

Bijlage 1: Samenvatting betreffende verslagen van de Overlegvergaderingen Ondernemingsraad – Directie 2017 en 2018

Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR) 25 januari 2018:

5. Behandeling ingekomen en uitgaande stukken

IDI 18.001, Jaarverslag Ongewenste omgangsvormen en Integriteit (info)

Wordt behandeld in de HR-commissie van de OR op 6 februari a.s. en dan volgt bespreking in de OV.

8. Rondvraag

meldt dat het Jaarverslag 2017 Ongewenste omgangsvormen en Integriteit binnenkort gereed is. De vertrouwenspersoon heeft bij gemeld dat bereid is een toelichting te komen geven in de OR. Daarnaast stelt voor de VPO en de VPI uit te nodigen voor een kennismaking tijdens een volgende OV- of OR-vergadering. De voorzitter antwoordt dat de OR later terugkomt op het aanbod.

**Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR)
8 maart 2018:**

7. Formatie/bezetting/loonkosten i.r.t. teamplannen

De OR vraagt vervolgens naar de voortgang betreffende de aanstellingsproblematiek en de positie van de medewerkers met een tijdelijke aanstelling. Er zijn medewerkers met een aanstelling bij de provincie en anderen zijn in dienst van Driessen. Is er straks verschil? Leendert antwoordt dat voor hem voorop staat dat alle medewerkers op vaste plekken dezelfde rechten en plichten hebben en waar nog twijfel is over iemands aanstelling, moet dat opgelost worden. Als iemand bij de provincie op de loonlijst staat maakt het voor de rechtspositie van deze medewerker niet uit of deze betaald wordt uit de loonsom of uit tijdelijk budget. Hij vult aan dat het zijn inzet is dat medewerkers die nu bij Driessen in dienst zijn en waarvan gezegd is dat we ze willen aannemen op de provinciale loonlijst te plaatsen onder voorwaarde van goed functioneren. Hij deelt met de OR dat onduidelijkheid ongewenst is, maar vraagt er wel begrip voor dat het tijd kost om een en ander recht te zetten.

10. Rondvraag

De OR is hij in afwachting van het Integriteitsplan. Hierover is de OR in gesprek met [REDACTED] Leendert geeft aan te verwachten dat zowel het Opleidings- als het Integriteitsplan binnen afzienbare tijd aan de OR kan worden gezonden.

Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR) 19 april 2018:

5. Behandeling ingekomen en uitgaande stukken

Vertrouwenspersoon ongewenst gedrag; instemmingsverzoek/IDI 18.004

De OR gaat het stuk eerst bespreken in de eigen vergadering en zal daarna z.s.m. met een reactie op het verzoek komen. De OR heeft de vertrouwenspersoon uitgenodigd voor een gesprek met de OR.

Integriteitsplan 2018 – 2022/IDI 18.006

De OR is bezig met de voorbereidingen om het advies uit te brengen en agendering bij agendapunt 6 is daar onderdeel van.

6. Integriteitsplan

Leendert stelt voor [] te vragen bij de bespreking aanwezig te zijn omdat [] de opsteller is en waarschijnlijk dieper op vragen in kan gaan dan hij. De OR is hiermee akkoord.

De voorzitter licht vooraf toe dat de OR de bespreking ziet als gedachtenuitwisseling. De OR heeft nog geen standpunt bepaald en zal wat hier besproken wordt meenemen in de besluitvorming.

Leendert kan zich hierin vinden en vult aan dat het plan niet zozeer nieuw is maar een update van de vorige versie. Naar zijn mening borgt het plan meer structureel en fundamenteel aandacht voor integriteit. Ook voor de bijgestelde versie geldt echter dat integriteit niet een vaststaand iets is, maar voortdurende alertheid vraagt van individu en organisatie. Kortom, het is een plan 'in progress'. De OR complimenteert [] voor het proces van totstandkoming van het stuk, de gedegenheid van het stuk en het proces waarin de afstemming over het stuk in samenspraak met de adviseur OR heeft plaatsgevonden. De eerste reactie van de OR is dat men zich kan vinden in het stuk, althans op de grote lijnen. Het stuk, inclusief de bijlagen biedt interessante informatie en de OR herkent in de beschrijving van culturele aspecten de overeenkomst met de wijze waarop dat in andere stukken is gebeurd. Hoofdvragen van de OR zijn:

- hoe is de borging geregeld;
- hoe worden de medewerkers meegenomen in de visie die spreekt uit dit stuk;
- hoe wordt de opvolging van de kwartiermaker geregeld en hoe vindt de overdracht van kwartiermaker naar Integriteitscoördinator plaats;
- hoe staat het met het leervermogen van de organisatie;
- Hoe is de verdere planning na het aannemen van het plan?

