“De medezeggenschap in ontwikkeling

(Jan-Kees Goet, directeur Politie, Directie Politie/BZK)

Vandaag is het bijna alweer één jaar geleden dat ik op een themabijeenkomst over de medezeggenschap bij de politie, heb verkondigd dat wij over 1 á 2 jaar een nieuwe politie- organisatie zullen hebben.

Inmiddels zijn er wel belangwekkende ontwikkelingen te signaleren. Bijna dagelijks zou je haast zeggen. Je kunt geen krant opslaan of het journaal aanzetten of de politie(organisatie) is in het nieuws. Wat mij de laatste tijd wel opvalt, is dat de media, u kent de recente gebeurtenissen in Gelderland- Zuid en Gelderland-Midden, behalve aandacht besteden aan de positie van de bestuurder ook de rol van de ondernemingsraad belichten. Kennelijk, althans dat denk ik, bent u als OR bewuster met uw positie bezig.

Een kernthema tijdens de bijeenkomst van vorig jaar was toen ook al: medezeggenschap volgt zeggenschap. Als de organisatie verandert, zich ontwikkelt, ontkomt u er ook niet aan om mee te ontwikkelen of te veranderen.
Dit geeft al aan dat ook de medezeggenschap mee moet gaan met de tijd. Daarvoor heb je een zich dynamisch opstellende medezeggenschap nodig. Vandaag de dag kan een OR het zich niet meer veroorloven om de status quo te koesteren. Ik zeg dit niet omdat ik de indruk heb dat de gemiddelde OR niet dynamisch of flexibel is, maar omdat er in de komende tijd naar verwachting een groter beroep op OR’n zal worden gedaan.

Anders gezegd, de zeggenschap en medezeggenschap moeten elkaar scherp houden en hebben elkaar gewoon nodig.

Als OR lid heeft u kennis van de organisatie en bent u kenner bij uitstek van wat er zich op de werkvloer afspeelt. Een bestuurder heeft uw inbreng nodig voor een goede, adequate besluitvorming over onderwerpen die u als geheel aangaan.
Uw mening telt dus. Een goede bestuurder zal daar rekening mee houden bij het nemen van besluiten, want dat is immers zijn taak. Ik zie in diverse korpsen goede voorbeelden van het betrekken van de OR bij strategische ontwikkelingen.
Ik heb zelf gezien hoe in het korps Midden- en West-Brabant de vz. van de OR door de korpschef is gevraagd aan te sluiten bij het convenantgesprek dat ik met de driehoek voerde. Over en weer werd dit gewaardeerd. De opstelling van dit korps verdient, vind ik navolging.
Korpsen doen er goed aan om de OR te betrekken bij het nadenken over toekomstvisie etc.

Breed in de organisatie gedragen besluiten verhogen de efficiency en effectiviteit, omdat de kans op realisatie groter is. Het brengt ook rust en stabiliteit binnen de organisatie!

Waar staan wij nu één jaar na dato?
U weet wat er ondertussen in de afgelopen maanden aan politieke gebeurtenissen de revue is gepasseerd: het Kabinet (Balkeneinde II)is gevallen en weer herrezen, weliswaar met één coalitiepartner minder en inmiddels ook al weer enkele vertrokken en nieuwe ministers!

Het kabinet heeft zijn ambitie om vóór de oorspronkelijk geplande verkiezingen in mei 2007,
de Politiewet 2007, te formaliseren, moeten bijstellen. Wij zijn nu in afwachting van het advies van de Raad van State op het wetsvoorstel. De politieke wens is om met inachtneming van dit advies, dit najaar nog het wetsvoorstel aan de Tweede Kamer aan te bieden.
Over hoe het allemaal zal vergaan met het wetsvoorstel na de a.s. verkiezingen in november durf ik geen voorspelling te doen. Het heeft daarom ook geen zin om daarover te gaan speculeren. Ik verwacht wel dat onafhankelijk van de signatuur van een nieuw kabinet de wens aanwezig is om door te gaan met de verbetering van de structuur van het politiebestel.
Dus wanneer we over een jaar weer bijeen zouden zijn is de kans groot dat we meer weten over de in de nieuwe kabinetsperiode gewenste veranderingen.

De bedoeling van deze dag was eigenlijk met elkaar van gedachten te wisselen over hoe de medezeggenschap zou moeten worden ingericht in de voorgestelde nieuwe politieorganisatie.

Even een klein stukje terug in de tijd.
Sinds de invoering van het huidige politiebestel met de Politiewet 1993 werd de roep om meer centrale aansturing luider en luider. Vooral ten aanzien van beheer, maar ook op het punt van de doorwerking van landelijke beleidsprioriteiten, t.a.v. de taakuitvoering. Het laatste onderzoek dat naar de politieorganisatie is uitgevoerd is dat van de stuurgroep Evaluatie Politieorganisatie, onder voorzitterschap van mw. Leemhuis-Stout. Op basis van het rapport van deze stuurgroep heeft het Kabinet een nieuwe Politiewet 2007 ontworpen.
U weet het vast nog wel: een centraal gepositioneerde Directieraad met beheersbevoegdheden en korpsen belast met de uitvoering van dat beheer (en het reguliere politiewerk natuurlijk). In verband met het implementeren van de nieuwe politieorganisatie zijn natuurlijk boeiende gedachten te ontwikkelen over welke medezeggenschap past bij een dergelijke organisatie. Ook centraal één OR of juist niet?!

Daar wil ik even op inzoomen.

Vanuit de optiek van een nieuwe politieorganisatie zijn 2 collega's van mijn directie de afgelopen 3 maanden op pad geweest om bij een aantal korpschefs en OR'n te polsen welke gedachten er zijn t.a.v. de huidige inrichting van de medezeggenschap en welke gedachten er zijn t.a.v. de medezeggenschap in de nieuwe politieorganisatie.

John Limon zal hierna daarover uitgebreid verslag doen. Ik wil mij slechts beperken tot een enkel punt.

Mij is in het bijzonder opgevallen dat de gesprekspartners (KC's en OR-vertegenwoordigers) van John pleiten voor handhaving van de OR op korpsniveau, maar ook menen dat voor bepaalde zaken plaats is voor een centraal gepositioneerde OR. Deze centrale OR zou dan onderwerpen moeten oppakken die een landelijk karakter hebben. Redenen daartoe zijn éénduidigheid en uniformiteit voor alle werkenden binnen de politieorganisatie. Deze gedachte spreekt mij bijzonder aan.
Een dergelijke centrale OR bij de beoogde Directieraad in de voorgestelde politieorganisatie geeft voldoende stof tot discussie. Er zijn ongetwijfeld voor en nadelen van zo'n model te benoemen en ik twijfel er niet aan dat velen in de zaal hier opvattingen over hebben.

Waarom dan deze bijeenkomst?
U zult zich gaan afvragen waarom u dan toch bent uitgenodigd om vandaag met elkaar te discussiëren over de medezeggenschap bij de politie. Want er verandert toch waarschijnlijk niets!

Ik meen dat vandaag die discussie best gevoerd kan worden, omdat het wetsvoorstel over het politiebestel tot op heden nog steeds op de politieke agenda staat.

Ook om de volgende redenen vind ik deze discussiedag nuttig.

Ik herinner mij nog als de dag van gisteren, de discussie in 2005 over de invoering van de Brancherichtlijn (de richtlijn "toeters en bellen".
De RHC was unaniem van oordeel dat die richtlijn er zou moeten komen. Maar bij de implementatie van die richtlijn stuitte men toch op de formele kwestie dat de RHC geen beslissende bevoegdheid daartoe heeft. Het gevolg was dat de OR'n rauwelijks met een besluit werden geconfronteerd en tegenover zich een bestuurder kregen die niet wilde afwijken van wat men in de RHC landelijk met elkaar had afgesproken.
Het bracht veel commotie teweeg en leidde ertoe dat er voor de implementatie toch binnen 26 korpsen opnieuw met de afzonderlijke OR'n de discussie moest worden gevoerd. Het uiteindelijke resultaat was dat er over dit onderwerp geen éénduidige afspraken kwamen voor de hele politieorganisatie.
Dit voorbeeld wil ik u voor de discussie meegeven.

Ik zou het als winst zien, uit een oogpunt van efficiëntie, voor zowel de bestuurder als de medezeggenschap als dit soort onderwerpen aan één tafel konden worden afgehandeld. Dit is in het belang van de politieorganisatie en van de medewerkers die er werken.

Bovenregionale samenwerking
Een andere ontwikkeling die aanzet tot nadenken over zeggenschap en medezeggenschap is die van de vele vormen van samenwerking die de regionale korpsen met elkaar aangaan.
Er lopen zoals u weet tal van bovenregionale projecten die tot samenwerking of shared service-vorming moeten leiden. Uit het rapport van het KBB van 24 juni 2006 "("Eénheid in beheer: een niet te stuiten beweging") noem ik als voorbeelden:

- *de regionale korpsen Groningen, Friesland en Drenthe werken met elkaar samen door de ondersteunende functies in een aparte entiteit onder te brengen*;

- *Noord-Holland Noord, Zaanstreek-Waterland, Kennemerland en Amsterdam-Amstelland werken naar een gezamenlijk beheerde Shared-service Center waarin diverse ondersteunende diensten en processen zijn ondergebracht.*

Eigenlijk is er geen korps dat niet op één of andere manier samenwerkt met andere korpsen.

Deze bovenregionale samenwerkingsvormen worden door BZK van harte ondersteund. Een meer recent voorbeeld is uiteraard de per 1 juli jl. opgerichte Voorziening tot Samenwerking Politie Nederland. Op het ict-domein hebben wij straks één organisatie met één OR die voor het gehele politieveld werkt.

Ik mag aannemen dat er, gelet op de breed gedragen shared service-projecten, van de Vts PN een katalysator-werking uit gaat. Het lijkt mij een goede ontwikkeling als dergelijke bovenregionale samenwerkingsvormen gestimuleerd worden. op den duur zullen uitgroeien tot één landelijke, en dus de gehele politieorganisatie kunnen bestrijken.

