

HELICOPTERVIEW nr. 8

De arbeidsverhoudingen in de publieke sector van bovenaf gezien

Aflevering 4 juni 2012

Prof.mr. Roel Bekker

1.Omvang rijksdienst

Veel reacties op mijn beschouwing over de 'eindafrekening' van het programma Vernieuwing Rijksdienst, althans voor zover het om de afslanking van de rijksdienst gaat. Maar om te beginnen een klein stukje persoonlijke frustratie: waar zijn nu al degenen gebleven die een paar jaar geleden beweerden dat de afslanking helemaal niks voorstelde, dat die zeker niet zou worden gehaald, dat alles wat er af zou gaan onmiddellijk via de achterdeur weer binnen zou komen, dat de planning om de helft van de afslanking in het laatste jaar te doen een truc was om de zaak vooruit te schuiven et cetera? We kunnen een grote bloemlezing maken van dat soort opmerkingen die natuurlijk alle ook de krant haalden en regelmatig ook in commentaren van Kamerleden terug kwamen. Maar nu blijkt dat de planning meer dan gehaald is, dat de rijksoverheid gedaald is van 149.138 fte naar 138.522 fte: geen woord in de media!

Dan nu de reacties die ik ontving. In een daarvan werd gesignaleerd dat niet alleen ELI achtergebleven is bij de afslankingstaakstelling maar ook I+M, het andere fusieministerie. Dat klopt, zij het dat I+M maar 17 plaatsen is achtergebleven. Niet veel maar toch, en een bevestiging van de stelling dat fusie niet direct leidt tot efficiencywinst. Er is nog een departement dat de afslankingstaakstelling niet gehaald heeft: OCW. Dat is 169 fte achtergebleven op de taakstelling, wat naar verhouding veel is. Daar speelt fusie geen rol, maar is wel een grote ZBO, de Informatie Beheer Groep, 'naar binnen gehaald'. TNO, dat een zeer grote maar door marktontwikkelingen zeer krimpende omvang heeft en OCW in het verleden altijd een buffer leverde als het om afslanken ging, is overgegaan naar ELI. Beide factoren veroorzaken dat OCW achter is gebleven. Grote reorganisaties, zoals fusies en 'ontzelfstandigingen' zijn altijd nadelig voor het afslankingstempo. Bij ELI geldt wel dat het laatste jaar een afslanking van 600 fte is gerealiseerd (bij TNO wellicht?), maar de door de fusiepartners (EZ en LNV) opgelopen achterstand kon daarmee niet worden goed gemaakt. Een kleine kanttekening daarbij: ook de fusiepartners waren zich indertijd bewust van die achterstand maar hebben altijd beweerd dat in 2011 die achterstand zou worden goed gemaakt. Dat is dus toch niet gebeurd.

Ik had gesignaleerd dat het beleid nagenoeg buiten schot is gebleven bij de afslanking over de periode 2007-2011. Er is slechts 3 % afgeslankt terwijl het door het kabinet overgenomen voorstel van de SG's was om de Haagse beleidskernen met 25 % af te slanken. Hoe dichterbij de minister, hoe minder de kans dat je afgeslankt wordt, dat blijkt uit de cijfers. BZK heeft mij laten weten dat de cijfers op dit punt niet helemaal kloppen en gecorrigeerd moeten worden. Als die correcties worden aangebracht (maar dat is nog niet gebeurd), dan is de daling niet 3% maar 9%. Dat is overigens natuurlijk nog steeds geen 25%! Opvallend is dat de vakbonden nog niet gereageerd hebben op het feit dat de afslanking vooral (en meer dan gepland) is gerealiseerd in de uitvoering, terwijl ze

vroeger vooral bezorgd waren dat daar de klappen zouden vallen. Ze hebben het waarschijnlijk te druk met andere zaken.