Leendert legt uit dat de hoofdvragen van de OR leidend zijn geweest voor het opstellen van dit stuk. In feite moet het integriteitsbeleid verweven zijn met alle beleid met steeds borging, communicatie en planning als ijkpunten. Naar zijn mening is de kern van de aanpak dat het zo wordt opgepakt dat het meegaat in de structurele gespreksstructuur en ingebed wordt in de normale gang van zaken. Hij heeft ook ervaren dat er bestuurlijke bereidheid is.

De OR kan zich hierin vinden maar weet ook dat de praktijk weerbarstig is. Hij vraagt hoe bereikt gaat worden dat integriteit een intrinsieke waarde wordt en hoeveel tijd het zal kosten voordat het zover is?

[] erkent dat het samenbrengen van theorie en praktijk lastig is. GS stemmen inmiddels in met dit stuk en het is essentieel dat zij zich verbonden hebben aan de visie op integriteit. Het is ook belangrijk dat er een aparte integriteitscoördinator komt die belast gaat worden met de implementatie van dit beleid, inclusief het tot in alle lagen laten doordringen van de inhoud en betekenis van integer opereren en wat te doen als dat, bij toeval of bewust, mist. Een advies van [] over taken en verantwoordelijkheden en hoeveel fte mag rond de zomer verwacht worden. Leendert vult aan dat de aan te stellen Integriteitscoördinator met [] gaat meelopen voor een warme overdracht. Zodra

hij/zij voldoende is ingewerkt, verwacht hij dat er een plan van aanpak komt om het integriteitsbeleid daadwerkelijk uit te gaan rollen. Desgevraagd antwoordt Leendert op de vraag van de OR hoe de onafhankelijkheid van de nieuwe functionaris wordt geborgd dat hij daar nog niet uit is. Het is zeker een punt dat nadere uitwerking verdient en hij erkent dat het een essentieel onderdeel wordt om tot een goed plan van aanpak te komen. De OR geeft aan graag ook van gedachten te willen wisselen over rol en positie van de OR in deze. Leendert komt hierop terug.

De voorzitter bedankt [] en Leendert voor de toelichting. Het stuk dat nu voorligt is gedegen. De totstandkoming heeft weliswaar lang geduurd, maar gezien wat vooraf is gegaan, is dat wel begrijpelijk. Zij herhaalt dat de OR aan de slag gaat met het opstellen van zijn reactie. Vooruitlopend daarop geeft zij aan dat het een positief advies wordt en het streven is dat het uiterlijk 27 april gereed is.

[] wijst op de beschikbaarheid van de training morele oordeelsvorming. Wellicht is de OR geïnteresseerd om deze training te volgen. [] meldt dat dat aanbod al is gedaan en een datum gezocht wordt voor deze training.

7. Opvatting OR n.a.v. afwijking functieboek []

Leendert vraagt ter verduidelijking waarom de OR er zoveel aan gelegen is de situatie opnieuw aan de orde te stellen. De zaak heeft gespeeld voor zijn aanstelling en hij leefde in de veronderstelling dat die onder zijn voorganger was afgehandeld. Wil de OR terugkomen op het besluit van destijds?

De voorzitter antwoordt dat de OR niet vraagt terug te komen op het eerder genomen besluit (de benoeming van een []), maar wel aandacht blijft houden voor de situatie die hierdoor ontstaan is, omdat die in de ogen van de OR strijdig is met wat in het functieboek is bepaald.

Zo leidt de combinatie van [] en het [] tot de aanwezigheid van een exoot in het functiegebouw. Bij het opstellen van het functieboek is immers bepaald dat de beide functies niet (blijvend) in één persoon gecombineerd mogen zijn. Voor de OR is het belangrijk te weten hoe deze 'fout' uit het systeem wordt gehaald. De voorzitter verwijst hierbij nogmaals naar de in de brief genoemde twee oplossingsmogelijkheden.

