



Update P-Direkt

Jaargang 2015, Nummer 62, 30 september 2015

P-Direkt levert moderne, efficiënte, betrouwbare en direct toegankelijke bedrijfsvoeringservices met een focus op personeel, voor en door de medewerker van de Rijksdienst.

Inhoud

- [Matthijs Keur: 'P-Direkt van pioniersfase naar volwassenheid'](#)
- [Nieuwe verbeteringen in P-Direktportaal per 28 september 2015](#)
- [Hoe gaat het met het programma Optimaal verbinden?](#)
- [Rijksambtenaar tevreden over dienstverlening P-Direkt](#)
- [Edgar Heijmans: P-Direkt is gaaf en het wordt met de dag leuker!](#)
- [Dienstverleningsrapportage augustus online](#)

Matthijs Keur: 'P-Direkt van pioniersfase naar volwassenheid'

Matthijs, wil je jezelf voorstellen?

'Ik ben begonnen als projectmanager. Zo'n 25 jaar geleden ben ik gestart met mijn eerste systeemimplementatie. Ik kwam dan bij bedrijven die een nieuw computersysteem nodig hadden. Je deed het hele traject zelf, alles erop en eraan. Van huis uit ben ik bedrijfskundige, een ingenieur met affiniteit voor IT, eigenlijk het grensvlak tussen IT en organisatie. Dus ervoor zorgen dat een organisatie succesvol IT kan implementeren en gebruiken. Zo ben ik van het ene in het andere project gerold en bij het eerste SAP-project bij de Belastingdienst terechtgekomen. Daar ben ik jaren bij betrokken geweest en zodoende in contact gekomen met de rijksoverheid.'



'Ik ben gestructureerd en denk op een hoog abstractieniveau. Tegelijkertijd heb ik veel belangstelling voor het werk wat gedaan moet worden. Ik leg dus een connectie met de mensen die het moeten doen. Ik probeer altijd te begrijpen wat er gebeurt op mijn afdeling. Daarnaast richt ik me op het leveren van een gereedschap waar iedereen wat aan heeft. Ik vind het belangrijk dat ik een betekenisvol product aflever. Dus aandacht voor inhoud en resultaat.'

'Verder ben ik huisvader, heb een gezin met 2 kinderen en woon in Zeist. In de spaarzame vrije tijd die ik heb, fiets ik graag door de Utrechtse heuvelrug.'

Je hebt eerder projecten gedaan binnen P-Direkt? Waarom nu in dienst bij P-Direkt?

'Ik heb veel projecten binnen de Rijksoverheid gedaan die uiteindelijk de basis vormden voor P-Direkt. Ergens rond 2000 ben ik naar IenM (toen nog V&W) gegaan en heb daar als projectmanager het HR-systeem geïmplementeerd. Toen de payroll van de Belastingdienst ook bij andere ministeries werd uitgerold, heb ik ook deel uitgemaakt van deze projecten. Van allerlei onderdelen die uiteindelijk samenkwamen bij P-Direkt, heb ik grote delen gebouwd zien worden. De systemen stonden destijds in verschillende datacenter in het land en die moesten gecentraliseerd worden. Zo ben ik in 2009 op projectbasis bij P-Direkt gekomen. Na enkele jaren als externe projectmanager te hebben gewerkt, kwam ik in november 2014 weer terug bij P-Direkt. Men zocht een kwartiermaker voor een interne DVS-reorganisatie.'

'De keuze voor P-Direkt was een bewuste. Na de vele projecten, de tijdelijke verbanden waarna je altijd weer afscheid neemt, is het prettig om nu ergens langer aan te bouwen. P-Direkt is vooral interessant vanwege de complexiteit. We ondersteunen een grote variëteit aan HR-diensten, maken gebruik van moderne technologie en beheren een complex systeemlandschap. Binnen DVS is hoogwaardige specialistische kennis nodig op veel gebieden. Dat is interessant en uitdagend. Ik vind het ook een hele warme organisatie die tegelijk heel taak- en doelgericht is. P-Direkt is vanuit de pioniersfase toe aan een nieuwe groeifase, aan volwassenheid. In deze fase moeten allerlei stappen worden gezet en daar zie ik een belangrijke rol voor mij

weggelegd.'

Heb je een speciale opdracht gekregen binnen P-Direkt?

