

**Verslag**  
van de **evaluatie**  
van het **Puntenstelsel**  
voor **Wetgevings-** en **Overheidsjuristen**  
**2016**

## Inhoud

1	Samenvatting met conclusies en aanbevelingen .....	3
2	Inleiding .....	4
3	De werking van het PWO .....	5
3.1	Inleiding .....	5
3.2	De resultaten met betrekking tot de werking .....	5
3.3	Aanbevelingen .....	6
4	De uitbreiding van het PWO .....	8
4.1	Inleiding .....	8
4.2	De resultaten met betrekking tot de uitbreiding .....	8
4.3	Aanbevelingen .....	9
5	Ondersteuning vanuit de commissie PWO .....	10
5.1	Inleiding .....	10
5.2	De resultaten met betrekking tot de ondersteuning van de commissie .....	10
5.3	Aanbevelingen .....	10
	Bijlage 1: Overzicht grafieken met totaalresultaten schriftelijke evaluatie .....	12
	Bijlage 2: Overzicht van geïnterviewde MT-leden en deelnemers aan de focusgroep .....	15
	Bijlage 3: Overzicht opleidingsinstituten die PWO-punten vermelden .....	16

# 1 Samenvatting met conclusies en aanbevelingen

De evaluatie van het PWO in 2016 bestond uit een schriftelijke evaluatieronde onder de deelnemers, een mondeling evaluatieronde met MT-leden en een bijeenkomst met een focusgroep van deelnemers. De evaluatie betrof met name drie onderwerpen: de werking van het PWO, de uitbreiding van het PWO en de ondersteuning vanuit de commissie.

Hieronder volgt per onderwerp een samenvatting van de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

## *Werking*

Hoewel de visie op het puntenstelsel breed wordt gedeeld, verschilt de implementatie ervan per departement. De aanbevelingen op basis van de evaluatieresultaten hebben daarom met name betrekking op de implementatie:

- Benadruk de belangrijke positie van leidinggevendenden in het puntenstelsel: stel nieuwe medewerkers op de hoogte, vraag hoe het met voortgang/punten gaat en geef zelf het goede voorbeeld.
- Maak ook duidelijk dat de PWO-deelnemer zelf eigenaar is van het puntenformulier en zelf verantwoordelijk is voor het jaarlijks behalen van punten.
- Gebruik PWO-resultaten ook om andere onderdelen binnen het departement te informeren over hoe de juristen met hun professionele ontwikkeling bezig zijn.
- Maak van het terugkoppelen van gevolgde opleidingen binnen de afdeling een gewoonte.
- Handhaaf het jaarlijkse systeem waarin een norm van 30 punten geldt.
- Implementeer het puntenstelsel in de gesprekkencyclus.

## *Uitbreiding*

Het PWO is nauwelijks uitgebreid buiten de juridische directies. Daarom luiden de aanbevelingen:

- Er zou in kaart gebracht kunnen worden bij welke uitvoeringsorganisaties en beleidsdirecties van de departementen die deelnemen aan het PWO veel juristen werkzaam zijn en of men daar werkt met een opleidingsprogramma.
- Bij deze organisaties en directies zou het PWO (opnieuw) onder de aandacht kunnen worden gebracht door vanuit de juridische directies of de commissie PWO een uitnodiging te sturen tot aansluiting bij het PWO.
- Laat de directeuren dan wel afdelingshoofden binnen de juridische directies een actieve rol spelen bij het promoten van het PWO bij de uitvoeringsorganisaties en beleidsdirecties.

## *Ondersteuning vanuit de commissie*

De commissie kan meer op de voorgrond treden om het PWO zichtbaarder te maken. De aanbevelingen zijn dan ook als volgt:

- Kijk opnieuw naar de centrale boodschap die het PWO wil uitstralen en formuleer deze boodschap scherper.
- Onderzoek hoe de commissie de meerwaarde van het PWO kan overbrengen.
- Onderzoek of het mogelijk is om binnen de juridische directies een 'ambassadeur PWO' aan te wijzen. Zo worden de medewerkers op een persoonlijker manier op de hoogte gehouden van bijvoorbeeld het belang van het volgen van cursussen.
- Stuur alleen een nieuwsbrief als er daadwerkelijk 'nieuwswaardige' berichten zijn.
- Maak meer reclame en combineer het met het aanbod van de Academie.
- Laat departementale academies (zoals het Leer- en Ontwikkelplein van OCW, SZW en VWS) naar het PWO en naar het aanbod van cursussen die door de Academie worden aangeboden verwijzen.
- Maak het puntenformulier duidelijker en uitgebreider door extra toelichting bij verschillende categorieën en voeg categorieën toe, zoals deelname aan bijeenkomsten van juridische verenigingen.
- Onderzoek de ontwikkeling van een 'PWO-app'.
- Onderzoek of het mogelijk is of er een zogenaamde masterversie van puntenformulier te maken is dat alle individuele formulieren optelt en samenvoegt, zodat resultaten van een directie duidelijk worden.
- Onderzoek of het mogelijk is om het puntenformulier te archiveren in P-Direkt.

## 2 Inleiding

Na een positieve evaluatie van de pilot in 2012 is het Puntenstelsel voor de blijvende vakbekwaamheid van wetgevings- en overheidsjuristen (PWO) met ingang van 1 januari 2013 definitief geworden.

