



Besluit van de Minister van Economische Zaken en Klimaat van 22 juni 2023, kenmerk EZK_MO/27702569, tot instelling Personeelsraadgever EZK (Besluit instelling personeelsraadgever EZK)

De Minister van Economische Zaken en Klimaat,

Gehoord het Decentraal Georganiseerd Overleg;

Besluit:

Artikel 1:

In dit besluit wordt verstaan onder:

1. *Medewerker*: degene die werkzaam is bij een van de dienstonderdelen van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat.
2. *Personeelsraadgever EZK*: de persoon bedoeld in artikel 2.

Artikel 2:

1. Er is een personeelsraadgever EZK.
2. De personeelsraadgever EZK ressorteert rechtstreeks onder de secretaris-generaal.
3. De personeelsraadgever EZK wordt benoemd door de secretaris-generaal.
4. De personeelsraadgever EZK wordt benoemd voor een periode van maximaal vier jaar en kan éénmaal voor de duur van maximaal vier jaar herbenoemd worden.
5. Voordat de personeelsraadgever EZK wordt benoemd, vindt tussen de kandidaat en één vertegenwoordiger van de DOR EZK en één vertegenwoordiger van het DGO EZK een draagvlakgesprek plaats.

Artikel 3:

1. De personeelsraadgever EZK fungeert als adviseur voor alle medewerkers van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat en is laagdrempelig en toegankelijk voor alle medewerkers.
2. De personeelsraadgever EZK is belast met de behandeling van vragen van medewerkers betreffende hun rechtspositie. Mochten vragen tot het takenpakket van andere voorzieningen, zoals bijvoorbeeld het Infopunt Personeel of Integriteitscoördinator, behoren dan zal de personeelsraadgever EZK de medewerker doorverwijzen naar deze voorzieningen.
3. De personeelsraadgever EZK fungeert tevens als bijzonder adviseur voor klokkenluiders bij het departement.
4. De personeelsraadgever EZK is belast met de behandeling van bemiddelingsverzoeken van medewerkers bij (dreigende) arbeidsconflicten.
5. De personeelsraadgever EZK luistert naar het verhaal van de medewerker, onderneemt zelf actie of wijst de medewerker, ingeval dit passender is, door naar de juiste voorziening en kan op verzoek adviseren of bemiddelen in het zoeken naar een oplossing.
6. De personeelsraadgever is belast met het signaleren van misstanden.

Artikel 4:

1. De personeelsraadgever EZK oefent zijn functie zonder last of ruggespraak uit. Alle verzoeken worden vertrouwelijk behandeld en alleen met toestemming van de desbetreffende aanvrager met anderen dan de personeelsraadgever EZK gedeeld.
2. De personeelsraadgever EZK kan de behandeling van bemiddelingsverzoeken achterwege laten



indien de vraag, in overleg met de medewerker, via een andere voorziening opgepakt wordt.

3. Indien de personeelsraadgever EZK om andere redenen besluit behandeling van het verzoek van de medewerker 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 de mededeling op schrift worden gesteld.
4. Indien behandeling van het verzoek achterwege wordt gelaten vanwege het feit dat er voor de medewerker een andere voorziening openstaat, wordt deze hierop gewezen door de personeelsraadgever EZK.

Artikel 5:

1. De personeelsraadgever EZK geeft naar eigen inzicht uitvoering aan zijn taken.
2. De personeelsraadgever EZK heeft in het kader van de uitvoering van zijn taken rechtstreeks toegang tot alle onderdelen van de dienst.
3. De personeelsraadgever EZK kan direct met leidinggevenden, managers en directeuren, de secretaris-generaal niet uitgezonderd, communiceren.

Artikel 6:

1. De personeelsraadgever EZK krijgt desgewenst administratieve ondersteuning.
2. De personeelsraadgever EZK kan overgaan tot het inwinnen van onafhankelijk (juridisch) advies, mocht een specifieke casus daartoe aanleiding geven.
3. De personeelsraadgever heeft het recht om (bij)scholing en intervisie te volgen.
4. Een (gewezen) personeelsraadgever EZK mag niet uit hoofde van zijn activiteiten als zodanig benadeeld worden in zijn positie als ambtenaar.

Artikel 7:

De personeelsraadgever EZK kan, met toestemming van de secretaris-generaal, een beroep doen op soortgelijke functionarissen van andere ministeries, ten behoeve van tijdelijke vervanging over en weer.

Artikel 8:

1. De personeelsraadgever EZK brengt jaarlijks, uiterlijk op 1 mei, verslag uit aan de secretaris-generaal over de doeltreffendheid en de effecten van dit besluit in de praktijk.
2. Het evaluatieverslag wordt ter informatie door de secretaris-generaal gezonden aan de DOR EZK en het DGO EZK. De beschrijving van de behandelde zaken is zodanig dat de privacy van de desbetreffende medewerkers volledig wordt beschermd.