'Jazeker. Wij moeten als afdeling dienstbaar zijn aan de dienstverlening van P-Direkt. We moeten ervoor zorgen dat de IT-diensten van P-Direkt goed draaien. Daar kunnen we stappen in maken. Ook is de DVS-organisatie nog in beweging, we kijken hoe we dit nog beter kunnen inrichten. Ook dat is mijn opdracht. We proberen dit natuurlijk zoveel mogelijk met interne medewerkers te doen.'

Je hebt een nieuw team onder je. Wat verwacht je van je medewerkers?

'Ik ben geen leidinggevende die zijn medewerkers aan het handje meeneemt. Ik wil dat ze zelfstandig en proactief zijn. Ik zie leidinggevendenden meer als degenen die de kaders scheppen en dat alles gestructureerd verloopt. Alles wat de medewerker zelf kan oplossen verwacht ik dat wordt opgelost. Ik reken er op dat de klant altijd centraal wordt gezet. De technologie moet dienend zijn aan wat de klant wil. Ik verwacht ook dat iedereen respectvol met elkaar omgaat en DVS een prettige en veilige werkomgeving is. Afspraak is afspraak, voorspelbaar en transparant. Mensen krijgen veel ruimte, ik stuur graag op resultaat.'

Wat mogen je medewerkers van jou verwachten?

'Ze kunnen van mij verwachten dat als ze echt in de problemen zitten, ik er voor ze ben. Mijn deur staat altijd voor ze open. En ik zal eenvoudige maar heldere en duidelijke kaders opstellen. Lean! Ik zie hier fantastisch veel talent en potentieel rondlopen. Dat heeft natuurlijk tijd nodig maar daarmee kunnen we nog veel winnen.'

Wat wens je de organisatie P-Direkt toe de komende tijd?

'Ik hoop op 123.000 likes! Je wilt dat de mensen die het P-Direktportaal gebruiken, er als vanzelfsprekend mee kunnen werken en weten dat alles vlot en juist wordt verwerkt. Niet iedereen hoeft laaiend enthousiast te zijn en volgens mij gaat het best goed met het systeem. Ik denk dat we voor de actieve gebruiker meer kunnen doen. Eigenlijk moeten we het voor iedereen makkelijker maken. En vooral laten zien wat we hier allemaal doen en wat een mooi product we leveren.'

Nieuwe verbeteringen in P-Direktportaal per 28 september 2015

P-Direkt heeft in het P-Direktportaal de werkwijze voor het aanstellen en overplaatsen van medewerkers en het registreren van een ontslag aangepast. Zo is er vanaf 28 september een nieuwe ingang in het P-Direktportaal voor de eerste twee handelingen: het formulier 'Nieuwe medewerker'.



Nieuw formulier voor aanstellen en overplaatsen

Voorheen waren er in het P-Direktportaal verschillende formulieren om medewerkers aan te stellen en over te plaatsen. Vanaf 28 september 2015 is er slechts één ingang: het formulier 'Nieuwe medewerker'. Dit formulier is zo opgebouwd dat de gebruiker er stap voor stap doorheen wordt geleid. Specifieke HR-kennis is niet nodig.

Registreren ontslag vereenvoudigd

Bij een ontslag op verzoek van de manager neemt de manager voortaan contact op met het contactcenter van P-Direkt om dit door te geven. Er hoeft hiervoor geen formulier te worden ingevuld in het P-Direktportaal. De medewerker van P-Direkt verwerkt het ontslag en de manager ontvangt hierover een goedkeuringstaak in zijn takenlijst van het P-Direktportaal. Neemt een medewerker op eigen verzoek ontslag? Dan registreert de medewerker dit zelf in het P-Direktportaal.

Meer informatie

Wilt u meer informatie over deze wijzigingen? Lees dan: [Verbeteringen in het P-Direktportaal per 28 september 2015](#).

Gebruikershandleidingen voor P-Direktportaal

Wist u dat P-Direkt [gebruikershandleidingen](#) heeft voor het invullen van formulieren in het P-Direktportaal? U vindt de gebruikershandleidingen op Rijksportaal Personeel > Informatie over het P-Direktportaal.

Personeelsinformatie op Rijksportaal

Op [Rijksportaal Personeel](#) vindt u informatie over uw arbeidsvoorwaarden en rechtspositie, met links naar relevante wet- en regelgeving en instructies voor het gebruik van het P-Direktportaal.

Hoe gaat het met het programma Optimaal verbinden?

Het programma Optimaal verbinden zit in de implementatiefase. De drie sporen Dienstverlening, Mens&Organisatie en ICT zijn op stoom en richten zich op de uitvoering van de doelstellingen. De procesoptimalisaties en de aansluitingen lopen volgens planning.



