

Verslag van bevindingen

Verslag van de hoorzitting op 14 december 2009 inzake het verzoek om bemiddeling dan wel advies van de Groepsondernemingsraad van het Ministerie van VROM inzake de vraag of herverdeling van formatie/capaciteit conform de nota d.d. 21 april 2009 adviesplichtig is op grond van de WOR dan wel op grond van de regelgeving zoals vastgelegd in het ARAR en/of interne regelgeving.

Aanwezig:

Commissie:	de heer P.L.M. Marijnissen (voorzitter) de heer J.J. van Noortwijk de heer W.B.M. Treu mevrouw R. van Heusden
Bestuurder:	de heer ir. J. van der Vlist (bestuurder) mevrouw mr. N. Markus (beleidscoördinator)
Groepsondernemingsraad:	de heer S. Sibbing (vz GOR-VROM) mevrouw M. Bosman (GOR-lid VROM) de heer G. van Amerongen (GOR-lid VROM)
Toehoorders:	mevrouw L. Spaans (plv. voorzitter GOR) de heer E. Resodihardjo (plv. secretaris GOR) mevrouw C. Smit (ambtelijk secretaris)
Secretariaat:	mevrouw mr. J.C. Dekker
<i>Dossiernummer:</i>	RP. 141

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom. Hij zet vervolgens de werkwijze van de Bedrijfscommissie (voortaan: de commissie) uiteen en introduceert de aanwezigen. De commissie zal primair trachten te bemiddelen in het geschil. Indien dit niet mogelijk is zal de Bedrijfscommissie een advies uitbrengen.

De voorzitter geeft aan dat ter beoordeling voorligt het geschil dat door de GOR (de verzoekende partij) aanhangig is gemaakt. Spreker geeft het woord aan de GOR, daarna zullen de commissie en partijen in gesprek gaan met elkaar. De bemiddeling in het geschil staat voor de commissie voorop. Indien het niet mogelijk is een compromis te bereiken, zal de commissie advies uitbrengen over de gegrondheid van een eventueel in te dienen vordering tot naleving van de WOR bij de kantonrechter. Spreker vraagt voorafgaand aan de discussie of partijen het eventueel uit te brengen advies van de commissie als bindend beschouwen.

De GOR aanvaardt het advies van de commissie als bindend. Een snelle oplossing is van belang.

De bestuurder aanvaardt het advies van de commissie op voorhand niet als bindend. De bestuurder is wel van mening dat deze casus belangrijk is, omdat de organisatie in veel van dit soort situaties terecht zal komen. Het is daarom van belang om het standpunt van de commissie te kennen. Het oordeel van de commissie wordt serieus genomen, maar de bestuurder zal zich er niet bij voorbaat bij neerleggen.

Desgevraagd door de voorzitter geven partijen aan dat zij geen bezwaar hebben tegen verlenging van de termijn voor het eventueel uitbrengen van een advies.

De voorzitter geeft het woord aan verzoeker.

De GOR geeft aan dat de kern waarover partijen het in dit geschil hebben, is de vraag of er formatie moet worden overgeheveld van de ene, naar de andere afdeling. De GOR heeft op deze vraag al ongevraagd een antwoord gegeven en het antwoord luidt: nee). De bestuurder stelt zich op het standpunt dat het besluit waarbij overheveling van formatie plaatsvindt niet wordt teruggedraaid, en dat het besluit niet ter advisering aan de GOR hoeft te worden voorgelegd, omdat er geen rechtspositionele gevolgen zijn. Daar is de GOR het niet mee eens. De GOR denkt dat die formatieoverheveling allereerst onnodig is, want met toepassing van de bestaande spelregels is het allang mogelijk om afdelingen te voorzien van menskracht. De overdracht van formatie levert ook niet per definitie de benodigde capaciteit. Met capaciteit bedoelen zij menskracht, geen formatie. Tevens is de overheveling van capaciteit ongewenst, omdat er wel directe personele gevolgen zijn, ook al is dat misschien niet direct aan individuen toe te rekenen. Door tussentijdse wijzigingen worden de spelregels op de een of andere manier veranderd, omdat de formatie waar naar wordt toegewerkt opeens anders wordt. Medewerkers kunnen zich hierdoor in hun functie 'bedreigd' voelen. Het feit dat iemand tussentijds vertrekt doet daar niets aan af, die tussentijdse effecten zijn er. Dit kan tot onduidelijkheid en onrust bij medewerkers en bij het management leiden. Hier gaat het de GOR in de kern om. De 'WOR- technische' kant is wat de GOR betreft minder relevant. Pas op het moment dat de bestuurder zijn besluitvorming voortzet, wordt de GOR gedwongen om de WOR erbij te pakken om te kijken of hij wat tegen dat besluit kan doen. In eerste instantie gaat het vooral om de hierboven genoemde punten. Met de huidige spelregels kun je de programma's al vullen, formatie overheveling is daarom ongewenst.

