

Verslag van bevindingen van de hoorzitting d.d. 15 januari 2009, van de Kleine Commissie van de Bedrijfscommissie Kamer voor Rijk en Politie inzake het verzoek van de ondernemingsraad van het Directoraat-generaal Wonen, Wijken en Integratie (WWI) ten aanzien van de informatieverstrekking door de bestuurder aan de ondernemingsraad.

Aanwezig:

bestuurder: de heer drs. A. Th. van Delden (plv. Directeur-generaal WWI)
mevrouw mr. N.A. Markus (coördinator P&O)

ondernemingsraad: mevrouw E. Resodihardjo (plv. voorzitter ondernemingsraad)
de heer F. Leechburch Auwers (lid ondernemingsraad)
de heer W. Relou (lid ondernemingsraad)

Kamer: de heer P.L.M. Marijnissen (voorzitter Kleine Commissie), mevrouw
mr. R. van Heusden (lid) en de heer J.W. Meijeraan (lid)

secretariaat: mevrouw mr. J.C. Dekker

dossiernummer: RP.142

Ten aanzien van de informatieverstrekking van de bestuurder aan de ondernemingsraad wordt tijdens de hoorzitting van de Kleine Commissie van de Kamer van 15 januari 2010 de volgende informatie gewisseld.

Standpunt ondernemingsraad

De ondernemingsraad overlegt een pleitnota, welke aan dit verslag van bevindingen is gehecht en wordt geacht onderdeel uit te maken van de ter zitting verkregen inlichtingen. De strekking ervan luidt dat de ondernemingsraad van mening is dat hij duidelijk heeft gemotiveerd waarom hij de gevraagde inlichtingen nodig heeft en dat de bestuurder nalatig is met de verstrekking ervan. De ondernemingsraad wil concreet: 1) de gegevens en evaluatie Bewust incidenteel belonen (het BIB) 2008 2) de gegevens in fte's betreffende de inzet van externen bij WWI (en dus niet alleen in euro's).

Standpunt bestuurder

De bestuurder geeft allereerst aan dat de contacten met de ondernemingsraad tot voor kort werden onderhouden door zijn collega-bestuurder die inmiddels is vertrokken. Over (in) het verleden (gemaakte afspraken) kan de bestuurder weinig feitelijke informatie verstrekken. Per 1 februari 2010 zal een nieuwe collega-bestuurder aantreden die het overleg met de ondernemingsraad zal aanvangen.

Voorts wijst de bestuurder er op dat het departement in de situatie zit dat er fors moet worden bezuinigd. Er is departementsbreed voor de ondersteuning een taakstelling van 30% opgelegd. Dit betekent dat er moet worden gesneden in de dienstverlening ('minder en beter').

In het kader van de reorganisatie is bovendien gekozen voor een centralisatie van een aantal ondersteunende diensten. Deze diensten staan nu direct onder het gezag van de S-G (de S-G beslist, gehoord de bestuursraad). Deze constructie heeft gevolgen voor de positie van de bestuurder ten aanzien van ondersteunende dienstverlening (lees: personeelszaken).

Ten aanzien van het Bewust incidenteel belonen (het BIB) merkt de bestuurder op dat er geen verschil van inzicht bestaat tussen partijen op dit punt. De bestuurder wil die gegevens ook hebben. Er is ook om die informatie gevraagd bij personeelszaken. Men was echter niet in staat om over het jaar 2008 de gegevens en de daarbij behorende evaluatie te verstrekken (incidenteel probleem, reorganisatie en ziekte). Vanaf 2009 worden die gegevens weer verstrekt. Het repareren van het defect zodat ook gegevens over 2008 beschikbaar komen is echter niet aan de orde, dit zou een te groot beslag op de capaciteit van de centrale dienst met zich meebrengen. De S-G heeft daarom besloten dit niet te doen. De bestuurder heeft begrip voor het standpunt van de ondernemingsraad, maar hij kan tevens het standpunt van de S-G billijken.

