

Akkoord over nieuw sociaal flankerend beleid

Niet zo flexibel, wel zo veilig

tekst: Karin Peusens / fotografie Hans Heus, Hollandse Hoogte

Het resultaat is niet zo ambitieus als de onderhandelaars vanuit het Rijk hadden gehoopt. Toch zijn ze tevreden. En vooral blij dat er een akkoord ligt met ruimte voor creatieve oplossingen. Emilie Schreuder en Sandor Gaastra over het onderhandelaarsakkoord: 'De status van herplaatsingskandidaat is geen hangmat voor ontslag, maar een springplank naar nieuw werk.'

Touwtrekken, hakken in het zand, geven en nemen. Alle tactieken zijn toegepast tijdens het maandenlange onderhandelingsproces. Maar op 6 februari is dan toch een onderhandelaarsakkoord bereikt tussen de bonden voor overheidsperoneel en het Rijk over onder meer het sociaal flankerend beleid (SFB). De overeenkomst ligt nu ter raadpleging bij de achterban en krijgt naar verwachting op 7 maart ook goedkeuring in de ministerraad. Na deze laatste horde geldt het nieuwe beleid van 1 januari 2008 tot 2012, met terugwerkende kracht. 'Met dit akkoord kunnen we aan de slag. Het is goed voor zowel medewerkers als organisatie', stelt Emilie Schreuder, afdelingshoofd Personeel bij POIR, tevreden. 'Naast de kwantitatieve taakstelling kunnen we met het nieuwe SFB ook de kwalitatieve vernieuwing van de rijksdienst realiseren', vult POIR-directeur Sandor Gaastra aan.

Drie pijlers

Het nieuwe sociaal flankerend beleid sluit volgens beide onderhandelaars aan bij de doelstelling uit de nota Vernieuwing Rijksdienst: een kleinere en betere overheid. Drie pijlers staan aan de basis van het akkoord. Regelingen en instru-

menten voor loopbaanbegeleiding vormen de eerste pijler. Gaastra somt op: 'Alle medewerkers hebben nu vaker recht op een loopbaanplan en trajectbegeleiding, naast het recht op een loopbaangesprek. Studietijd en opleidingen worden vaker vergoed. Mobiliteitswensen zijn rijksbreed kenbaar te maken via de Mobiliteitsadministratie. Ook het rijksbrede functieraster en de Mobiliteitsorganisatie dragen bij aan actieve loopbaanondersteuning. Daarnaast ziet de Regiekamer erop toe dat de rijksbrede arbeidsmarkt goed wordt benut. Via deze actieve benadering krijgen we nog beter gekwalificeerde en flexibele medewerkers. Die bovendien sneller te *matchen* zijn als dat nodig is.'

Pijler twee van het akkoord is de versoepelde bovenwettelijke WW-regeling. Vanaf 2012 komt de uitkering van werkloze ambtenaren meer in lijn met de 'reguliere' werkloosheidsuitkering. Zo gaat de garantieleeftijd omhoog van 55 naar 57 jaar en daalt de uitkeringsduur van de bovenwettelijke WW.

Dynamisch organiseren

Dynamisch organiseren is de laatste pijler van het nieuwe beleid. De ontwikkeling van de organisatie is opgedeeld in drie fasen: van een organisatie 'in rust' tot het aanwijzen van hkp'ers. Deze nieuwe manier van organiseren brengt een aantal veranderingen met zich mee. Zo is in de eerste fase geen organisatie- en

formatierapport meer nodig bij veranderingen in de organisatiestructuur. 'Er zijn dan immers geen veranderingen voor medewerkers', verklaart Schreuder. 'Door het afschaffen van deze rapporten nemen de - zinloze - administratieve lasten voor de organisatie flink af. We zijn blij dat de bonden op dit punt met ons meebewegen.' Een ander groot winstpunt ziet het afdelingshoofd in fase twee, als een 'houtkoolschets' van de organisatie duidelijk maakt hoe de organisatie er in de toekomst uit moet gaan zien. 'Leidinggevendend kunnen het aantal hkp'ers beperken door waar nodig vrijwillige mobiliteit te bevorderen. Zij hebben hiervoor meer mogelijkheden dan voorheen.'

Is de hpk-status toch onontkoombaar (fase drie), dan betekent dat volgens Schreuder zeker niet automatisch ontslag. 'Dit moet juist een springplank zijn naar nieuw werk. In het nieuwe beleid zoeken we de grenzen van het ARAR op. Er zijn veel creatieve mogelijkheden om mensen van werk naar werk te begeleiden, maar deze werden tot nu toe nog niet benut.' Hpk'ers hebben nu bijvoorbeeld recht op verlof voor het

'Hpk-status wordt springplank naar nieuw werk'

In vogelvlucht

Hoofdpunten uit het onderhandelaarsakkoord

- De rechtspositie van ambtenaren, zoals vastgelegd in het ARAR, verandert niet
- Meer mogelijkheden om boventaligheid te voorkomen
- Mobiliteit is vrijwillig. Alleen bij organisatiebelang is functieverandering afdwingbaar
- Het 'last in first out'-principe blijft staan in het ARAR
- De herplaatsingsperiode is 18 maanden, mogelijk verlengd met 12 maanden
- Sterk uitgebreid pakket met flankerende maatregelen
- Vanaf 2012 versoepert de bovenwettelijke WW-regeling
- Meer instrumenten voor loopbaanontwikkeling en -begeleiding

Naar een inburgeringsplicht voor ambtenaren?

