vanuit het DT of het bestuur naar de teamleiders;
- Maakt onderdeel uit van het DT en is een verbindende factor binnen de directie en het DT;

- Boegbeeld van de directie, verantwoordelijk voor de positionering van de directie binnen de ANVS en daarbuiten;
- Verantwoordelijk voor de werving en selectie van nieuwe teamleiders.

Inhoudelijk

- Verantwoordelijk voor de organisatie van de (wettelijke) taken die belegd zijn bij zijn/haar directie;
- Verantwoordelijk voor de coördinatie van directie-overstijgende thema's, zoals uitgewerkt in hoofdstuk 5.

Personeel (zie paragraaf 5.4)

- P-verantwoordelijk voor de teamleiders;
- Verantwoordelijk voor een inclusief personeelsbestand van de directie, Diversiteit & Inclusie;
- Verantwoordelijk voor het borgen van een veilig werkklimaat;
- Stimuleren van een innovatief ontwikkelklimaat;
- Samenwerking: optimaal benutten kennis en kunde binnen de directie;
- Vaststellen van de formatie in fte, beoordelen van aanvragen tot nieuwe/aanvullende werkzaamheden, die niet passen binnen de bestaande formatie.

Financieel

- Volmacht tot het verrichten van privaatrechtelijke rechtshandelingen tot een bedrag van € 140.000 (EU-aanbestedingsgrens), (ex BTW).²

Een nadere uitwerking, inclusief benodigde kennis en affiniteit, wordt opgenomen in het profiel van de directeuren, dat in opdracht van IenW wordt opgesteld door O&P Rijk | OI in samenwerking met BZK (ABD). Hierbij zal ook gekeken worden naar de samenstelling van het totale management (de reeds aanwezige benodigde kennis en affiniteit en wat daarnaast nog aanvullend nodig is).

IenW stelt op basis van het advies van O&P Rijk | OI de gewijzigde topformatie vast.

4.1.3 Teamleider

- Is leider, manager en coach van het team:
 - Leider: draagt de missie, visie en strategie van de ANVS uit. Kent en deelt de waarden van de organisatie. Enthousiasmeert en inspireert;
 - Manager: vertaalt samen met de directeur de strategie naar doelstellingen voor het team. Monitort en bespreekt de resultaten en het gedrag van de medewerkers. Beoordeelt en stuurt bij en draagt zorg voor de kwaliteitsborging van de producten van het team;
 - Coach: stimuleert professionele autonomie. Helpt de teamleden zich te ontwikkelen;
- Opdrachtnemer van ontwikkel- en realisatieopgaven die door de directeur, het DT of het bestuur zijn uitgezet;
- P-verantwoordelijk voor teamleden, inclusief P-schouw:
 - aansturen medewerkers;
 - ontwikkelen medewerkers;
 - aanspreekpunt medewerkers;
- Werving en selectie nieuwe medewerkers;
- Verantwoordelijk voor een Inclusief personeelsbestand, Diversiteit & Inclusie;
- Verantwoordelijk voor het borgen van een veilig werkklimaat;
- Volmacht tot het verrichten van privaatrechtelijke rechtshandelingen tot een bedrag van
- € 33.000,00 (ex BTW);
- Verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de producten van het team;
- Verantwoordelijk voor het doelmatig werken van het team;
- Verantwoordelijk voor de realisatie van het teamjaarplan en het sturen op kengetallen;
- Verantwoordelijk voor de eigen teamplanning;
- Verantwoordelijk voor het opstellen van het Strategisch Kennisplan van het eigen team;
- Verantwoordelijk voor het maken van algemene afspraken met andere teamleiders voor het inzetten van capaciteit;

² Dit bedrag wordt regelmatig door de Europese Commissie geïndexeerd. De volmacht geldt ook voor de indexaties wanneer deze zijn gedaan.

- Boegbeeld van het team zowel intern als naar alle externe partijen.
- Teamleiders sturen hun team vanuit een stevige inhoudelijke kennisbasis met betrekking tot de voor het team relevante kennisgebieden en werkprocessen. De verwachting ten aanzien van deze inhoudelijke kennis is mede afhankelijk van de teamsamenstelling. Van alle teamleiders wordt verwacht dat hun inhoudelijke kennis voldoende is om de deskundigheid, doelmatigheid en inhoudelijke kwaliteit van werkzaamheden in hun team te kunnen borgen.

4.2 Directie Bevoegd Gezag (DBG)

Doel:

Het doel van DBG is het vervullen van de rol van bevoegd gezag van de ANVS op de gebieden nucleaire veiligheid en stralingsbescherming (hieronder mede begrepen het transport van splijtstoffen, ertsen en radioactieve stoffen), alsmede beveiliging en safeguards.

DBG vervult de rol van bevoegd gezag in de volgende werkvelden:

- Stralingstoepassingen in alle mogelijke sectoren, (b.v. in de medische of industriële sector);
- Nucleaire installaties;
- Transport van splijtstoffen, ertsen en radioactieve stoffen.

DBG treedt op als bevoegd gezag zowel op het gebied van veiligheid als ook beveiliging.