Wetgevingsjuristen en overheidsjuristen maken jaarlijks afspraken met hun leidinggevendenden over het op peil houden van de vakbekwaamheid. Het PWO ondersteunt bij het maken en evalueren van die afspraken. Een aantal aanbevelingen uit het evaluatierapport van 2012 luiden:

- Laat het PWO deel uitmaken van de gesprekkencyclus.
- Breid het PWO uit buiten de centrale directies.
- Evalueer het PWO nogmaals na drie jaar.

Het werd dus hoog tijd om het PWO opnieuw te evalueren. Het laatste half jaar van 2016 stond daarom in het teken van deze evaluatie. Het belangrijkste doel van de evaluatie was om in beeld te brengen hoe het PWO sinds 1 januari 2013 verder is geïmplementeerd binnen de verschillende departementen. Daarnaast is onderzocht of het PWO is uitgebreid buiten de juridische directies. Tot slot is gekeken hoe de ondersteuning vanuit de commissie wordt gewaardeerd.

De evaluatie bestond uit drie delen:

- Een schriftelijke evaluatieronde met gesloten vragen (kwantitatief onderzoek) onder alle wetgevingsjuristen en overheidsjuristen die werkzaam zijn bij de aan het PWO deelnemende juridische directies van de kerndepartementen (zie bijlage 1 voor de resultaten).
- Een mondelinge evaluatieronde met acht gesprekken met directeuren en afdelingshoofden WJZ van de deelnemende directies.
- Een lunchbijeenkomst met een focusgroep van acht deelnemers aan het PWO. Deze deelnemers hebben in de schriftelijke evaluatie aangegeven hiervoor belangstelling te hebben. Aan de hand van door de deelnemers ingebrachte stellingen is verder doorgesproken over de werking van het PWO.

In dit document doet de commissie verslag van de gehele evaluatie, dus zowel het schriftelijke deel als het mondelinge deel en de resultaten uit de focusgroep. Daarnaast heeft de commissie zoveel mogelijk aanbevelingen die uit de schriftelijke evaluatie, de gesprekken en de focusgroep zijn voortgekomen, verwerkt. Zij spreekt daarbij haar hartelijke dank uit aan iedereen die tijd heeft vrijgemaakt om de evaluatie in te vullen of geïnterviewd te worden en aan de deelnemers van de focusgroep.

Den Haag, november 2016

De commissie PWO:  
Jan Veringa (voorzitter)  
Marilyn Haimé  
Geneviève Zwagemakers  
Esther Smeitz (secretaris)

### 3 De werking van het PWO

#### 3.1 Inleiding

Net als bij de evaluatie van 2012 was bij de evaluatie van 2016 de werking van het puntenstelsel het belangrijkste onderwerp. Binnen de werking van het PWO onderscheiden we de volgende onderwerpen: de rol van het puntenstelsel binnen de gesprekkencyclus, welke activiteiten tellen mee?, de haalbaarheid van de norm van 30 punten en de visie op het PWO.

#### 3.2 De resultaten met betrekking tot de werking

##### *Gesprekkencyclus*

Uit de evaluatieresultaten blijkt dat leren en ontwikkelen en het volgen van opleidingen in alle personeelsgesprekken van de deelnemende juridische directies onderwerp van gesprek is. De mate waarin het puntenstelsel aan de orde komt, varieert echter sterk en dat wordt bepaald door de leidinggevende. We kunnen grofweg drie varianten onderscheiden:

Bij directies waar het puntenstelsel vergaand geïmplementeerd is, is het gebruikelijk dat alle leidinggevenden voorafgaand aan het voortgangsgesprek en beoordelingsgesprek vragen om het ingevulde puntenformulier in te sturen, waarna het tijdens het gesprek besproken wordt.

De leidinggevende wijst de medewerkers erop dat het nieuwe puntenformulier kan worden gedownload van de website, of het secretariaat stuurt het nieuwe formulier rond. Hoewel nergens sprake is van sancties bij het niet behalen, is het bij deze directies wel gangbaar dat er goede redenen moeten zijn voor een medewerker die (bij lange na) niet voldoet aan de norm van 30 punten.

Bij directies waar het puntenstelsel minder geïmplementeerd is wordt in de personeelsgesprekken meestal wel over het puntenstelsel gesproken, maar laat een deel van de leidinggevenden het bijvoorbeeld aan de medewerker zelf over om het formulier al dan niet bij te houden. Of laat de leidinggevende het afhangen van de medewerker in kwestie.

En ten slotte zijn er directies waar de leidinggevenden het puntenstelsel niet of nauwelijks aan de orde laat komen in de gesprekken, waar de meeste medewerkers niet op de hoogte zijn van het bestaan van de PWO-website en het puntenformulier. In deze directies komen nieuwe medewerkers vaak zelf achter het bestaan van het PWO.

Uit de bijeenkomst met de focusgroep, waar medewerkers van de verschillende departementen met elkaar in gesprek gingen over het puntenstelsel, spraken de deelnemers regelmatig hun verbazing uit over de verschillende manieren waarop het PWO geïmplementeerd is op de directies. Dit is ook de ervaring van deelnemers (of leidinggevenden) die bij een andere deelnemende juridische directie gaan werken en al snel merken dat het puntenstelsel op hun nieuwe werkplek een minder belangrijke of juist belangrijkere plek wordt toegedicht. Het beeld dat de resultaten van de schriftelijke evaluatie geeft, en dat wordt ondersteund door de gesprekken met de MT-leden en de focusgroep, is dat deelnemers positiever tegenover het PWO staan naarmate ze een leidinggevende hebben die uitstraalt het PWO belangrijk te vinden.

