



Plan van aanpak Implementatie normalisering rechtspositie Rijksambtenaren (INR)

Vastgesteld in het SGO van 29 maart 2017



Inhoud

1. Aanleiding	3
2. Algemene aspecten INR	3
2.1 Aanpak	4
2.2 Afbakening	4
2.3 Begeleidingscommissie INR	4
2.4 Besluitvorming over basisprincipes en onderhandelingsmandaat	5
2.5 Algemene planning en mijlpalen.....	5
2.6 Risico's	6
3. Werkterreinen.....	6
3.1 Overlegstelsel.....	6
3.2 Privaatrechtelijke cao-tekst	8
3.3 Individuele arbeidsovereenkomst	9
3.4 Voorlichting & opleiding	10
4. Capaciteit INR.....	11
5. Financiën	11
6. Van concept plan van aanpak naar vastgesteld plan van aanpak	12
7. Bijlage: lijst van gebruikte afkortingen.....	13

1. Aanleiding

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties gaat het eerste kwartaal van 2017 het door D66 en CDA ingediende initiatiefvoorstel Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) bekrachtigen. De beoogde ingangsdatum van de Wnra is 1 januari 2020.

De Wnra zorgt ervoor dat de meeste ambtenaren (waaronder rijksambtenaren) dezelfde rechtspositie krijgen als werknemers in het bedrijfsleven; beide groepen vallen straks onder het zelfde private arbeidsrecht. De ambtelijke status verdwijnt niet door de Wnra: iedere medewerker in dienst van een overheidswerkgever blijft ambtenaar. Er komt een nieuwe Ambtenarenwet. Hierin blijven bepalingen staan die speciaal voor overheidswerknemers gelden, zoals het bekleden van vertrouwensfuncties en de beperking van de vrijheid van meningsuiting.

Voor ambtenaren gaat – net als voor werknemers in het bedrijfsleven – vanwege de Wnra het private arbeidsrecht (inclusief ontslagrecht) gelden. Dit betekent dat:

- ambtenaren een tweezijdige arbeidsovereenkomst met hun werkgever sluiten en niet langer een eenzijdige aanstelling krijgen.
- de arbeidsvoorwaarden in cao's in plaats van in de huidige rechtspositieregelingen worden neergelegd. Hierbij is net als in de marktsector de overheidswerkgever straks vrij om te bepalen waarover en met welke bond(en) hij een cao sluit. Dat neemt niet weg dat een zo groot mogelijk draagvlak onder het personeel voor de arbeidsvoorwaarden, net als nu, belangrijk blijft.
- dat de ambtenaar bij geschillen of ontslag niet langer in bezwaar gaat bij de eigen werkgever en in beroep kan bij de bestuursrechter, maar dat hij zich wendt tot de (civiele) kantonrechter.
- voor ontslag het UWV of de kantonrechter eerst toestemming moeten geven; de preventieve ontslagtoets.

De initiatiefnemers van de Wnra hebben beoogd dat voor inwerkingtreding van de initiatiefwet echte (privaatrechtelijke) cao's gesloten zijn. Voor het geval dit niet lukt is in de Wnra een vangnetbepaling opgenomen die regelt dat de huidige rechtspositionele regelingen de status van een privaatrechtelijke cao krijgen. Daarnaast is als overgangsmaatregel geregeld dat de ambtenaar van rechtswege een tweezijdige arbeidsovereenkomst krijgt. Het verdient echter de voorkeur om toepassing van deze vangnetbepaling en deze overgangsmaatregel te voorkomen, onder andere gezien de onduidelijkheid van de dan geldende arbeidsvoorwaarden en mogelijke juridische procedures daarover.

2. Algemene aspecten INR

Voordat de Wnra in werking kan treden, is er nog veel werk te verzetten. Er moet veel wet- en regelgeving worden aangepast en de werkgevers moeten aanpassingen doorvoeren vanwege het private arbeidsrecht. Deze activiteiten zijn ingebed in het overheidsbrede Project Implementatie Wnra (IWN), waar ook wordt bezien in hoeverre het bovensectorale overlegstelsel (waar ook het overleg over de pensioenregeling plaatsvindt) aanpassing behoeft. Voor het realiseren van de aanpassingswetgeving de Interdepartementale werkgroep wetgeving Normalisering rechtspositie ambtenaren (Nora) is ingesteld.

