

Groepsondernemingsraad Rijk

Jaarplan 2023



Maart 2023

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
- 1.1 Opdracht GOR Rijk	3
- 1.2 Thema's GOR Rijk	3
- 1.3 Verbinding met de prioriteiten van het Rijk	4
2. Hoofdpunten jaarplan 2023	5
- 2.1 Focus	5
- 2.2 Strategische rol	5
- 2.3 Professionalisering MZ	6
- 2.4 GOR Rijk prioriteiten	7
3. GOR Rijk: strategische agenda en structuur	10
4. Team Ambtelijk Secretariaat (TAS)	11
5. Communicatie GOR Rijk	13
Bijlagen:	14
• Prioriteiten werkgroepen GOR Rijk	15
• Prioriteiten Rijksoverheid	18
• Mindmap focuspunten en communicatiemiddelen GOR Rijk	19
• Rechten en plichten van een OR op hoofdlijnen	20
• Missie / Visie GOR Rijk	23
• Vaste werkgroepen (volgens de vastgestelde governance)	24

1. Inleiding

Dit is de tweede keer dat de GOR Rijk zijn jaarplan opstelt. Het jaarplan geeft inzicht in de uitgangspunten die de GOR Rijk hanteert bij de uitvoering van zijn opdracht, met een duidelijke prioritering en te verwachten resultaten. Met deze aanpak geeft GOR Rijk o.a. verder richting aan zijn activiteiten en informeert het de andere medezeggenschaps-lagen binnen het Rijk.

1.1 Opdracht GOR Rijk

De GOR Rijk is ingesteld voor het goed functioneren van de organisatie en al haar doelstellingen (*Wet op de Ondernemingsraden (WOR) art. 2*). De GOR Rijk vertaalt dit in een goede, kritische en gelijkwaardige gesprekspartner te zijn van de bestuurder en op vele onderwerpen initiatief te nemen richting de bestuurder om zo het goed functioneren van de Rijksoverheid en de Rijksbrede medezeggenschap te bevorderen.

De opdracht van de GOR Rijk (het medezeggenschapsorgaan voor de Rijksoverheid) is gevraagd en ongevraagd adviseren over Rijksbrede onderwerpen op centraal niveau. De GOR Rijk moet zich bij de behandeling van deze onderwerpen beperken tot de algemene (overkoepelende) kaders en de decentrale ondernemingsraden oefenen de medezeggenschap uit over de kaders die leiden tot lokale bijzonderheden ([zie hier](#)). Het is belangrijk dat de verschillen in rollen en opdracht tussen o.a. de GOR Rijk en andere medezeggenschap (MZ)-lagen verder verduidelijkt worden.

1.2 Thema's GOR Rijk

Voor de GOR Rijk zijn de drie thema's "menselijke maat", "tegenwicht bieden" en "professionalisering" richtinggevend bij de advisering richting de werkgever en zorgen voor een betere rijksdienst.

Menselijke maat

Met de menselijke maat bedoelen we oog hebben voor de mens achter de medewerker, (financiële) waardering voor hun werk, meer zeggenschap en ruimte om je eigen werk (plek en -tijd) zelf te organiseren. Het betekent ook zonder druk en overdreven bureaucratie in veiligheid te kunnen werken.

Tegenwicht bieden

Met tegenwicht bieden bedoelt de GOR Rijk 'het goede gesprek' tussen zeggenschap en medezeggenschap, op basis van inhoud en argumenten. Zo'n gesprek geeft de noodzakelijke verdieping om tot een kwalitatief goed en afgewogen besluit of advies te komen. Het betekent ook dat we de ruimte voor dat gesprek creëren op die momenten dat weinig of geen ruimte wordt geboden.

Professionalisering Medezeggenschap Rijk

In het jaar 2020 bestond de GOR Rijk 5 jaar. Een goede gelegenheid om met elkaar terug en vooruit te blikken (*zie rapport "Vijf jaar GOR Rijk - Een terug- en vooruitblik"*). Een van de ontwikkelingen was de verdere optimalisatie en professionalisering van de werkwijze. Denk aan het borgen van continuïteit binnen de GOR Rijk, het vergroten van benodigde kennis en vaardigheden bij GOR Rijk leden, het meer gezamenlijk optrekken met onderliggende medezeggenschaps-organen en het nog meer vroegtijdig betrokken worden van de GOR Rijk door de bestuurder. Ook het in 2022 uitgevoerde imago-onderzoek geeft handvaten voor de verder professionalisering.

Met een Rijksbreed (virtueel) platform voor het aanbieden van (informatie over) opleidingen en coaching wil de GOR Rijk een verdere impuls geven aan kennis en

vaardigheden. Het platform is bedoeld voor OR-leden en -adviseurs van de ambtelijk secretariaten binnen de gehele Rijksoverheid. (zie ook p.2.3.2)

Eind vorig jaar zijn de zogeheten referentieprofielen voor alle OR-leden binnen de Rijksoverheid beschikbaar gekomen. Deze profielen zijn bedoeld om een koppeling te maken tussen de zichtbare ontwikkeling van competenties als OR-lid en de eigen loopbaan binnen de OR. (OR werk is ook werk"). Door het vastleggen van de individuele ontwikkeling, binnen de OR, in het personeelsdossier heeft het OR-lid de mogelijkheid om de mobiliteit en loopbaanperspectief te versterken. (zie ook p.2.3.3)

1.3 Verbinding met de prioriteiten van het Rijk

Gevraagde adviezen

De GOR Rijk adviseert gevraagd en ongevraagd over Rijksbrede onderwerpen. Een deel van de adviezen wordt vanuit de bestuurder ter advisering voorgelegd.

De basis voor deze adviesverzoeken ligt in een zestal Rijks brede prioriteiten die voor het jaar 2023 zijn geformuleerd:

- Verduurzaming Rijksdienst:
o.a. klimaatneutraal in 2030 + verhogen arbeidsparticipatie
- Open en transparante overheid:
o.a. op orde brengen informatiehuishouding en -voorziening + verhouding politiek-bestuur-ambtelijk apparaat
- Aantrekkelijk werkgeverschap: focus op diversiteit & inclusie en arbeidsmarktkrapte
o.a. inclusieve -diverse cultuur + aanscherping levensfasebewust beleid + opleiding & training, ook aandacht voor zittend personeel
- Hybride Werken:
o.a. operationaliseren van visie Hybride Werken langs vier lijnen (huisvesting, technologie, gedrag en verbondenheid) + zorgdragen voor goede balans tussen privé en werk (medewerker centraal met oog voor organisatiebelang en sociale cohesie)
- Verstevigen eigenaarschap Strategische inkoop:
o.a. een fikse hefboom zijn voor het realiseren van maatschappelijke effecten zoals verduurzaming, SROI ('social return of investment en innovaties).
- Wendbaarheid van de overheid

Ongevraagde adviezen

De afgelopen jaren heeft de GOR Rijk enkele malen ongevraagd advies uitgebracht. Denk bijvoorbeeld aan de HR-adviseur voor de medewerker, onze toekomstvisie op Rijkshuisvesting en Fysieke Werkplek Rijk (FWR) en het initiatief voor het instellen van de Privacy-adviseur-functie. De GOR Rijk gaat nadrukkelijker inzetten op deze proactieve en strategische rol in de Rijksbrede medezeggenschap.