Taken en verantwoordelijkheden:

- a. Het verlenen van autorisaties (vergunningen, registraties, specifieke vrijstelling/vrijgave en erkenningen, en aanwijzingen van keuringsinstellingen), (her)registraties van stralingsdeskundigen en –artsen, goedkeuringen van ontmantelings-, beëindigings-, beveiligings- en bedrijfsnoodplannen, certificaten en validaties van transportcontainers, en het beoordelen van kennisgevingen en meldingen);
- b. Het uitvoeren van toezicht en handhaving is taakveldspecifiek en de verantwoordelijkheden betreffen het programmeren, uitvoeren en coördineren van toezicht en handhaving binnen haar taakveld, inclusief de daarbij behorende interventies;
- c. Het opstellen en coördineren van het toezichtsjaarplan (samen met DBA);
- d. Het uitvoeren en coördineren van beoordelingen van kennisgevingen en meldingen;
- e. Het afstemmen van toezicht en handhaving met andere inspecties;
- f. Het geven en verwerken van uitvoerings- en toezichtsignalen;
- g. Het inhoudelijk bijdragen aan de ontwikkeling van het instrumentarium ten behoeve van de primaire taken genoemd onder a, b c en d inclusief uitvoeringsbeleid, gericht op de invulling van haar rol als bevoegd gezag (bijv. TIS);
- h. Het agenderen van uitvoeringsvraagstukken;
- i. Het zorgdragen voor uniforme uitvoering binnen de werkvelden;
- j. Het beoordelen van veiligheidsdocumentatie, ten behoeve van de primaire taken genoemd onder a, b, c en d, in nauwe samenwerking met de specialistisch adviseurs en inspecteurs van DBA.

Bij de inhoudelijke invulling en praktische uitvoering van de onder a, b, c en d genoemde verantwoordelijkheden wordt stevig gebruik gemaakt van de aanwezige expertise bij DBA. DBA doet dit met beoordelingen, specialistische inspecties, adviezen, monitoring, en collegiale ondersteuning (zie ook hoofdstuk 4.1.2). DBG en DBA kunnen niet afzonderlijk van elkaar functioneren.

Beide hebben elkaar nodig bij de uitvoering van de toebedeelde taken en verantwoordelijkheden. Een goede borging van de samenwerking met een heldere communicatie en duidelijke afspraken is van groot belang.

DBG zorgt voor een eenduidige strategie van autorisatie en toezicht en handhaving, gebaseerd op het principe van graduele aanpak. De verschillen die bestaan tussen de nucleaire, industriële, medische en transportsector en de typen ondernemers hierbinnen, leiden tot onderbouwd toegespitste en geoptimaliseerde werkwijzen voor elke sector die in uitvoering zullen verschillen, maar op dezelfde uitgangspunten gestoeld zijn.

Binnen toezicht en handhaving wordt al gewerkt met gelijksoortige procedures, dezelfde definities en een inspectiebrief als eindproduct. De verschillen zitten in de aard van de sector waar toezicht op wordt gehouden, de complexiteit van diverse trajecten en de mate van de relatie met de ondertoezichtstaande. De diverse uitgangspunten van de Toezicht- en Interventiestrategie zijn leidend en zorgen voor de eenheid in deze diversiteit. Ook vergunningverlening kent overeenkomsten en verschillen. Het is nu eenmaal een gegeven dat het verlenen van een vergunning voor een nucleaire installatie anders is dan een vergunning voor een röntgenapparaat bij de tandarts. De directeur, maar ook de teamleiders, moeten oog en oor hebben en blijven houden voor de verschillen en overeenkomsten en hun aandacht evenwichtig tussen de toepassingen verdelen.

Organisatie:

DBG bestaat uit 4 teams en wordt aangestuurd door een directeur. Zij is onderverdeeld in twee teams

“Vergunningverlening” (Vv) en twee teams “Toezicht en Handhaving” (TH), namelijk:

- Team Vergunningverlening Stralingstoepassingen (Vv-ST) richt zich in het werkveld Stralingstoepassingen (ST) op autorisaties (o.a. vergunningen, registraties, specifieke vrijstelling/vrijgave en erkenningen) en registraties van stralingsdeskundigen en - artsen;
- Team Vergunningverlening Nucleaire Installaties en Transport (Vv-NIT) richt zich in het werkveld Nucleaire Installaties en Transport op autorisaties (o.a. vergunningen, certificaten, validaties), het samen met DBA voorbereiden op nieuwe nucleaire initiatieven naar aanleiding van ontwikkelingen in de coalitie en de markt;
- Team Toezicht en Handhaving Stralingstoepassingen (TH-ST) richt zich op toezicht en handhaving in het werkveld Stralingstoepassingen.
- Team Toezicht en Handhaving Nucleaire Installaties en Transport (TH-NIT) richt zich op toezicht en handhaving in het werkveld Nucleaire Installaties en Transport.

Nieuwe initiatieven, zoals de bouw van nieuwe kerncentrales, kunnen ertoe leiden dat op termijn extra capaciteit benodigd is om de bevoegd gezag rol (en andere taken die uitgevoerd worden bij de andere directies) voldoende te kunnen blijven waarmaken.

Rol en taakverdeling specifiek binnen DBG:

De directeur en de teamleiders hebben beslismaandaat voor het terrein waarvoor ze verantwoordelijk zijn.