Vanuit dit perspectief lijkt het mij voor u vandaag uitermate boeiend om met elkaar van gedachten te wisselen over een bovenregionale of, nog een stapje verder, landelijke samenwerking op het terrein van de medezeggenschap. En dan heb je niet eens een nieuw politiebestel nodig!

Opschorting RGO

Last but not least, de opschorting van het RGO. Nou weet ik ook wel dat de OR (als het goed is) zich niet begeeft op het rechtspositieterrein van het RGO. En dat het RGO zich (als het goed is) niet begeeft op het terrein van de OR.
Dus wat heeft opschorting van het RGO met uw OR te maken?

In het kader van de politie CAO 2005 hebben wij met de vakbonden afgesproken dat de korpsen de regelingen zullen gaan inventariseren die zij met het eigen RGO hebben afgesproken.
Ik weet dat het in uw dagelijkse praktijk niet altijd voldoende duidelijk is of een onderwerp voor de OR is of voor het RGO. Mogelijk dat er ook onderwerpen zijn met een arbeidsvoorwaardelijk karakter die zowel met het RGO, als met de OR zijn afgeprocedeerd.

Met het opschorten van het RGO zullen onderwerpen die een arbeidsvoorwaardelijk karakter hebben naar de overlegtafel met de CGOP worden verplaatst. Dit hebben we met de vakbonden afgesproken en dit is ook in lijn met de bestaande competentie van de CGOP. Alles wat met arbeidsvoorwaarden te maken heeft wordt op die landelijke tafel besproken.

De opschorting van het RGO-overleg brengt met zich mee dat **een OR in een korps** zich meer zal kunnen/moeten toeleggen op de bedrijfsvoeringsaangelegenheden. Een duidelijke afbakening van werkzaamheden, aangelegenheden tussen de CGOP de OR biedt **de leden** wellicht gelegenheid om meer in het OR-lidmaatschap te investeren. Iedere OR-lid zou bijvoorbeeld. de ambitie moeten hebben om zich niet alleen over lokale belangen een mening te vormen, maar zich ook moeten richten op

de bedrijfsvoering van de Nederlandse politie. Want u als regionale korps of OR maakt daar deel van uit!

Daarnaast kan het ook zijn dat **een OR-lid** zich dient te beraden, in strategische zin, over de positie ten opzichte van de CGOP. De lokale vakbondsvertegenwoordiging in de vorm van RGO zal immers niet meer beschikbaar zijn.

Ik kan mij voorstellen dat deze veranderingen van **een OR-lid** andere vaardigheden en competenties vragen dan tot nu toe het geval is. Een aantal OR'n werkt zelfs nu al met profielen voor het OR-lidmaatschap. Bijvoorbeeld Amsterdam-Amstelland.
Ik juich deze ontwikkelingen toe. Ze komen m.i. ook ten goede aan de kwaliteit van het OR-lidmaatschap. Hiermee toont u moed en lef om u zelf een spiegel voor te houden.

Ik wil ook mijn waardering uitspreken voor velen van u die ook vrije tijd in het OR-lidmaatschap steken. Met een dergelijke grondhouding zal het niet moeilijk zijn om medewerkers bij OR-verkiezingen warm te maken voor het lidmaatschap!

Voor vandaag
Genoeg stof om vandaag over na te denken en met elkaar in discussie te gaan. Graag was ik vandaag gebleven om aan de discussie mee te doen. Helaas…mijn agenda laat het niet toe.

Met zoveel deskundigheid in de zaal zal ik mij niet wagen aan het bedenken van een model voor de medezeggenschapsstructuur bij de politie en dat model u "op te dringen" als *hèt model* voor de door mij opgeworpen situaties en ontwikkelingen.

U bent zelf daartoe voldoende geëquipeerd. En voor het geval u toch nog vragen heeft zal professor Goodijk, u daarbij graag terzijde staan.

De organisatoren van deze dag zullen u, als opstap voor de discussie van vanmiddag een aantal boeiende stellingen aanreiken.

Ik ben reuze benieuwd naar de oogst van deze dag. Ik wens u tot slot een vruchtbare discussiedag toe. En ik dank u voor uw aandacht.

DE POSITIE VAN DE MEDEZEGGENSCHAP BIJ DE NEDERLANDSE POLITIE

(John Limon, senior beleidsmedewerker Arbeidsvoorwaardenbeleid, Directie Politie, BZK)

In de maanden mei- tot juli 2006 hebben collega Bert de Rooij en ik gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van de Ondernemingsraden van de korpsen en met enkele korpschefs.
Het doel van de gesprekken was om vast de visie te vernemen over hoe medezeggenschap vorm en inhoud zou kunnen krijgen in een nieuwe politieorganisatie. De positie van de medezeggenschap was daarbij van belang. In de gesprekken zijn een paar heldere en toch wel zeker stevige uitspraken gedaan.
Enkele van deze uitspraken op een rij.

"Om medezeggenschap te positioneren moet je eerst weten waar zeggenschap komt te liggen"

"Er moet 1 korpschef (1 baas) komen voor de hele Nederlandse Politie, die het beleid en het beheer regelt voor de Minister"

"In het nieuwe politiebestel zouden de politievakorganisaties slechts op hoofdlijnen moeten overleggen met,
het centraal orgaan (directieraad) van de politie over rechtspositie en arbeidsvoorwaarden"

"De korpschef moet verantwoordelijk zijn voor het lokale beheer"

"Elke politieambtenaar zou in algemene politiedienst moeten worden aangesteld door 1 centraal (politie)orgaan"

"Rechtspositie, arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid moeten zoveel mogelijk op centraal niveau worden vastgesteld, hetgeen ertoe zal leiden dat de verschillen in genoemde aspecten binnen 1 Nederlandse politie zullen zijn uitgesloten"

"Medezeggenschap hoort op korpsniveau thuis en niet bij de Directieraad, omdat de afstand met het personeel anders te groot is; Medezeggenschap moet van onderaf worden vorm gegeven"

"Vakbondsgedomineerde keuzes voor de bemensing van de medezeggenschap moeten worden voorkomen, omdat de werkvloer zich zodoende niet vertegenwoordigd zou kunnen voelen in de vertegenwoordiging van de medezeggenschap"

"Het aantal leden in de OR van de korpsen moet worden verlaagd omdat een dergelijke keuze bijdraagt aan efficiënter overleg"

Aldus een paar citaten uit de gesprekken.

Uit de gesprekken hebben wij voorts kunnen opmaken dat er over de structuur en de positie van de medezeggenschap voldoende overeenkomsten zijn tussen de visie van het korpsmanagement en de Ondernemingsraden.
Een paar voorbeelden:

- Lokale bedrijfsvoering is een zaak van de korpsen, dus wordt gesteld dat OR op korpsniveau een must is;
- Strakke centrale kaders formuleren om (grote) verschillen in arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid uit te sluiten, wel ruimte laten voor overleg op korpsniveau voor regiospecifieke zaken;
- Medezeggenschap is van en voor de medewerkers, dus zo laag mogelijk in de organisatie positioneren; voor een herkenbare en efficiënte lokale bedrijfsvoering is dit dan ook een vereiste.

In de gesprekken zijn door de korpschefs aangegeven de medezeggenschap van meet af aan te betrekken bij het besturen en ontwikkelen van beleidsvisies ten behoeve van de politie. Gesteld wordt dat een dergelijke aanpak het draagvlak van beleidsbeslissingen vergroot en de samenwerking versterkt in het overleg. Enkele korpsen volgen al enkele jaren deze lijn en hebben daar zeer goede ervaringen mee.

In de gesprekken is zowel door het management als door de medezeggenschap onderschreven dat de grote verschillen tussen de korpsen in personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden tot het verleden moet gaan behoren. Betoogd is dat naast het vaststellen van centrale beleidskaders, waarbij enige ruimte moet worden gelaten aan de lokale korpsen, onderwerpen die gelden voor de gehele Nederlandse Politie, moeten worden besproken en worden vastgesteld met de medezeggenschap op centraal niveau.
Dat betekent simpelweg dat over deze onderwerpen ook geen ruimte moet worden gelaten voor overleg op lokaal niveau.
Over dit laatste zijn voorbeelden genoemd als: arbeidsvoorwaarden en rechtspositie, aanstelling van elke politieambtenaar in algemene politiedienst, functiehuis, minimale en maximale functietermijnen, personeelsregelingen, centrale werving en (1^{e}) plaatsing, beleid studiefaciliteiten.

Er is voorts gesteld dat het voor de duidelijkheid van te maken keuzes van onderwerpen die op centraal niveau thuishoren en onderwerpen in de korpsen, de helderheid daarmee kan worden vergroot.
In dit licht bezien, zo wordt verder gesteld, is het geen goede zaak als te veel beleidsonderwerpen worden gehouden op het centrale niveau, omdat een dergelijke keuze het ondernemerschap wegneemt, waarmee wordt bedoeld dat het leuke en uitdagende van bedrijfsvoering op lokaal niveau zou kunnen worden weggenomen.

Medezeggenschap zit niet in de structuur, dus de wijziging daarvan zal niet de gewenste oplossing brengen. Helderheid over de verhouding tussen de medezeggenschap en het management bepaalt het succes van (lokale) bedrijfsvoering. Medezeggenschap zal alleen kunnen slagen als zij volledig en volwaardig wordt betrokken bij de processen van de korpsen.

Van de zijde van de medezeggenschap zijn er ook stemmen opgegaan om de onderdeelcommissies in de huidige vorm te vervangen door een andere vorm van

betrokkenheid bij de medezeggenschap. Als voorbeeld is genoemd het instellen van procescommissies, die bepaalde onderwerpen moeten voorbereiden en advies moeten geven. Hierdoor zal de medezeggenschap op de werkvloer zijn geborgd, doordat zij betrokken wordt bij zaken die hen aangaan. Ook is er bij het wegvallen van oc's gedacht aan de aanwijzing van een OR-lid als account van een district / dienst / wijk.

Nog een aantal opmerkelijke zaken die in de gesprekken aan de orde zijn gekomen.