De bestuurder geeft aan dat de relatie or-bestuurder tot augustus 2009 zeer open is geweest (veel informeel overleg, veel informatie-uitwisseling). De afgelopen periode is de houding gewijzigd, de ondernemingsraad heeft zich harder opgesteld.

Ten aanzien van de gevraagde informatie betreffende de inzet van externen merkt de bestuurder op dat de formele uitgangspositie van de bestuurder dezelfde is (S-G beslist, gehoord de bestuurdersraad), zij het dat in dit geval de bestuurder heeft aangegeven dat hij voor de sturing van WWI geen behoefte heeft aan de gegevens die door de ondernemingsraad worden gevraagd. De bestuurder heeft voldoende aan financiële informatie. De bestuurder heeft wel begrip voor het standpunt van de ondernemingsraad, maar gelet op de taakstelling en de reorganisatie moet de S-G een afweging maken welke informatie wel en welke informatie niet geleverd wordt. De S-G wordt door het kabinet gevraagd te sturen op geld en dus wordt alleen die informatie centraal geleverd en doorgeleid naar de directies. Indien een directie meer of andere informatie wil dan zal zij die gegevens zelf moeten vergaren. Informatie waarover centraal niet kan worden beschikt, moet ten laste van de dienst die daarom vraagt worden geleverd. De bestuurder wil de gevraagde gegevens niet leveren, omdat dit ten laste gaat van de al beperkte ondersteunende capaciteit van WWI.

Verstreckte inlichtingen aan de Commissie

De voorzitter merkt op dat de centralisatie van de ondersteunende diensten een wijziging in de bevoegdheden van leidinggevende personen impliceert. Hij vraagt of dit is besproken met de medezeggenschap.

De ondernemingsraad antwoordt dat deze aangelegenheid is besproken in het overleg tussen de S-G en de GOR. Het is niet in formele zin afgekaart op het niveau D-G/OR.

De bestuurder merkt op dat het proces in gang is gezet en dat de formele afhechting nog moet plaatsvinden in het overleg tussen de S-G en de GOR.

Voorts merkt de bestuurder op dat de behoefte aan inlichtingen van de bestuurder kennelijk verschilt van die van de medezeggenschap.

De ondernemingsraad wijst er op dat andere ondernemingsraden binnen VROM dezelfde problemen hebben. Slechts één bestuurder bleek bereid de in het verleden gemaakte afspraken over informatieverstrekking te handhaven.

BIB

Desgevraagd door de Commissie merkt de ondernemingsraad op dat het BIB 2009 naar verwachting in maart/april 2010 zal worden aangeleverd. De ondernemingsraad wil dan controleren of het instrument nu wordt gebruikt voor het doel waarvoor het is gegeven, dus incidenteel belonen. Op sommige afdelingen is het aangewend voor de toekenning van structurele toelagen, dan blijft er geen geld meer over voor gratificaties.

De bestuurder merkt hierover op dat de toepassing van het BIB in het verleden verschillend was. Er zijn medewerkers die afkomstig zijn van andere departementen, alwaar het BIB werd gebruikt voor de verstrekking van structurele toelagen. Bij de verstrekking van de gegevens over het jaar 2009 zal de omvang van dit probleem inzichtelijk worden en is controle mogelijk.

De ondernemingsraad wijst er op dat aan hem bekend is dat twaalf medewerkers bij de dienst I&I (de betreffende personen zijn overgekomen van het Ministerie van Justitie) een structurele beloning ontvangen op basis van het BIB. Slechts vijf medewerkers binnen WWI hebben in het recente verleden een incidentele beloning op basis van het BIB ontvangen. Toen was het budget uitgeput. De ondernemingsraad wilde met deze gang van zaken geen genoeg meer nemen en heeft de toepassing van het BIB aan de orde gesteld. Om te kunnen controleren of het beleid is gewijzigd, is gevraagd om de cijfers (in 2008, maar ook in 2009).

Die werden wel toegezegd, maar niet verstrekt. Deze houding van het management leidt er toe dat de ondernemingsraad zich anders is gaan opstellen (de ondernemingsraad spreekt in dit verband over irritatie en frustratie en niet over verharding).