Om dat te bereiken is o.a. een aanscherping van onze huidige missie/visie wenselijk. (zie bijlage voor missie-visie) Op dit moment is deze te weinig concreet en te omvangrijk. De kernwaarden van de GOR Rijk komen hier op dit moment onvoldoende naar voren. Het moet duidelijker zijn wat de opdracht van de GOR Rijk is, waarom we de dingen doen die we doen en welke resultaten we willen bereiken. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is een heldere rolverdeling tussen de GOR Rijk en de decentrale OR-en.

2. Hoofdpunten jaarplan 2023

2.1 Focus

Nogmaals: de opdracht

De GOR Rijk is ingesteld voor het goed functioneren van de organisatie en al haar doelstellingen. Eén van de opdrachten voor de GOR Rijk is de belangen van alle Rijksambtenaren te behartigen. De medezeggenschap heeft een aantal belangrijke taken die gericht is op het bevorderen van o.a. arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden, gelijke behandeling, arbeidsparticipatie en het tegengaan van discriminatie.

In de afgelopen periode is het belang van de medezeggenschap nog een keer bevestigd door actuele ontwikkelingen binnen de Rijksoverheid.

Sociale veiligheid en discriminatie

Nog altijd voelen medewerkers binnen het Rijk zich (sociaal) onveilig. Uit onderzoek blijkt dat racisme en discriminatie een "ernstig en zorgelijk" probleem bij het ministerie van Buitenlandse Zaken is. Dat is de conclusie van een onderzoek onder medewerkers. Naar aanleiding van deze uitkomsten gaan andere ministeries meer aandacht geven aan discriminatie en uitsluiting.

Werkdruk en welzijn

Steeds meer medewerkers blijven ziek thuis vanwege hoge werkdruk of onvoldoende aandacht van hun leidinggevende voor hun welzijn.

Medewerkers binnen het Rijk verdienen de ruimte om naar eigen inzicht en met zekere autonomie het werk uit te voeren met een daarbij passende behoorlijke (ook financiële) waardering. Medewerkers zitten te veel vast in een doorgeslagen bureaucratie en efficiency-denken binnen de Rijksoverheid. De GOR Rijk wenst dat de professional voldoende ruimte krijgt, ook voor het inzetten van zijn talent. Dat op basis van vertrouwen wordt gestuurd op output in plaats van uit wantrouwen en sturen op input.

Morele dilemma's en (loyale) tegenspraak

Helaas is nog steeds sprake van een cultuur binnen de Rijksoverheid waarin signalen van problemen onvoldoende besproken worden. Vaak ook komen deze signalen niet verder naar hoger management. Investerings in Ambtelijk Vakmanschap blijven de komende jaren nodig. Er moet meer ruimte komen voor dialoog, het bespreken van morele dilemma's bij ambtenaren en waardering van onpartijdige deskundigheid.

Standpunt GOR Rijk

De GOR Rijk blijft aandacht vragen voor deze onderwerpen, waarbij steeds de menselijke maat als uitgangspunt geldt. Een (sociaal) veilige werkomgeving met aandacht voor het welzijn en met waardering voor het vak van ambtenaar moet vanzelfsprekend zijn.

De opdracht voor de medezeggenschap is om maximaal invloed uit te oefenen op het bedrijfsvoeringsbeleid (dus vanaf de start van het formuleren van beleid, de kaders tot en met advisering en de evaluatie daarvan).

2.2. Strategische rol

2.2.1. Initiatief en samenwerking

In de laatste jaren heeft de GOR Rijk een meer proactieve en strategische rol voor de medezeggenschap gepakt. In concreto betekent dit o.a. zelf met eigen initiatiefvoorstellen komen en de samenwerking met andere belanghebbende partijen intensiveren.

2.2.2. Informatie vergaren en aanbieden

Hierbij helpt de uitbreiding van de informatie-vergaring door de GOR Rijk. (benutten informatierecht) Daardoor wordt ook de informerende rol richting de decentrale ondernemingsraden versterkt. Er zijn hier stappen gezet maar verdere versterking is noodzakelijk.

Andersom is informatie vanuit decentrale ondernemingsraden richting GOR Rijk essentieel. Om signalen van de werkvloer te krijgen/verzamelen én beter te duiden is contact

met Rijks medewerkers noodzakelijk. Decentrale ondernemingsraden zijn hier een belangrijke informatiebron voor de GOR Rijk.

2.2.3. Aanscherping visie

De meer strategische rol vraagt ook om een aanscherping van de bestaande missie/ visie (zie de bijlage) en bewust kiezen van een beperkter aantal prioriteiten. De zaken waar de GOR Rijk voor staat moeten duidelijker zijn. Voor de leden zelf, voor de decentrale ondernemingsraden en vanzelfsprekend op de allereerste plaats voor alle Rijksmedewerkers.

2.2.4. Thematische insteek en prioritering

De GOR Rijk werkt aan de hand van drie thema's. (Menselijke maat, Tegenwicht bieden en Professionalisering) Dezen geven meer richting in onze advisering.

Ook het terugbrengen van het aantal prioriteiten helpt hierbij. Op deze manier benutten we de beschikbare capaciteit (uren en kennis), van GOR leden en ondersteunend Ambtelijk secretariaat, meer optimaal en zetten we die effectiever in.

2.2.5. Analyse en kennis

Het versterken van de strategische rol vereist meer verdiepende analyses op signalen en onderwerpen die spelen binnen de Rijksoverheid.

Deze analyses vragen om het verder uitbouwen van kennis en competenties binnen de GOR Rijk.

Om signalen van de werkvloer te krijgen/verzamelen én beter te duiden is contact met Rijks medewerkers noodzakelijk. Dat contact helpt ook om én de betrokkenheid met én de inbreng van de collega's binnen de Rijksoverheid op de GOR-adviezen te vergroten.

2.2.6. Rol in governance Functie Gebouw Rijk (FGR)

Eén van de resultaten uit de evaluatie van het Functie Gebouw Rijk (FGR) is dat de GOR Rijk een rol gaat krijgen in de nieuwe governance van het FGR. Het geeft de GOR Rijk mogelijkheden om mede de agenda te bepalen en biedt een betere positionering om vroegtijdig mee te praten bij eventuele wijzigingen. Medezeggenschap kan hierdoor (inspraak) van MZ verhogen en daardoor belangen van medewerkers beter behartigen. Naar alle waarschijnlijkheid wordt deze governance in het eerste kwartaal van 2023 definitief vastgelegd.