##### *Wat telt mee?*

Er zijn geen grote verschillen tussen de juridische directies over welke activiteiten meetellen op het puntenformulier. Zo tellen vaardigheidstrainingen binnen enkele departementen in de regel niet mee bij de 30 punten, omdat men vindt dat het PWO primair een kennistool is en het bovendien een recht is om 30 (kennis)punten te halen. Andere departementen vinden juist dat vaardigheidstrainingen meetellen bij de 30 punten.

De omschrijving en indeling zoals deze zijn beschreven op de website, voldoen en geven voldoende ruimte voor eigen invulling. PWO-deelnemers behalen punten door het volgen én geven van opleidingen en door te publiceren. De ervaring dat het voor ervaren juristen lastiger is om cursussen te vinden die aansluiten bij hun leerwensen, wordt op alle departementen gedeeld. Ook wordt de mening gedeeld dat voor een goede beroepsuitoefening een wetgevings- of overheidsjurist zeker niet alleen kennis, maar juist ook vaardigheden nodig heeft, en dat het volgen van vaardigheidstrainingen dus van groot belang is.

Er zijn verschillen in de mate waarin intern al dan niet kosteloze cursussen of bijeenkomsten worden georganiseerd. Daarnaast zijn er verschillen in de mate waarin ervaringen met opleidingen worden gedeeld met de eigen afdeling of directie: op sommige directies is het bijvoorbeeld gebruikelijk dat in het afdelingsoverleg verslag wordt gedaan van een gevolgde cursus die relevant is voor het werk, en of de opleiding wordt aanbevolen voor collega's.

Uit de bijeenkomst met de focusgroep bleek beleid over het in het PWO laten meetellen van voorbereidingstijd en blended learning vanuit de commissie PWO gewenst is.

#### *Norm van 30 punten*

Over het algemeen wordt de norm van 30 punten per jaar als haalbaar beschouwd door deelnemers en leidinggevendenden. Daarnaast vindt men het ook een goede norm die uitstraalt dat wetgevings- en overheidsjuristen hun vak serieus nemen. Ook blijkt dat in de praktijk flexibel wordt omgegaan met de norm, bijvoorbeeld vanwege ziekte, verlof of veel punten in een voorafgaand jaar.

Dat is ook een van de redenen dat de meeste deelnemers geen voorstander zijn van een twee- of driejarig stelsel waarin een norm van respectievelijk 60 of 90 punten geldt: informeel bestaat deze mogelijkheid namelijk al. Hoewel men als voordeel ziet dat het systeem daardoor flexibeler wordt, en dat het voorkomt dat je "cursussen kiest puur en alleen om de laatste punten te scoren i.p.v. op inhoud te selecteren".

Daarnaast ziet men het risico op uitstelgedrag als een andere belangrijke reden waarom een puntenstelsel van 30 punten per jaar de voorkeur heeft. Voor directies waar PWO deel uitmaakt van de (jaarlijkse) gesprekkencyclus geldt dat een jaarlijks systeem juist goed past.

Bij de directie DWJZ van OCW is overigens een norm van 40 punten ingevoerd, in navolging van het lerarenregister. 30 punten moeten behaald zijn door onderwijs van juridische aard, en 10 punten algemeen, te denken valt aan een samenwerkingstraining of andere competentievaardigheden van niet-juridische aard.

#### *Visie op het PWO*

Ondanks de diversiteit in implementatie, deelt men op alle deelnemende departementen in grote mate dezelfde visie op het PWO. Namelijk dat het belangrijk is voor de professionaliteit van het vak van wetgevings- en overheidsjurist dat het PWO bestaat en dat het past bij het perspectief van een leven lang leren, maar dat het uiteindelijk niet gaat om het behalen van de punten, maar om de ontwikkeling van medewerkers. Het PWO is slechts een middel en geen doel, en kan er in een aantal gevallen toe leiden dat medewerkers het volgen van opleiding niet alleen als een plicht, maar ook al een recht zien. Dit bleek ook uit de bijeenkomst met de focusgroep van deelnemers, waar onder andere is gediscussieerd over de stelling '*Het PWO kan worden afgeschaft, omdat departementen een eigen opleidingsprogramma, met bijhorend opleidingsbudget hebben*'. Als argumenten voor deze stelling werden genoemd:

- Het puntenstelsel is niet nodig om de medewerkers jaarlijks opleidingen te laten volgen.
- Of de medewerkers daadwerkelijk opleidingen volgen kan ook op een andere manier (per departement) worden gecontroleerd.

En als argumenten tegen:

- Het PWO is een goede stok achter de deur, met name voor degene die niet jaarlijkse aan de norm van 30 punten voldoen.
- Juist omdat je in bepaalde functies binnen de overheid als jurist moet concurreren met advocaten (die verplicht jaarlijks een vast aantal nascholingspunten moeten halen), is het van belang om je kennis op peil te houden. Het PWO helpt daar bij.
- Het PWO geeft vrijheid in wat je wil volgen.
- Aan het PWO kan je rechten ontleenen.