Leendert vraagt m.b.t. optie 2 of de OR hiermee bedoelt dat de OR het opheffen van het [] team voor het einde van deze collegeperiode voorstelt. De OR geeft aan het samenvallen met de start van een nieuw college een natuurlijk moment te vinden om het team op te heffen conform zijn advies uit 2015. De OR stelt een evaluatie voor en terugkoppeling van de uitkomsten daarvan naar de OR.

Leendert bedankt de OR voor de verduidelijking. Hij concludeert dat de vraag van de OR als volgt kan worden samengevat: "het past niet in het systeem, DS maak daar een eind aan". Hij vraagt de OR of deze conclusie van hem klopt. De OR geeft aan dat dit klopt.

Leendert kondigt tenslotte aan voor de zomer met zijn reactie te komen.

Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR) 12 juli 2018:

5. Behandeling ingekomen en uitgaande stukken

Naar aanleiding van:

Ingekomen stukken:

IDI 18.017

Duurzame bedrijfsvoering in de provincie Drenthe;

Reactie van Leendert op de OR-brief is binnen gekomen. De VGWM-commissie pakt dit op.

IDI 18.016

Beleid bewust waarderen;

UDI 18.020, gemeld als extra uitgaande brief onder agendapunt 2. De reactie van de DS volgt.

IDI 18.019

Opvatting OR n.a.v. afwijking functieboek [REDACTED] (antwoord op OR-brief);

Zie agendapunt 7.

7. Opvatting OR n.a.v. afwijking functieboek [REDACTED]

De directie heeft het eerder anders gelezen dan dat er bedoeld was. Leendert zegt dat de inhoud niet terug moet leiden naar één persoon. De OR geeft aan dat hier geen sprake van is, het gaat om de procedure en ontstane feitelijke situatie. Zoals op 19 april is besproken.

De dubbelfunctie [REDACTED] vindt de OR geen houdbare situatie. Tevens kan Tanja niet uit de brief herleiden wat de overwegingen zijn om dit te combineren.

Leendert heeft over het functioneren van de dubbelfunctie geen rechtstreekse signalen gehad vanuit de medewerkers, wel vanuit de OR. Op de opmerking van de directie dat deze signalen te indirect zijn antwoordt [REDACTED] dat de OR deze heeft vernomen van de achterban. Het is vervolgens lastig om deze onder de aandacht te brengen, omdat het lijkt alsof deze niet serieus genomen worden door de directie.

Leendert heeft met mensen gesproken, maar niets erover gehoord. Volgens [REDACTED] komt dit doordat men zich erbij neer legt dat dit gebeurt en ze laten het maar zo.

Leendert geeft aan dat wat de OR vindt wel serieus genomen wordt door de directie op de vraag of het waarde heeft dat de OR iets zegt. [REDACTED] voegt daaraan toe dat het goed is dat dit op tafel komt.

Leendert komt terug op de overwegingen en zegt dat de zachte overwegingen erin staan. Als iets al een tijd lang het geval is, dan kan je er niets mee. Je voorkomt dit door zoveel mogelijk aan de voorkant over dit soort dingen te spreken. Het is helder dat het niet nogmaals kunnen moeten gebeuren, en de directie zwakt dit statement af door te zeggen dat er ruimte blijft voor uitzonderingen. Leendert wil van tevoren wel over deze uitzonderingen overleggen.

Tanja sluit af met de opmerking dat dit eveneens volgende week tijdens de OR vergadering besproken wordt en dat de OR daar zijn mening vormt.

**Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR)
20 september 2018:**

10. Rondvraag

De OR weet dat het MTO heeft opgeleverd dat er meer groen zou komen op de werkplekken. Wanneer gaat dat gebeuren?

Leendert vraagt dit na en zal antwoord geven aan de OR.

Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR)

1 november 2018:

10. Participatiebeleid 2019 - 2013

De OR meldt dat de adviesaanvraag is ontvangen en kondigt aan dat de eerste bespreking hiervan volgt op de OR-vergadering van 8 november a.s. De inhoud was al min of meer bekend omdat [] voorafgaand aan de adviesaanvraag een presentatie heeft gegeven. Daar heeft de OR al naar voren gebracht dat hij vraagtekens plaatst bij het oprekken van de overgangperiode die kan gelden voor de overstap naar vaste aanstellingen. In dit voorstel staat dat die kan oplopen tot –nota bene- vijf jaar. De OR vraagt waarom niet wordt aangehouden wat in de CAP staat?