2.3 Professionalisering MZ

Inleiding

De GOR Rijk heeft hard gewerkt aan de verdere professionalisering van de interne organisatie en uitvoering van de werkzaamheden.

Het Ambtelijk Secretariaat is versterkt en de communicatie heeft een kwaliteitsimpuls gekregen. Met de introductie van de GOR Rijk website en een nieuwe opmaak van de weekberichten hoopt de GOR dat informatie over actuele onderwerpen en de Rijksbrede medezeggenschap sneller en vollediger beschikbaar.

2.3.1. Opleidingsplatform

In het jaar 2022 is door de GOR Rijk een opzet geformuleerd voor een Rijksbreed platform voor het aanbieden van (informatie over) opleidingen en coaching trajecten voor OR-leden en - adviseurs van de ambtelijk secretariaten binnen de overheid. (Planning operationeel eind 2e kwartaal).

2.3.2. Referentieprofielen voor OR leden van het Rijk

Eind december 2022 zijn de zogeheten referentieprofielen voor alle lagen van de medezeggenschap binnen de Rijksoverheid opgeleverd. Hierin zijn de rollen van voorzitter, secretaris en lid met de bijbehorende OR-werkzaamheden beschreven op de verschillende OR-niveaus (OR/DOR/GOR/COR/GOR Rijk). Deze kunnen overigens ook als "kapstok" gebruikt worden om te komen tot – voor zoveel nodig wat aangepaste – referentieprofielen voor medezeggenschapsrollen/-werkzaamheden in het kader van tijdelijke ondernemingsraden, convenanten en samenwerkingsverbanden van organisaties.

Deze profielen zijn van groot belang om de getoonde of ontwikkelde competenties als OR-lid zichtbaar te maken via bespreking op verzoek van het OR-lid in de gesprekscyclus Rijk ("OR werk is ook werk").

Door het vastleggen van de individuele ontwikkeling, ook binnen een OR, in het personeelsdossier krijgt het OR-lid de mogelijkheid om de mobiliteit te vergroten en het loopbaanperspectief te versterken. Niet alleen in diens eigen belang, maar in hoge mate ook in dat van de organisatie (aanwezige talenten ontwikkelen en benutten). Daarnaast kunnen medewerkers die zich oriënteren op een rol in de medezeggenschap of daarin starten zich een beeld vormen van de benodigde vaardigheden en competenties. Een aanzet tot een nog nader in 2023 uit te werken implementatietraject is neergelegd in de inleidende paragraaf over het referentiekader.

2.3.3. Netwerken

Verbinding met decentrale ondernemingsraden

De afgelopen jaren is gewerkt aan het intensiveren van de samenwerking met de verschillende decentrale ondernemingsraden en vakbonden. De GOR Rijk gaat daar mee verder. Hierbij is het belangrijk dat de verschillen in rollen tussen o.a. de GOR Rijk en andere medezeggenschapslagen verder verduidelijkt worden. (o.a. Rijksbrede kaders (GOR Rijk) vragen nadere invulling binnen andere Medezeggenschapslagen).

Vakbonden

Met de vakbonden vindt regelmatig overleg en afstemming plaats over actuele onderwerpen en wordt gekeken naar mogelijkheden om elkaar te versterken en aan te vullen.

Externe adviseurs

De onderwerpen die de GOR Rijk behandelt zijn vaak ingewikkeld en omvangrijk. Niet altijd is de vereiste kennis binnen de GOR Rijk of andere medezeggenschapslagen beschikbaar. In de afgelopen jaren heeft de GOR Rijk in deze situaties gebruik gemaakt van externe deskundigen. De GOR Rijk blijft hierop inzetten.

2.4 GOR Rijk prioriteiten

Inleiding

De GOR Rijk adviseert gevraagd en ongevraagd over de verschillende Bedrijfsvoeringsaspecten binnen de Rijksoverheid.

De advies- en instemmingsverzoeken van het RIJK worden binnen de GOR Rijk opgepakt door werkgroepen die elk een apart aandachtsgebied voor hun rekening nemen. Deze werkgroepen adviseren de GOR Rijk over het advies richting de bestuurder. Ook hebben de werkgroepen de mogelijkheid om ongevraagd adviezen richting bestuurder op te stellen.

Voor het jaar 2023 hebben de verschillende werkgroepen ieder een aantal prioriteiten geformuleerd. Hieronder zijn deze per werkgroep kort samengevat. In een aparte bijlage is het volledige overzicht opgenomen.

Bij de instelling van de werkgroepen heeft de GOR Rijk zich gespiegeld aan de zogeheten Interdepartementale Commissies. (IC's). Deze commissies adviseren (gevraagd of ongevraagd) op het terrein van de Rijksbrede bedrijfsvoering.

2.4.1. Werkgroep Bedrijfsvoering Rijk (hierna ICBR)

ICBR richt zich in 2023 op het bewaken van de samenhang tussen de activiteiten van de werkgroepen binnen de GOR Rijk.

Daarnaast pakt ICBR de zaken op die bij andere werkgroepen zijn blijven liggen. Ook volgt ICBR de ontwikkelingen van de 6 prioritaire thema's die het Rijk heeft geformuleerd voor het jaar 2023. (te weten Hybride Werken, Verduurzaming, Open op Orde, Aantrekkelijk Werkgeverschap, Strategische Inkoop en Wendbare overheid) en legt het relaties tussen de prioriteiten van Rijksoverheid en GOR Rijk.

2.4.2 Werkgroep Organisatie en personeel (hierna ICOP)

In het komende jaar focust ICOP op verschillende aandachtsgebieden binnen het O&P-domein. De toenemende krapte op de arbeidsmarkt maakt het voor de Rijksoverheid noodzakelijk om snel in te spelen op de gewijzigde omstandigheden. Het vraagt niet alleen om het werven van personeel via een inclusieve en waarde vrije selectie maar ook om een versnelling en intensivering van de inspanningen om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten.

Ook is het nodig dat de Rijksoverheid meer aandacht moet geven aan het vasthouden van de medewerkers -jong en oud. Dat betekent o.a. maatregelen die de werksfeer en -plezier, loopbaankansen, waardering en ambtelijk vakmanschap bevorderen. Ondersteunend hierbij zijn o.a. een open, inclusieve cultuur waar ruimte is voor een kritische opstelling en waar leidinggevendende ruimte geven aan meer eigen verantwoordelijkheid voor de medewerkers. Het Hybride Werken maakt de noodzaak hiertoe nog urgenter.