### **3.3 Aanbevelingen**

Op basis van de bovenstaande resultaten formuleert de commissie de volgende aanbevelingen om de werking van het puntenstelsel nog verder te bestendigen:

Hoewel de visie op het puntenstelsel breed wordt gedeeld, verschilt de implementatie ervan per departement.. De aanbevelingen op basis van de evaluatieresultaten hebben daarom met name betrekking op de implementatie:

- Benadruk de belangrijke positie van leidinggevende in het puntenstelsel: stel nieuwe medewerkers op de hoogte, vraag hoe het met voortgang/punten gaat en geef zelf het goede voorbeeld.
- Maak ook duidelijk dat de PWO-deelnemer zelf eigenaar is van het puntenformulier en zelf verantwoordelijk is voor het jaarlijks behalen van punten.
- Gebruik PWO-resultaten ook om andere onderdelen binnen het departement te informeren over hoe de juristen met professionele ontwikkeling bezig zijn.
- Maak van het terugkoppelen van gevolgde opleidingen binnen de afdeling een gewoonte.
- Handhaaf het jaarlijkse systeem waarin een norm van 30 punten geldt.
- Implementeer het puntenstelsel in de gesprekkencyclus.

## 4 De uitbreiding van het PWO

### 4.1 Inleiding

Naast het evalueren van de werking van het PWO binnen de juridische directies, is onderzocht of het PWO is uitgebreid buiten deze directies. Het uitbreiden van het PWO buiten de centrale directies was een van de belangrijkste aanbevelingen uit de evaluatie in 2012. Juristen zijn namelijk niet alleen werkzaam binnen de juridische directies, maar ook bij beleidsdirecties en uitvoeringsorganisaties. Het is ook voor deze juristen van belang om hun vakbekwaamheid op peil te houden. In dit hoofdstuk staat daarom de vraag centraal in hoeverre het PWO is uitgebreid buiten de juridische directies. Daarnaast worden enkele aanbevelingen gedaan.

### 4.2 De resultaten met betrekking tot de uitbreiding

Uit de gesprekken met de verschillende afdelingshoofden en directeuren van de juridische directies is gebleken dat het PWO nog niet of nauwelijks is uitgebreid naar beleidsdirecties en uitvoeringsorganisaties. Er zijn enkele uitzonderingen. Zo doet het Rijksvastgoedbedrijf wel mee aan het PWO. Daarnaast is gebleken dat enkele uitvoeringsorganisaties een eigen opleidingsprogramma hebben. De Inspectie voor de Gezondheidszorg heeft bijvoorbeeld een eigen Academie waar cursussen worden aangeboden. Daarentegen is het vanuit verschillende juridische directies wel de invalshoek om juristen die werkzaam zijn buiten de juridische directie deel te laten nemen aan het PWO. Daar is echter niet bij elke beleidsdirectie draagvlak voor dan wel stuit dit op bezwaren, vooral met betrekking tot het aantal punten in vergelijking met de opleidingsbudgetten. Bovendien is bij sommige departementen de juridische functie enkel belegd bij de juridische directie. Officieel werken er dus geen juristen binnen deze departementen bij de beleidsdirecties. De juristen die er werken zijn 'beleidsmedewerkers met een juridische antenne' en zij doen niet mee aan het PWO.

Verder is uit de verschillende gesprekken naar voren gekomen dat vanuit de juridische directies aandacht wordt gevraagd voor het belang van nascholing van juristen die buiten de juridische directies werken. Indien directeuren zichzelf propageren als 'Chief Legal Officer', zijn zij sneller geneigd het belang van nascholing van juristen buiten de centrale directies te benadrukken. In die rol zijn zij namelijk eveneens verantwoordelijk voor onder meer de uitvoeringsorganisaties. Tijdens overleggen met andere directies dan wel uitvoeringsorganisaties wordt door de directeuren en afdelingshoofden gewezen op het PWO en de mogelijkheid om daaraan deel te nemen. Niet alleen vanuit de juridische directies wordt gewezen op het belang van nascholing. Bij enkele departementen wordt ook departementbreed gefocust op het belang van nascholing. Zo geldt bij OCW het beleid dat het gehele departement 40 nascholingspunten per jaar moet behalen. Of dit departementbreed ook daadwerkelijk wordt gehaald, is niet bekend.

Op de vraag of het PWO meer onder de aandacht moet worden gebracht van beleidsdirecties en uitvoeringsorganisaties is tijdens de gesprekken bij sommige departementen sceptisch gereageerd. Als deze directies en uitvoeringsorganisaties zelf een opleidingsprogramma hebben is het de vraag of het PWO daar iets aan kan bijdragen. Daar staat tegenover dat andere departementen juist pleiten voor meer bekendheid bij beleidsdirecties en uitvoeringsorganisaties waar juristen werken.



### 4.3 Aanbevelingen

Naar aanleiding van bovenstaande resultaten formuleert de commissie de volgende aanbevelingen om het PWO verder uit te breiden:

- Er zou in kaart gebracht kunnen worden bij welke uitvoeringsorganisaties en beleidsdirecties van de departementen die deelnemen aan het PWO veel juristen werkzaam zijn en of men daar werkt met een opleidingsprogramma.
- Bij deze organisaties en directies zou het PWO (opnieuw) onder de aandacht kunnen worden gebracht door vanuit de juridische directies of de commissie PWO een uitnodiging te sturen tot aansluiting bij het PWO.
- Laat de directeuren dan wel afdelingshoofden binnen de juridische directies een actieve rol spelen bij het promoten van het PWO bij de uitvoeringsorganisaties en beleidsdirecties.

