



Besluit van de Secretaris-Generaal van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 16 maart 2017, kenmerk 1056168-158851-OBP, houdende instelling Personeelsraadgever VWS

De Secretaris-Generaal van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,

Met instemming van de Departementale Ondernemingsraad;

Besluit:

Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder:

1. *Medewerker*: degene die is aangesteld op basis van het Algemeen Rijksambtenarenreglement en werkzaam is bij een van de dienstonderdelen van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport;
2. *Personeelsraadgever VWS (p-raadgever)*¹: de persoon bedoeld in artikel 2.

Artikel 2

1. Er is een personeelsraadgever VWS.
2. De personeelsraadgever is belast met de behandeling van vragen van medewerkers betreffende hun rechtspositie, waarop het Rijksportaal en/of P-direkt geen eenduidig antwoord geven.
3. De personeelsraadgever is belast met de behandeling van bemiddelingsverzoeken van medewerkers bij (potentiële) arbeidsconflicten. De personeelsraadgever biedt de medewerker de mogelijkheid in gesprek te gaan over (potentiële) arbeidsconflicten. De personeelsraadgever luistert naar het verhaal van een medewerker, kan doorverwijzen naar een andere dienstverlener en kan op verzoek adviseren of bemiddelen in het zoeken naar een oplossing.

Artikel 3

1. De personeelsraadgever wordt door de Secretaris-Generaal benoemd.
2. Voor de benoeming van de personeelsraadgever wordt de Departementale Ondernemingsraad gehoord.
3. Het functie wervingsprofiel wordt in afstemming tussen de directie OBP en de Departementale Ondernemingsraad vastgesteld.
4. De benoeming geschiedt voor een periode van maximaal vier jaar. De personeelsraadgever is éénmaal herbenoembaar voor een periode van maximaal vier jaar.

Artikel 4

1. De personeelsraadgever oefent zijn functie zonder last of ruggespraak uit. Bemiddelingsverzoeken worden vertrouwelijk behandeld en alleen met toestemming van de bemiddelingsvrager met anderen dan de raadgever gedeeld.
2. De personeelsraadgever kan de behandeling van bemiddelingsverzoeken achterwege laten indien de vraag eerst binnen de reguliere lijn opgepakt dient te worden.
3. Indien de personeelsraadgever om andere redenen besluit behandeling van bemiddelingsverzoeken achterwege te laten, doet hij daarvan zo spoedig mogelijk, onder vermelding van de redenen, mededeling aan de betrokken medewerker. Indien de medewerker dit verzoekt, kan deze mededeling op schrift worden gesteld.

¹ Daar waar personeelsraadgever staat kan ook raadsman of raadvrouw worden gelezen.



4. Indien bemiddeling achterwege wordt gelaten vanwege het feit dat er voor de medewerker een andere procedure openstaat, wordt deze hierop gewezen door de personeelsraadgever.
5. Tegen dit besluit van de personeelsraadgever genoemd in lid 3 van dit artikel staat geen bezwaar of beroep open.

Artikel 5

1. Voor zover de personeelsraadgever niet in dienst is bij VWS wordt hem een vergoeding per vergadering of een vaste vergoeding per maand toegekend volgens de regels van de Wet vergoedingen adviescolleges en commissies, respectievelijk het Besluit vergoedingen adviescolleges en commissies.
2. De vergoeding bedraagt 1,75% van het maximum van salarisschaal 13 van bijlage B van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984. Voor zover de personeelsraadgever in dienst is bij VWS, wordt hij in de gelegenheid gesteld de uit deze taak voortvloeiende werkzaamheden naast zijn normale werkzaamheden en binnen zijn normale werktijden te verrichten. Reis- en verblijfkosten uit hoofde van deze functie kunnen worden gedeclareerd op basis van de binnen de sector Rijk geldende regels.
3. De personeelsraadgever kan overgaan tot het inwinnen van onafhankelijk (juridisch) advies, mocht een specifieke casus daartoe aanleiding geven.
4. Een (gewezen) personeelsraadgever, voor zover deze in dienst is bij VWS, mag niet uit hoofde van zijn activiteiten als zodanig worden benadeeld in zijn positie als ambtenaar. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat een personeelsraadgever niet op andere wijze bij de uitoefening van zijn functie nadelige gevolgen ondervindt ten gevolge van zijn werkzaamheden als personeelsraadgever.

Artikel 6

1. De personeelsraadgever brengt jaarlijks verslag uit aan de Secretaris-Generaal over de doeltreffendheid en de effecten van deze regeling in de praktijk.
2. Het evaluatieverslag wordt ter informatie door de Secretaris-Generaal gezonden aan de Departementale Ondernemingsraad. De beschrijving van de behandelde zaken is zodanig dat de privacy van de desbetreffende medewerkers volledig wordt beschermd.