Dit plan van aanpak ziet op implementatie van de normalisering voor de sector Rijk (verder INR). De hiervoor benodigde werkzaamheden zijn complex en omvangrijk en vragen de komende jaren een grote inzet van mensen (met name van arbeidsvoorwaarden en arbeidsjuridische medewerkers) en middelen binnen de Rijksdienst. Hoewel de beoogde ingangsdatum van 1 januari 2020 nog ver weg lijkt,

moet er dermate veel gebeuren dat de beschikbare tijd daarvoor zorgt voor een krap tijdpad.

2.1 Aanpak

De aanpak van de INR zal projectmatig, zakelijk en pragmatisch zijn en uitgaan van het uitgangspunt dat de organisaties die de sector Rijk vormen zoveel mogelijk willen optreden als één werkgever Rijk. Kansen voor verbeteringen en vernieuwingen worden benut en ingebracht voor zover de implementatie daardoor niet wordt vertraagd of in gevaar komt. De directie Ambtenaar en Organisatie (verder: BZK/DGOO/A&O) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is trekker van de INR en werkt daarbij nauw samen met de departementen en met P-Direkt en het Expertise Centrum Organisatie en Personeel (EC O&P). Hierbij wordt zoveel als mogelijk gebruik gemaakt van de reguliere gremia¹ (IPRA, ICOP, ICBR, SGO, het Directeurenoverleg Arbeidsvoorwaarden en Pensioenen en voor de uitvoering het centraal aanbiederoverleg en het opdrachtgeversoverleg). Besluitvorming over de INR vindt plaats via de reguliere gremia, geadviseerd door een multidisciplinaire begeleidingscommissie.

Ook zal waar mogelijk worden samengewerkt met de sectoren Gemeenten, Provincies en Waterschappen die de Wnra ook moeten implementeren. De bonden en medezeggenschap worden in een zo vroeg mogelijk stadium betrokken bij de INR – waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen onderwerpen waarover met bonden onderhandeld moet worden en voorbereidend werk en onderwerpen waarbij dat niet aan de orde is.

2.2 Afbakening

De INR is onderverdeeld in vier werkterreinen, met daarbinnen eigen deeltrajecten. Deze werkterreinen zijn:

- overlegstelsel;
- privaatrechtelijke cao-tekst;
- individuele arbeidsovereenkomst;
- voorlichting & opleiding.

Naast deze vier werkterreinen, die in de volgende paragraaf nader worden toegelicht en uitgewerkt, zijn er voor het Rijk nog de afzonderlijke implementatietrajecten van P-Direkt en EC O&P en andere shared serviceorganisaties (SSO's). Deze implementatietrajecten zijn in belangrijke mate afhankelijk van de keuzes die bij de INR worden gemaakt.

2.3 Begeleidingscommissie INR

Bij het project "Eén werkgever Rijk" van het Programma compacte rijksdienst (CRD-1) zijn goede ervaringen opgedaan met een multidisciplinaire begeleidingscommissie. Die begeleidingscommissie kon vanwege de samenstelling een goede verbinding maken tussen personeelsbeleid, bedrijfsvoering en financiën en daarom goede adviezen geven over inhoudelijke en procedurele aspecten van het implementatietraject van dat project. Omdat de INR net als CRD-1 beleidsmatige en uitvoeringsaspecten kent, wordt hier een multidisciplinaire begeleidingscommissie ingesteld. Naast het geven van adviezen over het implementatietraject heeft de begeleidingscommissie een rol om gedurende het implementatietraject de focus op de prioriteiten en de kansen te houden. Naast een ICBR-lid als voorzitter, zal deze begeleidingscommissie bestaan uit de directeuren van P-Direkt, EC O&P en BZK/DGOO/A&O, twee ICOP-leden en een vertegenwoordiger van Financiën/IRF. Daarnaast wordt een sectorwerkgever van één

¹ Omdat niet alle organisaties die behoren tot de sector Rijk in deze gremia zijn vertegenwoordigd wordt wel gevraagd om een contactpersoon per organisatie.

van de decentrale overheden, een hoogleraar arbeidsrecht en de directeur AWWN gevraagd om aan de begeleidingscommissie deel te nemen.

