

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1496

Vragen van het lid **Van Gerven** (SP) aan de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *het bericht «Grote zorgen in Kamer over interne onrust Gezondheidsraad»* (ingezonden 9 januari 2020).

Antwoord van Minister **De Jonge** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 27 januari 2020).

Vraag 1

Wat is uw reactie op het bericht «Grote zorgen in Kamer over interne onrust Gezondheidsraad»?¹

Antwoord 1

Ik lees hierin de bezorgdheid van een aantal Kamerleden over de situatie bij het secretariaat van de Gezondheidsraad naar aanleiding van het eerdere artikel hierover in het NRC. De bezorgdheid blijkt ook uit deze en de andere gestelde Kamervragen².

Vraag 2

Hoe lang bent u al op de hoogte van de sfeer van intimidatie en een ernstig verziekte werkcultuur bij de Gezondheidsraad? Welke stappen heeft u tot nu toe ondernomen om tot een oplossing te komen?

Antwoord 2

Zoals bij elke organisatieonderdeel van VWS is er regelmatig overleg tussen VWS en de algemeen secretaris van het secretariaat van de Gezondheidsraad over de ontwikkeling van de organisatie en bedrijfsvoering. Het verandertraject en de reorganisatie van het secretariaat worden daarin besproken, waarbij ook aandacht is voor de werksfeer op het secretariaat.

Het veranderproces en de bijbehorende reorganisatie van het secretariaat blijkt een lastige en complexe opgave die langere tijd in beslag neemt en veel vraagt van de medewerkers op het secretariaat. Hierover heb ik uw Kamer eerder geïnformeerd.³

De reorganisatie en de verandertrajecten zijn complex en vragen veel van de medewerkers. Daarom heb ik middelen beschikbaar gesteld om de noodzake-

¹ NRC, 3 januari 2020 (<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/01/03/grote-zorgen-in-kamer-over-interne-onrust-gezondheidsraad-a3985652>)

² Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 1495

³ Kamerstuk 35 300 XVI, nr. 8

lijke verandering te ondersteunen en de verhoudingen binnen het secretariaat van de Gezondheidsraad te verbeteren. Zo is er geïnvesteerd in een organisatieadviseur, het laten dalen van het ziekteverzuim, coaching en opleiding voor leiding en medewerkers en het in breed verband bespreken van de situatie en de te zetten stappen.

Vraag 3

Hoe reageert u op de uitkomsten van de enquête die de FNV heeft uitgezet onder het personeel van de Gezondheidsraad dat lid is van het FNV en die door 18 medewerkers is ingevuld? Maakt u zich zorgen over het welzijn van de medewerkers die op het secretariaat van de Gezondheidsraad werkzaam zijn? Hoe reageert u op de uitkomst van de enquête dat door de veranderplannen van de leiding een verregerende vorm van polarisatie en onveiligheid is ontstaan?⁴

Antwoord 3

De uitkomst van de enquête illustreert dat het realiseren van veranderingen bij het secretariaat van de Gezondheidsraad een langdurig en veelomvattend proces is, dat nog niet is afgerond.

Vanuit mijn rol als werkgever draag ik verantwoordelijkheid voor het welzijn van de medewerkers van VWS en daarmee ook voor het welzijn van de medewerkers van het secretariaat van de Gezondheidsraad. Het is de verantwoordelijkheid van de leiding van het secretariaat van de Gezondheidsraad om te zorgen voor een gezonde werkcultuur. De uitkomsten van de enquête worden meegenomen in het veranderproces om te komen tot verbeteringen in de werkcultuur. Daarom laat ik mij regelmatig informeren over de stand van zaken rond het proces van verandering en wat daarbij komt kijken.

Het welzijn van de medewerkers vind ik van groot belang. Het veranderproces en bijbehorende reorganisatie van het secretariaat blijkt een lastige en complexe opgave, die veel vraagt van de medewerkers van het secretariaat. De medewerkers kunnen, als zij daar behoefte aan hebben, een beroep doen op vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werk en een personeelsraadgever voor ondersteuning.