Teamleiders DBG

Teamleiders stellen (in overleg met de directeur) de kaders op voor vergunningstrajecten en toezicht en handhaving. Binnen die kaders zijn het de medewerkers, die op basis van hun kennis, kunde en expertise, de werkzaamheden uitvoeren. Teamleiders geven leiding vanuit vertrouwen en zijn er verantwoordelijk voor dat de medewerkers voldoende zijn toegerust om hun werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren. Door het 4- dan wel 6-ogenprincipe wordt de kwaliteit en professionele autonomie gewaarborgd.

4.3 Directie Beoordeling & Advies (DBA)

Doel:

DBA adviseert, ondersteunt en voert alle primaire taken van de ANVS vanuit de verschillende specialistische kennisfuncties die hier zijn ondergebracht. De directie vervult de adviesrol van de ANVS op het gebied van nucleaire veiligheid en stralingsbescherming, de daarmee samenhangende crisisvoorbereiding, alsmede beveiliging en safeguards. De DBA vervult deze rol ten behoeve van in- en externe partijen. Een breed scala van expertises is gebundeld in deze directie: naast nucleaire veiligheid en stralingsbescherming, is ook het uitvoeren van beoordelingen en specialistische inspecties ten behoeve van het bevoegd gezag, alsook het ontwikkelen van uitvoeringsbeleid belegd. Juridische zaken, externe en interne communicatie, externe betrekkingen, publieksvoorlichting, coördinatie van kennis, onderzoeksprogrammering, internationale missies en rapportages, en crisisvoorbereiding, zijn tevens ondergebracht bij de DBA.

Taken en verantwoordelijkheden:

DBA draagt zorg voor o.a.:

- a. Het uitvoeren van beoordelingen en specialistische inspecties;
- b. Het verzorgen van internationale rapportages (CNS, JC, TPR e.d.);
- c. Het opstellen van monitoringsrapportages;
- d. Het inkopen van technische ondersteuning, zoals een Technical Support Organization (TSO) of andere vakinhoudelijke kennis, om deze taken uit te kunnen voeren het coördinerend opdrachtgeverschap voor het RIVM;
- e. Het verzorgen van interne en externe communicatie en (publieks-)informatie;
- f. Het coördineren van en deelnemen aan internationale activiteiten;
- g. Het samenwerken met vergelijkbare buitenlandse autoriteiten van buurlanden in de nabijheid van inrichtingen als bedoeld in artikel 15, onder b, onder meer door het uitwisselen en delen van informatie;
- h. Het onderhouden van relaties met onder andere buitenlandse autoriteiten en nationale- en internationale organisaties;
- i. Het met kennis ondersteunen van nationale organisaties;
- j. Het coördineren, doen en laten doen van onderzoek ten behoeve van de uitvoering van de ANVS taken;
- k. Het inrichten en onderhouden van ANVS-brede terugkoppelingsmechanismen. Dit in het kader van voortdurend verbeteren (REF/OEF);
- l. Het opstellen van uitvoeringsbeleid, (i.s.m. DBG);
- m. Het -samen met onze crisispartners- zorgen dat Nederland zo goed mogelijk is voorbereid op eventuele crises op het gebied van nucleaire veiligheid, stralingsbescherming en beveiliging;
- n. Het adviseren over het beleid en wet- en regelgeving op basis van haar specifieke kennis en deskundigheid;
- o. Het opstellen van ANVS-verordeningen;
- p. Het verzorgen van de juridische inbreng en borgen van de juridische kwaliteit van ANVS-producten (zoals besluiten, brieven en handreikingen) en processen (zoals bezwaar- en beroepsprocedures).
- q. De juridische inbreng en het borgen van de juridische kwaliteit van ANVS-producten (zoals besluiten, brieven en handreikingen) en processen (zoals bezwaar- en beroepsprocedures).

Binnen de directie Beoordelen & Advies zijn tevens de specifieke rollen van Chief Legal Officer, Chief Communication Officer en Algemeen Coördinerend Deskundige Stralingsbescherming belegd.

Daarnaast draagt DBA vanuit de expertise van de medewerkers actief bij aan de wettelijke taken waarvoor de eindverantwoordelijkheid bij de Directie Bevoegd Gezag ligt (doelend op de handavingsbrieven en de beschikkingen). Dit doet DBA onder andere door middel van beoordelingen, specialistische inspecties en adviezen. DBA is hiervoor inhoudelijk verantwoordelijk ook wanneer de uitvoering de verantwoordelijkheid is van collega's van buiten DBA. Daarnaast kunnen er inhoudelijke producten (gericht op vergunninghouders) zijn waarvoor DBA zelf verantwoordelijk is.

Technisch inhoudelijke, organisatorische, juridische en communicatieve kennis komen samen in de producten van deze afdeling. De directie staat garant voor de kwaliteit van de inhoudelijke afweging of beoordeling en zorgt dat de producten gericht zijn op de behoeften van de ontvanger, ongeacht of dit nu een interne of externe partij betreft.