IDU-processen

Op 28 september gingen de verbeterde In-, Door- en Uitstroomprocessen live (zie ook artikel over de nieuwe verbeteringen in het P-Direktportaal). Een spannend moment, waarin Optimaal verbinden, de ministeries en P-Direkt hard hebben gewerkt om deze succesvol te implementeren. In de vorige update hebben we uitgebreid bij deze aanpak stil gestaan.

Laatste aansluitingen

In het kader van het programma Optimaal verbinden zijn er al ministeries en organisatieonderdelen aangesloten bij

P-Direkt. In de komende maanden volgen Buitenlandse Zaken, VWS, SZW, Raad voor de Kinderbescherming, NFI, CJIB, de Rechtspraak en het ministerie van Financiën.

Vooruitblik

Volgens de huidige planning worden zowel de procesoptimalisaties als de aansluitingen van ministeries en het overkomen van HRO's van de ministeries naar P-Direkt afgerond op 31 december 2015. Op verzoek van de stuurgroep wordt in kaart gebracht wat er op 31 december 2015 is opgeleverd aan procesoptimalisaties, welke optimalisaties die binnen de scope van Optimaal verbinden vallen en nog een doorloop hebben na 31 december 2015 en tenslotte waar er voor P-Direkt verder nog ontwikkelkansen liggen. Op basis hiervan wordt een advies uitgebracht over wat er vanuit de optiek van het programma Optimaal verbinden in 2016 en daarna nog geoptimaliseerd zou kunnen worden om de dienstverlening verder te verbeteren en in welke volgorde.

Rijksambtenaar tevreden over dienstverlening P-Direkt

Hoe tevreden zijn rijksambtenaren over de producten en diensten van organisaties als P-Direkt? Deze vraag stond centraal in het intern Klanttevredenheidsonderzoek (iKTO). P-Direkt krijgt mooie rapportcijfers.



Hoe tevreden zijn medewerkers?

Elke rijksambtenaar maakt gebruik van diensten en producten, zoals catering, Rijksportaal, schoonmaak, smartphone, koffieautomaat, P-Direkt en ICT-Servicedesk. Met het intern Klanttevredenheidsonderzoek (iKTO) is de afgelopen maanden gemeten hoe tevreden medewerkers zijn over deze dienstverlening. De meting vond plaats onder de medewerkers van de Belastingdienst en de ministeries van Buitenlandse Zaken (BZ), Economische Zaken (EZ), Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) en Veiligheid en Justitie (VenJ).

Positieve uitkomst voor P-Direkt

De [uitkomst van het onderzoek](#) is positief voor P-Direkt. Het merendeel van de deelnemers aan het onderzoek is 'tamelijk tot zeer tevreden' over onze dienstverlening. Slechts een klein deel is 'niet tevreden' over P-Direkt. Hiermee scoort P-Direkt beduidend hoger dan vergelijkbare dienstverleners.

Aan de slag met tips en suggesties

We zijn natuurlijk erg trots op deze mooie resultaten. Daarnaast levert het onderzoek veel goede tips en suggesties voor het verder verbeteren van onze dienstverlening. Hiermee gaan we de komende tijd hard aan de slag!

Edgar Heijmans: P-Direkt is gaaf en het wordt met de dag leuker!

Edgar Heijmans is sinds een half jaar directeur bij P-Direkt. In Update nummer 60 stelden wij hem aan u voor. Een mooi moment om de eerste balans op te maken: welke plannen heeft hij met P-Direkt?



Welke lessen heb je uit voorgaande functies meegenomen?

'Wat ik als programmamanager vooral heb geleerd, is dat verandering het beste gaat in kleine stapjes. En dat je je moet toespitsen op de zaken waarmee je de klant echt ontzorgt. Als

je die zorgen kunt wegnemen bij onze afnemers, dan zijn zij ook sneller geneigd om de klus door ons te laten klaren. Maar dat betekent wel dat je met elkaar in gesprek moet om die zorgen op tafel te krijgen en samen op te lossen.'

Het zelf regelen van personeelszaken en HR-taken wordt soms als lastig ervaren. Hoe kijk jij daar tegenaan?