Integer, proactief, kritisch, loyaal, moedig, op samenwerking gericht, trots en zelfbewust, maatschappelijk betrokken en oplossingsgericht. Dat zijn volgens minister Guusje ter Horst van Binnenlandse Zaken de negen kenmerken van de ambtenaar van de toekomst, te vertalen in een (*civil service*) code.

Wauw, dat is nog eens forse taal! Nog niet zo lang geleden ging het om 'slechts' vier kenmerken: flexibel, omgevingsgericht, resultaat- en op samenwerken gericht.

Ik heb eigenlijk een hekel aan dit soort lijstjes. Niet alleen omdat er hoe dan ook de suggestie vanuit gaat dat 'we' nu te weinig integer, proactief of kritisch zijn. Misschien is dat ook wel zo, maar zeg dat dan ook eens hardop, bijvoorbeeld tijdens het geven van feedback! Nee, kwalijker vind ik het dat dit soort abstracties onrecht doen aan al die ambtenaren die al jaren gewoon hun werk doen als gevangenisbewaarder, brugwachter, belastinginspecteur, Officier van Justitie, voorlichter, netwerkbeheerder en receptionist. Mensen die uiteindelijk vaak ter plekke afwegingen maken, beslissen, oordelen, ingrijpen en organiseren. Mensen die hun vak uitoefenen in lang niet altijd gemakkelijke omstandigheden. En die directe - en soms aangrijpende - contacten hebben met de 'burger' en dit naar eer en geweten doen.

Misschien zijn die negen kenmerken van onze minister vooral bedoeld voor de ambtenaren die op die ene vierkante kilometer in Den Haag - in de politiek gestuurde arena - hun werk doen. De ambtenaren die zich bezighouden met grote, ingewikkelde problemen: beleidsambtenaren dus. Qua aantal zijn ze als ambtenaar veruit in de minderheid. Maar ze zitten wel het dichtst bij de ambtelijke en politieke leiding. Het zijn mensen die vooral te maken hebben met vertegenwoordigers van burgers: politieke ambtsdragers, belangengroepen en het maatschappelijke middenkader. Waar meestal beschaafde omgangsvormen normaal zijn en waar een goed taalgebruik ertoe doet. Waar de inhoud centraal staat en waar het polderen - intern en extern - als een soort unwritten rule of the game tot kerncompetentie is verheven. En dat leidt menigmaal tot een blijf-stilzitten-en-verroer-je-niet houding. Maar... ook dat wil niet zeggen dat deze groep ambtenaren niet loyaal is of niet integer is.

En, ja natuurlijk, op die Haagse vierkante kilometer ligt de claim dat het werk veel oplossingsgerichter en dichter bij de echte samenleving moet worden gedaan. Dat gaat natuurlijk niet vanzelf. Ik vrees daarom dat een 'code' als zodanig weinig effect zal hebben. Zelfs niet als dat de vorm krijgt van een 'inburgeringsplicht'?

BRAILLE

starten van een eigen bedrijf. Bij gedwongen wijziging van standplaats zijn de regelingen verruimd rond reiskostenvergoeding, reistijd-werkijd en afbouw van toelagen.

Goede tussenstap

'Het nieuwe SFB heeft veel winstpunten', vat Gaastra samen. Hij ziet het akkoord vooral als 'een goede tussenstap'. Het oorspronkelijke voorstel van de werkgever ging veel verder dan het huidige akkoord. In dat voorstel zou de rechtspositie van ambtenaren veranderen en het fundamentele recht op een 'eigen' takenpakket vervallen. 'Dit zou de strekking van de nieuwe cao, "Veilig en flexibel", meer recht doen. Nu zijn onze medewerkers wel veilig, maar nog niet erg flexibel. Een gemiste kans van de vakbonden. Maar wel begrijpelijk gezien de taakstelling.'

Franny Veldt (LNV), teamleider arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid, lid projectgroep Flankerend Beleid

'Pluspunten voor ambtenaren in nieuw beleid'

'Tot 1 januari van dit jaar had LNV eigen flankerend beleid. Dit kende iets uitgebreidere regelingen dan het rijksbrede beleid. We hadden meer voorzieningen als recht geformuleerd in plaats van als mogelijkheid, en ruimere vergoedingsmogelijkheden. Ook was het beleid breder toepasbaar dan alleen bij hpk'ers. Er was, kortom, meer ruimte voor maatwerk. Deze pluspunten voor ambtenaren zie je ook in het akkoord voor het nieuwe SFB. Investeren in persoonlijke ontwikkeling, mobiliteit en loopbaanbegeleiding staan daarin centraal. Medewerkers krijgen meer verantwoordelijkheden als het gaat om hun eigen loopbaan. Een ander pluspunt van het nieuwe beleid is de rijksbrede *matching*. De Mobiliteitsorganisatie en Regiekamer zorgen voor centrale regie op interdepartementale plaatsing van (potentiële) hpk'ers. Begeleiding van "werk naar werk" wordt hierdoor makkelijker. Dankzij de drie fases in organisatieontwikkeling, tot slot, zijn de juiste instrumenten op het juiste moment inzetbaar. Al deze veranderingen hebben gevolgen voor HRM en management. Inzicht in de kwaliteiten van hun medewerkers en aandacht voor hun ontwikkeling worden belangrijker. Dit stelt eisen aan leidinggevers: goede en open communicatie is een essentieel onderdeel van hun functie. De veranderingen door het nieuwe SFB zijn minder ingrijpend dan het voorstel van onze projectgroep. Wel is hiermee een eerste stap gezet om ons oorspronkelijke doel te bereiken: meer flexibiliteit voor medewerkers en de organisatie.'