Organisatie:

DBA bestaat uit vijf teams die worden aangestuurd door een directeur, te weten:

- Team Straling, Afval en Ontmanteling (SAO), richt zich op de kennisgebieden stralingsbescherming, radioactief afval, ontmanteling, chemie, procestechnologie en crisisvoorbereiding en -respons, zowel voor de nucleaire als niet-nucleaire sectoren. Door het (laten) uitvoeren van beoordelingen en specialistische inspecties ondersteunt dit team DBG in haar rol als bevoegd gezag. Het team draagt op de eigen kennisgebieden actief bij aan de toezichtsprogrammering van DBG. Vanuit de eigen expertise en in internationale gremia verkregen vakkennis adviseert het team bij de totstandkoming van wet- en regelgeving, beleid en uitvoeringsbeleid, zowel binnen de ANVS als aan overheidspartners. In het team is daarnaast de verantwoordelijkheid voor het beheer van een parate crisisorganisatie en voor de onderzoekskoördinatie op het gebied van stralingsbescherming belegd;
- Team Organisatie-aspecten en Nucleaire Techniek (ONT) richt zich op de verschillende technische kennisgebieden die samen de nucleaire veiligheid waarborgen, menselijke en organisatorische veiligheidsaspecten, fysieke beveiliging, cybersecurity en non-proliferatie. Door het (laten) uitvoeren van beoordelingen en specialistische inspecties ondersteunt dit team DBG in haar rol als bevoegd gezag. Het team draagt op de eigen kennisgebieden actief bij aan de toezichtsprogrammering van DBG. In het team is daarnaast de verantwoordelijkheid voor het beheer voor de onderzoekskoördinatie op de terreinen van de vakgebieden van het team belegd;

- Team Juridische Zaken (JZ) is verantwoordelijk voor de juridische borging van alle primaire processen van de ANVS, het verzorgen van Woo-procedures en klachtafhandelingen, het behandelen van bezwaarschriften en het zorgdragen voor de juridische inbreng in bestuursrechtelijke procedures, het leveren van juridisch advies, het vanuit juridisch oogpunt adviseren over wet- en regelgeving op het gehele werkterrein van de ANVS, het opstellen van ANVS-regels en -verordeningen en de juridische voorbereiding van besluiten. De teamleider is tevens Chief Legal Officer en heeft daarmee een directe lijn met het bestuur;
- Team Uitvoeringsbeleid & Advies (UBA) ontwikkelt en adviseert over wet- en regelgeving en (uitvoerings)beleid, over alle kennisgebieden van nucleaire veiligheid, stralingsbescherming en beveiliging heen. Daarbij zorgt het team voor interne samenhang binnen de ANVS en aansluiting bij de betrokken stakeholders. Ten slotte coördineert het team internationale missies;
- Team Communicatie & Publiekvoorlichting (CP) omvat de voormalige stafafdeling Communicatie en Externe Betrekkingen (CEB), waarbij de taken ongewijzigd blijven. Aan de hand van de ANVS-brede strategie voert het team de regie op de communicatie van de ANVS. Het team geeft invulling aan de communicatie vanuit de rol als onafhankelijke autoriteit, de gewenste positionering als bevoegd gezag en kijkend naar de wettelijke taken. De teamleider is tevens Chief Communication Officer en heeft daarmee een directe lijn met het bestuur.

Naast vijf teams bevat DBA één bureau, dat inhoudelijk rechtstreeks wordt aangestuurd door het bestuur, met DBA als thuisbasis: het bureau Bestuurszaken.

Het bureau Bestuurszaken (BBZ) levert de coördinatie en ondersteuning van bestuurszaken, internationale bestuurlijke aangelegenheden. Hier vindt tevens de inhoudelijke en procesmatige voorbereiding plaats van de DT-vergaderingen en van de Raad van Advies alsook de voorbereiding van strategische, internationale overleggen en bilaterale contacten op bestuursniveau. Het draagt tevens zorg voor de coördinatie van de ANVS-inbreng in Kamerbrieven en parlementaire overleggen en ANVS-brede strategische trajecten, zoals het koersdocument, en de periodieke zbo-evaluatie, alsook de coördinatie van de sturingscyclus.

Het bureau zal bij aanvang in totaal uit ongeveer 4 à 5 fte bestaan. De in dit bureau geplaatste bestuurssecretaris functioneert tevens als teamleider van het bureau en heeft de bijbehorende P-verantwoordelijkheid. Deze functie valt in 3 kernelementen uiteen:

- Teamleider/hoofd van het Bureau Bestuurszaken,
- bestuurssecretaris en
- strategisch adviseur, met name gericht op ANVS-strategische organisatietrajecten, zoals het koersdocument en de jaarplancyclus (i.o.m. DBI).

In het Uitvoeringsdocument ANVS 2.1 is een uitgebreider functieprofiel opgenomen.

Rol- en taakverdeling specifiek binnen DBA:

Directeur en teamleiders hebben mandaat voor het terrein waarvoor ze verantwoordelijk zijn.

Teamleiders DBA

Teamleiders stellen (in overleg met de directeur) de DBA-kaders op. Binnen die kaders zijn het de medewerkers die op basis van hun kennis, kunde en expertise de werkzaamheden uitvoeren.

Teamleiders geven leiding vanuit vertrouwen en zijn er verantwoordelijk voor dat medewerkers voldoende zijn toegerust om hun werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren. Vanuit het 4- dan wel 6-ogen principe wordt de kwaliteit en professionele autonomie gewaarborgd.