Kwaliteitsprofiel lid OR
In de gesprekken is door enkele OR vertegenwoordigers aangegeven dat de kwaliteit van OR-leden moet worden verbeterd. Een kwaliteitsprofiel, ook competentieprofiel genoemd, kan bijdragen bij de benoeming van OR-leden.

Zittingsduur OR-leden
Door enkele OR-leden is desgevraagd geantwoord dat een zittingsduur van maximaal 2 termijnen (6 jaar) zeker bespreekbaar moet zijn. De dynamiek van de medezeggenschap kan hierdoor worden vergroot. Een te lange zittingsduur belemmert de doorstroming van mogelijk potentieel geschikte (nieuwe) kandidaten, maar kan ook de ontwikkeling van de eigen professie vertragen of belemmeren. Ook kan hiermee worden bereikt dat een OR-lid door een maximaal te stellen termijn niet vervreemdt van de uitvoering van de praktische (politie-)dienst. In dit verband is ook aan de orde geweest of een OR-lid volledig moet worden vrijgesteld. In de discussie vandaag kan een visie hierover nader worden besproken en uitgewerkt.

Tenslotte rest de vraag of het nog zinvol is te praten of na te denken over de positie van de medezeggenschap bij de politie als het nieuwe politiebestel onverhoopt geen voortgang zal vinden.
Het antwoord hierop kan niet anders dan bevestigend te moeten luiden.
In de gesprekken is immers gesteld dat de kwaliteit van de medezeggenschap moet worden verbeterd in de korpsen.
Er moet wat meer samenwerking komen op het punt van de medezeggenschap, omdat er vele onderwerpen zijn binnen politie Nederland die gemeenschappelijk zijn. Brancherichtlijn is reeds als voorbeeld genoemd, evenzeer als eerder in deze presentatie genoemde onderwerpen, die een centrale aanpak vereisen.
De Wor geeft voldoende ruimte om vanuit een centraal kader onderwerpen te benoemen en daarover besluiten te kunnen nemen. Professor Goodijk zal in zijn bijdrage daar verder op ingaan.

Ik sluit af met de vaststelling dat collega Bert en ik in de gesprekken groot enthousiasme en betrokkenheid hebben waargenomen bij het praten over de positie van de medezeggenschap.

Wij hebben er dan ook alle vertrouwen in dat succes het resultaat zal zijn van de gezamenlijke inspanning van u allen.

Ik wens u veel succes toe bij de verdere discussie deze dag.

“Een effectieve medezeggenschap bij de politie”

door prof. R. Goodijk, hoogleraar RUG, consultant GITP

Sheet 1

Effectieve medezeggenschap in de veranderende politie-organisatie
Bijdrage aan discussiebijeenkomst medezeggenschap(sstructuur)
R. Goodijk, 2 oktober 2006

Sheet 2

Veranderende politie-organisatie

- Politiewet 2007 nog niet van kracht
- Maar wel steeds meer samenwerking/ onderwerpen op landelijk en bovenregionaal niveau
- Ondersteunende functies centraliseren (Shared Service Center, VtsPN, …)
- Toenemende nadruk op ‘eenheid’ politie-organisatie en zekere autonomie regio’s
- Opschorten RGO: versterking CGOP

Sheet 3

Aanpassing c.q. verbetering medezeggenschap(sstructuur)?
Verschillende varianten:

- (Regionale) OR-en (en lokale OC’s) plus over- koepelend (informeel) Overlegplatform (COP)
- (Regionale) OR-en, OR KLPD, OR SSC plus COR op landelijk niveau
- Eén (gemeenschappelijke, landelijke) OR, met evt. commissies/werkgroepen t.b.v. regionale zaken
- Eén (gemeenschappelijke, landelijke) OR met OC’s per regio en voor KLPD en SSC

Sheet 4

Beoordelingscriteria (voor- en nadelen van de varianten)

- Optimale aansluiting bij de (nieuwe) zeggenschap(sverdeling) in de organisatie
- Goede balans tussen ‘eenheid’ organisatie en ‘decentrale autonomie’ regio’s
- Effectieve/efficiënte en werkbare medezeg-genschap(sstructuur)
- Herkenbare medezeggenschap met voldoende draagvlak
- Goede afstemming met Georganiseerd Overleg

Sheet 5

Mogelijkheden/beperkingen op basis van de WOR

- Keuzen (structurering, samenstelling e.d.) moeten passen binnen het kader van de wetgeving
- Optimaal gebruik maken van de maatwerkmogelijkheden binnen de WOR
- In onderling overleg tussen bestuurder(s) en OR(en) nu al veel mogelijk (vergelijk best practices bij andere ondernemingen)

Sheet 6

Actuele trends in andere ondernemingen

- Minder medezeggenschapslagen
- Land. beleidskaders en decentrale invulling
- Meer aansluiting zoeken bij ‘processen’ dan ‘formele posities’
- Meer efficiënte vormen: omvang, taakverdeling, zittingsduur, afstemming, maatwerkoplossingen
- Werken met profielschetsen
- Aantrekkelijker maken voor ‘jongeren’
- Ontwikkeling nieuwe participatievormen (en de vraag naar de meerwaarde van de OR)

Sheet 7

Medezeggenschap bij de politie aantrekkelijker en effectiever maken: hoe?

- Vergroten inhoudelijke betrokkenheid MZ bij landelijke en regionale beleid (integratie in beheer- en beleidscyclus)
- Landelijke beleidskaders (COR?) en regionaal politiebestuur (OR-en?)
- Vormgeven overkoepelende (‘strategische’) MZ bij landelijk beleid van BZK en Justitie, in dialoog met Directieraad (?) en in afstemming met CGOP
- Landelijke (mede-)zeggenschap: bestuurder?

Sheet 8

Beleids- en beheer-cyclus

- Landelijke beleidsdoelstellingen, i.o.m. directieraad (?) en regionale politiebesturen, en vastgesteld door Min. BZK/Justitie
- Doelstellingen op korpsniveau, vastgesteld door directieraad (?)
- Regionale beleidsplannen/begrotingen (van korpschef naar regionaal politiebestuur)
- Beleidsverantwoording ‘naar boven’

Sheet 9

Koppeling MZ aan Z?

- BELEIDSKADERS MIN. BZK/JUSTITIE
- LANDELIJKE BELEIDSVIERHOEK
- REGIONALE BELEIDSDRIEHOEKEN
- LOKALE UITVOERING
- TERUGKOPPELINGEN EN VERANTWOORDING

Sheet 10

MZ aantrekkelijker en effectiever maken (2)

- Aansluiting MZ bij concrete bestuurs- en managementvraagstukken (‘meerwaarde’)
- Verbeteren imago van en animo voor MZ binnen de organisatie
- Mogelijkheden van betere ‘afspiegeling’ en ‘kwaliteitsverbetering’ (via vormen van kandidaatstelling, profielschetsen e.d.)
- Vergroten van effectiviteit/efficiency MZ

Sheet 11

Algemene stelling

De politie-organisatie, bestuurders/managers en medewerkers hebben behoefte aan een MZ(structuur) die zich

* inhoudelijk (i.p.v. procedureel)
* gericht (o.b.v. prioriteiten)
* effectief (o.b.v. een goede taakverdeling)

bezighoudt met (de hoofdlijnen van) het beleid. De concretisering ervan kan aan 'de lijn', teams of werkgroepen binnen de organisatie worden overgelaten

Sheet 12

Stellingen

- Om het beleid van de (nieuwe) politie-organisatie daadwerkelijk te kunnen beïnvloeden, is een MZ-orgaan op centraal niveau (bij de directieraad?) nodig
- Voor de herkenbaarheid en de betrokkenheid van de medewerkers dienen de regionale OR-en gehandhaafd te blijven

Sheet 13

Stellingen (2)

- Regionale OR-en zijn bedoeld om het regionale politiebeleid dat tot stand komt binnen de kaders zoals afgesproken met het centrale MZ-orgaan, te beïnvloeden
- OR-en dienen meer dan tot nu toe inhoudelijk betrokken te worden bij de beleidsontwikkeling. Inhoud gaat vóór procedures! (visies?, prestatiecontracten?)

Sheet 14

Stellingen (3)

- De kwaliteit en effectiviteit van de MZ is belangrijker dan de kwantiteit. Daarom dient kritisch gekeken te worden naar de omvang en samenstelling van de OR-en
- Een profielschets voor OR-leden is bevorderlijk voor de kwaliteit van de MZ (informatie voor kandidaten, beoordeling bij verkiezing, richting voor ontwikkeling)

Sheet 15

Stellingen (4)

- Vanwege de noodzakelijke doorstroming en vernieuwing dient de zittingsduur van een OR-lid te worden beperkt (tot maximaal 3 termijnen?)
- Het OR-lidmaatschap dient beter geïntegreerd te worden in de loopbaanontwikkeling
- Ontwikkeling van MZ is verantwoordelijkheid van OR en korpsmanagement sámen! Dus …..

Sheet 16

KORTOM …..

Aan U de keuze om van de medezeggenschap bij de Politie 'iets moois' te maken

!

Discussiesamenvatting van de Stellingen

Door de 12 subgroepen

Groep 1

Stelling :
"Ook zonder nieuw politiebestel is er voldoende grond om te komen tot een landelijke OR, daarom moet het huidige politiebestel zo nodig worden aangepast om een landelijke OR (beter) mogelijk te maken."

De stelling valt in twee delen uiteen. De tafel concludeert dat er voldoende grond is voor een landelijke OR. De afgelopen periode heeft laten zien dat deze onderwerpen er zijn. Lastig is dat er geen formele setting is om deze onderwerpen WOR-proof te behandelen.. Er is evenmin een formele gesprekspartner. Men is het eens met Goodijk die heeft aangegeven dat het bij medezeggenschap ook gaat om beinvloeding en vooral van meet af aan betrokken raken bij de beleidsontwikkeling. Daar is geen formele setting voor nodig. Anderzijds is het wel zo dat, wanneer er geen formele structuur tot stand komt, alle 26 OR én uiteindelijk dan toch zelf de medezeggenschap moeten uitoefenen in de zin van advisering of instemming. Het gaat te ver om te zeggen dat het politiebestel moet worden aangepast om een landelijke OR in te richten, maar keerzijde is dat, wil de landelijk OR echt formeel zijn bevoegdheden kunnen uitvoeren een wijziging in het huidige bestel noodzakelijk is en bereidheid bij de ORén om een stuk van hun medezeggenschap af te staan voor die zaken die gemeenschappelijk zijn voor politie Nederland.