De GOR verwijst verder naar zijn pleitnotitie. De GOR verzoekt de secretaris om deze pleitnotitie bij de stukken te voegen. De pleitnotitie wordt hierbij als herhaald en ingelast beschouwd. Desgevraagd door de voorzitter leest de voorzitter van de GOR deze pleitnotitie aan de aanwezigen voor.

Desgevraagd door de commissie antwoordt de GOR dat hij binnen de huidige regels voldoende mogelijkheden ziet om programma's in te vullen, bijvoorbeeld door middel van detachering. Als onvoldoende mensen zich vrijwillig voor een programma aanmelden, kan de bestuurder altijd nog mensen hiervoor aanwijzen, of in ieder geval in gesprek gaan met geschikte kandidaten.

De voorzitter geeft het woord aan de WOR-bestuurder.

De WOR-bestuurder legt uit dat het probleem waar men bij de Rijksoverheid in het algemeen en bij VROM in het bijzonder tegenaan lopen, is dat het departement aan de ene kant ziet dat de opdracht die het van de politiek krijgt vraagt om snel handelen en schakelen. Aan de andere kant heeft VROM een forse taakstelling. Daarom heeft de bestuurder ervoor gekozen om die twee dingen wat in elkaar te laten schuiven zonder dat er sprake is van gedwongen ontslagen. In dit geval is er sprake van een bestaande afdeling binnen een directie die, met te weinig mensen, een te zware klus ging doen. Er ontstond een toenemende ontevredenheid bij de bewindslieden over de geleverde prestatie. Het management heeft toen besloten om aan deze directie tien formatieplaatsen toe te voegen. Als dit via detachering zou moeten lopen, dan zouden allereerst de betrokken medewerkers dit moeten willen, vervolgens moet de uitlenende directeur hier nog aan meewerken. Als dit niet succesvol is moet alsnog iemand worden aangewezen voor die plek. Door het toevoegen van formatieplaatsen worden medewerkers verleid om op die (tijdelijke) functie te solliciteren. De betreffende medewerker krijgt een werkgarantie. Medewerkers zullen er aan moeten wennen dat zij in dienst zijn van het Rijk, dat zij een vaste aanstelling hebben, maar dat zij worden ingezet voor de klussen waar zij het meest nodig zijn. Directies zullen er niet op worden aangesproken als zij een functie niet direct kunnen invullen, wat bij detachering wel het geval is. Op 1 januari 2011 gaat de bestuurder de stand opmaken en zullen zo nodig correcties plaats vinden. De bestuurder wil één keer per jaar samen met de medezeggenschap doornemen hoe het komende jaar er wat betreft formatie uit zou moeten zien. Spreker zegt dat hij om twee redenen het besluit niet wil terugdraaien. Allereerst omdat de politiek wenst dat hieraan prioriteit wordt gegeven. Het moet dus niet een heel langdurig traject worden, waardoor niet snel en tijdig kan worden geleverd. Ten tweede, omdat er al mensen op functies hebben gereageerd en zelfs al aan het werk zijn, en de bestuurder de positie van deze mensen niet weer onzeker wil maken. Dit besluit terugdraaien omwille van de systematiek vindt de bestuurder niet juist. Het is niet in het belang van de medewerkers die al aan het werk zijn, en niet in het belang van de organisatie. Spreker wil wel kijken naar de toekomst, want op den duur heeft het wel gevolgen.