Tenslotte de puzzel om de gegevens over het programma VRD te kunnen vergelijken met de Kerngegevens die BZK eerder had gepubliceerd. Ik zal u niet vermoeien met alle details, maar al puzzelend samen met BZK ben ik tot de conclusie gekomen dat het klopt. Het zou mooi zijn als dat in met name de periodiek verschijnende Kerngegevens in het vervolg duidelijker wordt aangegeven. Daar beperkt men zich tot het voor het inzicht in de organisatieontwikkelingen niet erg relevante aantal deelnemers aan de Rijks-cao.

Genoeg over de cijfers: de afslanking van het rijk sinds 2007 is spectaculair groot geweest, het uitblijven van signalering daarvan, laat staan enige waardering, knaagt een beetje maar zo gaat dat in Den Haag.

2. Personeelsplanning

De Algemene Rekenkamer heeft op 22 mei een kritisch rapport uitgebracht over de strategie en planning van de personeelsbehoefte van het rijk. Gesignaleerd wordt dat uit het rapport De Grote Uittocht blijkt dat de komende jaren veel ambtenaren het rijk zullen verlaten maar dat het rijk nog niet beschikt over een strategisch plan om hierop in te spelen. De Rekenkamer is niet erg optimistisch over de totstandkoming van zo'n plan, omdat instrumenten daarvoor ontbreken en de departementen een grote vrijheid wordt gelaten hier invulling aan te geven. Ook worden vraagtekens gezet bij de hardheid van de voornemens om via verhoging van de arbeidsproductiviteit de wegvallende capaciteit te kunnen compenseren.

Op zichzelf heeft de Rekenkamer gelijk met de stelling dat er geen strategisch personeelsplan is en dat het niet waarschijnlijk is dat een echt bruikbaar strategisch plan op korte termijn klaar is. Bovendien is het nuttig dat ook de Rekenkamer nog eens aandringt op een goed, centraal geregisseerd personeelsbeleid van het rijk. Niettemin toch enkele kanttekeningen bij het rapport. Allereerst het vertrekpunt: de grote problemen die volgens De Grote Uittocht zouden ontstaan. Het is maar zeer de vraag of die problemen zich daadwerkelijk zullen voordoen. De Grote Uittocht rekent inderdaad met een vertrek van 70 % van de werknemers in de komende 10 jaar, maar voor het rijk is dat minder, 60%. Bovendien: slechts een deel van die uittocht (minder dan de helft) wordt veroorzaakt door leeftijdsverloop, het grootse deel heeft te maken met de conjunctuur en die is op dit moment niet zodanig dat veel mensen om die reden de rijksoverheid zullen verlaten. Voorts is geen rekening gehouden met een door de bezuinigingen voortgaande vermindering van de personeelsformatie. Ook is terecht gewezen op de snel stijgende gemiddelde leeftijd van de werknemers bij het rijk, maar men had ook moeten wijzen op de eveneens snel stijgende pensioenleeftijd. Dat wordt nog eens versterkt door de nu ook nog weer snellere verhoging van de AOW-leeftijd.

Een andere kanttekening past bij de sterke nadruk die gelegd wordt op een centraal strategisch personeelsplan. Het hebben van een strategisch plan wordt ook in het algemeen vaak aangemerkt als een goede zaak. Het klinkt vertrouwenwekkend. Alleen: wat doe je er mee? Het suggereert misschien toch iets te veel centrale sturing van zaken die niet of nauwelijks te sturen zijn. Wellicht is het veel beter en haalbaarder vooral de nadruk te leggen op goede informatie (iets dat de Rekenkamer terecht trouwens ook doet) en op het maken van goede analyses, met tegelijkertijd de