Stelling :
"Teveel lagen in de medezeggenschap (een OR op landelijk niveau, ORén en OC's in de korpsen) is niet transparant en zorgt voor overlap."

Algemene conclusie is dat transparantie ook bij deze lagen kan bestaan. Het gaat erom wat er afgesproken is aan taken en bevoegdheden. Dat moet zorgvuldig worden afgebakend en gewaarborgd. De opvatting in het ochtendgedeelte dat OC's soms zaken behandelen die thuis horen in een werkoverleg is terecht. Maar er zijn ook OC's die als voorbereidingscommissie voor de OR functioneren en een goede taak hebben.
Opgemerkt wordt dat bij transparantie van de medezeggenschap ook transparantie hoort bij de zeggenschap. Daar schort het nog al eens aan. Als voorbeeld wordt Friesland genoemd dat van drie medezeggenschapslagen naar twee lagen is gegaan, maar waar ook de zeggenschapstructuur met één laag is teruggebracht.

Stelling :
"Een profielschets voor een OR-lid draagt bij aan de kwaliteit van de medezeggenschap"."

De stelling werd met scepsis bezien. Men vindt dat een profielschets nooit als selectiecriterium zou mogen worden gebruikt. Het zou de democratie van "een ieder moet OR-lid kunnen worden" doorkruisen.

Keerzijde is dat uitgaande van de opvatting dat ook OR-werk werk is, faciliteiten beschikbaar zijn en men als OR lid naar de achterban een taak heeft, kwaliteitseisen niet onterecht zijn. Belangrijk wordt gevonden dat het management uitdraagt dat OR werk waardevol is voor de organisatie en voor de ontwikkeling van het individu/OR-lid in zijn loopbaan.

.

Stelling om aan te vullen:

Het succes van medezeggenschap zit niet (primair) in de structuur, ***maar vooral in cultuur (samenwerking, afstemming en erkenning).***

Groep 2

Stelling:
Teveel lagen in de medezeggenschap (een OR op landelijk niveau, OR-en en OC's in de korpsen) is niet transparant en zorgt voor overlap.

Van belang is dat er een duidelijke structuur is, er moet geen overlap optreden tussen de verschillende lagen.
Voorkomen moet worden dat bijvoorbeeld een OC verwatert tot een clubje dat individuele belangen behartigd, hiervoor zijn deze gremia niet.
Teveel is nooit goed, hoe meer lagen hoe meer afstemming er moet plaats vinden.
Het is goed om te zorgen dat er dicht bij de werkvloer wordt gebleven.
Bij een landelijke OR gaat het om invloed. De structuur is op zich minder van belang.
Strategie bepaalt de structuur (niet andersom).
Korpsen zijn gebaat bij een goed werkoverleg, met een goede communicatie naar boven (en beneden). Hierdoor wordt de noodzaak voor OC's minimaal.
Belang van medezeggenschap ligt vooral in het feit waar willen we heen met de politie. Wat betekent dat voor medewerkers. Hoe moet dit geborgd worden in de medezeggenschap?
Het betreft niet een 'strijd' tussen het opkomen voor het individu versus de bedrijfsvoering. Deze twee moeten juist samengaan.
Wat moet er landelijk gebeuren? Men zou zich moeten richten op het scheppen van kaders. Deze kunnen vervolgens decentraal verder worden uitgewerkt. Er moet hierbij een goede balans ontstaan.

Stelling:
Een profielschets voor een OR-lid draagt bij aan de kwaliteit van de medezeggenschap.
.
Ja, een profielschets en beschrijving van competenties zouden kunnen helpen bij de selectie van nieuwe leden. Aanstaande OR-leden weten dan van te voren wat er van hun verwacht gaat worden.
Aandacht bij dergelijke beschrijvingen moet wel zijn voor het feit dat een deel van de gevraagde competenties etc. afhangt van het soort bestuurder waarmee het overleg plaats vindt. Is het iemand die volledig openheid van zaken geeft of niet.
Het zou goed zijn als de profielschets een goede plaats krijgt binnen het loopbaanbeleid. Het moet om meer gaan dan alleen een profielschets (meerwaarde binnen loopbaan).
Alert blijven dat een profielschets ook nieuwe kandidaten kan afschrikken.
Er zijn altijd wel een aantal algemene competenties te beschrijven die voor alle leden van de OR opgaan, onafhankelijk wat deze persoon gaat doen binnen de OR.
Kwantiteit (aantal OR-leden) moet ook niet meer het criterium zijn.

Stelling:
Ook zonder nieuw politiebestel is er voldoende grond om te komen tot een landelijke OR, daarom moet het huidige politiebestel zo nodig worden aangepast om een landelijke OR (beter) mogelijk te maken.

Het document ‘Politie in ontwikkeling’ van de RHC is nog niet voldoende over het voetlicht gekomen. Hier zitten nog genoeg aanknopingspunten in.
VTS moet geen vergaarbak worden. Voorkomen moet worden dat het een tweede ministerie van BZK wordt. Krijg je straks zelfde problemen op een ander niveau.
Zou wel goed zijn dat er op landelijk niveau sprake is van medezeggenschap. Moet dan gaan om strategische keuzes, die vervolgens legitimiteit moeten hebben binnen de verschillende organisaties. Het gaat hier ook om het nemen van verantwoordelijkheid door alle partijen op landelijk niveau. Met welke verantwoordelijkheid zit wie aan tafel? Betreft issues waar ‘eenheid’ wenselijk is en waar je het met elkaar eens kan worden. Alleen waar richt deze eenheid zich op? Wat worden de kaders? Hoe ver gaan de kaders op landelijk niveau? Het gaat niet om structuur, maar om strategie en visie.

Stelling om aan te vullen
Het succes van medezeggenschap zit niet (primair) in de structuur, maar vooral in ***de cultuur en de overtuiging dat je elkaar nodig hebt.***

Groep 3

Stelling:
Ook zonder nieuw politiebestel is er voldoende grond om te komen tot een landelijke OR, daarom moet het huidige politiebestel zo nodig worden aangepast om een landelijke OR (beter) mogelijk te maken.

De algemene opvatting in de groep is dat er voldoende grond is voor een vorm van landelijke medezeggenschap. Er is een groot aantal onderwerpen die van belang zijn voor de meerderheid van de korpsen en ook de ontwikkeling van de politieorganisatie wijst in deze richting. De opvatting van professor Goodijk, dat de medezeggenschap de processen moet volgen en dat de medezeggenschap niet de ontwikkeling van de politieorganisatie over zich heen moet laten komen, wordt onderschreven.

De groep is ook eensluidend in het oordeel dat de inrichting van een landelijke OR op dit moment een brug te ver is. Het adagium dat de medezeggenschap de zeggenschap volgt, blijft het uitgangspunt voor de groep. Het huidige politiebestel aanpassen om een landelijke OR mogelijk te maken, is de omgekeerde wereld. Hierbij is ook opgemerkt dat de inrichting van een landelijke OR juridisch ook mogelijk moet zijn, zodat de OR ook alle instrumenten volledig kan hanteren. In een eventuele procedure bij de Bedrijfscommissie of de rechter gaat het anders niet goed.

Over de vorm van de landelijke medezeggenschap op dit moment hebben enkele ideeën de revue gepasseerd.

- Het COP zien als een voorbereidingscommissie van alle Or'en;
- Het COP kan een pré-advies uitbrengen, zoals is gebeurd bij de aanbesteding van de voertuigen;
- Korpsen gaan samenwerken in de Vts PN; waarom kunnen de OR'en ook niet een samenwerkingvorm in het leven roepen: de Vts MZ.

Stelling:
Medezeggenschap dient voor de herkenbaarheid en betrokkenheid van de medewerker van onderaf te worden georganiseerd en daarom is – juist in het nieuwe politiebestel- op korpsniveau een OR nodig.

De enige kanttekening, die bij deze stelling wordt geplaatst, is dat de instelling van een OR op korpsniveau afhangt van de vraag of de korpschef in het nieuwe politiebestel voldoende mandaat heeft. Verder is de groep unaniem voorstander van een regionale OR. Belangrijkste redenen hiervoor zijn de herkenbaarheid en betrokkenheid van de medewerkers in korpsen. Een regionale OR heeft draagvlak. De OR op korpsniveau draagt zelfs bij aan het draagvlak van een landelijke OR in een nieuw politiebestel. Vanuit het KLPD is nog specifiek opgemerkt dat een OR op korpsniveau nodig is, zodat op dienstenniveaus onderdeelcommissies (OC) kunnen worden ingesteld. Gelet op de veelheid en verscheidenheid van de diensten binnen het KLPD zijn OC's noodzakelijk.

Stelling:

Vanwege de noodzakelijke doorstroming en vernieuwing dient de maximale zittingsduur van een OR-lid te worden bepaald op twee termijnen van drie jaar.

Doorstroom in de samenstelling van de OR is zeer zeker wenselijk, maar de groep denkt dat pragmatisch gezien een verplichte maximale zittingsduur niet haalbaar is. Op dit moment is er niet genoeg belangstelling voor een OR-lidmaatschap om de zittingsduur verplichtend te kunnen beperken.

Om de doorstroom te stimuleren en wie daarin een rol heeft wordt verschillend gedacht. De volgende punten zijn hierbij aan de orde geweest:

- Gelet op de praktijk in de korpsen dat de politievakorganisaties de belangrijkste lijsten hebben voor de verkiezingen van de OR, hebben de vakorganisaties een belangrijke taak bij het verwezenlijken van de doorstroom;
- De korpsleiding moet het OR-werk meer stimuleren. Bijvoorbeeld door de OR-leden het medezeggenschapswerk in een POP op te nemen; na te denken over de verdere ontwikkeling van OR-leden, ook na afloop van het lidmaatschap van de OR;
- In Friesland zijn enige tijd geleden de onderdeelcommissies afgeschaft. Hiervoor in de plaats zijn voorbereidingscommissies gekomen, bijvoorbeeld voor een werkproces. In een voorbereidingscommissie neemt slechts één OR-lid plaats. Verder komen de leden van de voorbereidingscommissie uit dit werkproces. Via Intranet wordt de mogelijke deelname in een voorbereidingscommissie bekend gemaakt en belangstellenden kunnen zich hiervoor melden. De OR krijgt op deze wijze ook nieuwe aanwas.