Het gaat in het voorliggende geschil om nieuwe klussen binnen de bestaande taken van de EGO. Voor de BES zijn twee mensen tijdelijk vrijgemaakt om op de Antillen de VROM-regelgeving op orde te brengen. De directie die de medewerkers heeft afgestaan kan de vrijgekomen formatieruimte weer invullen.

De GOR zegt dat de discussie wat de medezeggenschap betreft principieel is, omdat de WOR-bestuurder een formatieoverheveling toepast. Hier zit voor de GOR juist het heikele punt.

De WOR-bestuurder zegt dat hij tot nu toe alleen formatie aan directies heeft toegevoegd, dat nog geen formatieruimte is weggehaald. In 2011 wordt de 'formatiebalans' opgemaakt.

De GOR merkt op dat uit de formatieoverzichten blijkt dat deze formatieruimte wel weg is.

De WOR- bestuurder zegt dat de P-monitor het instrument is om bij te houden wat de stand van zaken is.

De voorzitter stelt vast dat de bestuurder ter zitting aangeeft dat geen formatie verdwijnt bij de directies die fte's hebben ingeleverd. Er kan ter zitting niet worden gecontroleerd hoe het precies zit. Het woord van de bestuurder in deze is bepalend.

De commissie vraagt hoe het plaatsen van mensen in de mandaatregeling is geregeld.

De WOR-bestuurder zegt dat de formatie in beginsel is 'opgehangen' bij de directeur-generaal. Bij programmadirecties bleef de uitlenende directeur ook mede de verantwoordelijkheid houden, dat leverde in de praktijk knelpunten op. De programmadirecteur vindt dat lastig opereren. Normaal gesproken wordt een medewerker uitgeleend vanuit de thuisbasis aan een programma. Dat is hier dus niet aan de orde. De directeur krijgt in dit geval extra formatie toegewezen. Er wordt dus een VROM- brede toevoeging gedaan aan de betreffende unit (de unit Stad en Bouw), en daar wordt dus de werving gestart. In beginsel is het een collectief besluit. Bij de afdelingen die inleveren is er geen sprake van het schrappen van taken. Er is wel sprake van een extensivering, zolang de politiek de betreffende taak niet schrapt. Op deze manier krijgen medewerkers de kans om een extra klus te doen. Tevens kun je de politiek bedienen met een intensivering. Het effect op de organisatie is natuurlijk indirect aanwezig, maar dat hoort ook bij het wendbaar en flexibel zijn als organisatie. Ook moet de discussie binnenkort worden gevoerd over de vorm van de medezeggenschap. Op dat punt is de organisatie nu een beetje aan het schipperen.

De voorzitter zegt dat het gaat om de vraag wat in deze situatie de rol van de medezeggenschap is. Verder gaat het om hoe flexibel 'flexibel organiseren' is. Binnen VROM is al nagedacht over flexibeler reorganiseren. Er moeten mogelijkheden zijn om in bepaalde omstandigheden, wat flexibeler met de zaak te kunnen omgaan. Niettemin zijn die drie vormen van reorganiseren die zijn besproken in het werkboek al heel erg uitgekauwd. Dat heeft voordelen, maar dat geeft ook weer nadelen. De bestuurder heeft in dit verband al opgemerkt dat hij beter wat eerder met de GOR over de voorliggende kwestie had kunnen spreken. De GOR stelt zich nu op het standpunt dat het besluit moet worden ingetrokken, wat volgens spreker een rigoureuze opstelling is.