2.4 Besluitvorming over basisprincipes en onderhandelingsmandaat

Uit de werkterreinen van de INR volgen aspecten die als basisprincipes via de reguliere gremia ter besluitvorming worden voorgelegd aan – uiteindelijk - de Ministerraad². Dit betreft aspecten als:

- benoemen prioriteiten van de INR om te voorkomen dat gedurende het implementatie-traject een te hoog ambitieniveau op kansen en bijzaken de tijdige realisatie van de eerste privaatrechtelijke CAO Rijk in gevaar brengt;
- de ambitie om ultimo 2018 een CAO Rijk uitonderhandeld te hebben;
- wie de CAO Rijk afsluit en op wie deze van toepassing is, en wat daarbij de positie is van het personeel van de zelfstandige bestuursorganen waarvoor nu op grond van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen de arbeidsvoorwaarden van de sector Rijk gelden ;
- het karakter van de CAO Rijk en de ruimte voor afwijkende en/of aanvullende afspraken;
- de toekomst van decentraal georganiseerd overleg;
- mogelijke afspraken met bonden over een overlegprotocol en werkgeversbijdragen;
- het al dan niet aan alle rijksambtenaren ter ondertekening voorleggen van individuele arbeidsovereenkomsten inclusief incorporatiebeding, ongeacht de overgangsmaatregel in de Wnra;
- de inhoud van een "plan B" voor het geval met (de reguliere) bonden geen cao kan worden afgesloten.

Deze aspecten zijn van belang voor de wijze waarop vervolgens de uitwerking wordt opgepakt en zullen - voor zover van toepassing - ook het onderhandelingsmandaat vormen voor het overleg met de bonden over de eerste privaatrechtelijke CAO Rijk. Bij de beslisapuntennotitie zal ook een nader inzicht in de benodigde capaciteit en middelen bij de departementen worden gegeven.

2.5 Algemene planning en mijlpalen

De vier werkterreinen en hun deeltrajecten hebben alle een eigen planning en mijlpalen maar er is ook een grove algemene planning aan te geven:

- 2017, eerste helft: voorbereidend werk en voorbereiding besluitvorming
- 2017, tweede helft: besluitvorming en start uitvoering
- 2018: vervolg uitvoering en opstellen eerste privaatrechtelijke CAO Rijk en het overleg met bonden over de niet-technische elementen daarin
- 2019: implementatiefase

De mijlpalen zijn in dit stadium slechts beperkt in beeld omdat deze ook afhankelijk zijn van de besluiten in de beslisapuntennotitie en het voorbereidend werk dat daarvoor nodig is. Belangrijke die nu in beeld zijn:

- de beslisapuntennotitie in de tweede helft van 2017;
- het afronden van de inventarisatie van de rijksbrede en departementale rechtspositie ultimo 2017;
- de start het overleg met de bonden over de niet-technische elementen van de normalisering.

Een deel van het voorbereidend werk is reeds opgepakt vooruitlopend op het vaststellen van het plan van aanpak.

² De verwachting is dat dit aan de Ministerraad van een nieuw kabinet kan worden voorgelegd. Als dat niet het geval is, kunnen om vertraging te voorkomen, wellicht eerst de politiek neutrale meer bedrijfsmatige onderwerpen worden voorgelegd.

2.6 Risico's

Het risico voor de INR is dat het niet lukt om tijdig een privaatrechtelijke cao af te sluiten. Om dit risico zoveel mogelijk af te dekken is het realiseren daarvan topprioriteit en richtinggevend bij het maken van keuzes. Dit wordt ook opgenomen in de beslispunten over basisprincipes en onderhandelingsmandaat dat aan de Ministerraad zal worden voorgelegd. Daarnaast zal over de INR periodiek worden gerapporteerd aan de reguliere gremia en begeleidingscommissie over de voortgang en mogelijke knelpunten daarbij, zodat zo nodig tijdig kan worden besloten tot bijstellingen in de aanpak. Ten slotte zal er een "plan B" worden opgesteld voor het geval met (de reguliere) bonden geen cao kan worden afgesloten.

3. Werkterreinen

In deze paragraaf wordt per werkterrein kort aangegeven wat het behelst, wat belangrijke³ onderwerpen, aandachtspunten, kansen en beslispunten zijn, welke werkzaamheden door wie moeten worden verricht en wat daarbij de te hanteren planning is. Gedurende de uitvoering van de werkzaamheden kunnen er uiteraard vooraf onvoorziene aspecten opkomen die aanvullende besluitvorming vragen. Ook kan het zijn dat aspecten die afstemming met andere sectoren vragen tot gevolg hebben dat (nadere) besluitvorming daarover op een later tijdstip moet plaatsvinden.

