

VERSLAG OVERLEGVERGADERING DIRECTIE - ONDERNEMINGSRAAD
19 april 2018

Aanwezig

namens OR: Tanja Sextro (voorzitter), Gerrit Bosschers (secretaris),
Berry Polling (vicevoorzitter), [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]
(ambtelijk adviseur OR)

namens concern: Leendert Maarleveld (waarnemend directeur-secretaris),
[REDACTED] (directiesecretaris), [REDACTED] (teamleider
P&O), [REDACTED] (kwartiermaker Integriteitscoördinator)

extern: [REDACTED], Bureau Wijnen Vooruit (verslag)

Afwezig

namens OR: Wim Nijhuis (vicevoorzitter), [REDACTED], P [REDACTED]
[REDACTED] en [REDACTED] (ambtelijk ondersteuner),

1. Opening

De voorzitter, Tanja Sextro, opent de vergadering, heet iedereen welkom.

2. Mededelingen*Mededelingen OR*

- * Er zijn geen mededelingen

Mededelingen directie

- * Er zijn geen mededelingen. De Ondernemingsraad vraagt m.b.t. het Werving en selectiebeleid hoe éénheidigheid in handelen wordt geborgd (vastleggen individuele casussen).

3. Vaststellen agenda, inclusief tijdplan

De voorzitter meldt bij agendapunt 5 dat de twee laatst vermelde mails bij *Ingekomen mail* abusievelijk zijn vermeld en –dus- niet aan de orde komen.

Met in achtneming van bovenstaande is de agenda vastgesteld.

4. Verslag vergadering 8 maart 2018

Het verslag is conform de conceptversie vastgesteld.

5. Behandeling ingekomen en uitgaande stukkenVertrouwenspersoon ongewenst gedrag; instemmingsverzoek/IDI 18.004

De OR gaat het stuk eerst bespreken in de eigen vergadering en zal daarna z.s.m. met een reactie op het verzoek komen. De OR heeft de vertrouwenspersoon uitgenodigd voor een gesprek met de OR.

Omzetten tijdelijke inhuurconstructies naar vaste aanstelling; adviesaanvraag/IDI 18.005

De OR is bezig het advies op te stellen. Vooruitlopend daarop is men wel benieuwd naar de laatste stand van zaken, in het bijzonder wat betreft de eventuele transitievergoeding

voormedewerkers die nu nog in dienst van [REDACTED] zijn, maar overgaan naar de provincie.

[REDACTED] antwoordt dat de laatste gesprekken van de 1^e ronde in afhechting zijn. Per medewerker worden arbeidsvoorwaardelijke gesprekken gehouden. Voor wat betreft de 2^e ronde gesprekken deelt ze mee dat deze de komende weken worden afgerond. De uitkomsten worden teruggekoppeld naar de OR. De provincie doet daarbij wat haar te doen staat, maar er zijn ook gevallen waar [REDACTED] afspraken die zij met medewerkers heeft gemaakt, moet afwickelen.

Integriteitsplan 2018 – 2022/IDI 18.006

De OR is bezig met de voorbereidingen om het advies uit te brengen en agendering bij agendapunt 6 is daar onderdeel van.

Bewaartermijn gegevens OR-verkiezing verstreken/IDM 18.003

Er is geen actie vereist.

Raamovereenkomst inhuur personeel; advies/UDI 18.003

Afgehandeld.

Opvattingen OR n.a.v. afwijking functieboek teamleider/programmamanager 3P; advies in het kader van adviesrecht/UDI 18.005

Geagendeerd bij agendapunt 7.

Werving- en selectiebeleid; instemming/UDI 18.008

Leendert meldt dat mede op basis van de input van de OR het oorspronkelijke stuk is bijgesteld. GS buigen zich naar verwachting na de meivakantie over de nieuwe bijgestelde versie en daarna is het ter beoordeling aan de OR of de instemming definitief is. Voorafgaand aan behandeling door GS zal het stuk eerst in het poho van gedeputeerde Stelpstra besproken worden. Met communicatie naar de medewerkers over het beleid wordt gewacht tot na behandeling door GS.

Grotere keuze fitnessbedrijven via IKB; advies in het kader van initiatiefrecht/UDI 18.009

[REDACTED] licht toe dat voor het geven van een reactie eerst een en ander moet worden uitgezocht. Het principe rond WKR moet opnieuw bekeken worden. Leendert vult aan dat daarbij ook naar de financiële consequenties wordt gekeken. Als uitbreiding niet in te passen is binnen het huidige IKB-budget, vraagt dat om een begrotingsaanpassing. Voor dit jaar is dat sowieso lastig, en voor volgend jaar moet het meegenomen worden in het totaalplaatje van zowel het IKB-budget als de organisatie-brede begroting. De OR wacht de reactie op zijn advies af en benadrukt nogmaals het belang van vitale medewerkers.