Stelling om aan te vullen:
Het succes van medezeggenschap zit niet (primair) in de structuur, maar vooral in ***het feit dat twee partijen elkaar serieus nemen***. ***Het respect voor elkaar is essentieel, leidt tot goed overleg en dus voor het succes van de medezeggenschap. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting als beide partijen het overleg serieus voorbereiden.***

Groep 4

De drie stellingen die geponeerd zijn, zijn de volgende:

1. Medezeggenschap dient voor de herkenbaarheid en betrokkenheid van de medewerker van onderaf te worden georganiseerd en daarom is – juist in het nieuwe politiebestel – op korpsniveau een OR nodig.
2. Vanwege de noodzakelijke doorstroom en vernieuwing dient de maximale zittingsduur van een OR-lid te worden bepaald op twee termijnen van drie jaar.
3. Ook zonder nieuw politiebestel is er voldoende grond om te komen tot een landelijke OR, daarom moet het huidige politiebestel zo nodig worden aangepast om een landelijke OR (beter) mogelijk te maken.

Voordat de discussie begon, is besloten om met name de eerste en de derde stelling te behandelen.
Gedane uitspraken en meningen:

- Op korpsniveau is een OR nodig, omdat het leven van de werkvloer in beeld moet blijven. De OR mag geen “ver van mijn bed show” worden.
- Het niveau waarop door de OR gesproken wordt is van belang, want de “haarvaten” van de organisatie moeten hoorbaar zijn. En dit spreken van de OR dient te gebeuren op korpsniveau.
- De OR moet geen speelbal worden bij reorganisaties en bij de introductie van een nieuw politiebestel. Het is van belang dat de rechtspositionele aspecten door de OR scherp in beeld gehouden worden. Daarom is een OR op korpsniveau noodzakelijk.
- De ontwikkeling naar een Nationale Politie moet niet leiden tot een “Haagse” Politie, want dat kan leiden tot Franse toestanden. Het korps Haaglanden is niet vergelijkbaar met het korps in Drente.
- Eenheid op en centralisering van strategievorming is een goede zaak, maar de centrale aansturing moet wel gevoel voor de uitvoering hebben.
- Het gevaar bestaat, dat wanneer de OR op korpsniveau wegvalt, er leemtes gaan vallen.
- De COR moet als tegenhanger van de directieraad goed georganiseerd worden.
- De vraag wordt gesteld of Onderdeelscommissies bestaansrecht hebben binnen een nieuwe structuur. Aangegeven wordt dat dit afhankelijk is van de regionale situatie, de grootte en specifieke diensten. Er wordt geconstateerd dat werkoverleg nogal eens te weinig gevoerd wordt. De Onderdeelscommissies nemen zo nu en dan de taak van het werkoverleg over ondanks dat dit een oneigenlijke taak is.
- Het beeld, dat ontstaat, is dat er een COR bijkomt en dat alles voor de rest bij het oude blijft.

Over het algemeen is de tafel voor het bestaan van een OR op korpsniveau. De noodzaak voor een COR kent ongeveer evenveel voor- als tegenstanders.

Ten aanzien van de kwaliteit van OR-leden werd het volgende opgemerkt:

- Het strategisch denken bij OR-leden is, ondanks cursussen, niet altijd even goed ontwikkeld.
- Er moet meer geïnvesteerd worden in de kwaliteit van OR-leden.

- Voor de ontwikkeling van de kwaliteit wordt, gericht op scholing, een taak van werknemersorganisaties gezien.
- De negatieve beelden over de organisatie blijven lang binnen de OR bestaan, omdat de zittingsduur van OR-leden vaak erg lang is.
- Als OR-lid moet je ook je eigen identiteit behouden.
- OR-leden moeten elkaar durven aanspreken, coachen, om de kwaliteit te verbeteren.
- Het aanspreken van elkaar kan alleen op basis van onderling vertrouwen gebeuren.
- Er zijn minimaal 2 termijnen van 3 jaar nodig om voldoende mensen- en materiekennis op te doen, zodanig dat men als OR-lid voldoende effectief kan worden.
- Er is nog steeds een sterk “Wij – Zij” gevoel (OR – Korpsleiding), terwijl wij een “Wij” gevoel zouden moeten hebben.
- Respect is belangrijk.
- Iedere organisatie en ieder mens heeft een verleden en neemt zijn verleden met zich mee. Dit maakt het OR-werk soms lastig.

Stelling om aan te vullen:
Het succes van medezeggenschap zit niet (primair) in de structuur, maar vooral in ***het echt serieus nemen.***

Groep 5

Stelling:
In het huidige politiebestel is de voorzitter van de Raad voor Hoofdcommissarissen de beste gesprekspartner (bestuurder) voor een landelijke OR.

Eerst wordt de vraag gesteld of er behoefte is aan een landelijke OR. In principe hebben RHC en KBB geen formele status en geen beslissingsbevoegdheid. Dus daar ligt geen basis voor een landelijke ondernemingsraad. De uiteindelijke beslissingsbevoegdheid ligt in dit bestel nog altijd bij de korpsbeheerder en het regionale college. Daar moet de medezeggenschap ook over landelijk spelende zaken eigenlijk geregeld worden. Maar je ziet momenteel ook een ontwikkeling dat er steeds meer invloed uit de regio weg gaat en dat RHC en KBB toch beslissingen nemen die sturend zijn voor de korpsen. Een stuk als 'politie in ontwikkeling' had eigenlijk binnen alle regio's met de OR-en besproken moeten worden. Het doet richtinggevende uitspraken over organisatie en werk van de politie, maar is nooit besproken met de medezeggenschap.

Mogelijk zouden dit soort stukken dan ook via het COP besproken kunnen worden. Er moet dan wel vertrouwen zijn vanuit de regionale or-en in diegene die hun vertegenwoordigen in het COP. Dat ontbreekt nu soms.
De voorzitter van de Raad van Hoofdcommissarissen is niet de meest voor de hand liggende gesprekspartner. De RHC heeft geen formele zeggenschap en wordt daarom niet gezien als de formele gesprekspartner. Het KBB is de eindverantwoordelijke voor de besluitvorming op landelijk niveau, dus dat moet de gesprekspartner zijn. Het is wel goed als de RHC ook bij dit gesprek vertegenwoordigd is.

Ook kan er meer gewerkt worden met ad hoc voorbereidingscommissies. In die commissies kan de know how uit de regio's bij elkaar worden gezet en die kunnen tot een pre-advies komen.
Daarnaast moeten korpschefs meer openheid geven in hun eigen korps wat er in de RHC speelt. Dan kan de ondernemingsraad de korpschef en korpsbeheerder hun advies over landelijke ontwikkelingen van te voren meegeven. Nu krijgen or-en met moeite of niet de stukken van de RHC.

Dit alles laat onverlet dat men van mening is dat finale besluitvorming over onderwerpen zoals de 'toeters en bellen'-regeling, integriteitsbeleid e.d., wat door RHC en KBB besproken wordt, op regionaal niveau hoort plaats te vinden.

Stelling:
Verdere ontwikkeling van de medezeggenschap veronderstelt dat het georganiseerd overleg zich beperkt tot haar core business (arbeidsvoorwaarden en belangenbehartiging)

De algemene deler is dat men geen last heeft van competentiegeschillen met het RGO. Als de ondernemingsraad goede afspraken maakt met de RGO over taakverdeling dan zijn er verder geen problemen. RGO en OR zijn elkaar natuurlijke bondgenoten. Sommige korpsen hebben gezamenlijk agendaoverleg, wat ook veel problemen beperkt.

Stelling:
Een OR-lid dient voeling te houden met zijn professie en werkomgeving en dienst daarom niet volledig te worden vrijgesteld.

In een ondernemingsraad kun je niet zonder een aantal vrijstellingen. Het werk van de voorzitter en de secretaris van de OR is zodanig veel, dat als je het goed wilt doen, je er geen functie naast kunt doen. Professionalisering kun je er niet 'even' bij doen. De overige leden moeten niet vrijgesteld worden. Er moet daarnaast opgelet worden dat de vrijstellingsperiode niet te lang duurt. Sommige deelnemers aan de discussie zijn bang dat je dan de feeling met de werkvloer kwijt raakt. Andere deelnemers geven aan dat je ook als vrijgestelde je input vanuit de werkvloer kan organiseren.

Er wordt op gewezen dat met name het lagere management het de niet-vrijgestelde leden van de ondernemingsraad soms moeilijk maakt om tijd vrij te maken voor hun ondernemingsraadwerk. Hier zou meer op gestuurd moeten worden door districts- en korpsleiding.
Er wordt gesuggereerd om mensen in het kader van hun MD-beleid ook de kans te geven om bij een ondernemingsraad ervaring op te doen. Daarmee creëer je meer feeling voor het belang van medezeggenschap.

Stelling om aan te vullen:
Het succes van medezeggenschap zit niet (primair) in de structuur maar vooral in:

- ***accepteren***
- ***erkennen van rollen en verantwoordelijkheden bestuurder en ondernemingsraad***
- ***betrokkenheid/loyaliteit***
- ***wederzijds respect bestuurder en ondernemingsraad***

Groep 6

Stelling:
"Verdere ontwikkeling van de medezeggenschap veronderstelt dat het georganiseerd overleg zich beperkt tot haar core business (arbeidsvoorwaardenvorming en belangenbehartiging)".