3.1 Overlegstelsel

Onderwerpen
<ul style="list-style-type: none">- Wie sluit de CAO Rijk en wat voor een soort cao wordt het (premissie: de Staat der Nederlanden sluit een ondernemingscao)- Mate van ruimte voor afwijkende/aanvullende afspraken (voor groepen zoals de onbezoldigde honoraire consuls en de lokale werknemers op de diplomatieke posten waarvoor BZ nu verantwoordelijk is) en hoe het overleg daarover wordt ingericht- Toekomst decentraal georganiseerd overleg (premissie: grotendeels niet meer nodig en kan in beginsel deels overgenomen door de medezeggenschap)- Positie zelfstandige bestuursorganen die arbeidsvoorwaarden Rijk moeten volgen- Positie Hoge Colleges van Staat en rechterlijke organisatie (niet gebonden aan besluitvorming van SGO en Ministerraad over personeelsbeleid zoals de rijksbrede gesprekscyclus)- Voor welke individuele arbeidsgeschillen toch een geschillencommissie en/of mediation voorafgaand aan gang naar kantonrechter?- Paritaire interpretatie-commissie voor uitleg over cao-afspraken? (afstemmen met andere sectoren)- Vaste commissie als alternatief voor de Advies- en Arbitragecommissie of als procedure bemiddeling bezien per geval? (afstemmen met andere sectoren)- Mogelijke werkgeversbijdragen aan bonden en fondsen (afstemmen met andere sectoren)- Mogelijk overlegprotocol met bonden (afstemmen met andere sectoren)
Kansen voor zover die realisatie eerste privaatrechtelijke CAO Rijk niet in gevaar brengen
<ul style="list-style-type: none">- Stroomlijning overlegstelsel sector Rijk- Normalisering benutten om hrm-domein te dejuridificeren en bezwaarcultuur om te vormen (meer dialoog en mediation). Heeft relatie met werkterrein opleiding&voorlichting

³ Het betreft de belangrijke onderwerpen en aandachtspunten. In IPRA-verband zal een totaal-overzicht worden bijgehouden van alle onderwerpen en aandachtspunten. Een deel van de aandachtspunten speelt uiteraard ook bij andere sectoren waar sprake is van de normalisering van de ambtelijke rechtspositie.

Beslispunten voor notitie basisprincipes

Over bovenstaande onderwerpen zijn besluiten nodig en deze besluiten vormen tezamen de rijksbrede visie op de inrichting van het genormaliseerde landschap van het gehele overlegstelsel en voor het mandaat voor de onderhandelingen met de bonden over de eerste privaatrechtelijke CAO Rijk. Ze vormen tevens de kern van de uiteindelijk aan de Ministerraad ter besluitvorming voor te leggen notitie over basisprincipes en mandaat, waarbij ook een relatie zal worden gelegd met de kabinetsreactie op de adviezen van de werkgroep-Borstlap over het overlegstelsel binnen de overheid.

Belangrijke aandachtspunten

- Zbo's zullen wellicht Wnra aangrijpen voor een steviger/meer zelfstandige positie in overlegstelsel rijk, mede gelet op het beginsel van contractsvrijheid in het private arbeidsrecht
- Positie en rol medezeggenschap in het overlegstelsel Rijk
- De mate van ruimte voor afwijkende/aanvullende afspraken heeft gevolgen voor de uitvoeringskosten: hoe meer ruimte hoe hoger de uitvoeringslast.
- Vanwege lopende procedures enige jaren zowel nog geschillen via publiekrechtelijke regime als via nieuwe privaatrechtelijke
- Procesvertegenwoordiging in hoger beroep en cassatie vereist inzet advocaat.

Werkzaamheden/planning

2017, eerste helft:

- Uitschrijven premisse over wie CAO Rijk sluit en de alternatieven: hoe pakken die uit (ook voor Zbo's) en wat zijn daarvan de voor- en nadelen. Door: BZK/DGOO/A&O + IPRA-werkgroepje⁴
- Positie zbo's die arbeidsvoorwaarden rijk moeten volgen en formulering daarvan in Kaderwet zbo's bepalen. Door: BZK/DGOO/A&O, CZW, betrokken departementen en zbo's.
Voortouw: te bezien.
- Uitschrijven decentrale ruimte, decentraal overleg. Door: BZK/DGOO/A&O + IPRA-werkgroepje)
- Uitschrijven aspecten rond mogelijk overlegprotocol
- Uitschrijven aspecten werkgeversbijdrage aan sociale fondsen en vakbondstientje.
- Uitschrijven mogelijkheden plan B. Door: BZK/DGOO/A&O + IPRA-werkgroepje
- Voorstel opstellen voor welke individuele geschillen een (rijksbrede) commissie voorafgaand aan gang naar kantonrechter. Door: BZK/DGOO/A&O + EC O&P + IPRA-werkgroepje
- Opties voor interpretatie-commissie cao-tekst en collectieve geschillen uitschrijven. Door: BZK/DGOO/A&O + EC O&P + IPRA-werkgroepje
- Vormen begeleidingscommissie INR. Door: BZK/DGOO/A&O, in afstemming met ICOP en ICBR.