6. Integriteitsplan

Leendert stelt voor [REDACTED] te vragen bij de bespreking aanwezig te zijn omdat zij de opsteller is en waarschijnlijk dieper op vragen in kan gaan dan hij. De OR is hiermee akkoord.

De voorzitter licht vooraf toe dat de OR de bespreking ziet als gedachtenuitwisseling. De OR heeft nog geen standpunt bepaald en zal wat hier besproken wordt meenemen in de besluitvorming.

Leendert kan zich hierin vinden en vult aan dat het plan niet zozeer nieuw is maar een update van de vorige versie. Naar zijn mening borgt het plan meer structureel en fundamenteel aandacht voor integriteit. Ook voor de bijgestelde versie geldt echter dat integriteit niet een vaststaand iets is, maar voortdurende alertheid vraagt van individu en organisatie. Kortom, het is een plan 'in progress'. De OR complimenteert [REDACTED] voor het proces van totstandkoming van het stuk, de gedegenheid van het stuk en het proces waarin de afstemming over het stuk in samenspraak met de adviseur OR heeft plaatsgevonden.

De eerste reactie van de OR is dat men zich kan vinden in het stuk, althans op de grote lijnen. Het stuk, inclusief de bijlagen biedt interessante informatie en de OR herkent in de beschrijving van culturele aspecten de overeenkomst met de wijze waarop dat in andere stukken is gebeurd. Hoofdvragen van de OR zijn:

- hoe is de borging geregeld;
- hoe worden de medewerkers meegenomen in de visie die spreekt uit dit stuk;
- hoe wordt de opvolging van de kwartiermaker geregeld en hoe vindt de overdracht van kwartiermaker naar Integriteitscoördinator plaats;
- hoe staat het met het leervermogen van de organisatie;
- Hoe is de verdere planning na het aannemen van het plan?

Leendert legt uit dat de hoofdvragen van de OR leidend zijn geweest voor het opstellen van dit stuk. In feite moet het integriteitsbeleid verweven zijn met alle beleid met steeds borging, communicatie en planning als ijkpunten. Naar zijn mening is de kern van de aanpak dat het zo wordt opgepakt dat het meegaat in de structurele gespreksstructuur en ingebed wordt in de normale gang van zaken. Hij heeft ook ervaren dat er bestuurlijke bereidheid is.

De OR kan zich hierin vinden maar weet ook dat de praktijk weerbarstig is. Hij vraagt hoe bereikt gaat worden dat integriteit een intrinsieke waarde wordt en hoeveel tijd het zal kosten voordat het zover is?

[REDACTED] erkent dat het samenbrengen van theorie en praktijk lastig is. GS stemmen inmiddels in met dit stuk en het is essentieel dat zij zich verbonden hebben aan de visie op integriteit. Het is ook belangrijk dat er een aparte integriteitscoördinator komt die belast gaat worden met de implementatie van dit beleid, inclusief het tot in alle lagen laten doordringen van de inhoud en betekenis van integer opereren en wat te doen als dat, bij toeval of bewust, mist. Een advies van [REDACTED] over taken en verantwoordelijkheden en hoeveel fte mag rond de zomer verwacht worden. Leendert vult aan dat de aan te stellen Integriteitscoördinator met [REDACTED] gaat meelopen voor een warme overdracht. Zodra hij/zij voldoende is ingewerkt, verwacht hij dat er een plan van aanpak komt om het integriteitsbeleid daadwerkelijk uit te gaan rollen. Desgevraagd antwoordt Leendert op de vraag van de OR hoe de onafhankelijkheid van de nieuwe functionaris wordt geborgd dat hij daar nog niet uit is. Het is zeker een punt dat nadere uitwerking verdient en hij erkent dat het een essentieel onderdeel wordt om tot een goed plan van aanpak te komen. De OR geeft aan graag ook van gedachten te willen wissen over rol en positie van de OR in deze. Leendert komt hierop terug.

De voorzitter bedankt [REDACTED] en Leendert voor de toelichting. Het stuk dat nu voorligt is gedegen. De totstandkoming heeft weliswaar lang geduurd, maar gezien wat vooraf is gegaan, is dat wel begrijpelijk. Zij herhaalt dat de OR aan de slag gaat met het opstellen van zijn reactie. Vooruitlopend daarop geeft zij aan dat het een positief advies wordt en het streven is dat het uiterlijk 27 april gereed is.