Afgelopen jaar is het ongevraagd advies over een HRM-adviseur voor de medewerker aan de bestuurder aangeboden. Het streven is om een uniforme invoering van deze functie binnen elk departement te realiseren. In de komende periode wil de GOR Rijk een nieuw ongevraagd advies, nu over het ambtelijk vakmanschap aanbieden.

De GOR Rijk organiseert in 2023 een tweetal ARBO-dagen rondom de (bijna afgeronde) actualisatie van de ARBO-catalogus (in samenwerking met de bestuurder, februari) en een themadag in de zomer 2023.

Afgelopen december zijn de zogeheten Referentieprofielen opgeleverd. (zie ook 2.3.2) De volgende stap is een Rijksbrede invoering van dit instrument als vast onderdeel van de periodieke personeelsgesprekken van alle OR leden binnen de gehele Rijksoverheid. Hiermee krijgt een OR lid de mogelijkheid om de eigen individuele ontwikkeling, binnen de OR, in het personeelsdossier vast te leggen. Het doel van dit instrument is de mobiliteit en loopbaanperspectief te versterken. ("OR werk is ook werk")

2.4.3 Werkgroep Informatievoorziening en ICT (IV-ICT)

De Rijksoverheid heeft het Hybride Werken tot nieuwe standaard voor het werken binnen de Rijksdienst verheven. Het gaat hierbij om het samenspel van huisvesting, ICT en HR om hierin te ondersteunen. Hiervoor zijn toereikende en effectieve informatievoorzieningen nodig. Bij de uitvoering van de hiervoor opgezette programma's binnen het Rijk kijkt de GOR Rijk vooral naar de samenhang van ICT-trajecten met een focus op de uniformiteit van applicaties en systemen.

Verder stuurt de GOR Rijk op het omlaag brengen van de beheerslasten in combinatie met een verbetering in de kwaliteit van uitvoering, informatieverzorging en het gebruikersgemak. Na de kindertoeslag-affaire heeft het Rijk vol ingezet op een open en transparante overheid. Dat vraagt om uniforme inzet van Rijksbrede applicaties en werkplekken in combinatie met een verantwoord gebruik van Artificial Intelligence/ algoritmes.

Ook het inzetten op kennisverbreding en -verdieping bij Rijksmedewerkers geeft een impuls aan een meer transparante en open overheid. Deze inspanningen leiden tevens tot een hogere duurzame inzetbaarheid en opwaardering van het ambtelijk vakmanschap.

Een deel van de ICT en IV-taken zijn door de Rijksoverheid ondergebracht bij externe partijen. In toenemende mate is aandacht vereist voor beveiliging en afscherming van gegevens (derden die trachten toegang te krijgen tot die gegevens).

2.4.4 Werkgroep Huisvesting en Facilitaire zaken (ICHF)

De invoering van Hybride Werken binnen de Rijksoverheid heeft een impact op de Masterplannen Rijkshuisvesting.

De beleidsvisie Hybride Werken (HW) vormt een kader voor de masterplannen Rijkshuisvesting. Samen met het uitvoeringsplan HW vormt het de input voor de actualisatie van de masterplannen.

De GOR Rijk richt zich, na de actualisatie, op het vertalen van die plannen naar de effecten en acties voor de decentrale Ondernemingsraden.

Een belangrijk aandachtspunt bij het Hybride Werken is het werkplezier van de medewerkers en de verbondenheid met collega's.

Op dit moment loopt een pilot binnen de Rijksoverheid voor het inzetten van een Werkplek Managementsysteem ter ondersteuning van het Hybride Werken. (Beschikbaarheid

van een werkplek voor de medewerker die op kantoor wil werken). De GOR Rijk volgt deze pilot.

2.4.5 Werkgroep Inkopen en aanbesteden (ICIA)

Het Rijk besteedde in 2021 zo'n 16 miljard euro aan inkoop. Bepaalde producten en diensten zijn voor veel of alle ministeries nodig. De Rijksoverheid koopt deze producten en diensten gezamenlijk in. Deze gezamenlijke inkoop gebeurt in zogenoemde inkoopcategorieën.

Bij belangrijke investeringen, zoals aanbestedingen en contracten in het categoriemanagement dient de medezeggenschap betrokken te worden. Daar waar het Rijksbrede inkopen betreft is hier de GOR Rijk de gesprekspartner. Het blijkt dat bij verschillende van deze investeringen de medezeggenschap niet wordt betrokken, zoals bijvoorbeeld cateringcontracten, kantoorinrichting, beveiliging, applicatie MS (Microsoft) Teams, MS 365, Webex.

De GOR Rijk wil bij toekomstige investeringen, waaronder rijksbrede aanbestedingen en contracten (inclusief verlengingen) in een vroeg stadium geïnformeerd en betrokken worden. Advies- en/of instemmingstrajecten dienen in dit kader tijdig bij de GOR Rijk aangekondigd te worden.

Indien de bedoelde investeringen een kaderstellend karakter hebben, dan is noodzakelijk tevens te benoemen waar eventuele decentrale besluitvorming plaatsvindt. De rol van de GOR Rijk is erop toe te zien dat bij deze decentrale besluitvorming de advies- en/of instemmingstrajecten ter zake met de respectievelijke decentrale medezeggenschap en/of de GOR Rijk worden doorlopen. Tijdige en volledige informatieverstrekking tussen de decentrale ondernemingsraden en de GOR Rijk zijn randvoorwaardelijk.

3. GOR Rijk: strategische agenda en structuur

Tijdens de 2 ½ daagse van afgelopen september is de werkgroep “Heisessie” gevraagd om advies uit te brengen over een viertal onderwerpen.

De onderwerpen zijn door de GOR Rijk leden samengevat in de volgende punten:

- focus en richting op basis van een strategische agenda;
- een structuur van de GOR Rijk die bijdraagt aan beter overzicht;
- een effectieve relatie met de bestuurder;
- effectief inzetten van extern advies-mogelijkheden medezeggenschap.

Het conceptadvies is op de laatste heisessie van de GOR Rijk besproken. (23/24 januari 2023)
Op 30 januari is aan het DB gevraagd om een vervolgopdracht voor de werkgroep “Heisessie” (september 2022) te formuleren met als doel een nieuw advies op te stellen waarin de huidige governance, de opbrengst van de 2 ½ daagse heisessie (september) en het Jaarplan GOR Rijk 2023 de basis vormen. De GOR Rijk kan dan op basis van dit advies een besluit nemen.

4. Team Ambtelijk Secretariaat (TAS)

Doel Ambtelijke secretariaat

Het Ambtelijk Secretariaat (AS) heeft drie jaar hard gewerkt aan een transitie. Deze transitie is nodig door de veranderd behoefte vanuit de medezeggenschap en de zeggenschap (*zie rapport "Vijf jaar GOR Rijk - Een terug- en vooruitblik"*).