2017, tweede helft:

Besluitvorming over de notitie over basisprincipes en mandaat door gremia en ministerraad. Door: BZK/DGOO/A&O.

2018:

Voeren overleg met bonden over inrichting van het overlegstelsel, die deels neer zal slaan, gevolgen zal hebben voor cao-tekst. Door: werkgeversonderhandelingsdelegatie.

2019:

Implementatie gremia overlegstelsel, commissie voor individuele geschillen, paritaire

⁴ In de IPRA zijn de departementen, grote uitvoerende diensten, de Hoge Colleges van Staat, P-Direkt en EC O&P vertegenwoordigd. De te vormen werkgroepjes kunnen bestaan uit IPRA-leden en collega's van IPRA-leden. Waar P-Direkt en EC O&P in dit document naast de IPRA-werkgroepjes worden genoemd bestaat voor hen bij dat onderwerp een specifieke taak of aandachtspunt. De SSO's die niet in het IPRA vertegenwoordigd zijn worden betrokken via het centraal aanbiederoverleg en kunnen als daar aanleiding voor is ook deelnemen aan de werkgroepjes.

interpretatie-commissie cao-tekst en eventueel inrichting commissie voor rijksbrede geschillen. Door: BZK/DGOO/A&O

3.2 Privaatrechtelijke cao-tekst

Onderwerpen
<ul style="list-style-type: none">- Analyseren verhouding BW (en andere wetgeving) en huidige rechtspositie (tegenstrijdigheden/afwijkingen, overlap, ruimte voor afwijken basisregels BW/driekwartdwingend en semidwingend recht). Nodig voor cao-tekst en onverhoopt gebruik overgangsrecht.- Inventarisatie van huidige rechtspositie (\pm 30 besluiten en regelingen, onbekend aantal departementale regelingen en \pm 20 kaderstellende circulaire) en door wie de regelingen worden gevolgd middels formele verwijzingen.- Vormgeving/inrichting cao-tekst en mate van detail (wat eventueel in toelichting of personeelsreglement, inclusief mogelijke rol medezeggenschap bij een eventueel personeelsreglement)
Kansen voor zover die realisatie eerste privaatrechtelijke CAO Rijk niet in gevaar brengen
<ul style="list-style-type: none">- Opschonen, stroomlijnen en modernisering van regelingen- Verdere harmonisatie van regelingen
Beslispunten voor notitie basisprincipes
<ul style="list-style-type: none">- Alleen aanvullingen/afwijkingen/invulling van BW (en andere wetgeving) in cao regelen; deze niet in de cao-tekst herhalen.- Tot 2020 rechtspositionele afspraken strategisch maken qua looptijd (ook met oog op mogelijk "plan B") en afspraken ook al bezien en beoordelen vanuit het genormaliseerde landschap.
Belangrijke aandachtspunten
<ul style="list-style-type: none">- Met het oog op eventuele wijzigingen in 2019 of per 2020 is een openbreek- of wijzigingsclausule in de cao-tekst nodig om te voorkomen dat deze bij aanvang reeds verouderd is.- Inzet van een voor werkgever en bonden neutrale derde partij bij de inventarisatie van de huidige regelgeving en transponeren daarvan naar cao-tekst.- Ontslagaanvraag bij UWV bij reorganisaties (is toetsingskader UWV al ingericht op beoordeling daarvan bij overheidsorganisaties?). Kan gevolgen hebben voor het VWNW-beleid.- Wanneer kan/moet CAO Rijk bij SZW worden aangemeld zodat deze tijdig in werking kan gaan? (nb Wet op de loonvorming die dit regelt is nu nog niet van toepassing op arbeidsverhoudingen van personen in dienst van een publiekrechtelijk lichaam).- Een aantal zaken zijn in het BW anders: loondoorbetaling bij ziekte als nog geen ontslag heeft plaatsgevonden; proeftijd; ketenbepaling bij tijdelijke aanstellingen/mogelijkheden bij tijdelijke aanstellingen.- Samenloop transitievergoeding en bwWW (proberen zo snel mogelijk afspraken hierover te maken).- Bezien of privaatrechtelijke cao-tekst gevolgen heeft voor wijze waarop rechtmatigheid van uitgaven wordt beoordeeld door Auditdienst Rijk en Algemene Rekenkamer.- Deadline tot stand komen cao-tekst voor P-Direkt?- Eventueel concurrentiebeding of andere bedingen (zoals relatie, geheimhouding)?- Er is instructie en advisering nodig (bijvoorbeeld van AAVN) voor opzet van de CAO Rijk en het hertalen van ambtelijke rechtspositie in cao-teksten en personeelsreglement.
Werkzaamheden/planning
2017, eerste helft:
<ul style="list-style-type: none">- Uitschrijven beslispunten voor notitie basisprincipes. Door: BZK/DGOO/A&O in