focus op een beperkt aantal centrale maatregelen en vooral veel initiatieven op decentraal niveau. Daarbij zou ook veel sterker dan in het Rekenkamerrapport gebeurt, gekeken moeten worden naar functionele groepen. Nu wordt het accent geheel gelegd op de planning per departement, maar die zegt niet zoveel. Het is veel zinniger om bepaalde soorten functies en functionarissen bij elkaar te nemen, en te koppelen aan bepaalde regio's. Dus beleidsmedewerkers voor alle ministeries, of financiële deskundigen, ICT-personeel en wetgevingsjuristen als groepen. En administratief personeel, maar dat vooral niet per departement maar voor het hele rijk en ook de ZBO's en misschien ook de gemeenten. Het lijkt zinvoller daar op te koersen dan op het tot stand komen van departementale strategische plannen die met moeite vergelijkbaar worden gemaakt en die onder centrale sturing uiteindelijk wel tot stand komen maar de facto geen betekenis hebben. De Rekenkamer constateert dat haar gebleken is dat de departementen niet veel prioriteit toekennen aan een strategische personeelsplanning. Maar dat verandert niet door die streng te gaan voorschrijven. Door bij het personeelsbeleid meer uit te gaan van functionele groepen en een decentrale verfijning op basis van globale kaders en goede, centraal verzamelde informatie wordt ook veel beter ingespeeld op de door de Rekenkamer terecht geconstateerde noodzaak niet alleen te kijken naar de kwantiteit maar ook naar de kwaliteit. Dan neemt de kans toe dat strategische personeelsplannen gezien worden als een nuttig hulpmiddel en niet als het zoveelste verplichte nummer.

Overigens, een iets ander aspect van bedrijfsvoering: in haar Staat van de Rijksverantwoording is de Algemene Rekenkamer ook nogal kritisch over het programma Compacte Overheid. 'Van de beoogde € 788 miljoen totale besparingen is € 351 miljoen middels een business case afgedekt'. (Excuus voor het taalgebruik, dat is van de Rekenkamer). De rest nog niet. Verder blijkt voor 11 van de 17 projecten er nog geen business case te zijn, slechts één is in de ministerraad behandeld. 'De besluitvorming over de uitvoering van de projecten vindt dus vooral op ambtelijk niveau plaats en niet, zoals vereist, in de Ministerraad', aldus de Rekenkamer.

3. Arbeidsproductiviteit.

Al meermalen is gesignaleerd dat een stijging van de arbeidsproductiviteit in de publieke sector nodig is en veel meer aandacht verdient dan die krijgt. In het onder 2 beschreven Rekenkamerrapport wordt ook genoemd dat het rijk via een stijging van de arbeidsproductiviteit een groot deel van de personeelsproblemen wil opvangen. Tegelijkertijd worden die voornemens echter als nogal zacht getypeerd, de verwachtingen over Het Nieuwe Werken zijn wellicht ook wat te hoog gespannen. Dat hebben we indertijd in de STAD ook al gesignaleerd. Maar dat is natuurlijk geen reden om de aandacht voor productiviteitsstijging niet hoog te laten zijn. Het hoort ook onlosmakelijk in het geheel van onderwerpen die in onderlinge samenhang de komende jaren prioriteit moet hebben: Arbeidsmarkt, Arbeidsproductiviteit, Arbeidsverhoudingen, Arbeidsvoorwaarden. De hoeveelheid materiaal, in de vorm van cijfers en analyses, over alle vier onderwerpen neemt toe, maar het moet met elkaar in verband worden gebracht, dan krijgt het echt betekenis.

Hoe lastig een vergroting van de arbeidsproductiviteit is, blijkt niet alleen uit de scepsis van de Rekenkamer maar ook uit bijvoorbeeld de reacties op het voorstel van D66-er Koolmees om eens na te gaan denken over herinvoering van de 40-urige werkweek. Dat is een tamelijk voor de hand liggende gedachte als het gaat om verhogen van de productiviteit. Langer werken vergroot

vanzelfsprekend de productiviteit. Bovendien: iedereen weet dat de 36-urige werkweek in combinatie met de mogelijkheid die over vier dagen van negen uur te verspreiden een behoorlijk productieverlies tot gevolg heeft gehad. De vrijdag bijvoorbeeld is eigenlijk als dag waarop vergaderd kan worden de facto geëlimineerd. Maar in plaats van sympathie en appreciatie voor de logica vielen het voorstel slechts hoon en scepsis ten deel. Dat lot zal veel maatregelen treffen die gericht zijn op verhoging van de productiviteit. De sympathie zal vooral uitgaan naar degenen die blijven beweren dat van veel publieke werkzaamheden de productiviteit niet is te meten laat staan te sturen, dat aandringen op productiviteitsverhoging ten koste gaat van de kwaliteit, dat het vooral een hobby is van managers die de goedwillende professionals willen knevelen. De tegenstanders zullen daarbij op grote schaal verwijzen naar de zogenaamde Wet van Baumol die hun gelijk op dit punt zou hebben aangetoond, in de hoop dat ze daarmee van de productiviteitsdruk verlost zullen zijn.