Het team AS heeft dan ook als doel geformuleerd:

Hoofddoel:

Het realiseren van de visie van de GOR Rijk waardoor Rijksbrede MZ wordt bevorderd.

Subdoelen:

- Professionaliseren;
- Een structuur ontwikkelen t.b.v. onderscheid opdrachtgever en -nemer;
- Meer externe zichtbaarheid;
- Het DB in haar kracht zetten om te komen tot strategische prioritering;
- Stimuleren tot opzetten strategisch meerjarenplan;
- In kaart brengen wat er speelt; adviezen geven waarover gesproken kan/moet worden binnen de GOR Rijk om Rijksbrede MZ te bevorderen.

Om dit transitie mogelijk te maken is in 2021 een transitie-manager aangesteld en is vanaf 2022 de rol van transitie-manager in de functie van bureaucoördinator opgenomen. In deze transitie zijn de volgende onderwerpen opgepakt:

Optimaliseren en stroomlijnen van processen

Binnen het team AS is o.a. gekeken naar de organisatie van het werk, het afstemmen en de fine-tuning van werkprocessen, het onderscheid in de primaire en secundaire taken. Daarbij wordt niet alleen gekeken hoe de organisatie van het werk binnen het AS geoptimaliseerd kan worden maar ook daarbuiten.

Een voorbeeld daarvan is de Samenwerkingsruimte in de overheids-cloud (SWF) waarin bestanden en documenten digitaal beschikbaar zijn voor zowel (plaatsvervangende) GOR Rijk-leden als niet-leden die lid zijn van de diverse werkgroepen.

Functiebeschrijvingen AS-teamleden

De afgelopen maanden zijn de verschillende functies binnen het AS beschreven. De rollen en taken zijn, samen met de medewerkers, geformuleerd en vastgesteld. Hiermee heeft het team de basis gelegd voor de verdere stroomlijning van de ondersteuning richting GOR Rijk (leden). Op dit moment is het team AS bezig met het optimaliseren van de primaire en secundaire taken.

Formatie en structuur

Per 1 september 2022 is een halve (½) FTE aan tijdelijke (voor één jaar) communicatiecapaciteit binnengehaald en is per 1 januari 2023 het AS voor de duur van 1 jaar versterkt met de komst van de nieuwe overleg secretaris. In 2023 zullen, als nodig, verdere stappen gezet worden in de formatie en de structuur van het AS.

Opleiding/Heidagen

Het Team AS heeft in 2022 (en zal dat in 2023 voortzetten) een aantal gemeenschappelijk team- en opleidingsdagen gehad waarin gewerkt is de aan de verdere ontwikkeling van het AS (organisatorisch/kennis/vaardigheden).

Evenementen

Het AS organiseert in 2023 opnieuw een aantal bijeenkomsten die bijdragen aan doelstellingen van de GOR Rijk. Denk daarbij aan de DOR/GOR- dag of het Arbo-evenement. Tevens organiseert het AS-bijeenkomsten onder de naam ASpiratie die de verbindingen tussen de diverse Ambtelijke Secretarissen binnen het Rijk versterken en waar actuele thema's met elkaar worden gedeeld.

Eigen AS-jaarplan

Als volgende stap in de verdere professionalisering heeft het AS voor het eerste een eigen jaarplan (met als subonderdeel het communicatiejaarplan, *(zie hoofdstuk 5)*) opgesteld dat ook een positieve impuls geeft aan de verdere ontwikkeling van het AS.

5. Communicatie GOR Rijk

Doel Communicatie GOR Rijk

De GOR Rijk is de toonaangevende ondernemingsraad die door middel van krachtige communicatie het voorbeeld is voor medezeggenschap binnen en buiten het Rijk. Om dit doel te realiseren stuurt de communicatie op drie hoofdlijnen:

- Optimale wijze om informatie op te halen en te brengen bij betrokken partijen;
- GOR Rijk als ontwikkelingsplek;
- Naamsbekendheid hoog (*branding*).

De GOR Rijk heeft een belangrijke rol in het informeren van de decentrale ondernemingsraden binnen de Rijksoverheid. De Rijksbrede kaders die met de zeggenschap worden afgesproken krijgen hun beslag in de uitwerking op decentraal niveau.

Even belangrijk is het ophalen van signalen en onderwerpen die spelen binnen de gehele Rijksoverheid. (bijvoorbeeld via focusgroepen). Hierdoor zijn niet alleen meer diepgaande analyses mogelijk, maar vooral ook een sterkere verbinding met Rijksmedewerkers binnen het gehele Rijk.

De GOR Rijk richt zich op een verdere stroomlijning van de interne communicatie met inzet van o.a. social media en overige communicatiemiddelen.

Deze inspanningen zijn ook gericht op het versterken van de naam van de GOR Rijk. Bijvoorbeeld een deskundige en betrokken medezeggenschap die pal staat voor de belangen van alle Rijksmedewerkers. Bijvoorbeeld een kritische en constructieve partner bij het formuleren van nieuw beleid. Bijvoorbeeld een plek waar je als medezeggenschapper een stap maakt in je loopbaan én de volgende stap voorbereidt.

Bijlagen

- Prioriteiten werkgroepen GOR Rijk
- Prioriteiten Rijksoverheid
- Mindmap: focuspunten en communicatiemiddelen GOR Rijk
- Rechten en plichten van een OR op hoofdlijnen
- Missie / Visie GOR Rijk
- Vaste werkgroepen (volgens de vastgestelde) werkgroepen

Prioriteiten werkgroepen GOR Rijk

Prioriteiten IC Bedrijfsvoering Rijksoverheid (ICBR)

A. Werkgroep Rijksbrede Bedrijfsvoering

- Bewaken samenhang tussen activiteiten van de werkgroepen
- Oppakken van onderwerpen en trajecten die overblijven
- Monitoring op ontwikkeling en voortgang van de 6 prioritaire thema s* van de Rijksoverheid in 2023 en zoeken naar verbinding tussen de prioriteiten van Rijksoverheid en die van de GOR Rijk.

B. Werkgroep ORI ('Rijksinspecties')

Het verkennen van mogelijkheden tot een ondernemingsraad als "tegenhanger" van de Inspectieraad. Vooralsnog willen wij eerst de mogelijkheden inventariseren om op een constructieve wijze medezeggenschap te organiseren. De dertien rijksinspecties worden na de eerste verkenning in een later stadium betrokken. Vanzelfsprekend willen wij graag waar mogelijk samenwerken met de Inspectieraad/bestuurder.