In 2017 vond de wettelijke vierjaarlijkse evaluatie van de Gezondheidsraad plaats. De evaluatiecommissie⁵ heeft geconstateerd dat het de Gezondheidsraad ontbrak aan aanpassingsvermogen aan een veranderende context (snelle ontwikkelingen, veel kennis gevraagd, aanpassen aan de eisen van deze tijd). De commissie gaf aan dat hiervoor een formatie gecreëerd moet worden die vernieuwing omarmt en die competenties herbergt om te experimenteren met innovatieve werkwijzen. Dit vergt naar oordeel van de commissie een fundamentele reorganisatie en vernieuwing van het wetenschappelijk secretariaat.

Binnen het secretariaat bestaan al langere tijd verschillen van mening over het belang van, en de oorzaken en oplossingen voor het vernieuwen en versnellen van de adviezen. De slechte werksfeer is gerelateerd aan bovengenoemde ontwikkelingen en laat zich daarmee niet lineair verklaren uit de veranderplannen en reorganisatie.

Vraag 4

Wat vindt u ervan dat er een reorganisatie plaatsvindt/heeft plaatsgevonden bij de Gezondheidsraad waar een fors deel van de medewerkers niet achter staat? Bent u nog steeds van mening dat de reorganisatie nodig is om de advisering te versnellen? Ziet u nog steeds de reorganisatie als een middel om de verziekte sfeer aan te pakken? Waar ligt volgens u de prioriteit, bij een snellere advisering of bij het behouden van/realiseren van een sociaal veilige situatie voor de medewerkers van de Gezondheidsraad? Kunt u uw antwoord toelichten?

⁴ Enquête FNV (<https://www.fnv.nl/getmedia/0721a519-0be8-424b-806e-29127d5d1d1c/uitkomst-Enquete-werksfeer-bij-GR-def.pdf>)

⁵ Kamerstuk 34 775 XVI, nr. 123

Antwoord 4

Er zijn medewerkers die niet achter de veranderingen en reorganisatie staan, zoals naar voren komt in het artikel van het NRC. Er zijn ook medewerkers die zich tot nu toe niet hebben uitgesproken en medewerkers die achter de veranderingen en reorganisatie staan. Zo bleek tijdens de eerste bijeenkomst van het secretariaat in het nieuwe jaar, waarin met de medewerkers is stilgestaan bij de recente media-aandacht en wat dit met hen deed. Daarbij zijn de medewerkers tevens uitgenodigd door de pSG van VWS om, indien gewenst, de situatie bij het secretariaat met haar te bespreken en hiervan wordt gebruik gemaakt.

In navolging van de aanbevelingen van de evaluatiecommissie (Derksen) heeft de leiding van de Gezondheidsraad voor de vernieuwing van het adviesproces en daarmee beheersing van de doorlooptijden en waar mogelijk versnelling van de adviezen gekozen. Hiervoor is tevens een andere organisatie-inrichting van het secretariaat nodig, waarmee het bijpassende sturingsmodel wordt ingericht en de communicatiefunctie wordt versterkt. Zoals ik aangaf in mijn reactie op de evaluatie⁶ van de Gezondheidsraad deel ik de noodzaak tot verandering die uit de evaluatie naar voren komt. Hiervoor is het nodig een reorganisatie door te voeren. Ik sta hier nog steeds achter. Zie verder antwoord op vraag 3.

Een snellere advisering en het realiseren van een veilige situatie voor de medewerkers van het secretariaat van de Gezondheidsraad sluiten elkaar niet uit. Sterker nog, ik geloof dat een goede werksfeer een belangrijke voedingsbodem is voor de vernieuwing van het adviesproces. Goede werksfeer draagt bij aan het kunnen vernieuwen van werkwijzen, zoals beoogd met de veranderingen en de reorganisatie. Dus én-én is het streven.

Vraag 5

Kunt u aangeven met hoeveel personen het management in absolute en procentuele zin is gestegen door de reorganisatie? Klopt het dat het percentage management nu 30% bedraagt? Is de oplossing om te kiezen voor meer managers niet archaisch zoals hoogleraar Weggeman van TU Eindhoven stelt?

Antwoord 5

In absolute zin is het aantal leidinggevenden gestegen van 2 naar 5; in procentuele zin betreft het een uitbreiding van 4% naar 11% en niet de genoemde 30%. In de oude organisatie was sprake van vier coördinatoren binnen de wetenschappelijke staf; die geen p-verantwoordelijkheid hadden. Deze coördinatorenstructuur is vervallen in de nieuwe organisatiestructuur. Zie ook antwoord vraag 7 lid Van den Berg (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 1495).