Van de zijde van de Commissie wordt opgemerkt dat de toekenning van structurele beloningen/toelagen in een ander budget behoort te zitten.

Externe inhuur

De Commissie vraagt welke wettelijke taak van de ondernemingsraad in de knel komt indien de gegevens over de externe inhuur niet worden verstrekt.

De ondernemingsraad legt uit dat er een reorganisatie is geweest. Nu blijkt dat 44 externen zijn ingehuurd. Deze personen doen gedeeltelijk het reguliere werk. De medewerkers die in vaste dienst zijn zien dit met lede ogen aan: de externen mogen meer, terwijl VROM-medewerkers het werk niet meer mogen doen. Externen hebben flexibele werktijden, pikken de vaste werkplek in terwijl de VROM-medewerkers genoeg moeten nemen met een flex-plek. In een onderzoek naar werkdruk moet de organisatie gewoon weten hoeveel fte's het werk doen. Tot slot wijst de ondernemingsraad er op dat de taakstelling moet worden gerealiseerd voor het vaste personeel en de externen. De ondernemingsraad wil controle uitoefenen op de realisatie van de taakstelling voor de externen.

De voorzitter merkt op dat een juiste toepassing van artikel 31 van de WOR ertoe leidt dat de bestuurder ruimhartig moet omgaan met informatieverzoeken van de ondernemingsraad. In dit licht kan het niet zo zijn dat de bestuurder vaststelt of de ondernemingsraad de door hem gevraagde informatie nodig heeft. Anderzijds moet de ondernemingsraad wel de redenen noemen waarvoor men de informatie nodig heeft. De ondernemingsraad moet in eerste instantie voor zichzelf de vraag beantwoorden welk doel de informatieaanvraag heeft.

In het voorliggende geschil heeft de ondernemingsraad zichzelf die vraag ook gesteld en kan hij motiveren waarom hij de gevraagde gegevens nodig heeft.

De voorzitter vraagt de bestuurder hoe nu met de vraag om meer informatie om te gaan. Hierbij zou de bestuurder ook nadrukkelijk oog moeten hebben voor de spanning die er is ontstaan binnen de geledingen (vast personeel/externe inhuur), want dat is ook een probleem van het management.

De bestuurder is van mening dat het niet noodzakelijk is om structureel frequent de gevraagde inlichtingen te verstrekken. Levert die informatie de nodige handvatten om het door de ondernemingsraad gesignaleerde probleem op te lossen? De ondernemingsraad kan door hem gesignaleerde problemen altijd aan de orde stellen in de overlegvergadering. Het probleem betreffende de externe inhuur speelt met name bij de SHC; die Commissie gaat echter op niet al te lange termijn weg bij VROM. De bestuurder is bereid om incidenteel desgevraagd een verzoek om meer informatie betreffende de externe inhuur in te willigen.

De voorzitter wijst er op dat het niet aangaat of de bestuurder met informatie uit de voeten kan, maar of de ondernemingsraad er iets mee kan. Het uitgangspunt van de bestuurder is: 'heb ik die informatie beschikbaar, dan krijgt u het'. Het uitgangspunt moet echter zijn: 'de ondernemingsraad bepaalt of hij de informatie nodig heeft'. Dat is de strekking van artikel 31 WOR.

De voorzitter merkt voorts op dat het verstandig is om samen een modus te vinden met betrekking tot de aard, omvang en frequentie van informatieverstrekking. Want anders zit de bestuurder met een ondernemingsraad die van maand tot maand een beroep doet op zijn informatierecht en dat heeft tot gevolg dat keer op keer een beroep moet worden gedaan op de capaciteit van de ondersteunende diensten. Dan is het handiger om eerst nadere afspraken te maken over het onderwerp informatieverstrekking.