## 5 Ondersteuning vanuit de commissie PWO

### 5.1 Inleiding

Om het PWO goed te laten werken, is het van belang om het PWO op de agenda te zetten. De commissie PWO heeft daarin een belangrijke rol. Daarom is onderzocht hoe tegen de ondersteuning van de commissie PWO wordt aangekeken. In dit hoofdstuk zal dit uiteen worden gezet. Daarnaast worden in dit hoofdstuk enkele aanbevelingen gedaan over hoe de ondersteuning vanuit de commissie PWO kan worden verbeterd.

### 5.2 De resultaten met betrekking tot de ondersteuning van de commissie

Opvallend is dat verschillende departementen zich afvragen of de commissie PWO het PWO voldoende zichtbaar maakt en of een verdere profilering noodzakelijk is. Zo wordt vanuit de commissie PWO in principe jaarlijks een nieuwsbrief rondgestuurd naar alle deelnemende departementen aan het PWO. Uit de schriftelijke evaluatie onder de deelnemers blijkt echter duidelijk dat men niet bekend is met deze nieuwsbrief en deze veelal nog nooit hebben gezien. Hetzelfde geldt voor het de website van het PWO. Als de website al wordt bezocht, is dat om het puntenformulier te downloaden. De onbekendheid met de website en de nieuwsbrief wordt gedeeld door enkele directeuren en afdelingshoofden van de departementen. Hierover is uit de gesprekken met de directeuren en afdelingshoofden naar voren gekomen dat een nieuwsbrief alleen toegevoegde waarde heeft als de commissie daadwerkelijk iets te melden heeft, anders werkt het contraproductief. Ook door opnieuw te kijken naar de centrale boodschap die het PWO wil uitstralen, kan het PWO door de commissie opnieuw op de agenda worden gezet. Bovendien is het kwetsbaar om de bekendheid van het PWO enkel te laten overbrengen door directeuren en afdelingshoofden. Er wordt door de departementen gepleit om op een innovatieve en actieve manier te communiceren om het PWO bekender te maken.

Daarnaast is uit de evaluatie in 2012 gebleken dat een aantal departementen het puntenformulier niet gebruikte. Dat is nog altijd het geval. Er is namelijk gebleken dat een deel van de deelnemers een eigen formulier gebruikt of het formulier elk jaar hergebruikt. Tevens is uit de evaluatie uit 2012 naar voren gekomen dat het puntenformulier niet voor iedereen goed bruikbaar was. Naar aanleiding daarvan is het formulier duidelijker gemaakt door onder andere een uitgebreide instructie toe te voegen. Hoewel men nu over het algemeen positief is over het formulier, blijkt dat er wel verdeeldheid is over de bruikbaarheid ervan. Enerzijds wordt aangegeven dat het puntenformulier helder en doeltreffend is. Anderzijds geven deelnemers aan dat het bij enkele activiteiten onduidelijkheid is hoeveel punten mogen worden berekend. Daarbij wordt ook aangegeven dat het formulier weinig ruimte biedt om deze met eigen inbreng in te vullen en wordt het aantal categorieën ontoereikend gevonden. Verder geven sommige departementen aan het jammer te vinden dat vanuit de commissie PWO geen compleet overzicht kan worden gegeven van de gevolgde opleidingen door de gehele directie. Aangegeven wordt dat het nuttig is om van alle ingevulde puntenformulieren een compleet overzicht te hebben van de gevolgde opleidingen en cursussen van alle juristen van de juridische directies. Dit overzicht moeten de directies nu zelf maken.