De GOR merkt op dat het aan de ene kant een principiële kwestie is, en aan de andere kant een praktisch probleem. De GOR ziet ook wel dat de bestuurder een klus moet klaren, en dat hij daar mensen voor moet hebben. De GOR heeft begrepen dat er inmiddels voldoende mensen beschikbaar zijn voor de extra inzet AGO en BES en die inzet moet vooral zo blijven. Met het terugdraaien van het besluit, bedoelt de GOR: het terugdraaien van formatieoverheveling. Deze mensen kunnen daar prima blijven zitten, maar dan niet op een formatieplek, maar op detacheringbasis. Dan houden we de formatieplekken waar die oorspronkelijk ook thuis horen.

Wat betreft BES wijst de GOR er op dat de mensen tijdelijk overgaan, omdat hun eigen directeur ze niet kwijt wil. Het BES- programma is een programma van twee jaar, maar de directeur van de leverende directie/afdeling mag in de tussentijd niet werven, want hij is zijn arbeidsplaats kwijt.

De WOR-bestuurder zegt dat hij geen formatieplaatsen heeft geblokkeerd. Hij is blij dat de GOR inziet dat het belangrijk is dat deze mensen blijven werken waar zij nu werken. Als hij het besluit terugdraait op de manier zoals door de GOR wordt gevraagd, dan blokkeert hij de ruimte van de directeur van de directies waar die mensen zijn weggegaan om die vacatures gevuld te krijgen. Dat is iets anders dan dat op termijn dekking voor die formatieplaatsen moet worden gevonden. Spreker wil liever kijken naar wat er moet worden afgesproken als het om medezeggenschap gaat, omdat te verwachten is dat partijen in de toekomst vaker met dit probleem te maken zullen krijgen. Spreker wil graag de visie van de GOR vernemen, maar hij begrijpt niet waarom het besluit zou moeten worden teruggedraaid.

De GOR merkt op dat de mensen die nu in het kader van BES aan het werk zijn, nu al weten dat zij over twee jaar weer weg moeten. Dat geeft onzekerheid. Waarom worden zij niet gedetacheerd? Dan is terugkeer op de oude arbeidsplek gegarandeerd.

De WOR-bestuurder is van oordeel dat het gesprek tussen partijen zou moeten gaan over de wijziging van de cultuur van de organisatie, hoe bereik je dat? Hoe kunnen op simpele wijze mensen worden ingezet daar waar zij nodig zijn. Dat is veel belangrijker dan zo'n formatieboekhouding.

De mensen die tijdelijke klussen klaren hebben na afloop van een project nog steeds een plek, zij zijn immers in vaste dienst.

De heer Van Noortwijk merkt op dat bij detachering de oorspronkelijke plek wordt vrijgehouden. De betreffende directeur moet dan voor de periode van de detachering iemand anders zoeken om het werk over te nemen van de gedetacheerde. In dit geval heeft de bestuurder gekozen voor extra formatie, er zijn dus geen plaatsen overgeheveld. Daardoor ontstaat er een hele nieuwe situatie. Een medewerker kan dan op een functie solliciteren. Na twee jaar is er een nieuwe uitdaging binnen de organisatie, want aangenomen mag worden dat de organisatie aan medewerkers die uitstekend en flexibel functioneren graag weer een nieuwe uitdaging zal aanbieden. Die mensen zijn een verrijking voor de organisatie. Spreker vindt het probleem zoals het er ligt een beetje een 'non-probleem'.

De GOR zegt dat die 'verrijking' door de directie, waar iemand al twee jaar niet meer is geweest, niet wordt gevoeld. Deze medewerker wordt eerder gezien als een 'hete aardappel' waar nog wat mee moet.

De WOR-bestuurder zegt dat het in de praktijk niet zo werkt. De betreffende medewerker gaat niet gewoon terug naar zijn oude plek, daar is inmiddels heel veel veranderd. De medewerker krijgt weer een nieuwe plek binnen VROM. Medewerkers met een flexibele instelling en een brede kennis en ervaring wil de organisatie graag weer inzetten.

De GOR zegt dat zijn ervaring is dat mensen die een tijd elders hebben gewerkt hard moeten lobbyen om een baan te vinden. Zij worden echt niet gezien als een verrijking voor de organisatie. De organisatie is veel te veel bezig met de dagelijkse gang van zaken, en met het beleidsveld van dat moment.