De teamleider JZ is tevens Chief Legal Officer. De teamleider CP is tevens Chief Communication Officer en kan in externe contacten de titel Hoofd Communicatie voeren.

4.4 Directie Bedrijfsvoering & Informatievoorziening (DBI)

Rekening houdend met de uitbreiding en verzwaring van het takenpakket van de ANVS én het belang van bedrijfsvoering en informatievoorziening voor de gehele organisatie is er een aparte directie voor bedrijfsvoering en informatievoorziening.

Doel:

DBI adviseert en ondersteunt het DT en het primaire proces van de ANVS bij de ontwikkeling en uitvoering van het integraal

management. Kaders, richtlijnen en wettelijke vereisten worden door DBI vertaald in de dienstverlening, waarbij de directie toetst, adviseert en (bij)stuurt. Hiertoe heeft DBI verbinding met IenW-onderdelen, shared service organisaties en rijks-onderdelen. In deze directie zijn alle PIOFAH-taken en verantwoordelijkheden belegd, alsmede de rol van Chief Information Officer, Chief Financial Officer, Controller ANVS, de Chief Information Security Officer, de Functionaris Gegevensbescherming en de Beveiligingscoördinator.

Taken en Verantwoordelijkheden:

a. Dienstverlenend zijn aan de organisatie op de (deel-)terreinen PIOFAH:

- Personeel (o.a. werving & selectie, leren & ontwikkelen, formatie & bezetting, ARBO);
- Informatie (o.a. informatiestromen, processen en archivering);
- Organisatie & Ondersteuning (organisatieadvies en ondersteuning);
- Financiën & Inkoop (financieel beheer en -advies, planning & control en kwaliteit van processen);
- Automatisering & Informatievoorziening/ICT (o.a. informatie gedreven werken, (Cyber-)security, ICT, archivering en informatiebeveiliging);
- Huisvesting & Facilitair (advies, regie shared service organisaties waaronder Rijksvastgoedbedrijf (RVB) en FM-Haaglanden (FMH));

b. Uitvoering ANVS-brede rollen:

- CIO: Chief Information Officer;
- CISO: Chief Information Security Officer;
- FG: Functionaris Gegevensbescherming;
- BVC: Beveiligingscoördinator;
- CFO: Chief Financial Officer;
- Controller ANVS;

c. Managementondersteuning, Ondersteuning Primair Proces en Projectondersteuning ANVS;

d. Regie op dienstverlening door shared serviceorganisaties;

e. Vertaalslag van rijksbrede-, IenW-brede, en externe ontwikkelingen, en verplichtingen naar de ANVS-organisatie en de dienstverlening door DBI en het vertegenwoordigen van de ANVS in gremia aangaande deze ontwikkelingen.

Organisatie:

DBI bestaat uit drie teams, die worden aangestuurd door de directeur, te weten:

- Team Control, Regie & Advies (CRA);
- Team Informatievoorziening & Beveiliging (IVB);
- Team Ondersteuning (O).

De drie teams hebben een teamleider, die naast deze rol tevens eigen inhoudelijke dossiers heeft en/of operationele taken uitvoert.

Rol- en taakverdeling specifiek binnen DBI:

Directeur DBI

De directeur bedrijfsvoering en informatievoorziening is integraal verantwoordelijk voor alle PIOFAH-taken van de ANVS en aanverwante werkzaamheden zoals belegd bij DBI. Hij/zij zorgt voor de eenheid in de uitvoering en houdt balans in de aandacht voor de verschillende werkvelden van de directie ten behoeve van de ANVS. Elk werkveld kent een eigen dynamiek en omgeving en een eigen ontwikkelpad binnen de organisatie, binnen IenW, rijksbreed en daarbuiten.

Specifieke taken:

- Algemeen
 - Het vaststellen van de strategische koers van de eigen directie binnen de ANVS-kaders, zowel voor de eigen directie (kleine pet) als ten behoeve van de ANVS (grote pet). Denk hierbij onder ander aan de Planning & Controlcyclus, HR-cyclus, IV-roadmap, HR-componenten van het Strategisch Kennisplan, formatiehuis ANVS;
- Inhoudelijk
 - Heeft de rol van Chief Financial Officer ANVS;
 - Heeft de rol van Chief Information Officer ANVS, behorende binnen het CIO-stelsel Rijk, onderdeel van de IV-Governance IenW;
- Personeel (zie paragraaf 5.4)
 - Relatie met externe medewerker partijen (contractueel/escalerend/lange termijn relatie).

Teamleiders DBI

Teamleider CRA:

- Heeft tevens de rol van Controller ANVS;
- Is, samen met de inhoudelijk verantwoordelijken op de andere werkvelden binnen het team, verantwoordelijk voor de regie op en relatie met externe partners, waaronder UDAC, FEZ, FIB, UBR, RVB en FMH;
- Is verantwoordelijk voor de integrale bedrijfsvoeringsadvisering ten behoeve van de sturing en control van de ANVS;
- Is verantwoordelijk voor ARBO- en facilitaire zaken binnen de ANVS;
- Binnen dit team is tevens de rol van Integriteitscoördinator belegd.