<p>afstemming met IPRA.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyseren verhouding BW (en andere wetgeving) en huidige rechtspositie. <u>Door:</u> BZK/DGOO/A&O, P-Direkt, EC O&P en IPRA-werkgroepje. In afstemming met bonden. - Benoemen onderwerpen die extra aandacht behoeven vanwege het BW (en andere wetgeving) zoals de ketenbepaling bij opvolgende tijdelijke contracten, disciplinaire maatregelen en het VWNW-beleid. <u>Door:</u> IPRA. - Start inventarisatie huidige rijksbrede en departementale rechtspositie. <u>Door:</u> BZK/DGOO/A&O + CZW + P-Direkt + EC O&P, departementen (met per organisatie een contactpersoon). In afstemming met bonden en medezeggenschap.
2017, tweede helft:
<ul style="list-style-type: none"> - Besluitvorming over de notitie over basisprincipes en mandaat door gremia en ministerraad. <u>Door:</u> BZK/DGOO/A&O. - Informeren partijen die in eigen regelgeving verwijzen naar regelgeving sector Rijk. <u>Door:</u> BZK/DGOO/A&O. - Voortzetten en ultimo 2017 afronden inventarisatie huidige rechtspositie. - Verkennen vormgeving cao-tekst aan de hand van cao's marktsector. In overleg met bonden. <u>Door:</u> BZK/DGOO/A&O + IPRA-werkgroepje. - Aan de hand van inventarisatie aanpak bezien voor het opstellen van de cao-tekst. <u>Door:</u> BZK/DGOO/A&O en IPRA, in overleg met bonden.
2018:
<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen inhoudsopgave en begrippenkader voor cao-tekst en daarbij onderhandelingspunten markeren. In overleg met bonden. - Transponeren van (resterende) huidige rechtspositie naar inhoudsopgave. In overleg met bonden. - Hertalen (resterende) aanspraken en verplichtingen in cao-teksten. Aanpak te bezien. - Onderhandelen over de gemarkeerde punten
2019:
<ul style="list-style-type: none"> - Eindredactie tekst CAO Rijk (= niet inhoudelijk). Afronding gekoppeld aan beslispunt sluiten individuele arbeidsovereenkomst met zittende medewerkers. - CAO Rijk ondertekenen en aanmelden bij SZW

3.3 Individuele arbeidsovereenkomst

Onderwerpen
<ul style="list-style-type: none"> - Inventariseren voor- en nadelen van het ter ondertekening voorleggen van individuele arbeidsovereenkomst met incorporatiebeding aan zittende medewerkers; inclusief een inschatting van de benodigde capaciteit en kosten (premissie: voordelen wegen op tegen het vele werk) - Afhankelijk van besluitvorming: plan van aanpak voor project - Opstellen rijksbrede modelarbeidsovereenkomsten met incorporatiebeding (voor zittende en nieuwe medewerkers, voor bepaalde en onbepaalde tijd).
Kansen voor zover die realisatie eerste privaatrechtelijke CAO Rijk niet in gevaar brengen
Inzichtelijk vastleggen van individuele arbeidsvoorwaardelijke afspraken.
Beslispunten
<ul style="list-style-type: none"> - Gaan we alle medewerkers voorstellen om voorafgaand aan inwerkingtreding Wnra een arbeidsovereenkomst met incorporatiebeding af te sluiten? - Zo ja: wat moet het dan op te stellen plan van aanpak ten minste bevatten?
Belangrijke aandachtspunten
<ul style="list-style-type: none"> - Anders dan nu geregeld via het ARAR vraagt het elektronisch toezenden van de loonstrook de expliciete individuele toestemming van een medewerker. - Wat doen de decentrale overheidssectoren? - Wat is voor P-Direkt deadline beslispunt?
Werkzaamheden/planning