De WOR-bestuurder zegt dat dit probleem ontstaat omdat er geen plek meer vrij is. Dat is bij het formeren van extra formatie niet het geval, want er is na beëindiging van de klus formatieruimte opengevallen. Er is een 'stoel' voor als iemand terugkomt, de medewerker neemt als het ware zijn eigen 'stoel' mee om ergens in de organisatie opnieuw een klus te klaren.

De GOR merkt op dat in de toekomst de formatieruimte toch moet worden 'rechtgetrokken'. Extra formatieplaatsen is wat de GOR betreft geen oplossing. Na afloop van een project zal de ene medewerker terug willen naar het oorspronkelijke directoraat, bijvoorbeeld in het geval van een jurist. Een projectleider wil misschien juist weer naar een nieuw project. Er zijn ook mensen die gedeeltelijk in de 'lijn' blijven, en gedeeltelijk aan een project zijn verbonden. Er zijn heel veel mogelijkheden.

De WOR-bestuurder zegt desgevraagd door de commissie dat er wat hem betreft geen rechtspositionele gevolgen in individuele gevallen zijn. Indien op een gegeven moment gedwongen ontslagen moeten vallen, dan gaat dat natuurlijk volgens het 'last in, first out' principe. VROM heeft de betreffende medewerkers hun rechtspositie, zoals die in april 2008 was, gegarandeerd.

De voorzitter merkt op dat de rechtspositie van deze medewerkers niet wijzigt. Er zijn geen gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden. Er zijn wel heel veel regels, dat maakt het voor beide partijen soms juist lastiger, dat moet de medezeggenschap zich ook realiseren. Op basis van de vigerende wet- en regelgeving moet waarschijnlijk worden vastgesteld dat het in dit geval niet om een reorganisatie gaat. De huidige situatie is er niet precies één, zoals beschreven in de regelgeving die op VROM van toepassing is. Wanneer de bestuurder zegt dat er van formatieoverheveling geen sprake is, dan is dat ook zo. Terugkeer naar de oude functie gaat vaak met moeilijkheden gepaard, soms is er geen goede oplossing. Dat is dan overigens het gevolg van het uit eigen beweging tijdelijk ander werk gaan doen.

De GOR zegt dat mensen dat dan vaak maar één keer doen.

De voorzitter wijst er op dat de houding van een leidinggevende in dit soort aangelegenheden erg belangrijk is. Het overleg tussen partijen zou ook over dit soort zaken moeten gaan.

De WOR-bestuurder zegt dat hij juist voor de huidige manier heeft gekozen om te voorkomen dat dezelfde problemen ontstaan als bij detachering. Nu moeten de betrokkenen met elkaar in gesprek gaan. Het 'leuke' van deze oplossing is dat mensen hun eigen 'stoel' meenemen. Bij detachering nemen mensen geen eigen 'stoel' mee, en moeten zij weer terug naar hun oude 'stoel'.

De GOR stelt vast dat ingeval er geen formatieoverheveling heeft plaatsgevonden, de grond aan het verzoek om bemiddeling en advies is komen te ontvallen.

De voorzitter vraagt partijen of er bereidheid is om regulier het overleg te voeren over hoe de 'extra formatie' in te zetten. Als die bereidheid aanwezig is, is het vraagstuk opgelost.

Spreker wil partijen tevens iets anders meegeven. Het gaat dan om de hoeveelheid regels die door VROM is vastgelegd. Er is nu een VROM-werkboek met een zeer gedetailleerde regelgeving. Spreker pleit er voor om niet nog meer regels op te stellen, dat maakt de toepassing steeds ingewikkelder.

De GOR vindt het huidige werkboek voldoende. Daarmee heeft hij voldoende handvatten om de huidige en toekomstige situaties aan te pakken. Aangezien de bestuurder nu zegt dat er geen formatie hoeft te worden overgeheveld, dan is aanpassing van het werkboek niet aan de orde.

De voorzitter benadrukt dat de commissie goede nota heeft genomen van de mededeling van de bestuurder dat er geen formatie is overgeheveld.