Artikel 7

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2017.

Artikel 8

Dit besluit wordt aangehaald als Besluit instelling personeelsraadgever VWS.

Dit besluit zal in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
namens deze,
de Secretaris-Generaal,
E. Gerritsen*



TOELICHTING BIJ HET BESLUIT INSTELLING PERSONEELSRAADGEVER VWS

Ondanks alle doordachte regels en vaak goed bedoelde acties, kan het zijn dat er iets misloopt binnen de VWS organisatie waardoor een medewerker zich gedupeerd voelt. Komt een medewerker er samen met de leidinggevende niet uit en is er geen andere persoon of instantie waar de medewerker terecht kan voor een oplossing, dan kan een medewerker naar de personeelsraadgever toe stappen. De personeelsraadgever dient als een de-escalierend voorportaal van meer formele procedures. Met het instellen van een personeelsraadgever streeft VWS ernaar om klachten op te lossen en procedures te voorkomen die onnodig belastend zijn voor zowel de VWS-medewerker als de VWS-organisatie.

De personeelsraadgever is een onafhankelijk persoon die wil luisteren naar het verhaal van een medewerker, doorverwijst naar een andere dienstverlener én op verzoek kan adviseren of bemiddelen in het zoeken naar een oplossing. Het motto hierbij is 'een luisterend oor, een helpende hand'.

Het gesprek kan bijvoorbeeld gaan over de arbeidsomstandigheden waaronder het werk wordt verricht of een onheuse behandeling door de leidinggevenden of collega's. Of over antwoorden op vragen omtrent de rechtspositie van de medewerker, die hij/zij niet op het Rijksportaal of via P-direct kan vinden. Denk bijvoorbeeld aan verlof waar een medewerker volgens de arbeidsvoorwaarden recht op heeft, maar dat niet krijgt. Denk aan een medewerker die na eigen onderzoek en navragen vermoedt dat een procedure niet goed is gevolgd, bijvoorbeeld bij een functioneringsgesprek, functiewaarderingsprocedure of bij wel of geen contractverlenging.

Het contact met de personeelsraadgever begint met een (telefonische) intake, waarin onder andere wordt vastgesteld of een verzoek tot bemiddeling in behandeling wordt genomen. De eerste vervolgstap is een klankbord gesprek, hierbij heeft de personeelsraadgever de mogelijkheid om een persoonlijk advies te geven of door te verwijzen. De personeelsraadgever heeft een breed en algemeen inzicht in P&O-spelregels, waarbij nadere expertise gewenst kan zijn (bijvoorbeeld via het Expertisecentrum Organisatie en Personeel, arbeidsjuridisch advies en bij mogelijke belangenverstremming Vijverberg of een andere externe partner uit de mantelovereenkomst). In alle gevallen zal de vertrouwelijkheid met de gedeelde informatie door de personeelsraadgever worden gewaarborgd. Informatie wordt alleen aan derden verstrekt met nadrukkelijke instemming van de medewerker.

Op verzoek van de medewerker kan de personeelsraadgever met zijn of haar bevindingen contact opnemen met de betrokken leidinggevende of diens bevoegd gezag. Ook kan de personeelsraadgever bij de betrokken leidinggevende of diens bevoegd gezag het verzoek neerleggen tot een bemiddelingsgesprek.

In het advies of de bemiddeling zal de personeelsraadgever een onafhankelijk (hiermee wordt bedoeld een niet-manager/niet-bevoegd gezag gerelateerd) standpunt innemen. Indien de medewerker op zoek is naar eenzijdige belangenbehartiging, dan zal dat in de vorm van persoonlijke ondersteuning door de vakbond of via een rechtsbijstandverzekering van de medewerker geregeld moeten worden. Dit valt buiten het werkdomein van de personeelsraadgever. Bovendien heeft de personeelsraadgever een signalerende functie naar de Secretaris-Generaal: als hij de indruk krijgt dat er sprake is van mogelijke structurele problematiek bij een afdeling/directie, dan kan de personeelsraadgever dit aan het betreffende bevoegd gezag en indien wenselijk geacht ook aan BR-leden of aan de Secretaris-Generaal melden en hierover adviseren.

Indien een advies of bemiddelingsgesprek voor een medewerker niet het gewenste resultaat heeft, dan kan alleen de medewerker een verslag van het bemiddelingsgesprek of het advies opvragen bij de personeelsraadgever. Dat verslag mag door de medewerker gebruikt worden bij eventuele vervolgpcedures.

In het kader van de vertrouwelijkheid is het soms van belang om een goede locatie te kiezen voor de gesprekken, in afstemming tussen de personeelsraadgever en de medewerker, waarin beide zich flexibel opstellen.

*De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
namens deze,
de Secretaris-Generaal,
E. Gerritsen*