

Thema: rechten en procedures

Or Tweede Kamer krijgt de invloed niet cadeau

‘Van waakhond naar strategisch meedenker’

Dan had de or zogenaamd weer geen adviesrecht, of werd hij te laat of helemaal niet geïnformeerd. Van het politieke spel zoals dat in de Tweede Kamer gespeeld wordt, bleef ook de or van de ambtelijke organisatie die het parlement ondersteunt, niet gevrijwaard. Voor elke meter medezeggenschap werd het debat en het gevecht aangegaan, tot aan de rechter aan toe als het moest. Inmiddels signaleert de or een cultuuromslag.

Door Loek Kusiak

zitter Anouchka van Miltenburg. “Overbodig, dat stafbureau, omdat ondersteuning al was geregeld door samenvoeging van de stafdiensten voorlichting en communicatie. Daarbij waren ook functies verloren gaan. Bovendien was nagelaten de or conform artikel 25 om advies over het stafbureau te vragen. We stonden buiten spel. Na veel gesoebat kwam die adviesaanvraag er alsnog. Ons advies was uiteraard negatief, maar toen was het besluit al genomen en was het te laat om als or nog wezenlijk invloed te kunnen uitoefenen. Het stafbureau moest er snel komen, terwijl normaal gesproken reorganisaties pas plaats vinden na de nodige onderzoeken en rapportages. De or werd nog onder druk gezet om het advies in te trekken. Men zei: ‘Waar bemoeien jullie je mee?’ Behoorlijk intimiderend. We hebben ons standpunt toen laten toetsen door een arbeidsrechtadvocaat. Het antwoord was dat we in ons recht stonden.”

De Ondernemingskamer stelde de or weliswaar niet in het gelijk, maar vond wel dat de ‘timing van het besluit vragen opriep’ en het medezeggenschapstraject ‘rommelig’ was verlopen. Het management van de Kamer schitterde op de zitting bovendien door afwezigheid, wat ook de rechter bevreemdde. Na het aftreden van Van Miltenburg, in december 2015, wegens kritiek van de Tweede

Kamer op haar functioneren, en de benoeming van Khadija Arib tot nieuwe Kamervoorzitter, is de vraag gerezen of het Stafbureau nog bestaansrecht heeft. De evaluatie hierover met de or is nog gaande. “We hebben nu dus wel een positie.”

Blauwdruk organisatie

De gang naar de Ondernemingskamer leverde de or ‘veel krediet onder de achterban’ op, benadrukken de or-leden. “Bestuurders kregen ook meer aandacht voor het tijdiger informeren van de or.” Bij het opstellen van profielschets voor een nieuwe griffier (Voss)

Ruim 550 medewerkers van de Tweede Kamer, zoals stenografen, bodes en ict’ers, ondersteunen de 150 Kamerleden en hun fracties bij de uitvoering van hun werkzaamheden. De ambtelijke organisatie staat sinds ruim een half jaar onder leiding van een nieuwe griffier, mr. Renata Voss. Zij is ook overlegbestuurder van de ondernemingsraad sinds de organisatie van de Kamer een nieuwe topstructuur kent. Naast Voss staan twee directeuren, voor het constitutioneel proces en voor automatisering. “Wij zijn een bedrijf,” zegt or-voorzitter Irma Tigchelaar en senior communicatiemedewerker, “met aan de ene kant een informele en wat onvoorspelbare cultuur die het politieke bedrijf nu eenmaal kenmerkt, maar anderzijds een organisatie met eilandjes en de nodige top-down aansturing. Door de hectiek van het parlementaire proces lopen medewerkers soms op hun tenen. Maar deze medewerkers tonen wel bezieling voor hun werk, ze zijn het visitekaartje van de Kamer.”

“Voor een soepel lopend parlementair proces,” voegen vice-voorzitter Ton van der Zee (stenograaf) en or-lid Nico Bal (informatiespecialist) toe, “moet je gemotiveerde medewerkers hebben. Dus is het slim om de or vroegtijdig over alle relevante kwesties te informeren en eerlijk zaken te doen. De or is in het verleden meer dan eens verrast door het bewust omzeilen van WOR-procedures. Het management kwam daar wel

mee weg omdat beterschap werd beloofd. De wens tot een open dialoog en goede informatievoorziening heeft de or ook uitgesproken in een heissessie met de nieuwe griffier als overlegbestuurder. De or verlangt een proactieve rol en wil de draai maken naar die van strategisch meedenker.”