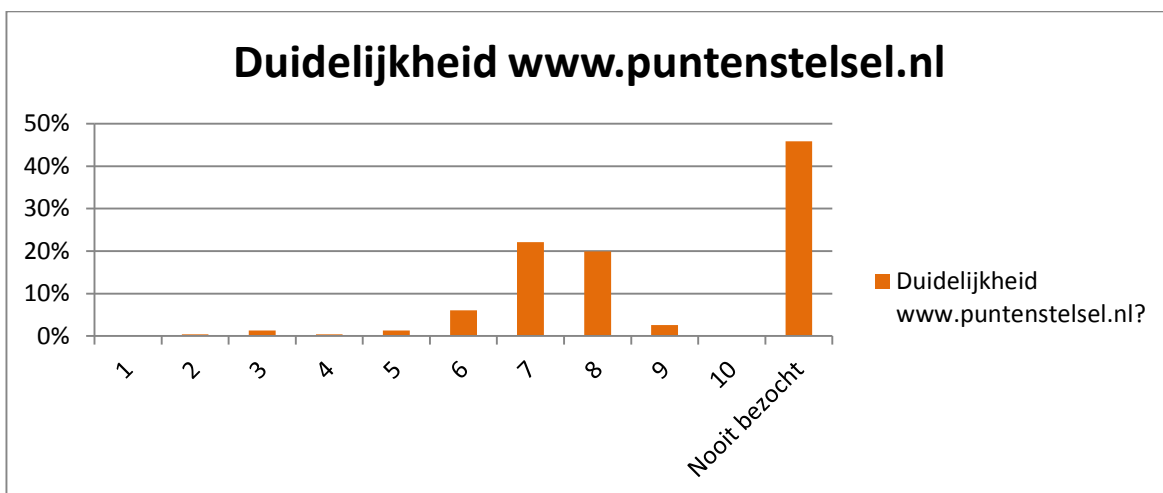
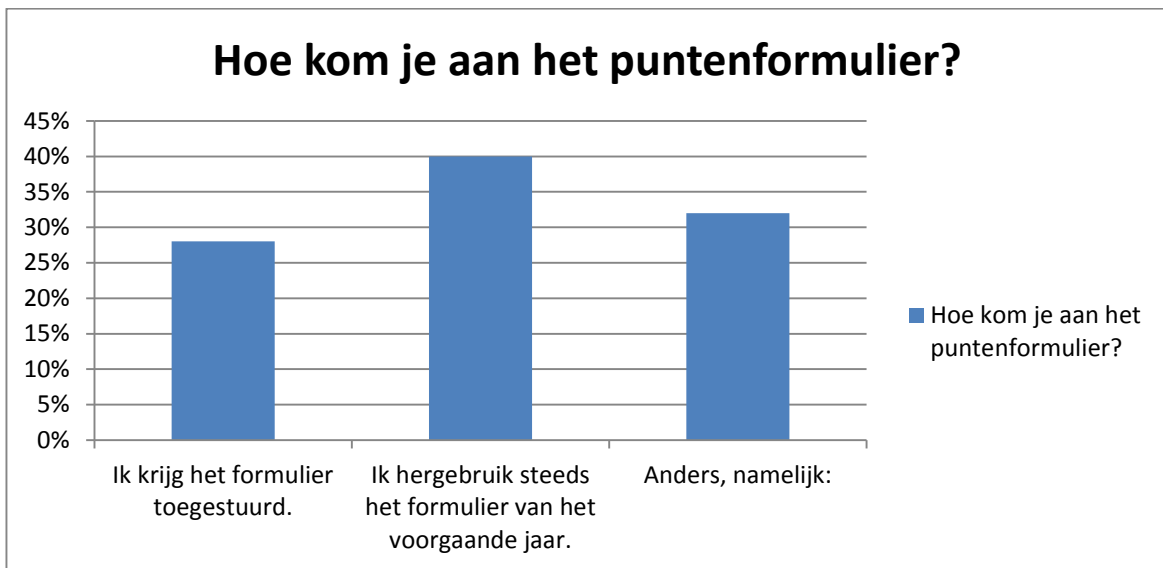
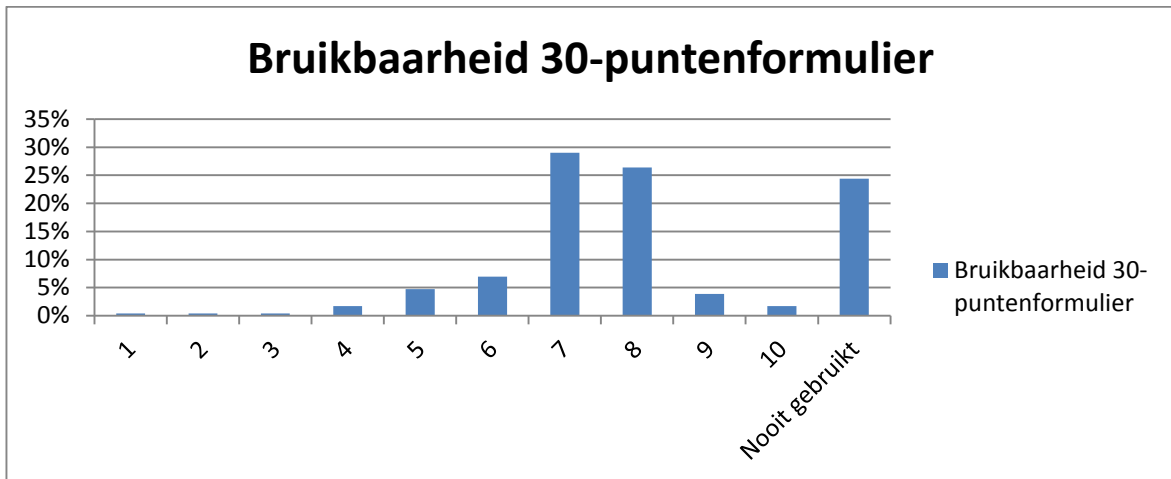
### 5.3 Aanbevelingen

Gelet op de bovenstaande resultaten formuleert de commissie de volgende aanbevelingen om de ondersteuning vanuit de commissie te verbeteren:

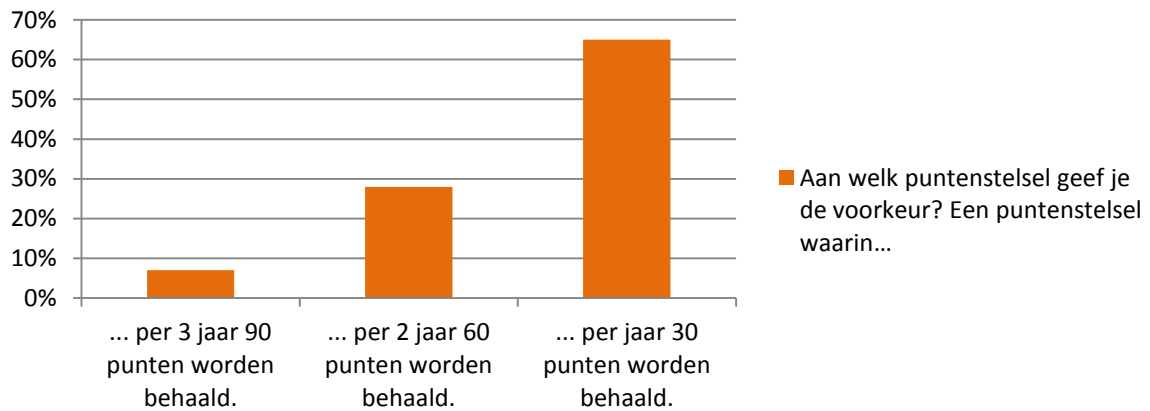
- Kijk opnieuw naar de centrale boodschap die het PWO wil uitstralen en formuleer deze boodschap scherper. Er moet een evenwicht worden gevonden tussen enerzijds het PWO dat dient als ondersteunend middel om opleidingen te volgen en anderzijds het feit dat het volgen van opleidingen niet vrijblijvend is.
- Onderzoek hoe de commissie de meerwaarde van het PWO kan overbrengen.
- Onderzoek of het mogelijk is om binnen de juridische directies een 'ambassadeur PWO' aan te wijzen. Zo worden de medewerkers op een persoonlijker manier op de hoogte gehouden van bijvoorbeeld het belang van het volgen van cursussen.
- Stuur alleen een nieuwsbrief als er daadwerkelijk 'nieuwswaardige' berichten zijn.
- Maak meer reclame en combineer het met het aanbod van de Academie.
- Laat departementale academies (zoals het Leer- en Ontwikkelplein van OCW, SZW en VWS) naar het PWO en naar het aanbod van cursussen die door de Academie worden aangeboden verwijzen.

- Maak het puntenformulier duidelijker en uitgebreider door extra toelichting bij verschillende categorieën en voeg categorieën toe, zoals deelname aan bijeenkomsten van juridische verenigingen.
- Onderzoek de ontwikkeling van een 'PWO-app'.
- Onderzoek of het mogelijk is of er een zogenaamde masterversie van puntenformulier te maken is dat alle individuele formulieren optelt en samenvoegt, zodat resultaten van een directie duidelijk worden.
- Onderzoek of het mogelijk is om het puntenformulier te archiveren in P-Direkt.

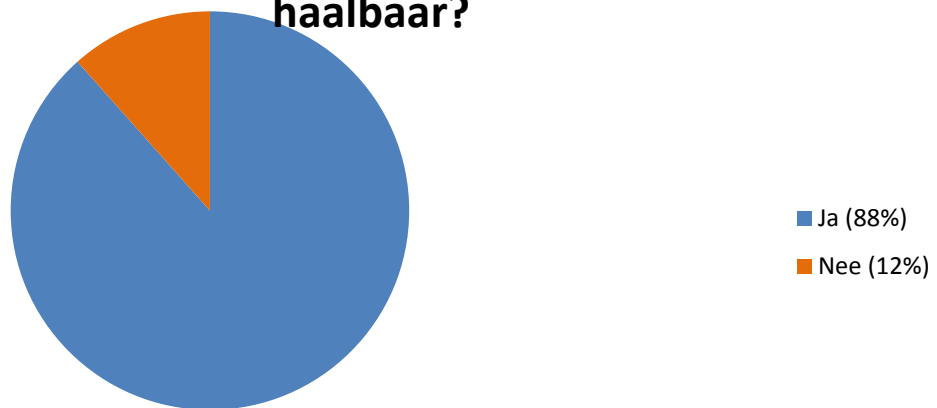
## Bijlage 1: Overzicht grafieken met totaalresultaten schriftelijke evaluatie



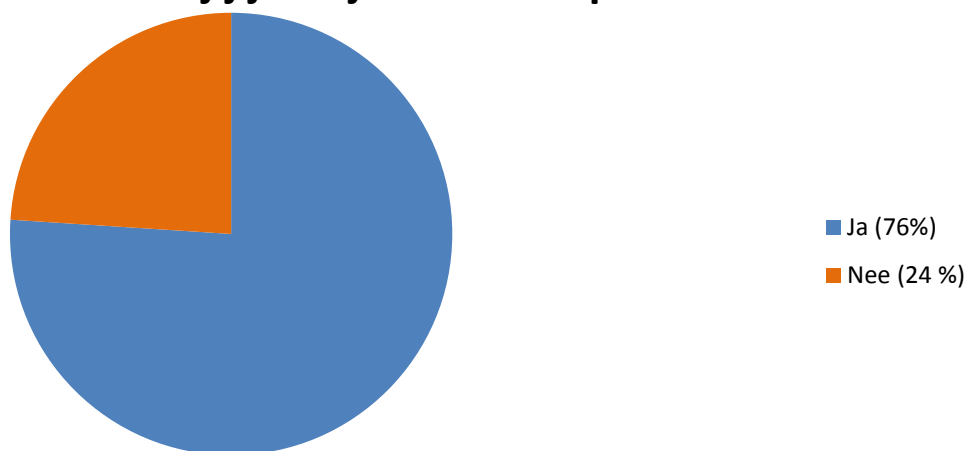
## Aan welk puntenstelsel geef je de voorkeur? Een puntenstelsel waarin...