De GOR is wel benieuwd waar de formatie en het geld dan vandaan zijn gekomen.

De voorzitter zegt dat partijen dat op een ander tijdstip met elkaar kunnen bespreken.

De GOR vraagt hoe het dan wel zit. Indien de GOR in dit opzicht naar behoren zou zijn geïnformeerd, had hij geen geschil bij de Bedrijfscommissie aanhangig behoeven te maken.

De voorzitter kan zich dat gevoel indenken. Het vraagstuk zelf is op dit moment opgelost.

De GOR zegt dat hij niet in de gelegenheid is om met de bestuurder van gedachten te wisselen over de herkomst van de extra formatie en het geld hiervoor. Dat punt blijft nu hangen.

De voorzitter benadrukt dat de noodzaak tot overleg niet is weggenomen. Partijen moeten met elkaar bespreken hoe in de toekomst dit soort veranderingen moeten worden aangepakt. Als de medezeggenschap zijn stelling dat het besluit van de bestuurder moet worden ingetrokken handhaaft, dan moet de commissie beoordelen of er in dit geval sprake is van een reorganisatie. In dit geval komt de commissie waarschijnlijk tot de conclusie dat dit niet het geval is op grond van artikel 49 ARAR dan wel artikel 25 WOR. De vraag is wat dat voor de medezeggenschap zou betekenen.

De GOR zegt dat duidelijkheid verkrijgen net zo belangrijk is als gelijk krijgen.

De voorzitter vraagt aan de medezeggenschap of zij het er mee eens zijn dat er in de kern geen vraagstuk meer is.

De GOR zegt dat hij wellicht zou kunnen aantonen dat er zowel geld als formatie wordt afgeboekt. Misschien is het zo dat de bestuurder niet goed weet wat er in zijn naam in de organisatie gebeurt.

De voorzitter zegt dat de commissie er op dit moment alleen maar vanuit kan gaan dat het niet zo is.

De GOR is bevreesd dat het materieel gewoon gebeurt (dat het bedrag in fte's wordt afgeboekt).

De voorzitter zegt dat bemiddelingsadviezen op de website van het CAOP komen, evenals de verslagen van de bevindingen. Hetgeen vandaag is besproken wordt dus openbaar gemaakt.

De GOR zegt dat hij in een volgende keer ook zonder overheveling van formatie bezwaar zou hebben. Er zal vast wel iets te vinden zijn waarom het nu net geen overheveling is. Feitelijk ontstaat er een gat, dan kan niet anders wanneer de totale formatie gelijk blijft. Daar blijft de GOR toch moeite mee houden.

De voorzitter schorst de zitting, zodat de medezeggenschap zich over de vraag kan beraden in hoeverre de medezeggenschap is gebaat bij voortzetting van de behandeling van zijn verzoek bij de commissie.

Na de schorsing deelt de GOR mee dat hij, gelet op de inbreng van de bestuurder tijdens deze zitting, geen zaak meer heeft.

De GOR vindt het wel wat vreemd hoe het gelopen is. Dit laat onverlet dat hij ten aanzien van de formatieoverheveling geen zaak meer heeft.

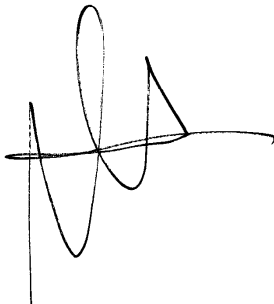
De voorzitter stelt vast dat sprake is van een geslaagde bemiddeling.

De WOR-bestuurder zegt toe zijn uiterste best te doen om de zorgen van de GOR weg te nemen, en proberen duidelijk te maken dat er geen gat bestaat tussen wat nu is besproken en wat is beschreven.

Niets meer aan de orde zijnde, dankt de voorzitter de aanwezigen voor hun komst en inbreng, en hij sluit vervolgens de hoorzitting.

Den Haag, d.d. 21 januari 2010

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



de heer J.W.A. Dieten
plv. voorzitter

mw. J.C. Dekker
secretaris