Teamleider IVB:

- Heeft tevens de rol Chief Information Security Officer ANVS;
- Binnen dit team zijn de specifieke rollen van Beveiligingscoördinator en de Functionaris Gegevensbescherming belegd;
- Verantwoordelijk voor het Integrale Beveiligingsbeeld van de ANVS en het opstellen van (verbeter)acties;
- Verantwoordelijk voor de Digitale en Fysieke beveiliging van de ANVS.

Teamleider Ondersteuning:

- Heeft tevens de rol van project(bege)leider in verschillende projecten en programma's en is flexibel inzetbaar als procesbegeleider;
- Verantwoordelijk voor de managementondersteuning en de ondersteuning van de drie directies en het bestuur van de ANVS;
- Verantwoordelijk voor de ondersteuning van projecten door de inzet flexibele capaciteit.

5. Directie-overstijgend werken en het sturingsmodel

5.1 Aansturing van ANVS-brede thema's

Team- en directie- overstijgende onderwerpen krijgen een plek in en sturing vanuit de reguliere jaarplancycclus die wordt uitgevoerd door de teamleiders en de directeuren.

De rol van themamanager is vervallen. Het bleek namelijk dat themamanagers onvoldoende uit de verf kwamen en zelfs belemmerend konden werken voor het ervaren eigenaarschap bij medewerkers. Daarom zal voor een andere aanpak gekozen worden voor de aansturing van ANVS-brede thema's. De verwachting is dat de impact van het vervallen van de themamanagers gering zal zijn; de rol van themamanagers kwam immers onvoldoende uit de verf.

Er zijn veel onderwerpen die over de grenzen van teams, bureaus en directies heen spelen. We kiezen ervoor om deze hier niet apart te benoemen. Het is aan de betrokkenen om dit goed te organiseren. Er kunnen op thema's, zo gewenst, natuurlijk wel (informele) coördinatoren of dossierhouders worden aangewezen. Per thema moet worden bezien of er een aparte strategie nodig is. Die wordt dan op DT-niveau vastgesteld en vertaald in de ANVS-brede jaarplannen.

De teamleiders zien er op toe, dat het deel dat binnen hun team valt ook in het teamjaarplan wordt opgenomen en maken hierover afspraken met de medewerkers. Hierbij zijn de uitgangspunten van de professionele autonomie van toepassing: zo veel mogelijk belegd bij de medewerkers, met initiatieven en werking vanuit de themagroep en opschalen enkel wanneer nodig naar de betrokken teamleider(s) of directeur(en).

5.2 Verantwoordelijkheden en coördinatie

In ANVS 2.1 is de verantwoordelijkheid van de uitvoering van alle wettelijke taken steeds expliciet toegewezen aan één specifieke directie. Maar dit betekent niet dat alle werkzaamheden die benodigd zijn voor het invullen van die verantwoordelijkheden ook per definitie worden uitgevoerd binnen deze directie. Sterker nog: regelmatig zal een flink deel van het werk moeten worden uitgevoerd door andere teams -binnen en buiten je eigen directie- omdat men daar beschikt over de juiste kennis en expertise. Voor een goede invulling van de bij een directie belegde verantwoordelijkheid is het dus vaak noodzakelijk om actief op zoek te gaan naar en gebruik te maken van de binnen de gehele ANVS beschikbare kennis en expertise, over de grenzen van eigen team/directie heen. Bij de invulling van de verantwoordelijkheden geldt steeds als uitgangspunt:

- De directeur is in het DT verantwoordelijk voor de uitvoering van de wettelijke taken die belegd zijn bij zijn/haar directie;
- De teamleider is verantwoordelijk voor de eigen teamplanning en het maken van algemene afspraken met andere teamleiders voor het inzetten van capaciteit. Teamleiders zijn ook verantwoordelijk voor de kwaliteit van de producten van zijn/haar team;
- De medewerker (als dossierhouder) is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn/haar werk, het maken van zijn/haar eigen werkplanning en het zoeken van de nodige samenwerking en inzet van collega's (ook uit andere teams). Bij knelpunten is de medewerker verantwoordelijk voor een tijdige escalatie naar de teamleider.

5.3 Sturingsmodel ANVS 2.1

De eindverantwoordelijkheid ligt bij het bestuur. Het bestuur heeft een portefeuilleverdeling gemaakt die onder andere recht doet aan de functiescheiding. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de wettelijke taken is belegd bij de directies, de directeur is daarmee verantwoordelijk voor dit onderwerp in het DT. In het DT wordt geborgd dat prioriteiten ANVS-breed worden gewogen.

De inhoudelijke aansturing van het bureau wordt gedaan door het bestuur.

In de ANVS 2.1 wordt onderscheid gemaakt tussen twee inhoudelijke directies, die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de wettelijke taken, en een directie bedrijfsvoering en informatievoorziening die ondersteunt bij het uitvoeren van de wettelijke taken.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van een taak bij een directie/team betekent niet dat al het werk in deze directie/team wordt uitgevoerd, in tegendeel, de dossierhouder (medewerker) is bij de uitvoering van de taak verantwoordelijk voor het betrekken van de juiste deskundigheid uit de ANVS.