Prioriteiten IC Organisatie & Personeel (ICOP)

C. Werkgroep O&P

- Ongevraagd advies ambtelijk vakmanschap (n.a.v. bijv. advies RvS)
- Arbeidsmarktsituatie/-krapte
- Inzet en doelmatigheid GBA in rijkstraineeprogramma('s)
- Leiderschap (ontwikkeling n.a.v. visie/kompas)

D. Werkgroep Arbo

- Arbo themadag (Arbo catalogus 9 februari en landelijke dag juni 2023)
- Implementeren, borgen van de geadviseerde monitoringsparagraaf bij instemmings-/overeenstemmingsverzoeken
- Evaluaties (checks) van belangrijke besluiten zoals preventiemedewerkers, BHV-afspraken, re-integratie 2e/3e spoor, Arbovoorzieningen (thuis), bedrijfszorg

E. Werkgroep HRM-adviseur voor de medewerker

- Initiatiefvoorstel op dezelfde wijze zijn beslag laten krijgen binnen alle departementen

F. Werkgroep P-beleid voor de MZ

- Referentiekader en -profielen MZ-rollen implementeren en zorgen dat deze naar behoefte van de betreffende medewerker wordt toegepast

G. Werkgroep D&I – prioriteit

- Monitoren D&I-beleid en helpen met initiatieven

Prioriteiten CIO (CIO-Beraad)

H. Werkgroep IV/ICT

Een robuuste en toekomstbestendige informatievoorziening voor de rijksoverheid:

- Samenhang en uniformiteit in de organisatie van de informatievoorziening en de mede hieraan gekoppelde ICT-voorzieningen voor de gehele rijksoverheid
- Gebruik van open source en open standaarden als uitgangspunt voor de rijksoverheid
- Hoog niveau van informatieveiligheid met BIO als ondergrens
- Logische en eenduidige bekostiging en kostenverdeling voor Rijksbrede IV en ICT
- Sturende rol voor Rijks CIO, inclusief budget en -verdeling
- Onderzoek terugkeer Rijkscomputercentrum i.p.v. verschillende dienstverleners.

Een stelsel van IV en ICT waarmee te werken valt:

- Gebruiksvriendelijkheid is een belangrijk uitgangspunt bij het ontwerpen en implementeren van IV-voorzieningen
- Verhogen van de digi-vaardigheden van de Rijksambtenaar en het ambtelijk vakmanschap in het algemeen centraal stellen
- Voorzieningen zijn geschikt om hybride te werken
- Eén model Rijkswerkplek voor de gehele rijksoverheid

Een transparante en verantwoordelijke rijksoverheid:

- Een éénduidig Document Management Systeem (DMS) voor de gehele rijksoverheid
- DMS Rijksoverheid sluit volledig aan op eisen van openbaarheid en openheid op grond van de Wet Open Overheid (WOO)
- Gebruik van algoritmen alleen als deze vooraf afdoende getoetst zijn op discriminatoire aspecten (en goed bevonden door IAMA)
- Duidelijk en verantwoord beleid over het gebruik van hardware (computers, laptops, iPads, telefoons, etc.)
- Duidelijk en verantwoord beleid over het gebruik van sociale media

I. Kennisgroep Privacy

Als bijdrage aan het Jaarplan GOR Rijk vanuit **kennisgroep Privacy**

Deze kennisgroep is er om privacy-aspecten in MZ-trajecten te borgen en van input/feedback te voorzien. Tevens om de timing af te stemmen: op welk moment privacy aan de orde is/moet komen.

Prioriteiten m.b.t. de kennis van Privacy zijn voor 2023:

- professionaliseren d.m.v. opleiding en aanbrengen van focus
- opbouwen netwerk met departementale MZ en daarbij interactie met PAR realiseren
- verbeteringen uit PAR-jaarplan omzetten in daden

Prioriteiten Huisvesting en Facilitair (ICHF)

J. Werkgroep ICHFZ

- Vertalen van visie Hybride Werken, Masterplannen Huisvesting en FWR 3.0 naar de effecten voor decentrale ondernemingsraden
- Advies- en instemmingsverzoeken beoordelen op effecten op werkplezier en verbondenheid met collega's
- Binnen de reikwijdte van "Huisvesting en Facilitair Rijk" streven naar één, uniform, beleid voor de gehele Rijksoverheid inclusief Rijksbrede implementatie

Prioriteiten IC Inkoop en Aanbesteding (ICIA)

K. Werkgroep Rijksbrede Inkoop

- Betrokkenheid MZ bij alle belangrijke investeringen
- Vroegtijdig geïnformeerd worden over verwachte en geplande investeringen
- Concretiseer de effecten van Rijksbrede kaders op decentrale besluitvorming en informeer hierover richting decentrale ondernemingsraden
- Monitor uitvoering en voortgang op de vervoltrajecten van kaderafspraken

Prioriteiten Rijksoverheid (Strategische agenda) (ICBR)

Strategische agenda ICBR: Aansluiting Ontwikkelagenda ICBR

De ICBR heeft in januari 2023 zes prioritaire thema's benoemd ter vergroting van de realisatiekracht van de rijksbrede bedrijfsvoering en organisatie van het Rijk. Deze prioritaire thema's zijn gekoppeld aan de grote opgaven voor de Rijksoverheid voortvloeiend uit het Regeerakkoord 'Omzien naar elkaar, vertrouwen in de toekomst' (Kabinet Rutte IV, januari 2022).

De zes prioritaire thema's zijn:

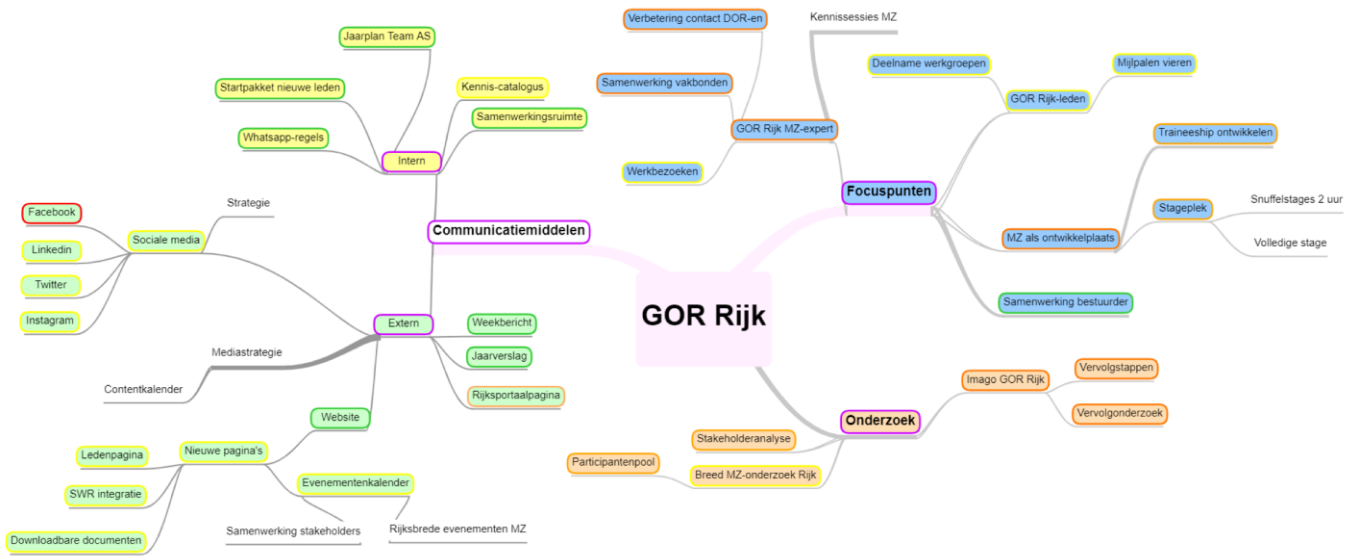
1. Verduurzaming Rijksdienst – Rijksbrede programma DenkDoeDuurzaam
2. Open en transparante Overheid – Rijksbrede programma Open Overheid
3. Aantrekkelijk werkgeverschap: focus op diversiteit & inclusie en arbeidsmarktkrapte
4. Implementatie Hybride werken – Rijksbrede programma Hybride werken
5. Versterken eigenaarschap strategische Inkoop
6. Wendbare overheid