Artikel 9:

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit instelling personeelsraadgever EZK.

*De Minister van Economische Zaken en Klimaat,
namens deze,
de secretaris-generaal,
A.F. Gastra*



TOELICHTING BIJ HET BESLUIT INSTELLING PERSONEELSRAADGEVER EZK

Algemeen

In het Akkoord over de CAO Rijk 2022–2024 staat dat elk departement gaat experimenteren met een onafhankelijke voorziening met doorzettingskracht. Met het instellen van de personeelsraadgever EZK geeft EZK uitvoering aan deze opdracht. Daarnaast wordt met dit besluit tevens uitvoering gegeven aan de motie van (oud-)Kamerleden Van Raak en Van der Molen (Kamerstuk 35 570 VII, nr. 21), nu de personeelsraadgever EZK tevens zal fungeren als bijzonder adviseur voor klokkenluiders bij het departement.

De personeelsraadgever EZK is een aanvulling op de reeds bestaande voorzieningen voor medewerkers, zoals de vertrouwenspersoon en het Infopunt Personeel. De personeelsraadgever EZK is een adviseur voor alle medewerkers, onafhankelijk, laagdrempelig en toegankelijk voor elke medewerker. De personeelsraadgever EZK fungeert tevens als bijzonder adviseur voor klokkenluiders. Doel van deze van taak is het scheppen van een gelijk speelveld voor medewerkers die intern in hun afdeling en/of bij hun leidinggevende vermeende misstanden en andere ernstige integriteitsschendingen aan de orde stellen, respectievelijk overwegen daarvan een formele melding te doen dan wel daarvan een formele melding hebben gedaan, door naast deze medewerker te staan. Deze voorziening betreft voornamelijk een pilot en zal in het voorjaar van 2024 worden geëvalueerd.

Artikelsgewijs

Artikelen 1 en 2

In artikel 1 zijn de definities opgenomen. De regeling verstaat onder medewerker degene die werkzaam is bij een van de dienstonderdelen van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat. Ook bijvoorbeeld externe krachten, zoals uitzendkrachten, hebben toegang tot de personeelsraadgever EZK.

De personeelsraadgever EZK valt functioneel direct onder de secretaris-generaal. Administratief wordt de personeelsraadgever EZK opgehangen onder de directeur van de directie Mens & Organisatie.

De personeelsraadgever EZK wordt voor een periode van maximaal vier jaar benoemd en kan éénmaal voor de duur van maximaal vier jaar herbenoemd worden. Voordat de kandidaat personeelsraadgever wordt benoemd, vindt een draagvlakgesprek plaats met één vertegenwoordiger van de DOR EZK en één van het DGO EZK.

Artikel 3

De personeelsraadgever EZK fungeert als adviseur en is toegankelijk voor alle medewerkers. De personeelsraadgever EZK is laagdrempelig: er worden geen voorwaarden gesteld (zoals eigen onderzoek, of omvang van het probleem) voor het benaderen van de personeelsraadgever EZK. Ook voor (ogenschijnlijk) kleine kwesties kan de personeelsraadgever EZK worden benaderd.

De personeelsraadgever EZK is belast met de behandeling van vragen betreffende de rechtspositie van werknemers. Mochten deze vragen tot het takenpakket van andere voorzieningen, zoals bijvoorbeeld het Infopunt Personeel of de IntegriteitSCOördinator, behoren, dan zal de personeelsraadgever EZK de medewerker naar deze voorziening verwijzen.

De personeelsraadgever EZK fungeert tevens als bijzonder adviseur voor klokkenluiders. Het doel van deze functie is het scheppen van een gelijk speelveld voor medewerkers die vermeende misstanden en integriteitsschendingen aan de orde stellen. De medewerker die de verantwoordelijkheid heeft genomen zich hierover uit te spreken heeft in de personeelsraadgever EZK, in de rol van bijzonder adviseur, iemand die hem terzijde kan staan om het speelveld gelijk te trekken.

Daarmee is de rol van de personeelsraadgever EZK fundamenteel anders dan de rol van de vertrouwenspersoon. De functie onderscheidt zich van die van een vertrouwenspersoon in die zin is dat een vertrouwenspersoon in de regel de regie bij de medewerker laat en dus meer een lijdelijke rol aanneemt. De vertrouwenspersoon onderneemt zelf geen specifieke interventies of acties richting de (hoogste) leiding, anders dan de zogeheten signaalgesprekken. Een kenmerk van deze functie is nu juist dat er wel interventies worden gedaan om zaken opgehelderd te krijgen, aan de orde te stellen, te escaleren of te de-escaleren, of uit het slop te trekken.