Op hoofdlijnen ziet de verdeling in verantwoordelijkheden er als volgt uit:

- Medewerkers (als dossierhouder) zijn het (operationele) fundament van de organisatie en elke medewerker is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn/haar werk, zijn/haar eigen doorontwikkeling, het maken van zijn/haar eigen werkplanning, het zoeken van de nodige samenwerking en inzet van collega's (ook uit andere teams) en het volgen van de juiste werkprocessen. We maken gebruik van het vier-ogenprincipe, waarbij medewerkers elkaar controleren op de kwaliteit van het werk. Bij knelpunten, zowel in de planning en prioritering als op inhoudelijk vlak, is de medewerker verantwoordelijk voor een tijdige escalatie naar de teamleider als hij/zij daar zelf niet uitkomt. Ook zijn zij verantwoordelijk voor hun bijdrage aan het goed functioneren van het team.
- Teamleiders maken de (tactische) vertaalslag van de strategische koers van de directie naar de specifieke resultaten die van de teams gevraagd worden. Zij functioneren daarin als opdrachtnemer van ontwikkel- en realisatieopgaven die door de directeur, het DT of het bestuur worden gegeven. Teamleiders sturen hun team vanuit een stevige inhoudelijke kennisbasis met betrekking tot de voor het team relevante kennisgebieden en werkprocessen. De verwachting ten aanzien van deze inhoudelijke kennis zal mede afhankelijk zijn van de teamsamenstelling. Van alle teamleiders wordt verwacht dat hun inhoudelijke kennis voldoende is om de deskundigheid, doelmatigheid en inhoudelijke kwaliteit van werkzaamheden in hun team te kunnen borgen. Teamleiders zijn verantwoordelijk voor de realisatie van de teamjaarplannen en dat de realisatieprocessen binnen de teams goed lopen, dat medewerkers weten wat er van hen verwacht wordt en welke verantwoordelijkheden er bij hen liggen, en dat medewerkers adequaat zijn geëquipeerd (kennis en competenties). Hiertoe krijgen de teamleiders de verantwoordelijkheid voor de personeelszaken van alle medewerkers in hun team. Zij zijn het primaire aanspreekpunt voor de medewerkers en hebben inzicht in het takenpakket van de medewerker. De teamleider fungeert als sparring-partner en coach voor medewerkers. Zij hebben ook een verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de producten van het team en zorgen er daarom voor dat de kwaliteitsborging binnen het team goed is ingericht. Niet op de laatste plaats leveren zij een bijdrage aan de strategische ontwikkeling binnen het team. Zij vormen samen met hun directeur het Managementteam (MT) van de directie.
- Directeuren vertalen de lange termijn ANVS-strategie in een strategische koers voor de eigen directie. Dit doen zij in overleg met het bestuur. Hiermee geven zij richting aan de ontwikkelingen binnen de directies en stemmen deze ook af met hun externe counterparts, indien nodig. Daarnaast zijn zij verantwoordelijk voor de opgave waar de directie voor staat (binnen de context en belangen van de gehele ANVS) en vertalen deze samen met de teamleiders door naar specifieke resultaten voor de teams. De directeuren fungeren als opdrachtgever naar hun teamleiders. Zij dragen tevens de P-verantwoordelijkheid voor de teamleiders en het bureauhoofd in hun directie.
- Het bestuur is verantwoordelijk voor de lange termijn strategie van de ANVS in zijn geheel. Het bestuur is het boegbeeld van de ANVS naar buiten en vertegenwoordigt de ANVS (inter)departementaal, (inter)nationaal en in het veld op bestuurlijk niveau. Daarmee geeft het bestuur op strategisch niveau richting aan de koers van de organisatie. Het bestuur heeft de eindverantwoordelijkheid voor de ANVS als geheel en daarmee voor het waarmaken van de missie en de vervulling van de wettelijke taken van de ANVS.

- De drie directeuren vormen samen met het bestuur het Directieteam (DT). Het DT wordt bijgestaan door een secretaris. De formele bestuurlijke verantwoordelijkheden voor het functioneren van de ANVS als geheel liggen bij het bestuur. De feitelijke besturing vindt echter plaats in het DT. Het DT is als collectief besluitvormend en strategiebepalend. Het bepaalt en geeft integraal invulling aan de koers van de ANVS, zet de grote lijnen uit en bewaakt deze en draagt zorg voor de concrete uitwerking ervan binnen de directies. Het bewaakt en stimuleert vanuit een overstijgende blik de kwaliteit op hoofdlijnen.

De agenda van het DT is dan ook gericht op strategievorming, de integrale ANVS-opgave en het belang van de (ontwikkeling van de) organisatie als collectief. Het DT stimuleert daartoe ook de samenwerking en synergie in de organisatie. De leden van het DT leggen verantwoording af naar elkaar en de organisatie. Het DT luistert naar de organisatie en de buitenwereld en past zo nodig het handelen hierop aan.

5.4 P-verantwoordelijkheid

Algemene P-verantwoordelijkheid bestuur:

Het bestuur heeft de eind P-verantwoordelijkheid voor alle ANVS-medewerkers.

Kaders:

De ANVS volgt bij de uitvoering van de personeelscyclus het bestaande beleid van IenW alsmede de rijksbrede kaders voor het beleggen van de P-verantwoordelijkheden in verschillende managementlagen. De P-verantwoordelijkheid is binnen de ANVS 2.1 verdeeld over drie managementlagen, oplopend in P-verantwoordelijkheid:

- Bestuur: P-verantwoordelijk voor de 3 directeuren;
- Directeur: P-verantwoordelijk voor de teamleiders in de eigen directie;
- Teamleider: P-verantwoordelijk voor de medewerkers in het eigen team.