De deelnemers zijn van mening dat er een duidelijke scheidslijn moet worden aangebracht tussen OR en CGOP; wie doet dus wat? Men is zich desondanks bewust dat er een grijs gebied van onderwerpen bestaat, dat resulteert in overlap en het dubbel bespreken van dezelfde onderwerpen op verschillende plekken (vakbondsniveau en OR-niveau). Om deze overlap en doublures te voorkomen zou constructief overleg tussen vakorganisaties en OR-en noodzakelijk zijn, met de kanttekening dat niet meer dan 1 x overlegd wordt over dezelfde zaken.

Stelling:
"Een OR-lid dient voeling te houden met zijn professie en werkomgeving en dient daarom niet volledig te worden vrijgesteld".

De groep is het unaniem eens met deze stelling. Er wordt onderkend dat het houden van voeling met beroep en werkomgeving draagvlakvergrotend werkt.

Stelling:
"In het huidige politiebestel is de voorzitter van de Raad van Hoofdcommissarissen de beste gesprekspartner (=bestuurder) voor een landelijke OR".

Over het algemeen zijn de deelnemers van mening dat de (voorzitter van de) Raad van Hoofdcommissarissen niet de juiste gesprekspartner is, omdat deze over te weinig besluitvormingsbevoegdheden beschikt. Uit de groepsdiscussie blijkt dat er geen unanieme opvatting is over wie dan wel de beste gesprekspartner is. Uiteindelijk staat men langer stil bij een model, waarin overleg plaatsvindt met een tweemanschap bestaande uit de directeur Politie BZK en de directeur VtS PN. Wat bij de deelnemers echter nog wel een vraagteken blijft, is een mogelijke rol- en taakverdeling tussen deze directeuren.

Groep 7

Stelling:
Ten behoeve van een werkbare situatie moet een landelijk OR bestaan uit niet meer dan 10 gemandateerde OR-leden van de korpsen.

De groep is van mening dat 25 leden inderdaad erg veel zijn. 10 personen zou een goede werkbare situatie zijn, maar men heeft moeite met het feit dat deze leden gemandateerde OR leden van de korpsen zijn. Hierdoor zou de stem van kleine korpsen minder invloed kunnen hebben of zelfs helemaal kwijt raken. Grote korpsen zouden kunnen eisen meer afgevaardigden in de OR te hebben, dan kleine korpsen. De vraag die deze discussie oproept, is hoe moeten de leden dan worden geselecteerd, zodat iedereen zich gehoord voelt? Noord-Holland Noord stelt voor om niet te kijken naar regioclusters, maar naar de kenmerkclusters. Een ander voorstel is om centrale (landelijke) OR verkiezingen te houden. De meesten van de groep zijn het eens met dit laatste voorstel.

Stelling:
Over de prestatieafspraken die de korpsbeheerders/korpschefs met BZK maken moet met de OR gesproken worden. Dit geldt zowel voor de totstandkoming van de prestatieafspraken als voor de uitvoering daarvan.

De groep vindt deze stelling een opendeur. Ze vindt dit vanzelfsprekend. Tevens is zij van mening dat dit ook in de meeste korpsen gebeurt. Er wordt echter wel opgemerkt dat niet alle afspraken ook daadwerkelijk afspraken zijn, maar meer een opdracht. Hier heeft de OR niet veel invloed op, maar er is wel enige ruimte. De OR kan de korpschef aanspreken over hoe de korpschef denkt deze afspraken navolging te geven. Op de uitvoering hiervan heeft de OR wel invloed.

Stelling:
Een OR-lid dient voeling te houden met zijn professie en werkomgeving en dient daarom niet volledig te worden vrijgesteld.

Men vindt dat de voorzitter en secretaris vrijgesteld zouden moeten zijn. Over het feit of andere OR-leden ook volledig vrijgesteld dienen te worden, ontstaat discussie. Volgens Amsterdam-Amstelland zouden de andere OR-leden niet vrijgesteld hoeven te worden. Op deze manier zouden zij meer voeling houden met hun werk. Noord-Holland Noord deelt deze mening niet. Zij is van mening dat wanneer een OR-lid volledig is vrijgesteld deze meer voeling zou hebben met het werk, omdat hij dan meer tijd heeft om over de werkvloer te lopen, dan wanneer hij werkt en OR-lid is. Een OR-lid dat niet volledig is vrijgesteld heeft alleen maar voeling met het werk dat hij doet en geen voeling met de hele werkvloer.

Stelling om aan te vullen:
Het succes van medezeggenschap zit niet (primair) in de structuur, maar vooral in ***de gedeelde overtuiging van de meerwaarde van medezeggenschap.***

Groep 8

Stelling:
Over de prestatieafspraken die de korpsbeheerders/korpschefs met BZK maken moet met de OR gesproken worden. Dit geldt zowel voor de totstandkoming van de prestatieafspraken als voor de uitvoering daarvan.

Men is van mening dat men wel invloed moet uitoefenen op het proces van totstandkoming en uitvoering. De discussie spitst zich toe op de vraag welke rol je daarbij als medezeggenschap wilt vervullen. Als je slechts de rol van adviseur vervult dan is het zich committeren aan de resultaten minder nadrukkelijk. Als je medeverantwoordelijkheid wilt dragen, dan spreekt het vanzelf dat je als medezeggenschap je ook achter de resultaten moet scharen.
Dan is er nog voldoende ruimte om bestuurder aan te geven hoe je tegen bepaalde zaken aankijkt. Mocht het resultaat dan toch anders uitpakken dan heb je daarna nog de mogelijkheid om de bestuurder aan te spreken waarom hij van het standpunt van de medezeggenschap is afgeweken. Zeker m.b.t. de uitvoering heb je als medezeggenschap een substantiële inbreng. Daar heb jij uiteindelijk mee te maken als medewerker en daar zit ook je achterban.
De rol van slechts adviseur zijn vindt men uiteindelijk te passief

Stelling:
Een OR-lid dient voeling te houden met zijn professie en werkomgeving en dient daarom niet volledig te worden vrijgesteld.

Men is het niet helemaal eens met deze stelling. Je moet wel voeling blijven houden met je professie, maar een OR-lidmaatschap zonder vrijstelling is niet goed mogelijk. Een opvatting binnen de groep is dat als je je werk als OR-lid goed wilt doen, dan kost dat erg veel tijd. Met deze stelling moet dan ook de professionaliteit van je OR-lidmaatschap in ogenschouw worden genomen. Bepleit wordt om het aantal leden te beperken dan kun je makkelijker overwegen om de mensen die in de OR zitten vrij te stellen. Anders kom je niet toe aan een professionalisering van je OR(-lidmaatschap).
Hierbij werd de opmerking gemaakt dat als vrijgestelde je wel een eigen verantwoordelijkheid hebt om ook de voeling met je eigenlijke werk niet te verliezen. Voor de volledig vrijgestelden is deze druk groot. Een suggestie is bijv. dat je één à twee dagen in de week aan je eigen werk probeert te besteden dan wel je vak bijhoudt.
Kantekening hierbij is dat je dan wel uitgaat van een ideale situatie.
De bestuurder moet ook meer aandacht schenken aan zijn OR. De OR moet hij als een team beschouwen en als goede leidinggevende ook aandacht hebben voor de loopbaanontwikkeling van de individuele OR-leden.

Stelling:
Ten behoeve van een werkbare situatie moet wel een landelijke OR bestaan uit niet meer dan tien gemandateerde OR-leden van de korpsen.

Een hartenkreet van m.n. de kleinere korpsen is: maar we laten ons niet regeren door de grote korpsen!

M.a.w. het aantal is niet leidend. Wel een gebundelde vertegenwoordiging. Men vindt het op zich zelf een goede gedachte dat je niet met 26 korpsvertegenwoordigers in een landelijke OR moet gaan zitten. Minder zou moeten. De vraag is hoe krijg je gedaan dat door een beperkt aantal leden je stem als vertegenwoordiger van een klein korps kan laten horen.

Bij deze stelling vindt men relevanter de beantwoording van de vraag: welke onderwerpen worden in de landelijke OR besproken. Een goede selectie van onderwerpen die alle korpsen aangaan (gemeenschappelijke, de organisatie van de Nederlandse politie rakende onderwerpen) is wezenlijker dan een discussie over het aantal leden.

Stelling om aan te vullen
Het succes van medezeggenschap zit niet (primair) in de structuur, maar vooral in ***de kwaliteit van de hele organisatie. Waarmee wordt bedoeld zowel die van de medewerkers als die van de leiding. Goede kwaliteitseigenschappen vindt men: een goede onderlinge samenwerking, betrokkenheid en gedrevenheid.***

Groep 9

Men was het binnen de groep steeds met elkaar eens, er waren geen duidelijke verschillen van mening.

Stelling:
Het opschorten van het Regionaal Georganiseerd Overleg (RGO) heeft geen gevolgen voor de OR in de korpsen.

Men was unaniem van opvatting dat het opschorten van het RGO wel degelijk gevolgen heeft voor de OR. De verwachting was dat OR-en meer taken en bevoegdheden zullen gaan krijgen, omdat een aantal zaken die voorheen met het RGO besproken werden nu door de OR behandeld zullen worden. De OR-en kunnen voor dergelijke taken (het voorbeeld dat werd aangehaald was een reorganisatie) eventueel bij de bonden te rade gaan en met hen afstemmen.

Er bleken vragen te leven over de taken en bevoegdheden van de OR-en. De wens was dat duidelijk wordt gemaakt of er in de nieuwe situatie daaraan iets wijzigt ten opzichte van de huidige situatie.

De verwachting was dat OR-en als een soort waakhonden gaan volgen of er goede sluitende afspraken worden gemaakt over de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden en toekomstige reorganisaties. Men verwacht dat er “gaten” zullen zitten in de landelijke afspraken. De OR-en zullen daar in springen en daarover dan afspraken maken met de korpsleiding. Eventueel doen de OR-en daarbij dan een beroep op de bonden. Dergelijke gaten (bijvoorbeeld de uitwerking van een reorganisatie) naar het landelijk overleg brengen werd door niemand als een wenselijke optie gezien omdat dit vertragend werkt en er op landelijk niveau onvoldoende bekendheid is met wat in het korps speelt.

Tot slot: Binnen deze groep werd breed gedeeld dat er eigenlijk in de korpsen weinig animo is voor het opschorten van de RGO’s. Alleen (sommige) korpschefs zijn voorstander.