[] legt uit dat de mogelijkheid van extra verlenging van een tijdelijke aanstelling juist is opgenomen omdat dat mensen die een drempel over moeten om weer aan de slag te gaan kan helpen. Soms past het eerste werk bijvoorbeeld niet of mensen willen zelf eerst nog wat langer meedraaien, al dan niet op een andere plek. De huidige termijn dat een aanstelling maximaal één, hoogstens twee jaar tijdelijk mag zijn, is dan te beperkend. Overigens voorziet de CAP wel in de verlengingsmogelijkheid zoals die in dit voorstel is opgenomen. Hoofddoel met de verlenging die in dit voorstel nader is uitgewerkt, is dat de kansen op een vaste aanstelling voor degenen voor wie het vinden van geschikt werk extra lastig is, toe- in plaats van afnemen.

Wim begrijpt dat de tekst dan wellicht helderder moet worden gemaakt. Hij kondigt aan na te gaan of de CAP-tekst en deze tekst in formulering dicht bij elkaar gebracht kunnen worden.

11. Roostervrije dagen

De OR heeft vastgesteld dat de instemmingsaanvraag min of meer gelijk is aan de aanvraag die hij voor 2018 is voorgelegd. Toen heeft de OR ingestemd maar er tegelijkertijd op gewezen dat er sprake is van rechtsongelijkheid tussen medewerkers met en zonder compensatieverlof. Daarom is gevraagd in 2018 te monitoren hoe het in de praktijk gaat. In deze aanvraag wordt echter niets vermeld over monitoring en/of ervaringen die zijn opgedaan in 2018.

Wim voelt niet voor (meer) registratie. In principe wordt uitgegaan van vertrouwen en medewerkers horen zelf hun tijdsbesteding en het opnemen van vrije tijd bij te houden. Hij gaat er ook vanuit dat als er problemen zijn, die aan de orde komen tijdens overleg met de teammanager en dat deze het dan oppakt. Voor zover hij weet, zijn er over het opnemen van vrije dagen nooit problemen gemeld op het overleg van de directie en het teammanagement.

Hij zegt toe dit punt in 2019 actief de 'vinger aan de pols' te gaan houden en bij de teammanagers aan te kaarten dat zij het aan de orde stellen bij teambesprekingen en na te gaan of dit evt. tot knelpunten leidt. De uitkomsten zal hij terugkoppelen voordat de OR de nieuwe instemmingsaanvraag krijgt voor 2020.

De OR kondigt aan de slag te gaan met het opstellen van zijn reactie en daarbij mee te nemen wat door de WOR-bestuurder is toegezegd.

Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR) 13 december 2018:

7. Roostervrije dagen 2019 (Instemming)

Wim bedankt de OR voor zijn brief en de instemming die daarmee is gegeven aan het voorstel.

De OR wijst erop dat in de brief de vraag is opgenomen dat terugkoppeling volgt over het verschil in ervaringen en tussen medewerkers met en zonder compensatieverlof.

Wim antwoordt dat hij aan het eind 2019 in een korte notitie zal toelichten welke oplossingen er zijn gekomen voor de problemen zoals de OR die in de OV-vergadering van november en in zijn instemmingsbrief heeft toegelicht. Hij wijst er daarbij wel op dat het geen gekwantificeerd rapport wordt maar dat hij met name zal ingaan op de voorkeursoplossing(en) van de medewerkers en hoe daaraan tegemoet is gekomen.

Indien naar aanleiding daarvan evt. nog verdiepingsvragen zijn dan worden deze meegenomen in het instemmingsverzoek 2020.

De OR is tevreden met het antwoord en kondigt aan bij het volgende instemmingsverzoek daar aandacht voor te hebben.

10. Evaluatie ontruimingsoefening (Ondernemersbesluit)

De VGWM-commissie van de OR heeft de evaluatie besproken met een groep BHV-ers. Dat heeft opgeleverd dat zij, anders dan in de evaluatie staat, van mening zijn dat er te weinig geoefend wordt. De OR vindt dat verontrustend en het sluit aan bij een andere al zo vaak gehoorde klacht van medewerkers dat het zo lang duurt voor wat zij willen, en ook is toegezegd door de directie, wordt uitgevoerd. Voorbeeld van dat laatste is de toezegging om in het gebouw te zorgen voor groen. Op de vorige OV-vergaderingen is daar ook al over gesproken, maar nog steeds zijn er nergens in het gebouw planten neergezet.

