



VAN PERSONEELSZAAK NAAR PERSONEELSZORG

Stappenplan voor OR bij Rijksoverheid

fnv.nl/personeelszorg



VOLSTAAT ONZE HR-DIENST-VERLENING VOOR MEDEWERKERS?

INLEIDING

Medewerkers binnen de Rijksoverheid missen de persoonlijke begeleiding vanuit de organisatie op het gebied van opleiding, persoonlijke ontwikkeling, cao-verbante zaken en in de werk-privé balans. Alle afspraken op personeelsgebied moeten worden gemaakt met de direct leidinggevende. Benodigde informatie staat op P-direkt en/of Rijksportaal. Maar voor de specifieke toepassing op jouw situatie of gewoon eens oriënteren kun je niet terecht bij de HR-adviseur, die werkt immers voor de leidinggevenden. We horen van medewerkers in toenemende mate dat ze het menselijk contact missen, gewoon eens praten over je werk en loopbaan met iemand zonder een eigen belang.

Daarom pleit FNV Overheid voor Personeelszorgadviseur: iemand die naast de HR-adviseur opereert, die een vraagbaak is, antwoorden kan geven aan de medewerkers en die een leidinggevende aan de afspraken kan houden. Meer dan een mobiliteitsadviseur, een loopbaan- of opleidingsadviseur en de medewerkers bij P-direkt. Hiermee willen wij komen tot een verduurzaming van het personeelsbeleid binnen de Rijksoverheid.

Wil jij als OR-lid weten hoe het er voor staat met de HR-dienstverlening in jouw organisatie? Met een korte test helpen we je om daar naar te kijken. Mis je als medewerker iets in de HR-dienstverlening in jouw organisatie, dan kun je dit stappenplan gebruiken om dat in jouw OR te bespreken.

WAT IS PERSONEELSZORG, WANNEER, HOE EN MET WIE BESPREEK IK HET?

Personeelszorg is een aanvulling op de huidige structuur van personeelsadvies in de Rijksoverheid. Als je bijvoorbeeld overweegt mantelzorg te verlenen en je wil daar ook de financiële consequenties voor jou bij meewegen, dan heb je toestemming van je leidinggevende nodig om dat te laten doorrekenen. En juist in die oriëntatiefase, wil je je leidinggevende daar (nog) niet altijd bij betrekken.

FNV Overheid is vorig jaar gestart met het introduceren van Personeelszorgadviseur en inmiddels wordt daar in een aantal organisaties ervaring mee opgedaan. Hieruit blijkt dat een adviseur Personeelszorg een aantal plussen kan realiseren in de organisatie.

MEERWAARDE PERSONEELSZORGADVISEUR EN OR

De adviseur Personeelszorg is persoonlijk bereikbaar. Je kunt er langs met je vraag, daarmee komt ook de eventuele vraag achter de vraag op tafel. Het is een waardevolle aanvulling op de schriftelijke informatie op P-direkt en Rijksportaal en de toelichting die je telefonisch en/of via mail, chat en telefoon kunt krijgen binnen de eigen organisatie.

De adviseur Personeelszorg is er voor alle medewerkers, ambtenaar of niet, met zowel een vast als een tijdelijk arbeidscontract.

De adviseur Personeelszorg verbindt verschillende deskundigen met elkaar in het belang van de medewerker. Nu ga je bijvoorbeeld voor loopbaanvragen naar de loopbaanadviseur. Voor scholingsvragen naar de scholingsadviseur. Voor financiële consequenties van eventuele keuzes ten aanzien van scholing, mobiliteit, verlof ga je naar de Helpdesk Financiële Rechtspositie. Voor (een deel van het) advies heb je toestemming van je leidinggevende nodig, terwijl je

dikwijls pas een voorstel wilt en kunt doen, wanneer je alle elementen voor jezelf op een rij hebt. De adviseur Personeelszorg speelt een belangrijke rol bij deze oriëntatie voorafgaand aan het gesprek met de leidinggevende.

En niet in de laatste plaats: de adviseur Personeelszorg kan een bron zijn van strategische informatie voor jou als OR-lid. Hij of zij kan trends en signalen benoemen.

WANNEER, HOE EN MET WIE BESPREEK IK PERSONEELSZORG?

STAP 1: DOE DE TEST

Met behulp van onderstaand schema kan de OR snel een beeld vormen. Hoe staat het er voor met de HR-dienstverlening voor medewerkers in jouw organisatie? In de linker kolom staat een aantal onderwerpen waar een medewerker vragen over kan hebben. In de kolommen erna kun je invullen of de medewerker zijn of haar vraag online kan stellen (ja/nee), erover kan bellen of chatten (ja/nee) en/of er voor bij een adviseur langs kan voor een persoonlijk gesprek (ja/nee). Weet je het niet? Dat zegt ook iets. Als jij het niet weet, weten anderen het ook niet en/of is het niet te vinden en dat is eigenlijk ook 'nee'.