Onnodig stafbureau

In het ambtelijk apparaat dat het hart van democratisch Nederland kloppend houdt, zou zorgvuldig omgaan met procedures en rechten van de or een logische, onbetwiste kwaliteit moeten zijn. Maar dat is lang niet altijd het geval geweest, is de ervaring van de or, in de periode vóór medio 2015, toen elke meter medezeggenschap bevochten moest worden. “Het managementteam,” aldus de or-leden, “had nogal eens de neiging om besluiten over de ambtelijke organisatie door te drukken.” Wat goed is voor de Kamer en het presidium, zal de individuele medewerker niet in de weg zetten, leek het mantra. Tigchelaar: “Wij willen niet de or van de vage deeltjes en de kleur van het toilet papier zijn.” Er wordt aan herinnerd aan de keer dat de or bij de Ondernemingskamer in beroep ging tegen een besluit om een ‘stafbureau’ op te richten voor specifieke ondersteuning van (toenmalig) Kamervoor-

Zelfs in 'Den Haag' is medezeggenschap bedrijven een uitdaging



V.l.n.r.: Ton van der Zee, Irma Tigchelaar en Nico Bal

en twee nieuwe directeuren kreeg de or een adviesrol. Maar bij de discussie over een nieuwe organisatie van de Kamer, beschreven in een rapport van de adviesdienst voor de rijksoverheid ABD TOPConsult, dreigde de or opnieuw in zijn adviesrecht en instemmingsrecht gepasseerd te worden.

“Het rapport,” aldus de or-leden, “was in feite een pittige aanklacht tegen het toen zittende management. Er moest het nodige in de organisatie veranderen. Dat de or daarbij andermaal gepasseerd dreigde te worden, konden we niet accepteren. Waarna er alsnog een adviesaanvraag volgde, anders waren we opnieuw naar de Ondernemingskamer gestapt.”

De or trok zich twee dagen terug voor beraadslaging over het ABD-rapport en sprak ook met de opsteller. “De or ziet het rapport als kans om met de traditionele structuur te breken en een frisse wind door de organisatie te laten waaien.”

Mede op initiatief van de ondernemingsraad discussieerden de medewerkers van de Kamer in ‘ontwikkelteams’ over thema’s die bepalend zijn voor vernieuwing van de ambtelijke organisatie.

“Dat niet alles meer boven moet komen, is wel een cultuuromslag,” constateren de or-leden. De ontwikkelteams hebben recent aanbevelingen gedaan over onderwerpen als de herijking van taken, het verbeteren van

het contact tussen politiek en het ambtelijk bedrijf, vermindering van werkdruk, flexibele inzet van personeel, verdere professionalisering van de informatieketen (‘IT-governance’), meer aandacht voor taakgericht werken en ruimte voor vaardigheden van individuele medewerkers.

Outsourcen

Vooral het onderwerp automatisering is al drie jaar een hoofdpijndossier. “Personeel van de dienst automatisering heeft klachten over de wijze van communiceren en aansturen door een leidinggevende. Medewerkers zijn daardoor psychisch in de knel gekomen. Zonder de or te informeren was bovendien aan een adviesbureau de opdracht verstrekt om de outsourcing van de afdeling automatisering te onderzoeken. De or heeft deze onderzoeksopdracht voorlopig kunnen tegenhouden.”

“De juiste werkwijze had moeten zijn: vraag voor een open aanbesteding een offerte aan bij drie bureaus. Dat is gebruikelijk. En betrek de or er bij, want dit is een adviesplichtig onderwerp.”

De adviesaanvraag over het automatiseringsdossier ligt er al geruime tijd, maar is ‘tijdelijk geparkeerd’ na overleg met de bestuurder, aldus de or-leden. “Wij vinden het een slecht idee om een reorganisatie door te voeren bij een afdeling waar het werkkli-

maat verzeekt is. Verbeter eerst maar de werksfeer, is ons devies. Wat dat betreft vertrouwen we op de nieuwe directeur bij de Dienst Automatisering die op 1 februari is begonnen. Hij zegt te hechten aan de visie van de or.”

Inspireren

Medewerkers inspireren bij alle toekomstige veranderingen (‘cultuurtransitie’), is wat de ondernemingsraad vooral verlangt van de nieuw aangetreden directeuren. “De or heeft lange tijd vooral de rol van waakhond vervuld. Nu moeten we medezeggenschap ook inbedden in meer participatie van medewerkers. De ontwikkelteams zijn daartoe een veelbelovende aanzet om voor organisatieveranderingen een stevig draagvlak onder medewerkers te krijgen. Eerder al nam de ondernemingsraad het initiatief om het nieuwe werken in te voeren.”

Conclusie: zelfs in ‘Den Haag’, het hart van de democratie en de kraamkamer van onze wetgeving, blijkt medezeggenschap van ondersteunende medewerkers niet per definitie een geaccepteerd en gegund recht. “Je moet er als or aan willen trekken en sleuren,” onderstreept or-voorzitter Tigchelaar, “want wanneer je niet vroeg genoeg jouw visie op tafel legt, is het erg lastig om achteraf over een onderwerp ineens van alles te vinden.”