Daarmee blijft de P-verantwoordelijkheid grotendeels zoals zij was in de ANVS 2.0. Wel is de P-verantwoordelijkheid van de teamleiders verzaagd tot het niveau van dagelijkse beslissingsbevoegd voor de medewerkers van het eigen team.

Toelichting P-verantwoordelijkheid directeur:

De directeur is eindverantwoordelijk, voor de P-zaken van de eigen directie, is P-verantwoordelijk voor alle teamleiders in de eigen directie en is verantwoordelijk voor alle maatwerk P-zaken binnen de eigen directie. Te denken valt aan ontslag, bevordering, uitbreiding en bijzondere beloning.

Toelichting P-verantwoordelijkheid teamleider:

De teamleider heeft het beste inzicht in de wijze waarop de medewerkers hun werk uitvoeren en is daarom de meest logische gesprekspartner voor het voeren van het P-gesprek. De teamleider is verantwoordelijk voor het maken van resultaat- en ontwikkelafspraken in de uitvoer van het P-gesprek; dit is één van de belangrijkste instrumenten die de teamleider in staat stelt om optimaal te kunnen sturen op inhoud.

De teamleider heeft daarom ook de financiële verantwoordelijkheid gekregen voor het ontwikkelen van de medewerkers. Hierdoor kunnen afspraken met betrekking tot ontwikkelen van de medewerkers direct worden geëffectueerd. De teamleider is aanspreekpunt voor begeleiding van medewerkers met externe partijen zoals loopbaanbegeleiding, financieel en juridisch advies.

Wat betreft de P-verantwoordelijkheid op sociaal & medisch vlak, is de teamleider verantwoordelijk als eerste aanspreekpunt voor casuïstiek met de bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk in de rol van casemanager "Wet Poortwachter". De teamleider kan een medewerker voor een bijzondere beloning voordragen bij de directeur. De directeur bespreekt vervolgens de kandidaten uit de eigen directie in het DT waar de besluitvorming voor transparante verdeling van het ANVS-budget wordt besproken.

De hiervoor beschreven verdeling van de P-verantwoordelijkheid tussen teamleider en directeur laat onverlet dat de uitvoering van de P-verantwoordelijkheid in nauwe samenwerking tussen de teamleider en de directeur moet plaatsvinden. De medewerker, de teamleider en de directeur hebben het recht om de directeur te verzoeken deel te nemen aan het functioneringsgesprek.

5.5 Mandaat³

In ANVS 2.0 was de bevoegdheid van het bestuur om te besluiten te nemen over vergunningverlening en toezicht/handhavingsproducten geheel gemandateerd aan de afdelingshoofden.

In ANVS 2.1 is gekozen voor een graduele/gedifferentieerde aanpak, waarbij geldt: 'hoe complexer en impactvoller het besluit, hoe hoger dit wordt belegd'. Dit betekent dat:

- Reguliere besluiten genomen kunnen worden door de teamleiders, de directeuren besluiten over de complexere zaken en de bestuursleden de meest uitzonderlijke besluiten met de grootste impact nemen.
- Alle onderliggende en voorafgaande besluiten (zoals het MER) in principe getekend worden op hetzelfde niveau als het finale besluit, met de mogelijkheid tot ondermandatering naar een lager niveau.
- Beslissing op bezwaar van een besluit wordt aan de directeur DBA gemandateerd. Indien het oorspronkelijke besluit echter is genomen door een bestuurslid, neemt het bestuur de beslissing op bezwaar.

Vervanging geschiedt in eerste instantie horizontaal (voor teamleiders binnen de eigen directie), waarbij zoveel mogelijk de functiescheiding tussen vergunningverlening en toezicht in acht wordt genomen. Als terugvaloptie is verticale vervanging op een niveau hoger mogelijk.

5.6 Financiële verantwoordelijkheid

Ook voor de financiële verantwoordelijkheid hebben we voor een graduele aanpak gekozen. Deze ziet er als volgt uit:

| | |
|------------|-----------------------------------|
| Teamleider | € 33.000 (aanbestedingsgrens) |
| Directeur | € 140.000 (EU-aanbestedingsgrens) |
| Bestuur | Onbeperkt |

³ In de betekenis van 'de bevoegdheid om in naam van een bestuursorgaan besluiten te nemen', conform artikel 10:1 van de Algemene wet bestuursrecht.

6. Slotparagraaf

Het Organisatiebesluit ANVS 2.020 wordt ingetrokken.

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 februari 2023.

Dit besluit wordt aangehaald als: Organisatiebesluit ANVS 2.1.

DE STAATSSECRETARIS VAN INFRASTRUCTUUR EN WATERSTAAT,
namens deze,

Drs. Annemiek van Bolhuis, MBA,
bestuursvoorzitter Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming

dr. ir. Marco Brugmans,
plv. bestuursvoorzitter Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming

Dit rapport is een uitgave van de

Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming
ANVS

Koningskade 4 | 2596 AA Den Haag
Postbus 16001 | 2500 BA Den Haag

www.anvs.nl

maart 2023