'Ik ben goed bekend met de SAP-technologie, dus dat maakt het wat gemakkelijker. Maar ik kan me dat gevoel wel voorstellen. Vooral managers hebben vaak het idee dat ze steeds meer zelf moeten doen. Toch zijn veel handelingen juist eenvoudiger geworden. Toen ik in de jaren 70 bij de Belastingdienst werkte, hadden we nog van die reiskostenformulieren met veel kleine vakjes, waarbij je elke doorhaling moest controleren, paraferen en uiteindelijk je handtekening kon zetten. Dat gaat tegenwoordig een stuk eenvoudiger via het P-Direktportaal. We doen steeds meer zelf en de techniek helpt ons daarbij. Dat we meer zelf moeten regelen komt overigens niet door P-Direkt, maar is een logisch gevolg van de voortschrijdende automatisering.'

Wat zijn je speerpunten? Wat wil je verbeteren?

'Ik wil de kwaliteit van de data in ons systeem verhogen en fors inzetten op het leveren van informatie. Hiermee kunnen we de ministeries beter en sneller helpen bij hun informatiebehoefte. In samenwerking met de informatiespecialisten van de ministeries kunnen we op dit punt een grote verbetering maken. Denk aan het combineren van gegevens, maar ook aan het sneller en meer "to the point" aanleveren van HR-informatie. Als een ministerie straks vraagt: onze minister wil voor een debat in de Tweede Kamer weten wat over 5 jaar de in- en uitstroom op zijn ministerie zal zijn, dan kunnen wij die informatie met één druk op de knop leveren. Veel van onze P-Direkt medewerkers hebben goede ideeën voor ons systeem om de bestaande technologie te laten vernieuwen, zodat we sneller kunnen reageren op vragen van onze klanten. Bijvoorbeeld door meer gebruik te maken van apps.

P-Direkt heeft al een goede verloffapp, maar we kunnen nog veel meer met deze app-technologie doen. Op dit vlak zie ik ook kansen voor samenwerking met organisaties als de Belastingdienst, DJI, DICTU en SSC-ICT.'

'Tot slot wil ik meer met kennis- en competentie management

gaan doen. Nederland is een kennismaatschappij en het Rijk is een zogenoemde "human capital intensieve organisatie". Het zou goed zijn als we dit als P-Direkt gaan ondersteunen.'

Is P-Direkt klaar voor deze uitdagingen?

'P-Direkt is gestart als een opbouworganisatie. We zijn nu op het punt gekomen dat we ons vooral richten op waar we goed in zijn: het ontzorgen van onze afnemers/gebruikers op HR-gebied. Denk aan processen als werving en selectie of dienstroosterplanning en tijdschrijven. Ook op deze terreinen kan P-Direkt organisaties veel werk uit handen nemen. De positieve sfeer en de professionaliteit van de medewerkers is een prima basis voor de vervolgstappen van P-Direkt. Wel moeten we ons realiseren dat generieke dienstverlening (one size fits all) op deelonderwerpen niet meer kan. We moeten ook organisatie-specifieke dienstverlening gaan leveren.'

Kun je een voorbeeld geven?

'Neem grote uitvoeringsorganisaties als de Belastingdienst en Rijkswaterstaat. Een groot deel van de medewerkers van die organisaties wordt ingeroosterd met speciale roosterplansystemen. Om dat te kunnen ondersteunen zijn nu complexe interfaces gebruikt. Ook heeft het met name bij de Belastingdienst gevolgen voor de verlofregistratie. Als wij zowel de Belastingdienst als Rijkswaterstaat kunnen "ontzorgen" op de achterliggende techniek zou dat mij veel waard zijn. De uitdaging voor ons is om die dienstverlening te bieden op een niveau dat minstens net zo goed is als hoe die organisaties het nu zelf doen. Ik ben er van overtuigd dat wij daar als organisatie klaar voor zijn en dat dus heel goed kunnen realiseren.'

Wil je nog iets kwijt?

'Ja! Ik ben bij de overheid begonnen met het sorteren van loonbelastingkaarten. Ik mis als directeur soms die tijd op de werkvloer. Natuurlijk probeer ik regelmatig rond te lopen maar niet zo vaak als ik zou willen. Mijn agenda is helaas bepalend. Daarom heb ik besloten om binnenkort lunches in te plannen. Voor deze lunches nodig ik graag mijn medewerkers uit zodat we elkaar beter leren kennen.'

Dienstverleningsrapportage augustus online

Leest u onze [dienstverleningsrapportage](#) van augustus 2015.



Colofon

Dit is een publicatie van:

P-Direkt
Schenkkade 100
2595 AS Den Haag
t 070 700 05 00

Uw reacties zijn welkom:

Heeft u tips en/of suggesties
voor deze nieuwsbrief?

[Wij horen het graag!](#)

**Wilt u deze nieuwsbrief niet
meer ontvangen?**

[Stuurt u dan een e-mail.](#)

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.