Stelling:
De politieorganisatie (bestuurders en medewerkers) heeft behoefte aan een medezeggenschap die zich bezig houdt met de hoofdlijnen. De uitwerking kan aan teams of werkgroepen binnen de organisatie worden overgelaten.

Uit persoonlijke ervaringen kwam de conclusie dat de OR zich alleen kan beperken tot hoofdlijnen als er op een lager niveau wel wordt gesproken over details. Dit is een randvoorwaarde.

Verder is over deze stelling met name gesproken over de bureaucommissies (buco’s) van Haaglanden. De buco’s werken op het niveau van een (politie)bureau, onderdeelcommissies kent Haaglanden niet. Dit loopt prima en dat blijkt ook uit medewerkertevredenheid onderzoeken. De OR heeft baat bij het voorwerk en de uitwerking die de buco’s voor hun rekening nemen. Het werk van de buco’s dwingt de OR ook om op hoofdlijnen te blijven. Animo van de medewerkers om zitting te nemen in buco’s is groot, er zijn veel meer kandidaten dan zetels. Overigens werken

de buco's niet via bondslijsten. Bescherming van de leden buco's is net als die van OR-leden geregeld via de WOR.
Haaglanden is erg tevreden over deze vorm van medezeggenschap. Vastgesteld werd wel dat deze vorm van medezeggenschap wel de nodige investering in de opleiding van de leden van de buco's vraagt. Dit kost ook veel geld.

Ingebracht werd ook nog dat OR-en niet altijd voldoende kwaliteit in huis hebben om zich met hoofdlijnen en strategie bezig te houden, zodat de details dan een soort van vlucht of alternatief zijn.

Stelling om aan te vullen:
Het succes van medezeggenschap zit niet (primair) in de structuur, maar vooral in ***kwaliteit van medezeggenschappers en management en een breed gedeeld gevoel binnen de organisatie (bij medewerkers en management) van betrokkenheid bij medezeggenschap en de erkenning dat medezeggenschap goed is voor de organisatie.***

Groep 10

Stelling:
"De politieorganisatie (bestuurders en medewerkers) heeft behoefte aan een medezeggenschap die zich bezig houdt met de hoofdlijnen. De uitwerking kan aan teams of werkgroepen worden overgelaten"

Deze stelling had niet de instemming van de groep. Algemene lijn was dat de medezeggenschap over alles gaat, zowel over hoofdlijnen als over details. Te meer omdat daartussen vaak een nauw verband bestaat. Afhankelijk van de organisatiestructuur wordt op verschillende niveaus over hoofdlijnen dan wel meer in detail gesproken. Maar per saldo gaat de medezeggenschap over alles, niet alleen over de hoofdlijnen. Er moet ruimte zijn om op centraal niveau afspraken te maken en die decentraal nader in te vullen.

Stelling:
"Kwaliteit is belangrijker dan kwantiteit. Daarom is het in de WOR genoemde maximaal aantal OR-leden niet per definitie het benodigd aantal leden voor de eigen OR".

De groep stemde volmondig in met deze stelling.

Stelling
"Het opschorten van het RGO heeft geen gevolgen voor de OR in de korpsen"

Deze stelling werd niet gedeeld door de groep: het opschorten zal wel degelijk gevolgen hebben voor de OR in de korpsen.

Stelling om aan te vullen:
Het succes van medezeggenschap zit niet (primair) in de structuur, maar vooral in ***"respect voor elkaars verantwoordelijkheden"****.*

Groep 11

Stelling:
Het opschorten van het RGO heeft geen gevolgen voor de OR in de korpsen.

Men is het hier unaniem niet mee eens. Om te beginnen moet er voor het opschorten van het RGO op rechtspositioneel vlak veel anders worden georganiseerd. Zolang een groot aantal zaken niet op landelijk niveau is geborgd, vallen deze tussen wal en schip.
Er wordt geopperd, dat zonder een landelijke politie, er ook moet worden vastgehouden aan de bestaande structuur. Dit roept de reactie op, dat het goed is om sommige regelingen landelijk vast te stellen. Ook zonder nieuw politiebestel kun je en moet je arbeidsvoorwaarden harmoniseren. Men is het met elkaar eens dat korpsen zich niet van elkaar moeten gaan onderscheiden in arbeidsvoorwaarden.
Daarnaast wordt nog gememoreerd aan de invoering van het RGO, destijds in 1994 toch vooral een noodoplossing. Ook is het beeld ontstaan, dat het RGO zich teveel heeft beziggehouden met hele basale dingen, zoals de regeling kinderopvang.
Maar afschaffing ervan mag geen gat opleveren op regionaal niveau.
Duidelijk moet zijn wat op de landelijke tafel wordt besproken: brancherichtlijn, draagprotocol veiligheidsvest, studiefaciliteiten, uniform etc. En wat regionaal bespreekpunt blijft voor de OR, zoals de dienstroosters.
Enige discussie ontstaat over de mate, waarin arbeidsvoorwaarden de ruimte moeten laten voor maatwerk in de korpsen. Er zijn praktische voorbeelden van hoe flexibel omgaan met reiskostenregelingen helpt om een vacature vervuld te krijgen. Tegelijk ziet men dat de korpschefs geen ruimte moeten krijgen, omdat het anders snel weer de verkeerde kant uitgaat.
Men ziet ook de ontwikkeling, dat medewerkers straks niet meer in dienst van een politieregio, of in elk geval geen vaste standplaats meer hebben. Dit geldt zeker voor de hogere schalen, maar ook voor (hoofd)agenten zou dit kunnen leiden tot een grotere mobiliteit, die ook hard nodig is. Men erkent echter dat dit ook een cultuurvraagstuk is.
Er is tenslotte nog discussie over de kennis en kunde, die bij het RGO zit en niet verloren mag gaan. De meningen zijn verdeeld over de mate waarin de OR-en over vergelijkbare kennis en kunde beschikken.

Stelling:
Over de prestatieafspraken die korpsbeheerders/korpschefs met BZK maken moet met de OR gesproken worden. Dit geldt zowel voor de totstandkoming van de prestatieafspraken als voor de uitvoering ervan.

In het algemeen is iedereen het erover eens dat de OR ook aan de voorkant betrokken moet zijn bij het beleid. Dit betekent dat bestuurders eraan moeten wennen om de OR in de voorfase te betrekken, maar ook dat de OR zich hiervoor actief moet gaan aanbieden. Daarbij moet de OR deze rol ook “verdienen”, het vertrouwen winnen door niet alleen op details te zitten.
Dit roept twee dilemma’s op. Ten eerste is de OR ook betrokken bij de vertaalslag van beleid naar de uitvoering. Details zijn daarbij onvermijdelijk, tot op het niveau van de medewerker.
Die medewerker spreekt de OR aan als zijn of haar belangenbehartiger. De OR kan dus niet uit de details wegblijven.

Ten tweede erkent men dat binnen de OR vaak de redenering wordt gehanteerd: als ik er aan de voorkant bij betrokken ben, kan ik moeilijker aan de achterkant kritisch zijn.
Dit is een begrijpelijke, maar geen goede redenering.
Voor beleidsontwikkelingen op landelijk niveau kan men het COP meer positie geven. De portefeuillehouder binnen het RHC lijkt daarbij het meest natuurlijke aanspreekpunt. De OR-en moeten daarbij wel het vertrouwen hebben om de adviezen over te nemen, ook als de OR zelf niet vertegenwoordigd is. Een goed voorbeeld is de EU aanbesteding. Goede voorlichting door het COP is daarbij noodzakelijk.
Over het specifieke geval van de prestatieafspraken is men het snel eens: er lijkt weinig zeggenschap voor de korpschefs en korpsbeheerders over de prestatieafspraken, dus ook weinig ruimte voor medezeggenschap op dit terrein.

Stelling:
Jonge medewerkers worden afgeschrikt van medezeggenschap door het (procedurele) imago van de OR

Allereerst wordt er gediscussieerd over de voorwaarden, waaronder OR-werk ook echt werk is. De leiding moet bereid zijn om de investeren in de OR, door het op te nemen in de POP, mee te nemen in functioneringsgesprekken en er waarde aan toe te kennen voor de verdere loopbaan. Lidmaatschap van de OR mag voordelen opleveren, zeker geen nadelen.
Meer kwaliteit in het OR-werk maakt het aantrekkelijker voor jongeren. Jongeren zijn meer individueel ingesteld, dus moeten er voldoende uitdaging voor zichzelf in terugvinden. OR-werk kan jongeren juist ook enthousiasmeren.
Veel jongeren stappen ook uit de OR, vaak omdat zij een andere (leidinggevende) functie gaan vervullen. Alsof leidinggevenden niet in de OR kunnen zitten. Dat beeld moet bestreden worden.

Stelling om aan te vullen:
het succes van medezeggenschap zit niet (primair) in de structuur, maar vooral in ***de cultuur.***

Groep 12

Stelling
"*Over de prestatieafspraken die korpsbeheerders/korpschefs met BZK maken moet met de OR gesproken worden. Dit geldt zowel voor de totstandkoming van de prestatieafspraken als voor de uitvoering daarvan".*

Eerst wordt nagegaan in hoeverre men op dit moment wordt betrokken bij de totstandkoming. Het merendeel wordt wel ter kennisname betrokken bij de totstandkoming. Wel is er de kritiek dat de jaarplannen erg laat en dwingend worden gepresenteerd. De combinatie van tijdsdruk en het niet bewust zijn van de rol die de OR daarin kan spelen maakt dat de OR nog niet optimaal gebruik maakt van haar rol. Bij de uitvoering is men over het algemeen wel betrokken nu de uitvoering vaak directe gevolgen heeft voor de werkomstandigheden. (…) Dan terug naar de stelling. '*Moet'* er met de OR gesproken worden? Opgemerkt wordt dat het afhangt van de vraag of er rechtspositionele consequenties aan verbonden zijn. Anderen vullen aan dat het ook gaat om de visie achter de prestatieafspraken. Dit heeft zijn uitwerking op de burgertevredenheid en daarmee direct gevolg voor de werkomstandigheden van de politieagent. (…) Van de aanwezigen heeft niemand beseft dat het mogelijk is om in mei al naar de KC te stappen en te vragen naar de plannen van de Tweede Kamer. De OR zou op hoger niveau moeten meepraten over mogelijke gevolgen van de afspraken versus de capaciteit. Op die manier kan de OR een waarschuwende functie aangaan door te helpen voorkomen dat een onredelijk regiocontract wordt aangegaan. (…) Allen zijn het erover eens dat over de prestatieafspraken met de OR gesproken '*moet'* worden. De vraag is dan hoe dat moet gebeuren. De informatievoorziening is voor sommigen vaak lastig. Naar voren komt dat de informatie wel degelijk voorbij komt maar dat deze niet altijd als zodanig wordt herkend. Deelnemers hebben zich tot dusverre niet gerealiseerd welke rol zij kunnen innemen bij de korpsleiding maar zijn van plan dit in het vervolg wel te gaan doen. De nieuwe rol is goed voor de OR maar heeft ook positieve gevolgen voor de korpsleiding.

