



Besluit van de directeur-generaal van de statistiek van 29 juni 2023 kenmerk CSB-2023-099, houdende instelling Personeelsraadgever CBS

De directeur-generaal van de statistiek,

Met instemming van het Georganiseerd Overleg,

Besluit:

Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder:

1. *Medewerker*: degene die werkzaam is bij het Centraal Bureau voor de Statistiek;
2. *Personeelsraadgever CBS*¹: de persoon bedoeld in artikel 2.

Artikel 2

1. Er is een personeelsraadgever CBS.
2. De personeelsraadgever is belast met de behandeling van vragen van medewerkers betreffende hun rechtspositie, waarop het CBS Intranet en/of Casper geen eenduidig antwoord geven.
3. De personeelsraadgever is voorts 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.
4. De personeelsraadgever kan het bevoegd gezag adviseren over externe bemiddeling of het verrichten van extern onderzoek naar een rechtspositionele vraag of een (potentieel) arbeidsconflict.
5. De personeelsraadgever is actief in alle vestigingen van het CBS.

Artikel 3

1. De personeelsraadgever wordt door de directeur-generaal benoemd.
2. Een lid van de Ondernemingsraad maakt deel uit de selectiecommissie.
3. 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 in overleg met de medewerker op een andere manier opgepakt wordt.
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.
4. Indien bemiddeling achterwege wordt gelaten vanwege het feit dat er voor de medewerker een

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



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 - Doorzettingskracht

1. De personeelsraadgever heeft in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden rechtstreeks toegang tot alle onderdelen van de dienst.
2. De personeelsraadgever kan direct met leidinggevendenden, directeuren en hoofddirecteuren, de DG niet uitgezonderd, communiceren.

Artikel 6

1. Voor zover de personeelsraadgever in dienst is bij CBS, 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.
2. De personeelsraadgever kan overgaan tot het inwinnen van onafhankelijk (juridisch) advies, mocht een specifieke casus daartoe aanleiding geven.
3. Een (gewezen) personeelsraadgever, voor zover deze in dienst is bij CBS, 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 7

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

Artikel 8

1. Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juli 2023.
2. Conform het bepaalde in de CAO Rijk wordt deze regeling geëvalueerd.

Artikel 9

Dit besluit wordt aangehaald als Besluit instelling Personeelsraadgever CBS. Dit besluit zal in de Staatscourant worden geplaatst.

*De directeur-generaal van de statistiek,
A. Berg*



TOELICHTING BIJ HET BESLUIT INSTELLING PERSONEELSRAADGEVER CBS

Ondanks alle doordachte regels en vaak goed bedoelde acties, kan het zijn dat er iets misloopt binnen het CBS 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-escalerend voorportaal van meer formele procedures. Met het instellen van een personeelsraadgever streeft CBS ernaar om vragen over de rechtspositie te beantwoorden en te bemiddelen bij (potentiële) arbeidsconflicten en zo procedures te voorkomen die onnodig belastend zijn voor zowel de CBS-medewerker als de CBS-organisatie.

De personeelsraadgever wordt uit interne kandidaten geselecteerd door een commissie met daarin vertegenwoordigers van BPO, CSB en de Ondernemingsraad. De personeelsraadgever wordt voor acht uur per week vrijgesteld van zijn reguliere werkzaamheden.

De personeelsraadgever is een onafhankelijk persoon die luistert naar het verhaal van een medewerker, doorverwijst naar een andere dienstverlener, op verzoek kan adviseren of externe bemiddeling kan inschakelen in het zoeken naar een oplossing.

Het gesprek kan bijvoorbeeld gaan over antwoorden op vragen omtrent de rechtspositie van de medewerker, die hij/zij niet op het CBS Intranet of Casper kan vinden, of over arbeidsomstandigheden waaronder het werk verricht wordt. 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 klankbordgesprek, 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 arbeidsjuridisch advies via de directie BPO). 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. De personeelsraadgever kan bemiddelen in het vinden van een oplossing dan wel het bevoegd gezag adviseren externe bemiddeling in te schakelen of een extern onderzoek te laten uitvoeren naar een rechtspositionele vraag of de situatie van een (potentieel) arbeidsconflict.

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 directeur-generaal: als hij de indruk krijgt dat er sprake is van mogelijke structurele problematiek bij een team of directie, dan kan de personeelsraadgever dit aan het betreffende bevoegd gezag melden en hierover adviseren. Indien opvolging uitblijft en/of het om andere redenen wenselijk wordt geacht, kan de personeelsraadgever de problematiek aan de directeur-generaal melden en adviseren over mogelijke opvolging.

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 directeur-generaal van de statistiek,
A. Berg*