De ondernemingsraad stelt dat er een probleem is in de relatie tussen vast personeel en externen. Waarom gaan partijen dat gesprek niet aan, zodat de onvrede wordt gekanaliseerd? De ondernemingsraad wil houvast ('klopt het dat er onvrede is, en zo ja is sprake van een probleem van enige omvang?'). Wordt het probleem ontkend door de bestuurder en/of leidinggevenden? Dan wil de ondernemingsraad de cijfers hebben, zodat het probleem niet kan worden ontkend. Wanneer de bestuurder het gesprek aangaat over het probleem, dan is het heel goed mogelijk dat de vraag naar cijfers minder wordt. Als het probleem wordt erkend, behoren de cijfers er minder toe te doen, aldus de voorzitter.

De bestuurder merkt op dat hij het probleem wel herkent, maar dat het type informatie dat nodig is voor het voeren van het gesprek niet zit in de gevraagde cijfers.

De ondernemingsraad bevestigt dat de cijfers hem houvast bieden. Zonder cijfers wordt het signaal niet serieus genomen. De directeuren van de betreffende directies ontkennen het probleem en dan is het gesprek afgelopen.

De voorzitter geeft aan dat irritatie een sterke drijfveer kan zijn. Eén persoon die bepaalde privileges heeft, kan al voldoende zijn, hoewel het in financieel opzicht voor de organisatie een mineur punt betreft. Ingeval groepen van personeel zich storen aan een bepaalde handelwijze, heeft de organisatie – en dus niet alleen de ondernemingsraad - een probleem.

De bestuurder merkt op dat hij er geen probleem mee heeft om de ondernemingsraad van de benodigde cijfers te voorzien om een gesignaleerd probleem te analyseren. Als er een probleem wordt vermoed, dan vraagt hij de cijfers op die bijdragen aan inzicht en oplossing. Probleemgericht werken is prima, maar spreker wil niet voor alle directies vier keer per jaar cijfers verstrekken, zonder dat sprake is van een gesignaleerd probleem.

De voorzitter vraagt partijen of zij zich kunnen vinden in de conclusie dat sprake is van een probleem, te weten de spanning die zich op de werkvloer voordoet tussen het vast personeel en de externe inhuur? Dan kunnen partijen vervolgens het overleg gaan voeren over de oplossing van het probleem. Het is van belang om goede afspraken over de aanpak van het probleem, de cijfers zijn daartoe een handig hulpmiddel, maar niet leidend.

Partijen bevestigen dat sprake is van een probleem. Hoewel de bestuurder van oordeel blijft dat de verstrekking van de financiële informatie voldoende is om het probleem op te lossen (te weten: hoe dringen we de omvang van externe inhuur terug?), is hij bereid cijfers over inzet van externen binnen WWI (formatieoverzicht) te verstrekken die kunnen bijdragen aan de analyse en oplossing van het probleem. Hij geeft aan dat het dan gaat om een probleemgerichte en geen structurele ter beschikking stelling van informatie.

Conclusies

Partijen tonen serieuze bereidheid om het tussen hen gerezen geschil in der minne te schikken.

- De voorzitter stelt vast dat beide partijen erkennen dat sprake is van een probleem met betrekking tot de inhuur van externen.
- Tevens wordt vastgesteld dat de bestuurder bereid is om binnen dit kader aan de vraag van de ondernemingsraad om verstrekking van een formatief overzicht te voldoen.
- Voorts wordt vastgesteld dat partijen de bereidheid tonen zo spoedig mogelijk het overleg aan te vangen dat er toe moet leiden dat het probleem met betrekking tot de externe inhuur wordt opgelost.
- Tot slot wordt vastgesteld dat de bestuurder in maart/april 2009 de gegevens over het BIB 2009 zal verstrekken, opdat het overleg kan worden gevoerd over hoe te komen tot de juiste toepassing van dit instrument.

Partijen gaan akkoord met deze conclusies. Hiermee is een geslaagde bemiddeling bereikt.

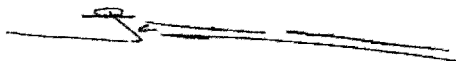
De voorzitter dankt de aanwezigen voor hun komst en inbreng en hij sluit de vergadering.

Den Haag, 11 februari 2010

Namens de Bedrijfscommissie voor de Overheid, Kamer voor Rijk en Politie

J.W van Baarle,

J.C. Dekker,



voorzitter

secretaris