De bedrijfsvoering van de Rijksoverheid levert een essentiële bijdrage aan de realisatie van maatschappelijke opgaven. Zij stelt alle ruim 130.000 ambtenaren in staat om dag in, dag uit, aan deze opgaven te werken.

Hiernaast leveren de departementen en uitvoeringsorganisaties gezamenlijk een bijdrage aan de grote opgaven waar Nederland voor staat. In ICBR verband zijn afspraken gemaakt over bijvoorbeeld:

- Bijdrage Rijksdienst aan gasreductie en verduurzaming; in het kader van gasreductie (sluiting van kantoorpanden in de Kerstperiode)
- Maatschappelijk verantwoord inkopen en social return
- Digitale toegankelijkheid
- Huisvesting (t.b.v. asielcrisis)

Mindmap: focuspunten en communicatiemiddelen GOR Rijk



Rechten en plichten van een OR op hoofdlijnen

Art 28 Wet op de ondernemingsraden (WOR)

- 1.** De ondernemingsraad bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, alsmede van de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen.
- 2.** De ondernemingsraad bevordert voorts naar vermogen het werkoverleg, alsmede het overdragen van bevoegdheden in de onderneming, zodat de in de onderneming werkzame personen zoveel mogelijk worden betrokken bij de regeling van de arbeid in het onderdeel van de onderneming waarin zij werkzaam zijn.
- 3.** De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.
- 4.** De ondernemingsraad bevordert naar vermogen de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorzieningen in verband met het milieu.

Toelichting op art 28 WOR

Artikel 28 WOR gaat over de taken die een ondernemingsraad heeft. Krachtens dit artikel heeft de ondernemingsraad de volgende taken:

1. bevorderen van de arbeidsvoorwaarden,
2. bevorderen van de arbeidsomstandigheden,
3. bevorderen van de arbeids- en rusttijden,
4. bevorderen van werkoverleg,
5. bevorderen van zeggenschap van de medewerkers over hun werk,
6. tegengaan van discriminatie,
7. bevorderen van gelijke behandeling,
8. bevorderen van arbeidsparticipatie van gehandicapten en minderheden, en
9. bevorderen van de zorg voor het milieu.

Welke rechten heeft de ondernemingsraad?

Om zijn werk goed te kunnen doen, heeft de wetgever de OR verschillende rechten gegeven.

Deze rechten zijn onder andere

1. Adviesrecht (ook over bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische zaken)
2. Instemmingsrecht
3. Initiatiefrecht
4. Overlegrecht
5. Informatierecht

Maar uit bijvoorbeeld het adviesrecht kun je nog een taak herleiden. Uit het adviesrecht blijkt namelijk dat je ook mee mag denken over tal van bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische zaken.

1. Adviesrecht (artikel 25 WOR)

In de WOR is geregeld dat een werkgever voor belangrijke besluiten advies moet inwinnen bij de OR. Deze besluiten kunnen op verschillend vlak verstrekkende gevolgen hebben voor de organisatie. Te denken valt aan financiële, economische of organisatorische besluiten. Een voorbeeld hiervan is een fusie met een andere organisatie of het sluiten van een productielijn.

De werkgever dient het advies van de OR serieus te nemen en als er toch gekozen wordt daar tegenin te gaan, moet de werkgever dat ook goed onderbouwen. Bij elk besluit van deze situaties waarbij de werkgever de OR om advies moet vragen, is deze verplicht een maand te wachten met de uitvoering ervan.

2. Instemmingsrecht (artikel 27 WOR)

Wanneer een werkgever regelingen in het bedrijf wil invoeren, aanpassen, opschorten of stoppen, is er eerst schriftelijke instemming nodig van de OR. Hierbij kun je denken aan pensioenregelingen, winstdelingen of regelingen die te maken hebben met het volgen van aanvullende opleidingen door het personeel.

De werkgever kan deze regelingen niet in het leven roepen, aanpassen, opschorten of stoppen zonder de instemming van de ondernemingsraad.

3. Initiatiefrecht (artikel 23 WOR)

Het initiatiefrecht geeft de ondernemingsraad de mogelijkheid op eigen initiatief (vandaar de naam van dit recht) voorstellen te doen aan de werkgever over zaken in de organisatie die zij belangrijk vinden. De werkgever is vrij om deze voorstellen of dit advies te gebruiken en er actie op te ondernemen, of het naast zich neer te leggen.

4. Overlegrecht (artikel 23 en 24 WOR)

Het recht op overleg houdt in dat de algemene gang van zaken binnen de organisatie minimaal twee keer per jaar tussen de OR en de werkgever moet worden besproken (artikel 24). Ook moet er binnen twee weken nadat de werkgever of OR hierom met opgaaf van redenen heeft verzocht, een zogeheten overlegvergadering plaatsvinden (artikel 23). Tijdens dit overleg bespreken de werkgever en OR onderwerpen die zij wenselijk vinden.

5. Informatierecht (artikel 31 WOR)

De wetgever heeft de ondernemingsraad het recht gegeven regelmatig op de hoogte gehouden te worden over alle facetten van de organisatie. Te denken valt aan de resultaten, de prognoses en de financiële positie.

Wanneer de ondernemingsraad informatie vraagt aan de werkgever om hun taak goed uit te kunnen voeren, is de werkgever verplicht die te geven.

Alle afspraken die de werkgever overeenkomt met de ondernemingsraad moeten schriftelijk worden vastgelegd.