2017, eerste helft:
Uitschrijven voor- en nadelen ter ondertekening voorleggen van individuele arbeidsovereenkomst met incorporatiebeding aan zittend personeel, inclusief benoemen onderwerpen die een plan van aanpak ten minste zouden moeten bevatten. Door: BZK/DGOO/A&O + naam P-Direkt + naam EC O&P + IPRA-werkgroepje
2017, tweede helft:
<ul style="list-style-type: none"> - Besluitvorming over de notitie over basisprincipes en mandaat door gremia en ministerraad. Door: DGOO/A&O. - Afhankelijk van besluitvorming: opstellen plan van aanpak. Door: BZK/DGOO/A&O + P-Direkt + EC O&P + IPRA-werkgroepje.
2018:
Opstellen modellen voor individuele arbeidsovereenkomst Afhankelijk van besluitvorming: uitvoeren voorbereidende werkzaamheden om individuele arbeidsovereenkomst met incorporatiebeding aan zittend personeel te kunnen voorleggen conform plan van aanpak.
2019:
Afhankelijk van besluitvorming: al dan niet voorleggen van individuele arbeidsovereenkomst met incorporatiebeding aan zittend personeel conform plan van aanpak.

3.4 Voorlichting & opleiding

Onderwerpen
<ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelen opleidingsaanbod - Opstellen communicatieplan voorlichtingsactiviteiten
Kansen
<ul style="list-style-type: none"> - Verdere professionalisering medewerkers P&O - Stroomlijning versnipperd landschap informatievoorziening aan medewerkers, P&O en managers
Beslispunten voor notitie basisprincipes
Ontwikkeling en geven opleidingen uitbesteden, niet zelf doen (wel goed begeleiden).
Belangrijke aandachtspunten
<ul style="list-style-type: none"> - Personeelspagina op Rijksportaal moet bij ingangsdatum Wnra zijn aangepast aan nieuwe situatie. In vroegtijdig stadium besluitvorming over toonzetting en taalgebruik. De aanpassing zelf wordt uitgevoerd door P-Direkt. - Naast Rijksportaal zijn er nog diverse websites en intranetten die moeten worden aangepast. - Inzet moderne leervormen en voorlichtingsvormen als apps, filmpjes, Webinars, serious gaming. - Hoe kijken medewerkers tegen normalisering aan? We kennen nu alleen de mening van een uitgesproken minderheid die bezorgd en negatief is. - Betrokkenheid Rafeb, Rijkscampus, categoriemanagement leren & ontwikkelen en relatie met de rijksbrede visie op leren&ontwikkelen. - Aanpassing basiscursus rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de Rafeb - Het benutten van de jaarlijkse HR-dagen (te beginnen die in mei 2017) voor kennisoverdracht en gedachtenwisseling over de normalisering en de implementatie daarvan - Bezien in hoeverre CAOP-leerstoelen bij communicatie kunnen worden gebruikt.
Werkzaamheden/planning
2017, eerste helft:
<ul style="list-style-type: none"> - Krachtenveld- en doelgroepenanalyse (inclusief afhankelijkheden en raakvlakken met andere ontwikkelen) en bepalen kernboodschap per doelgroep (zoals P&O-ers, medewerkers, leidinggevenden). - Werkwijze/procedure voor berichtgeving over het implementatietraject bij het Rijk en het volgen van de reacties op Rijksportaal uitschrijven. Door: BZK/DGOO/A&O,

<p>webredactie Rijksportaal, P-Direkt en EC O&P.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In kaart brengen natuurlijke communicatiemomenten en te gebruiken communicatiekanalen, kernboodschap, procedure, momenten en kanalen en middelen en deze vervatten in een communicatieplan. <u>Door:</u> BZK/DGOO/A&O, P-Direkt en EC O&P. In overleg met bonden en medezeggenschap. - In kaart brengen opleidingsbehoefte en opleidingsmomenten per nog vast te stellen doelgroep (in samenwerking met andere sectoren en met de doelgroepen). <u>Door:</u> BZK/DGOO/A&O, EC O&P, ABD en IPRA-werkgroepje. In overleg met bonden en medezeggenschap. - Opstellen plan van aanpak voor tot stand komen van de opleidingen, inclusief een inschatting van de kosten, met eventueel aanbesteding van de opleidingen. <u>Door:</u> te bezien. - Uitschrijven besispunt voor notitie basisprincipes. <u>Door:</u> BZK/DGOO/A&O.
<p>2017, tweede helft:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Besluitvorming over de notitie over basisprincipes en mandaat door gremia en ministerraad. <u>Door:</u> BZK/DGOO/A&O. - Start uitvoering plan van aanpak voor ontwikkeling opleidingen. <u>Door:</u> te bezien. - Inrichten communicatiekanalen en –procedures. - Voorlichting conform communicatieplan
<p>2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vervolg en afronding uitvoering plan van aanpak voor ontwikkeling opleidingen. - Start aanbidding opleidingen (conform plan van aanpak) - Voorlichting conform communicatieplan
<p>2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanbidding opleidingen (conform plan van aanpak) - Voorlichting conform communicatieplan