Stelling:
"Jonge medewerkers worden afgeschrikt van medezeggenschap door het (procedurele) imago van de OR".

Opgemerkt wordt dat er bij de jonge medewerkers gewoon weinig interesse is voor de OR. Een ander merkt op dat het een soort van proces is waarbij de jonge/nieuwe medewerkers zich op hun werk storten en dat pas na enige tijd, wanneer de gewenning optreedt, de wens naar verdieping en verbreding van de horizon ontstaat. Daarbij is van belang dat bij de meeste jonge/nieuwe medewerkers geen noodzaak bestaat omdat het eigenlijk erg goed gaat. Er is veel aandacht voor de nieuwe medewerkers en deze kunnen kun ei kwijt in de verschillende werkoverleggen. (…) Aangegeven wordt dat het van belang is de jonge/nieuwe medewerkers te prikkelen en uit te dagen. Duidelijk moet zijn dat het OR werk echt werk is. Tactisch leidinggevenden moeten dit niet afremmen maar juist stimuleren.
Van beide kanten moeten duidelijke afspraken gemaakt worden. In tegenstelling tot de huidige situatie mag het plaatsnemen in de OR geen beperking meer opleveren voor je loopbaan. (…) Het opstellen van een kwaliteitsprofiel is geen slecht idee. Het

borgen van kwaliteit binnen de OR is een positieve ontwikkeling wat zijn vruchten zal werpen op het niveau van het afgeleverde werk en daarmee een positief effect zal hebben op het imago.

Stelling
"Het opschorten van het Regionaal Georganiseerd Overleg (RGO) heeft geen gevolgen voor de OR in de korpsen".

De aanwezigen zijn het met de stelling eens. Hoe het RGO functioneert, verschilt per regio waarbij duidelijk is dat het OR vaak het initiatief neemt. Een goed initiatief is een zogenaamd agendaoverleg waarbij bepaald wordt wie welke onderwerpen behandeld. Bij de aanwezigen zal het RGO niet gemist worden nu de meeste taken van het RGO al door het OR worden waargenomen.

Stelling om aan te vullen
Het succes van medezeggenschap zit niet (primair) in de structuur, maar vooral in

- ***Enthousiasme en betrokkenheid over en weer.***
- ***Het kennen van elkaars belangen.***
- ***Communicatie met de achterban.***
- ***Elkaar willen helpen bij het bereiken van een optimaal resultaat.***

Plenaire discussie

In de (plenaire) discussie krijgen de aanwezigen de gelegenheid vragen te stellen aan de inleiders en vragen voor te leggen aan het panel dan wel met het panel in discussie te gaan.

Aan de directeur politie BZK is gevraagd hoe de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van de politie zal zijn geborgd door / na de buiten werking stelling van het RGO per 1 jan. 2007.
Antwoord:

- De CGOP zal samen met BZK voor een goede waarborg zorgdragen voor wat betreft de (harmonisatie van) arbeidsvoorwaarden politie.
- T.a.v. bijv. veranderingsprocessen reorganisaties zal door de komst van een landelijk Sociaal Statuut de rechtspositie van medewerkers zijn gewaarborgd.

Op de vraag hoe de rechtspositie regionaal zal worden gewaarborgd is geantwoord dat deze zal worden bereikt door het aanbrengen van structuur in de organisatie
Tijdens zijn inleiding en ook daarna gaf prof. Goodijk desgevraagd aan dat *"dubbelingen"* in het overleg moeten worden voorkomen en gaf daarbij het advies dat het management en de medezeggenschap samen moeten optrekken.

Bij de instelling van een Centrale Ondernemingsraad (COR), adviseert de heer Goodijk dat de OR vanuit de regio's zich moet laten vertegenwoordigen in de COR en voorts dat er goede afspraken moeten worden gemaakt tussen een OR en een COR. In dit verband zou kunnen worden gedacht aan de samenstelling van een kandidatenlijst (kandidaatstelling lid OR). Want, ook een COR moet herkenbaar zijn voor de achterban.

Tijdens de discussiebijeenkomst werd bij de discussie over de herpositionering van de medezeggenschap opgemerkt dat er nog steeds verwarring heerst over het vertrekpunt van de discussie. Met name het antwoord op de vraag of gediscussieerd moet worden vanuit een nieuw politiebestel of voortzetting van de huidige structuur.
Het uitgangspunt moet steeds zijn, hoe de medezeggenschap kan worden versterkt, ongeacht het wel of niet doorgaan van het politiebestel.

Er is ook gesproken over het verschil tussen CGOP (Commissie voor Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken) / RGO en de OR.
In het geval van CGOP / RGO is sprake van onderhandelen. Bij de OR daarentegen is sprake van overleg.
Goede afbakening van beide terreinen is nodig, al is er altijd sprake van een grijs gebied. Afbakening houdt niet in dat genoemde tafels van onderhandelen en overleg geen baat zouden hebben bij samenwerking en interactie. Dat is wel degelijk het geval.

Ten aanzien van prestatieafspraken was de conclusie dat daarover nog te weinig met OR-en over wordt gesproken.
Een OR-lid gaf aan dat de OR best bij de prestatieafspraken met BZK betrokken wil zijn, maar zich in het overleg op regionaal niveau vrij wil achten om namens de OR een eigenstandig standpunt in te nemen. De aanpak en/of de uitvoering van de prestatieafspraken moet de OR in vrijheid kunnen beïnvloeden. In het overleg moet het evident zijn met welke verantwoordelijkheid partijen aan tafel zitten.

Voorts is de vraag gesteld wie de formele bestuurder is voor centrale onderwerpen. Antwoord hierop was dat deze er niet is maar dat medezeggenschap ook kan worden geregeld zonder een formele regel. Wijziging van de structuur is daarbij geen voorwaarde vooraf. Hierbij werd verwezen naar de Coöperatieve Ondernemingsraden politie (COP), die landelijk opereert namens de OR'n van de korpsen over gemeenschappelijke onderwerpen.
De RHC zou bij een Centrale OR bijvoorbeeld als overlegpartner kunnen dienen, zo is tijdens de discussiebijeenkomst gesteld. De WOR sluit deze mogelijkheid niet uit. Het moet alleen worden geregeld tussen alle betrokken partijen. De wil om dat te doen en regionaal (mede) zeggenschap op onderdelen af te staan, is daarbij van doorslaggevend belang.

Over de opschorting van het RGO is tijdens de bijeenkomst gesteld dat deze beslissing gevolgen heeft voor de OR en de CGOP.
Er wordt geconstateerd dat nog weinig bekend is over de behandeling van de RGO-onderwerpen na de opschorting.
Tijdens de bijeenkomst wordt opgemerkt dat de vakorganisaties geen voorstander zijn dat de OR springt in de "leemte" die hierdoor is ontstaan.
In reactie hierop stelt prof. Goodijk dat moet worden aangegeven welke onderwerpen op centraal niveau (CGOP) en welke op regionaal (decentraal) niveau moeten worden besproken.

Over de kwaliteit van de leden voor de OR is opgemerkt dat goede mensen moeten worden binnengehaald. Deze activiteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de OR en het management. Het management, zo wordt opgemerkt, acht zich niet primair verantwoordelijk voor de kwaliteit van OR-leden OR en het management zouden samen kunnen werken aan competentieprofielen voor het lidmaatschap van een OR-lid.
Ofschoon een profiel geen doel op zich is, kan dit helpen taboes bespreekbaar te maken
Werken bij de OR moet de loopbaan niet blokkeren. Het lidmaatschap van de OR moet gezien worden als een positief element voor de loopbaan.
Het imago van de OR ligt bij de OR zelf. Breng de rol van de OR op enthousiaste wijze bij de medewerkers, ten gunste van een betere belangstelling voor het lidmaatschap van de OR.
Voor de OR is het belangrijk dat er faciliteiten en tijd beschikbaar zijn. Ook een goede teamgeest is belangrijk voor het functioneren.
Als men uit de OR stapt, is het goed als met betrokkene een exitinterview wordt gehouden, om waar nodig bij te stellen.
Ten aanzien van de zittingstermijn is ook aandacht gevraagd om na te denken over het stellen van een maximumtermijn

Tot slot van de bijeenkomst is aan de deelnemers door Wim Saris, hoofd Arbeidsvoorwaardenbeleid van het ministerie van BZK, toegezegd dat de verslagen van de groepsdiscussies zullen worden uitgewerkt, aan de deelnemers zal worden toegezonden en op IC-politie zal worden geplaatst. Hetzelfde geldt voor de presentaties van de directeur politie, prof. Goodijk en John Limon. Tevens zal BZK tijdig voor het einde van het jaar 2006 nader inzicht geven in de gevolgen van het opschorten van het RGO.
De verdere ontwikkeling van medezeggenschap over korpsoverstijgende onderwerpen wordt door BZK aandachtig gevolgd en zal waar mogelijk ook worden ondersteund, als is BZK over het algemeen geen partij in deze.

Onder dankzegging aan allen sluit de dagvoorzitter, Berend van der Ploeg, de bijeenkomst.