DE TEST ZELF KUN JE DOEN VIA [FNV.NL/PERSONEELSZORG](https://fnpv.nl/personeelszorg)

VOORBEELD:

ONDERWERP	KAN DE MEDEWERKER EEN VRAAG STELLEN:		
	ONLINE?	VIA TELEFOON EN/OF CHAT?	IN EEN PERSOONLIJK GESPREK?
Regelingen en vergoedingen (CAO, ARAR, decentrale afspraken per ministerie)	Ja	Nee	Nee
Leren en ontwikkelen	Ja	Nee	Ja
Loopbaan (inclusief persoonlijke ontwikkeling)	Nee	Nee	Ja
Financiën (financiële gevolgen voor de medewerker bij opleiding, verlof, andere baan enz.)	Nee	Nee	Nee
Rechten en regels (denk aan integriteit, omgangsvormen, arbeidsjuridisch advies)	Ja	Nee	Nee
Werk en gezondheid (balans werk en privé)	Ja	Ja	Nee

In praktijk zal vaak blijken dat het mogelijk is een vraag online te stellen en/of erover te bellen en te chatten. Een persoonlijk gesprek daarentegen is in lang niet alle Rijksorganisaties mogelijk. En als het mogelijk is, is er vaak toestemming van de leidinggevende nodig. Verder is de dienstverlening gefragmenteerd. Je krijgt antwoord op je vraag, maar die vraag is vaak breder dan 'kan ik gebruik maken van...!'

Dit belemmert de medewerker in het nemen van regie. Zeker wanneer leidinggevendenden zoveel werkzaamheden hebben, dat ze onvoldoende tijd hebben voor hun medewerkers, zal je dit terug zien in de organisatie. Het personeelsgesprek wordt een afvinklijstje, de werkdruk is hoog, er is weinig tijd voor leren en persoonlijke ontwikkeling. En mobiliteit is omdat het moet (reorganisatie) of omdat het werk niet meer vol te houden is.

STAP 2: BESPREEK EN INVENTARISEER

Heeft jouw OR ook zulke indicatoren in jouw organisatie, agendeer dan de HR-dienstverlening voor medewerkers en de knelpunten. Begin bij je collega OR-leden. Kijk in jouw organisatie welke functionarissen er zijn op het gebied van HR-dienstverlening. Hoor van hen over knelpunten. Betrek ook medewerkers als vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werk. Hoe kijken zij er tegen aan? Zet het op de agenda bij HRM/P&O. Herkennen zij de knelpunten? Zijn er vanuit hun perspectief aanvullingen?

STAP 3: WERK AAN EEN PLAN EN NEEM INITIATIEF

Vanuit de test en de gesprekken kun je werken aan een plan om de HR-dienstverlening in jouw organisatie te verbeteren. Welke oplossing kan een adviseur Personeelszorg daarin bieden? Waar moet zo'n functionaris dan aan voldoen en hoe richt je het in jouw organisatie in met alle specifieke aandachtspunten. Werken jullie bijvoorbeeld tijdens kantooruren in één gebouw of juist op locatie en op wisselende tijden? Breng vragen, knelpunten of onduidelijkheden in kaart. Wie heb je nodig om deze op te lossen?

Als OR kun je initiatief nemen (artikel 23 WOR). Ook het informatierecht (artikel 31.1 en 31b WOR) kan van pas komen. Het is van belang dat de OR invloed heeft op hoe het er in de eigen organisatie uit komt te zien. Is bereikbaarheid tijdens kantooruren voldoende, welke functionarissen hebben raakvlak en waarin is Personeelszorg daar een aanvulling op. Een voorbeeld met elementen van een initiatiefvoorstel vind je ook op fnv.nl/personeelszorg.

De HR-dienstverlening voor medewerkers is voor FNV Overheid pas compleet als er minimaal aan vier punten wordt voldaan.

- Persoonlijk. Iedere medewerker kan een afspraak maken met een gekwalificeerde adviseur personeelszorg en hem of haar ontmoeten (naast bellen, mailen, chatten enzovoort).
- Vertrouwelijk. Vertrouwelijk betekent dat de medewerker in het gesprek met de adviseur bepaalt of en wat er gedeeld wordt en met wie.
- Onafhankelijk. Onafhankelijk betekent dat er vanuit jouw vraag als medewerker wordt gedacht en er geen andere belangen een rol spelen. Wat is je vraag en wat wil je bereiken? De adviseur personeelszorg luistert en gaat desgewenst ook met je mee.
- Bereikbaar. Bereikbaar betekent vindbaar in het gebouw of direct toegankelijk doordat je een afspraak kunt maken op een voor jou geschikte locatie. Op het moment dat jij daar als medewerker behoefte aan hebt.

INFORMATIE EN CONTACT

Maak gebruik van de kennis en ervaring van anderen. De website fnv.nl/personeelszorg biedt nadere informatie en via fnv.nl/contact/or-adviespunt brengen we je graag in contact met andere ondernemingsraden en/of vakbondsbestuurders.

Neem voor vragen contact op met personeelszorg@fnv.nl.