Productiviteitsdiscussies staan dus onder een slecht gesternte. Maar er is hoop: zoals gezegd groeit zowel het materiaal als de discussie. En bovendien: de onontkoombaarheid is groot. Wordt vervolgd.

4.Lenteakkoord

Met de beschikbaarheid van het volledige Lenteakkoord kan een nader oordeel worden geveld over de betekenis voor de arbeidsverhoudingen in de publieke sector. In de vorige Helicopterview is al op een aantal zaken ingegaan. De definitieve tekst bevat ten opzichte daarvan geen nieuwe elementen. Opvallend blijft dat het kabinet inzet op de 0-lijn voor alle ambtenaren, maar daar aan toevoegt dat dat exclusief de zorg is. Dat is curieus want het aantal ambtenaren in de zorg is heel beperkt. Maar los daarvan is het ook in ander opzicht opvallend dat men die sector qua loonontwikkeling geheel buiten beschouwing laat. Verklaring is dat die sector werkt met een min of meer vast budget (hoewel: vast?)waar wel op bezuinigd wordt. Maar dat wordt in het Lenteakkoord bereikt door een grote serie, heel specifieke maatregelen. En dan nog tot een relatief bescheiden bedrag, € 1,4 mld., dat is een derde van de besparingen op de collectieve sector en ongeveer gelijk aan de opbrengst van de nullijn voor ambtenaren (te weten € 1,6 mld.). Kennelijk heeft men de loonontwikkeling in de zorg willen sparen, in de verwachting dat protesten daar lastiger te pareren zouden zijn dan protesten van ambtenaren. Of dat men binnen het budgettair kader wel op loonmatiging zou uitkomen. Dat dat ten koste gaat van het aantal werknemers of toch weer leidt tot budgetoverschrijding, is op de koop toe genomen.

Van belang voor de collectieve sector is verder een departementale taakstelling van € 875 mln. Die is niet gespecificeerd, dus die kan zowel het programmabudget als het personeel en materieel budget betreffen. Dat bedrag is uitgesmeerd over twee jaar nog een forse additionele taakstelling die onvermijdelijk tot verdere reductie van het rijksambtenarenapparaat zal leiden. In dit licht wordt overigens extra noodzakelijk te kijken naar de huisvesting. Er staat een aantal kostbare verhuizingen en verbouwingen op stapel van met name Haagse ministeries die ingegeven zijn door de wens te komen tot kantoren die dichter bij elkaar liggen en efficiënter kunnen worden gebruikt. Goede zaak ongetwijfeld, maar het kost op korte termijn veel geld en levert pas later wat op, dus niet aantrekkelijk.

Interessant punt is het in de vorige Helicopterview al gesignaleerde voornemen in het Lenteakkoord om te komen tot wijzigingen in het arbeidsmarktbeleid en met name versoepeling van het ontslagrecht. Nu ook nog aangevuld met het voornemen om het gemakkelijker en aantrekkelijker te maken AOW-ers in dienst te nemen. Dat heeft natuurlijk consequenties voor het voornemen de