█ wijst op de beschikbaarheid van de training morele oordeelsvorming. Wellicht is de OR geïnteresseerd om deze training te volgen. █ meldt dat dat aanbod al is gedaan en een datum gezocht wordt voor deze training.

7. Opvatting OR n.a.v. afwijking functieboek teamleider/programmamanager 3P

Leendert vraagt ter verduidelijking waarom de OR er zoveel aan gelegen is de situatie opnieuw aan de orde te stellen. De zaak heeft gespeeld voor zijn aanstelling en hij leefde in de veronderstelling dat die onder zijn voorganger was afgehandeld. Wil de OR tergekomen op het besluit van destijds?

De voorzitter antwoordt dat de OR niet vraagt terug te komen op het eerder genomen besluit (de benoeming van een teamleider tot programmamanager), maar wel aandacht blijft houden voor de situatie die hierdoor ontstaan is, omdat die in de ogen van de OR strijdig is met wat in het functieboek is bepaald.

Zo leidt de combinatie van programmamanager en het teamleiderschap tot de aanwezigheid van een exoot in het functiegebouw. Bij het opstellen van het functieboek is immers bepaald dat de beide functies niet (blijvend) in één persoon gecombineerd mogen zijn. Voor de OR is het belangrijk te weten hoe deze 'fout' uit het systeem wordt gehaald. De voorzitter verwijst hierbij nogmaals naar de in de brief genoemde twee oplossingsmogelijkheden.

Leendert vraagt m.b.t. optie 2 of de OR hiermee bedoelt dat de OR het opheffen van het 3P team voor het einde van deze collegeperiode voorstelt. De OR geeft aan het samenvallen met de start van een nieuw college een natuurlijk moment te vinden om het team op te heffen conform zijn advies uit 2015. De OR stelt een evaluatie voor en terugkoppeling van de uitkomsten daarvan naar de OR.

Leendert bedankt de OR voor de verduidelijking. Hij concludeert dat de vraag van de OR als volgt kan worden samengevat: "het past niet in het systeem, DS maak daar een eind aan". Hij vraagt de OR of deze conclusie van hem klopt. De OR geeft aan dat dit klopt. Leendert kondigt tenslotte aan voor de zomer met zijn reactie te komen.

8. Opgavegericht werken

V.w.b. opgave gericht werken zijn geen nieuwe zaken te melden. In mei zal een tweedaagse bijeenkomst plaatsvinden met cmt en teamleiders over het MD-traject en opgave gericht werken. Leendert wil de verbinding hierin zoeken met GS.

Leendert kondigt aan dat in de Voorjaarsnota de stand van zaken vermeld gaat worden. Overall kan hij melden dat er in principe voldoende financiële ruimte is. Wel meldt hij dat het gevraagde (meer)bedrag niet volledig gehonoreerd gaat worden. Dat was ook niet te verwachten aangezien er veel afwegingen zijn te maken en het budget niet toelaat dat alle wensen ingewilligd worden. Voor organisatieontwikkeling is minder toegekend dan gevraagd. Daarnaast is er een doorkijk gemaakt over de collegeperiode heen. █ vraagt naar de effecten hiervan op de ambitie van de organisatie. Leendert deelt mee dat soms iets minder gedaan kan worden dan gedacht. █ geeft aan dat zaken betaald worden uit tijdelijk budget en vraagt welk deel verantwoordelijk is om af te splitsen voor structureel werk. Leendert komt hier te zijner tijd op terug bij de OR.

9. Rondvraag

Leendert kondigt aan dat hij binnenkort aan alle gesprekspartners van het cmt – en de OR hoort daar naar zijn mening zeker bij- zal vragen input te leveren voor het profiel voor de nieuw aan te stellen DS.

De voorzitter vraagt of er een verslag is gemaakt van het laatste artikel 24-overleg. Zo ja, wanneer is het beschikbaar?

█ zegt toe een verslag te maken en dat, na afstemming met de ambtelijk adviseur OR, toe te sturen aan de OR.

De OR stemt hier mee in.

De OR vraagt of er medewerkers zijn afgehaakt voor wat betreft het talentprogramma.

█ zoekt dit uit en komt hier tijdens de HR-cie. op terug.

10. Sluiting

De voorzitter bedankt iedereen voor de aanwezigheid en inbreng en sluit de vergadering om 11.45 uur.