4. Capaciteit INR

- Inzet vanuit directie Ambtenaar en Organisatie voor de algehele organisatie van het project en bijdragen aan de beschreven werkzaamheden.
- Inzet vanuit de departementen, voor deelname aan de werkgroepen. Daarnaast zal ook voor de implementatie-werkzaamheden binnen het eigen departement aanzienlijke capaciteit benodigd zijn.
- Inzet vanuit P-Direkt, EC O&P en de overige SSO's.

5. Financiën

De normalisering van de ambtelijke rechtspositie gaat gepaard met incidentele implementatiekosten en na implementatie ook met baten. Dit is beschreven in de kosten-batenanalyse die op 24 februari 2017 in de MR is geweest als bijlage bij de bekrachtiging van de Wnra. De incidentele kosten bestaan voor de INR voornamelijk uit kosten voor het tot stand brengen van een privaatrechtelijke cao, communicatie, het aanpassen van de systemen en processen en het opleiden van P&O-ers en andere doelgroepen. Het gaat met name om kosten van de personele inzet van medewerkers (met name van arbeidsvoorwaarden en arbeidsjuridische medewerkers) en opleidingskosten. De baten hangen samen met het verdwijnen van bezwarencommissies, hetgeen voor alle departementen een besparing oplevert. Conform hetgeen het kabinet en de initiatiefnemers van het wetsvoorstel tijdens de wetsbehandeling hebben aangegeven, dienen de kosten door de departementen te worden ingepast binnen de eigen begroting. Daarbij vallen de baten ook toe aan de departementen.

Naast de implementatiekosten die de departementen moeten maken zijn er voor de INR kosten voorzien die door of via BZK/DGOO/A&O worden gedragen. Dit betreft:

- Advisering over vraagstukken door AWWN en andere deskundigen, zoals de Landsadvocaat: omvang afhankelijk van aard en aantal van de verzoeken om advies dat door BZK/DGOO/A&O wordt gedaan
- Ontwikkelkosten opleidingen: in de loop van 2017 helderheid
- Kosten voorlichtingsactiviteiten: nader te bezien bij opstellen communicatieplan.

6. Van concept plan van aanpak naar vastgesteld plan van aanpak

- 2 februari: concept voor eerste interne afstemming (inclusief CZW, P-Direkt en EC O&P)
- 10 februari: concept voor IPRA van 16 februari
- 23 februari: concept voor ICOP van 7 maart
- 13 maart: concept voor ICBR van 21 maart
- 22 maart: concept voor SGO van 29 maart
- 29 maart: door SGO vastgesteld plan van aanpak

7. Bijlage: lijst van gebruikte afkortingen

A&O	Directie Ambtenaar en Organisatie
AWVN	Algemene Werkgeversvereniging Nederland
BZ	Ministerie van Buitenlandse Zaken
BZK	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
BW	Burgerlijk Wetboek
bwWW	Bovenwettelijke uitkering Werkloosheidswet
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CAOP	Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel
CZW	Directie Constitutionele Zaken en Wetgeving
CRD-1	Programma Compacte Rijksdienst
DGOO	Directoraat-Generaal Overheidsorganisatie
EC O&P	Expertisecentrum Organisatie & Personeel
ICBR	Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijksdienst
ICOP	Interdepartementale Commissie Organisatie en Personeelsbeleid
INR	Implementatie Normalisering Rijk
HRM	Human Resources Management
IPRA	Interdepartementaal Platform Rechtspositie en Arbeidsvoorwaarden
IRF	Inspectie Rijksfinanciën
Nora	Normalisering Rechtspositie Ambtenaren
P&O	Personeel & Organisatie
Rafeb	Rijksacademie voor Financiën, Economie en Bedrijfsvoering
SGO	Secretarissen-Generaal Overleg
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
SSO's	Shared Service Organisaties
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VWNW	Van Werk Naar Werk
Wnra	Wet normalisering rechtspositie ambtenaren
Zbo	Zelfstandig bestuursorgaan