Niet in de WOR; wel belangrijk: Overeenstemmingsrecht

Naast de rechten uit de wet op de ondernemingsraden (WOR) kunnen ook in andere wetgeving rechten aan de OR zijn toegekend. Het overeenstemmingsrecht geeft de ondernemingsraad (OR) een sterke onderhandelingspositie. Bereikt de bestuurder geen overeenstemming met de OR over zijn voorgenomen besluit, dan heeft hij geen beroepsmogelijkheid. Dat geeft de OR een vetorecht: een 'nee' van de OR is een definitief 'nee'.

De term 'overeenstemmingsrecht' lijkt misschien op 'instemmingsrecht', maar het gaat om twee verschillende rechten. Een belangrijk verschil tussen het overeenstemmings- en instemmingsrecht is de beroepsmogelijkheid die de bestuurder heeft als de OR het niet eens is met zijn voorgenomen besluit.

Bij het instemmingsrecht (artikel 27 WOR) kan de bestuurder in dat geval plaatsvervangende toestemming vragen aan de kantonrechter (artikel 27, lid 4 WOR), bij het overeenstemmingsrecht is dat geen optie. Als de bestuurder geen overeenstemming bereikt met de OR, mag hij zijn voorgenomen besluit onder geen enkele omstandigheid doorvoeren.

Het overeenstemmingsrecht is dus een sterk recht, en dat is niet voor niets. De bestuurder mag nu eenmaal niet zomaar tornen aan de algemeen geldende regels die werknemers beschermen.

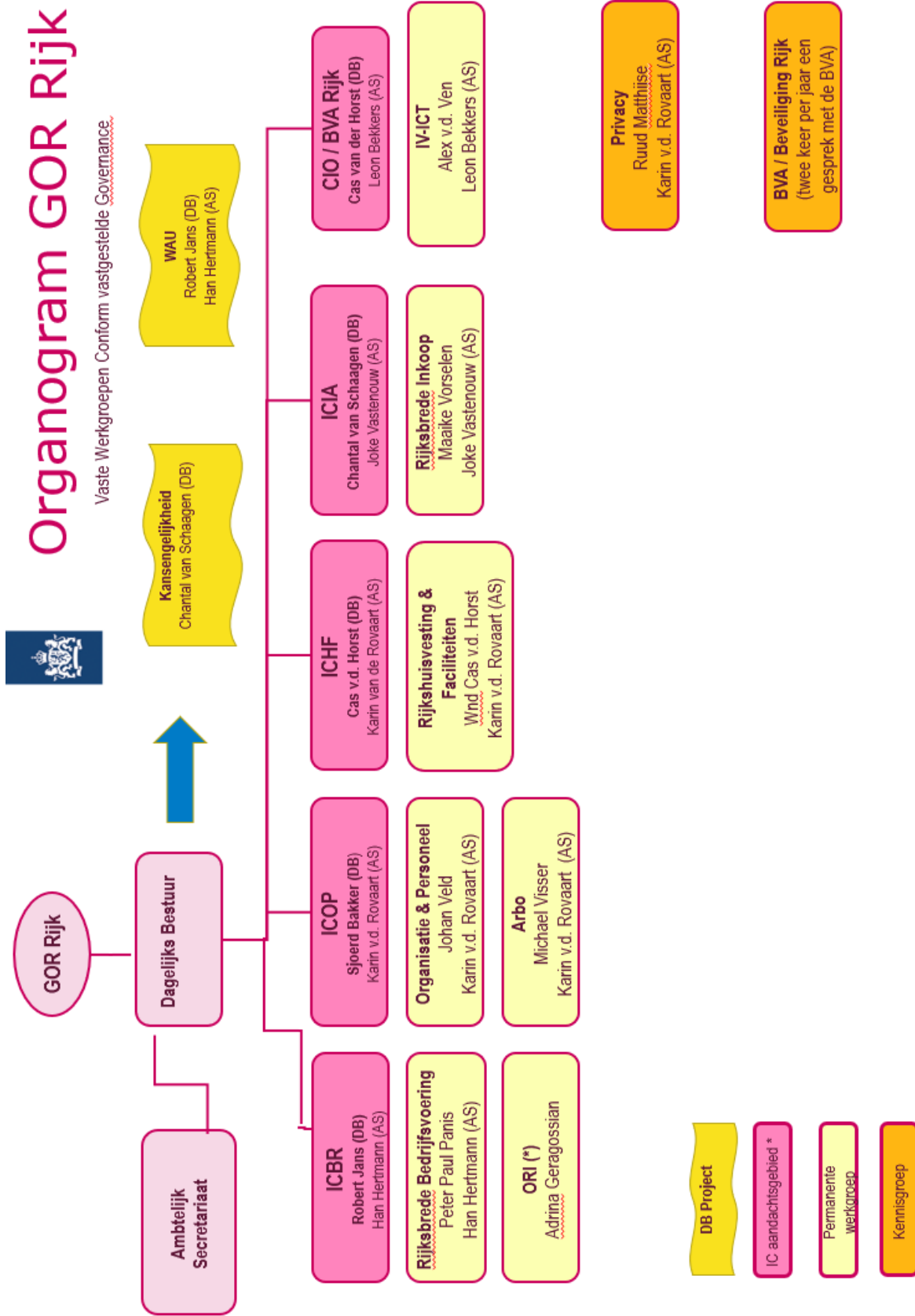
Alleen in uitzonderlijke gevallen kan de bestuurder afwijken van regelingen die bijvoorbeeld zijn vastgelegd in de Arbeidstijdenwet (ATW), de Wet flexibel werken (Wfw), de Arbowet en de Wet arbeid en zorg (WAZO). Dit kan alleen als de cao deze mogelijkheid biedt én als hij hierover schriftelijk overeenstemming bereikt met de OR. Wanneer het overeenstemmingsrecht van kracht is, staat in de genoemde wetten en niet in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Missie GOR Rijk

Nederland kan niet zonder goed bestuur en niet zonder goede medezeggenschap. De GOR Rijk draagt bij aan een betere rijksdienst en behartigt de belangen van alle medewerkers en organisaties binnen het Rijk.

Visie GOR Rijk

Medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal voor goed functionerende organisaties. De GOR Rijk vertegenwoordigt alle rijksambtenaren en werkt in afstemming met de decentrale ondernemingsraden. De GOR Rijk is strategisch gesprekspartner van de bestuurder voor Rijksbrede medezeggenschapzaken. De GOR Rijk draagt zichtbaar en constructief bij aan een betere rijksdienst door op professionele wijze tegenwicht* te bieden. De GOR Rijk streeft naar een veilige, gezond en plezierige werkomgeving waar de menselijk maat voorop staat.



*) ORI is bijzonder werkgroep van de ORF ingevuld vanuit de inspecties