Hoogleraar Weggeman pleit voor het invoeren van zelfsturende teams. Zijn pleidooi sluit niet aan bij de fase van organisatieontwikkeling waarin het secretariaat van de Gezondheidsraad zich bevindt. Zelfsturende teams invoeren is geen oplossing in deze situatie, omdat bij zelfsturende teams ook de leidinggevende taken worden uitgevoerd binnen die teams zelf (gedeeld leiderschap) en zover is de organisatie nu nog niet.

Vraag 6

Bent u van mening dat een overleg over de personele gevolgen van de reorganisatie plaats had moeten vinden?

Is voldaan aan de regels die binnen het Rijk gelden als het gaat om reorganisaties met personele gevolgen?

Antwoord 6

Gedurende het hele reorganisatietraject heeft er regelmatig overleg plaatsgevonden tussen de leiding van het secretariaat en de ondernemingsraad (OR) van het secretariaat van de Gezondheidsraad. De reorganisatie is conform artikel 25 van de WOR voor advies voorgelegd aan de OR. Tevens heeft er overleg plaatsgevonden met de vakbonden over reorganisatie in het Departementaal Georganiseerd Overleg (DGO). Op 18 juni 2019 hebben de

⁶ Kamerstuk 34 775 XVI, nr. 148

vakbonden positief geadviseerd over de start van de voorbereidende fase (voorheen de vrijwillige Van Werk Naar Werk fase).

Helaas waren de OR en de leiding van het secretariaat van de Gezondheidsraad het op meerdere punten niet met elkaar eens. Dat heeft ertoe geleid dat de OR negatief heeft geadviseerd en vervolgens beroep heeft ingesteld bij de Ondernemingskamer. Het beroep van de OR is gemotiveerd afgewezen bij uitspraak van de Ondernemingskamer op 21 november 2019⁷, waarna de reorganisatie ten uitvoer gebracht is.

Het gehele reorganisatieproces, inclusief de plaatsingsprocedure, is vanuit werkgeverszijde zorgvuldig en conform de regelgeving uitgevoerd, met in achtneming van het geldende Van Werk Naar Werk beleid, zoals dat in het Sector Overleg Rijk is overeengekomen.

Vraag 7

Heeft de algemeen secretaris wel voldoende draagvlak in de organisatie gezien de gebeurtenissen?

Ziet zij de Gezondheidsraad niet teveel als bedrijf waarbij adviezen als broodjes moeten worden gebakken? Is externe begeleiding nodig? Kunt u dit toelichten?

Antwoord 7

Ik steun de ingezette koers van het secretariaat van de Gezondheidsraad om te komen tot vernieuwing en de Algemeen Secretaris in het veranderproces en de reorganisatie.

Nee.

Afgelopen jaren is meermaals externe expertise betrokken om het proces van vernieuwing te begeleiden. Dit heeft bijgedragen aan de in gang gezette veranderingen en de reorganisatie, maar het proces van vernieuwing en daarmee ook de werksfeer nog niet naar het einddoel gebracht. In dit licht heeft het de voorkeur om de afronding van de reorganisatie en het veranderproces juist onder leiding van de leidinggevendenden in de nieuw ingerichte organisatie te implementeren. Dit tevens om te zorgen voor continuïteit, die kan bijdragen aan het tot rust komen van de organisatie.

Vraag 8

Wat gaat u doen om het vertrouwen onder de medewerkers te herstellen en het vertrouwen in het instituut Gezondheidsraad te waarborgen?

Antwoord 8

Zoals hierboven aangegeven zal het veranderproces een proces van lange adem zijn. Ik vind dit traject noodzakelijk, juist voor de toekomst van het instituut Gezondheidsraad. De medewerkers van het secretariaat zijn van groot belang voor het goed functioneren en ondersteunen van de Gezondheidsraad. Tijdens dit veranderproces vind ik het van belang dat er sprake is van een transparant proces en zorgvuldige communicatie. Ik zal actief meekijken, de voortgang volgen en waar nodig meesturen op implementatie van de verandering.

De adviezen van de Gezondheidsraad zijn onverminderd van hoge kwaliteit en het vertrouwen in de adviezen van de Gezondheidsraad is niet in het geding.

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Van den Berg (CDA), ingezonden 8 januari 2020 (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 1495).

⁷ ECLI:NL:GHAMS:2019:4152