ambtenarenstatus op te heffen. Gebeurt dat laatste niet, dan wordt het verschil tussen ambtenaren en andere werknemers nog eens extra groot. De advocaten van ABVA KABO hebben hier in een ingezonden brief naar De Volkskrant (30 mei) ook op gewezen. Opvallend in die brief was hun erkenning dat 'ambtenaren een betere rechtsbescherming hebben dan gewone werknemers'. Die zou, aldus de advocaten, bedoeld zijn om de ambtenaren te beschermen tegen ontslag om politieke redenen. Logisch zou dan naar mijn mening zijn om die ontslagbescherming te beperken tot de ambtelijke functies waar ontslag om politieke redenen (whatever that may be, maar dat terzijde)aan de orde zou kunnen zijn. Dat zal toch slechts bij betrekkelijk weinig ambtelijke functies het geval zijn. In hun betoog herhalen zij dat ze namens de bonden naar de rechter zullen stappen als het Parlement het wetsontwerp inzake normalisatie heeft aanvaard en de regering overgaat tot invoering van de wet. Naar hun mening is een dergelijke wetsvorming in strijd met het overeenstemmingsvereiste dat neergelegd is in de huidige wet. Het komt tegenwoordig meer voor dat men een beroep doet op de rechter om de wetgever te corrigeren. Tot nu toe doet de rechter daar (gelukkig) niet aan mee.

5. Rotterdam en Amsterdam

De gemeenten Rotterdam en Amsterdam hebben beide onlangs ingrijpende plannen gepresenteerd over de aanpak van hun organisatie. Rotterdam kwam in april 2012 met een blauwdruk voor de gemeentelijke organisatie. Die was onder meer uitvloeisel van de vorig jaar door de gemeenteraad aanvaarde motie 31 'Rotterdam de beste gemeente van Europa'. Het plan voorziet in een kostenreductie van maar liefst 20% in 2015. Het is een zeer ambitieus, creatief en ingrijpend stuk waarin de contouren van de nieuwe gemeenteorganisatie duidelijk naar voren komen. Mede door de forse taakstelling worden lastige keuzes niet uit de weg gegaan. Het stuk bevat onder andere een taakanalyse, waarbij werkzaamheden die al sinds jaar en dag werden gedaan nu ter discussie komen. Hoofddlijn is om veel meer dan vroeger uit te gaan van één gemeenteorganisatie voor de gehele stad. Daartoe wordt sterk ingezet op versterking van wat genoemd wordt 'de concernontwikkeling'. De enigszins versnipperde gemeenteorganisatie wordt voorts geclusterd in een vijftal clusters. Nadrukkelijk stelt de nota dat die verder gaat dan een blauwdruk en vooral ook een ontwikkelingsplan is. Daartoe wordt ook gewerkt met organisatieprincipes wat m.i. een waardevol element is in de aanpak omdat die principes een goede discussie over de organisatie mogelijk maken. Positief is voorts dat de kwaliteit van de organisatie en het personeel veel aandacht krijgt. Er is ook geld vrijgemaakt voor het implementeren van veranderingen. Heel interessante benadering, met ook veel innovatie. Er zijn natuurlijk kanttekeningen bij te plaatsen maar het stuk is uitstekend geschikt voor een goede (politieke) discussie op dit moment, het geeft veel perspectief en biedt ruimte voor een goede uitwerking en implementatie. De gemeentelijke organisatie zal het zwaar te verduren krijgen, de veranderingen zullen pijn doen maar er is wel een duidelijk en wenkend perspectief. Er zullen hoge eisen worden gesteld aan het management dat hopelijk ook van de politiek de nodige ruimte zal krijgen om deze klus te klaren.

Amsterdam heeft op 15 mei 2012 een fors pakket stukken gepresenteerd, onder de naam Kadernota 2013. Ook dat is een verstrekkend en diep ingrijpend plan. Het is wat traditioneler van opzet dan de Rotterdamse plannen, met SWOT-analyses e.d., het is een kaderbrief voor vooral de financiële opgave voor de gemeente. Daardoor bestrijkt het inhoudelijk ook meer onderwerpen dan de Rotterdamse nota die zich vooral richtte op de organisatie. Organisatie en personeel zijn natuurlijk wel belangrijke onderdelen van de Kaderbrief, waar op verschillende plekken staat dat de