De personeelsraadgever EZK is daarnaast belast met de behandeling van bemiddelingsverzoeken van

medewerkers bij (potentiële) arbeidsconflicten en biedt medewerkers de gelegenheid om in gesprek te gaan over potentiële arbeidsconflicten. De personeelsraadgever EZK biedt in eerste instantie een luisterend oor en kan op verzoek adviseren of bemiddelen in het zoeken naar een oplossing. De personeelsraadgever EZK kan de medewerker ook doorverwijzen naar de juiste voorziening.

De personeelsraadgever EZK signaleert misstanden. De term misstanden is hierbij ruim bedoeld. Daarbij moet worden gedacht aan ongewenste situaties die stelselmatig voorkomen bij dezelfde organisatie of afdeling. De personeelsraadgever EZK kan bijvoorbeeld meerdere signalen ontvangen van verschillende medewerkers bij de dezelfde afdeling. Door dit patroon te doorzien kan de personeelsraadgever EZK een passende interventie plegen, bijvoorbeeld door dit aan te kaarten bij het management om escalatie te voorkomen en het patroon te doorbreken.

Artikel 4

De personeelsraadgever EZK oefent zijn functie zonder last of ruggespraak uit. Daarmee wordt benadrukt dat de personeelsraadgever EZK onafhankelijk is en vrij is om zijn eigen mening te vormen. Alle verzoeken die worden ingediend en al hetgeen dat met de personeelsraadgever EZK wordt besproken, wordt vertrouwelijk behandeld. Informatie wordt alleen aan derden verstrekt met nadrukkelijke toestemming van de medewerker.

De personeelsraadgever EZK kan de behandeling van bemiddelingsverzoeken achterwege laten indien het verzoek via een andere voorziening opgepakt wordt. De personeelsraadgever EZK zal hierover eerst overleggen met de medewerker.

Ingeval de personeelsraadgever EZK om een andere reden besluit om behandeling van het verzoek van de medewerker achterwege te laten, dan zal de personeelsraadgever EZK hiervan zo spoedig mogelijk, onder vermelding van de redenen, mededeling doen aan de medewerker.

Indien de medewerker dit verzoekt, kan de mededeling op schrift worden gesteld.

Artikel 5

De personeelsraadgever EZK voert zijn taken en verantwoordelijkheden naar eigen inzicht uit. Hiermee wordt bedoeld dat de personeelsraadgever EZK zelfstandig kan besluiten om bijvoorbeeld bepaalde dienstonderdelen te bezoeken om zijn zichtbaarheid te vergroten. De onafhankelijkheid van de voorziening komt hiermee ook tot uiting.

De personeelsraadgever EZK beschikt over doorzettingskracht. De personeelsraadgever EZK heeft in verband met zijn functie toegang tot alle onderdelen van het departement. Daarmee wordt bedoeld dat de personeelsraadgever EZK met alle medewerkers in contact kan treden in het belang van het verzoek. Tevens kan de personeelsraadgever EZK direct met alle leidinggevenden, managers en directeurs, zonder aanzien des persoons, communiceren.

Artikel 6

De personeelsraadgever EZK krijgt desgewenst administratieve ondersteuning.

Indien een specifieke casus daartoe aanleiding geeft, kan de personeelsraadgever EZK overgaan tot het inwinnen van onafhankelijk (juridisch) advies.

De personeelsraadgever EZK heeft het recht om (bij)scholing en intervisie te volgen. Een (gewezen) personeelsraadgever EZK mag niet uit hoofde van zijn activiteiten als zodanig benadeeld worden in zijn positie als ambtenaar.

Artikel 7

Ten behoeve van de tijdelijke vervanging over en weer kan de personeelsraadgever EZK, met toestemming van de secretaris-generaal, een beroep doen op soortgelijke functionarissen van andere ministeries.

In geval van (langdurig) verlof en ziekte doet de personeelsraadgever EZK een beroep op de personeelsraadgever LNV.

Artikel 8

De personeelsraadgever EZK brengt jaarlijks, uiterlijk op 1 mei, verslag uit aan de secretaris-generaal over de doeltreffendheid en de effecten van dit besluit in de praktijk en over hetgeen door de personeelsraadgever EZK is signaleerd.

Het evaluatieverslag wordt ter informatie door de secretaris-generaal gezonden aan de DOR EZK en



het DGO EZK. De beschrijving van de behandelde zaken is zodanig dat de privacy van de desbetreffende medewerkers is gewaarborgd.

*De Minister van Economische Zaken en Klimaat,
namens deze,
de secretaris-generaal,
A.F. Gastra*