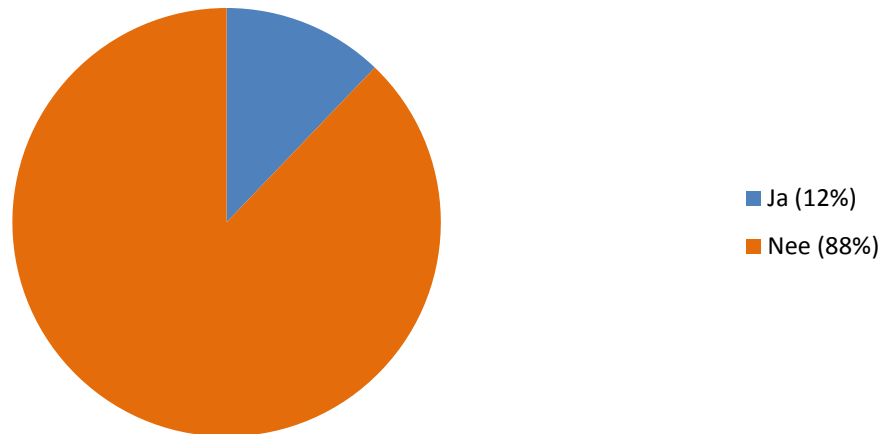
## Vind je de streefnorm van 30 punten per jaar haalbaar?



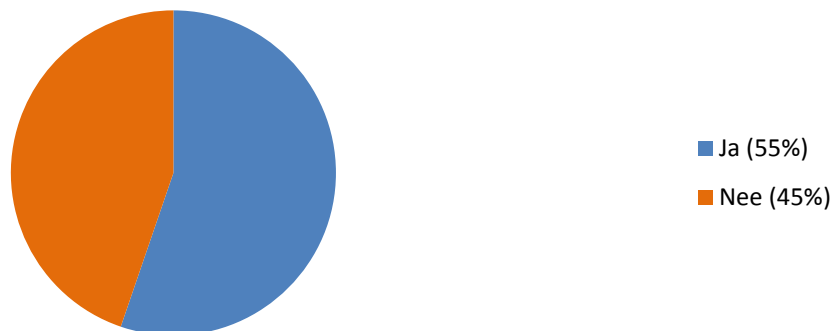
## Behaal jij jaarlijks 30 PWO-punten?



### Lees je de PWO-nieuwsbrief?



### Denk je dat het puntenstelsel de kwaliteit van je werk bevordert?



### Werkt het PWO positief ondersteunend bij het maken van afspraken tussen jou en je leidinggevende?



## **Bijlage 2: Overzicht van geïnterviewde MT-leden en deelnemers aan de focusgroep**

### *Geïnterviewde MT-leden WJZ:*

- mr. M.M. (Rien) den Boer, VWS
- mr. M. (Marijke) Bootsman, EZ
- mr. M.Tj. (Menno) Bouwes, VenJ
- mr. E.J. (Ellen) de Bruin, EZ
- mr. drs. A.G. (Anneke) van Dijk, VenJ
- mr. M. (Marcelo) Goossens
- mr. J.A. (Andre) Hofman, EZ
- mr.dr. G.M. (Gerry) ter Huurne
- mr. E.D.G. (Ellen) Kiersch, SZW
- mr. N.E.M. (Nadine) Kohll, IenM
- mr. J.G. (Jan) de Kok, OCW
- mr. S.J. (Sandra) van Loon, FIN
- mr. E.P. (Ernst-Paul) Nas, EZ
- mr. J.G. (Job) van Niftrik, OCW
- mr. A.L.C. (Alfred) Roos, VenJ
- mr. dr. K.H. (Klaas) Sanders, IenM
- mr. A.J.A.M. (Arend-Jan) Schölvinc, IenM
- mr. S.C.E. (Sandra) Stekelenburg, FIN
- mr. P.J. (Peter) Stolk, BZK
- mr. J.A.P. (Jan) Veringa, OCW
- mr.drs. K. (Klaas) Werkhorst, VenJ

### *Deelnemers focusgroep:*

- mr. M.E. (Margot) Bijmans-Kusters, IenM
- mr. A.H.M. (Anton) Boere, SZW
- mr. E.E.J.M. (Liesbeth) Danse, OCW
- mr. A. (Astrid) Franken, EZ
- mr. W.F. (Wendy) Hofmans-Watson, OCW
- mr. C.R. (Christine) Langius, IenM
- mr. W.M. (Wanda) Weeber, VenJ
- mr. T.D. (Tom) Wijnands, VWS

### **Bijlage 3: Overzicht opleidingsinstituten die PWO-punten vermelden**

- Academie voor Overheidsjuristen
- Academie voor Wetgeving
- Academie voor de Rechtspraak
- Berghauser Pont Academy
- Bijzonder Strafrecht Academie
- Centrum voor Postacademisch Juridisch Onderwijs (CPO), Radboud Universiteit
- Juridisch PAO Universiteit Leiden
- Kerckebosch Uitgeverij Studiecentrum
- Kluwer Juridische opleidingen
- OSR Juridische opleidingen
- Reed Business Media
- VU Law Academy