gemeentesecretaris zaken nog verder moet uitwerken en met voorstellen moet komen. Terzijde: het treft in dit verband dat de Gemeentesecretaris van Rotterdam Arjan van Gils in juni verkast naar Amsterdam. De iets traditionelere aanpak van Amsterdam blijkt ook uit het feit dat een strategisch personeelsplan deel uitmaakt van de kaderbrief. Op zichzelf is dat een mooi, compleet stuk met een goede analyse van de stand van zaken en aanbevelingen voor een nieuw personeelsbeleid. Waar de Algemene Rekenkamer het rijk nog bekritiseert over het ontbreken van een strategisch personeelsplan, laat Amsterdam zien hoe dat er uit kan zien. Het feit dat in een gemeente sprake is van collegiaal bestuur maakt het makkelijker tot een dergelijk plan te komen dan op rijksniveau waar het in art. 44 van de Grondwet verankerde organisatieprincipe nog steeds is dat elk ministerie zijn eigen zaken regelt. Ook in de Amsterdamse aanpak wordt ingezet op centralisatie van met name de PIOFAH-taken naar het concernniveau (vervelend woord trouwens, 'concern', zouden we bij de overheid van af moeten). Interessant is voorts dat Amsterdam nu zelf ook vaststelt dat de arbeidsvoorwaarden van haar personeel naar verhouding beter ('genereuzer') zijn dan bij andere gemeenten. Daar wil men wat aan doen. De COR van Amsterdam was dan ook niet enthousiast: ondanks het feit dat in het stuk expliciet gemeld wordt: 'Het college is trots op het Amsterdamse ambtenarenkorps', verklaarde de voorzitter dat 'er te veel ambtenarenbashing is'. Van Gils kan zijn borst nat maken, maar dat weet je als Gemeentesecretaris van Amsterdam.

Hoewel de beide stukken een geheel andere invalshoek kennen, zijn ze beide ingrijpend, Rotterdam wat innovatiever en verstrekkender dan Amsterdam, maar Amsterdam in het personeelsbeleid wel weer heel expliciet. Prima stukken dus.

6. Frankrijk

Frankrijk heeft een nieuwe president en dus ook een nieuw kabinet. Interessant is om te kijken naar de organisatorische opzet van het kabinet. Frankrijk is een land waar de politieke discussie en het politieke werk een wat hogere intensiteit hebben dan bij ons. Men kent dan ook veel meer ministers dan hier, het aantal is weer wat uitgebreid. In totaal heeft men 35 ministers. 19 ministers hebben de leiding van een departement, 16 zijn ministre délégué, wat je een beetje kunt vergelijken met een programmaminister of minister zonder portefeuille bij ons. Frankrijk kent ook nog de secretaire d'Etat, maar die zijn (nog) niet benoemd. Het aantal ministers is dus al een belangrijk verschil met Nederland waar politici zichzelf om de een of andere wonderlijke reden als overbodig (althans overtalig) hebben bestempeld, met alle nadelen van dien. Maar er zijn ook andere verschillen. Bijvoorbeeld het grote ministerie voor Economie en Financiën, een minister voor Ecologie, Duurzame ontwikkeling en Energie, een minister voor Sociaal Beleid en Zorg, een aparte minister voor Staatshervorming en de Publieke functie, een Minister voor Sport, Jeugd, Volksopvoeding en 'vie associative' (verenigingsleven zouden wij zeggen). De organisatieopzet oogt wat moderner dan bij ons, op nieuwe maatschappelijke vraagstukken wordt expliciet door middel van een ministersbenoeming ingespeeld terwijl die bij ons verpakt zitten in tamelijk statische begrippen als Binnenlandse Zaken (waar volkshuisvesting nu onder valt) of Infrastructuur (terwijl mobiliteit en transport natuurlijk belangrijker zijn). Nederland zet zichzelf met zijn wens tot sterke vermindering van het aantal ministers een beetje buitenspel ten opzicht van het buitenland en ook ten opzichte van de commissarissenindeling bij de EU, wat ten koste gaat van onze internationale relaties en onze internationale lobby.

7. En verder.....

-de Gemeentesecretaris is in crisistijd de gebeten hond, zo meldde Binnenlands Bestuur. Over de afgelopen drie jaar was in circa 20% van de gevallen van vertrek van de Gemeentesecretaris sprake van onvrijwilligheid, en 2012 wordt een piekjaar. De voorzitter van de Vereniging van Gemeentesecretarissen probeert het nog te relativiseren door te stellen dat het meevalt als je het vergelijkt met wethouders en burgemeesters. Het is maar wat je meevallen noemt. Bovendien is het merkwaardig om het vertrek van topambtenaren te vergelijken met het vertrek van politici. Een beter opmerking van hem was dan ook zijn column waarin hij stelt: 'Er is iets aan de hand'.