Wim herkent de klacht van de medewerkers over het lange uitblijven van groen in het gebouw. Hij is echter nieuw en meteen na de vorige OV-vergadering is hij aan de slag gegaan om de toezegging uitgevoerd te krijgen. In zijn 'ronde' heeft hij allerlei uitleg gekregen waarom het zo lang duurt. Die uitleg klopt ook wel, maar hij begrijpt ook dat het voor de medewerkers te lang duurt. Hij zegt toe dat de planten in het eerste kwartaal van 2019 zullen komen. Uitleg daarbij is dat dan echt al het voorbereidende werk gedaan is.

Wim stelt voor de van de medewerkers gehoorde klacht (eveneens door sommigen geuit in het MTO) verder te bespreken tijdens een BOTS.

Naar aanleiding van de klacht dat de BHV-ers waarmee de OR gesproken heeft zich niet herkennen in de evaluatie van de ontruimingsoefening zegt hij toe navraag te doen over de werkwijze en te checken waarop het positieve beeld dat uit de tekst naar voren komt, is gebaseerd. Verder bespreking van dit punt schuift door naar de volgende OV-vergadering.

**Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR)
9 februari 2017:**

Actie/afsprakenlijst 9 februari 2017

27-10-2016	Er komt een Platform voor informatiebeveiliging, privacy en integriteit. DS vraagt de OR hierbij een proactieve houden aan te nemen. Nadere afspraken zullen worden gemaakt. (volgt)	DS/OR
------------	---	-------

**Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR)
16 maart 2017:**

2. Mededelingen

Mededelingen directie

Er wordt gewerkt aan een versnelling in de verdere aanpak van integriteit. Aan het aanpassen van het COAP-rapport over Integriteit wordt nog gewerkt. Het is zaak dit goed op te pakken/ermee aan de slag te gaan. Dit wordt ook tijdens vorengenoemde Heiday besproken.

Vanuit de OR hebben [] en [] hierover volgende week een gesprek met []

6. Risicoanalyse

De OR vindt het prima dat er een Platform informatiebeveiliging, privacy en integriteit komt. Dit moet wel op korte termijn opgericht worden.

Annet: Er is een heldere opdracht voor oplevering. Zij weet op dit moment de einddatum niet uit haar hoofd. Dit zit ook – in twee lijnen – in de HUB Ondersteuning.

**Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR)
4 mei 2017:**

4. Behandeling verslag 16 maart 2017

Naar aanleiding van

6, Risicoanalyse, waar staat platform moet staan 'platform informatiebeveiliging, privacy en integriteit.

5. Behandeling ingekomen en uitgaande stukken

IDI 17.005, Aanpassen beleid 'beoordelen en belonen' (instemming)

De brief is in concept gereed. Moet nog door een paar mensen nagelezen worden en komt dan richting Annet.

**Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR)
22 juni 2017:**

5. Behandeling ingekomen en uitgaande stukken

Iedereen heeft kennisgenomen van de ingekomen en uitgaande stukken.

IDI 17.007, Aanpassen beleid beoordelen en belonen

Eddy heeft een gesprek gehad met [REDACTED] De tekst wordt aangepast, maar dit verandert het advies van de OR niet. [REDACTED] zal na afstemming met Annet een nieuwe versie aan de OR sturen.

Actie/afsprakenlijst 22 juni 2017

22-06-2017	Nieuwe versie Aanpassen beleid beoordelen en belonen aan OR laten sturen	Annet
------------	---	-------

**Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR)
28 september 2017:**

Actie/afsprakenlijst 28 september 2017

22-06-2017	Nieuwe versie Aanpassen beleid beoor- delen en belonen aan OR laten sturen	Annet
-----------------------	---	------------------

**Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR)
9 november 2017:**

5. Behandeling ingekomen en uitgaande stukken

* Instemmingsverzoek roostervrij dagen

[REDACTED] egt uit dat door de voorliggende brief met betrekking tot de roostervrije dagen rechtsongelijkheid tussen medewerkers met en zonder compensatieverlof ontstaat. Ook wordt in de brief geen verschil gemaakt tussen nationale en christelijke feestdagen. De aangewezen dagen zijn afgestemd met Prolander en de provincie Groningen. **(AP)**
De Ondernemingsraad geeft aan in te stemmen met het verzoek en de reactie van Wil af te wachten.

**Uit verslag Overlegvergadering Directie-Ondernemingsraad (OR)
21 december 2017:**

In dit verslag zijn geen zaken aangetroffen betreffende het WOB-verzoek.