-Integriteit. De discussie of bezuinigingen de integriteit van de overheid bevorderen of juist benadelen is nog volop gaande. Maar het ministerie van Defensie zet zijn eigen, goed ontwikkelde integriteitsbeleid gewoon voort en heeft onlangs een integriteitsjaarverslag naar de Kamer gestuurd, met alle 'integriteitsmeldingen' (Grappig taalgebruik. Bedoeld is natuurlijk: meldingen van mogelijke schendingen) van 2011: 485 in totaal. De minister heeft daarnaast de Tweede Kamer geïnformeerd over twee integriteitsschendingen, een bij de aanschaf van civiele voertuigen en een bij het militair logistiek centrum. In beide gevallen betrof het de organisatie c.q. medewerkers van de eenheid die gaat over aanschaffingen. Bij de auto's bleken de aantijgingen van financieel voordeel niet bewaarheid maar ging het wel om een functie die niet te lang door een zelfde medewerker had mogen worden vervuld. In dit geval had hij die functie te lang bekleed en ook intensieve contacten met leveranciers onderhouden. Enigszins cryptisch in de brief wordt vervolgens gesteld dat 'deze contacten niet passen bij zijn functie', zonder dat duidelijk is om wat voor contacten het gaat. De betrokkene zal worden overgeplaatst. Bij de aanschaf van geneesmiddelen was sprake van schendingen van zowel de sociale als de zakelijke integriteit. Inkoop blijft uit het oogpunt van integriteit oppassen geblazen!

-De CAO's. Eerst de Provincies: tja. Boven de nullijn, maar met een looptijd van juni 2011 tot juni 2012. Wordt dus vervolgd. Veel interessanter is het bericht dat er een ontwerp-CAO-Politie is. Die kent formeel een nullijn maar materieel wordt door extra periodieken (= verlenging van de schalen) voor een deel van het politiepersoneel een salarisverhoging bereikt. De tekst van het persbericht stelt dat het moet gaan om politiemensen met een fysiek en mentaal zware functie. Hoeveel dat er zijn, is niet duidelijk maar dat kan nogal oplopen. Zij kunnen extra periodieken krijgen tot het maximum van de eerstvolgende schaal. Anders gezegd: hun rang wordt één schaal hoger ingeschaald. Dat zal de minister van BZK, die de hele publieke sector op de nullijn wil hebben, niet leuk vinden. Het zal er ook toe kunnen leiden dat in andere sectoren men eveneens overgaat tot herwaardering van functies waardoor je formeel op de nullijn blijft maar materieel wel meer gaat verdienen. Verder worden onder meer de vroegpensioen- en de levensloopregeling gecontinueerd. Daarvoor is binnen de begroting van V en J (die de laatste jaren nogal eens onderuitputting kende) dekking gevonden. Ook dat is opmerkelijk, de sector Politie profiteert hier van het feit dat men nu valt onder een 'rijk' departement, iets dat eigenlijk niet goed past in het arbeidsvoorwaardensysteem. De volledige tekst zal misschien een antwoord geven op dit soort vragen.

-En ook nog over de politie: het jaarverslag 2011. Ook daar kom ik op terug. Maar ik heb wel gauw even gekeken naar de aantallen. De totale sterkte is in 2011 gestegen naar 64.413 fte. Het operationele deel daarvan is relatief toegenomen. Mooi dus. Minder mooi is dat dit cijfer afwijkt van

de cijfers die de minister van BZK had opgenomen in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk. Daar staat dat ultimo 2011 sprake is van een omvang van 55.887 fte. Ruim 8000 verschil, en dat zijn echt geen geheime agenten. Wat zou het toch mooi zijn als er een onafhankelijk kennisinstituut voor het openbaar bestuur zou zijn!