

Bijlage 7 Positie van de Chief Representative

Op het terrein van de toepassing van de rechtspositieregeling van Chief Representatives heeft het NCH niet altijd een eenduidige koers gevaren. Van de bij aanvang van het onderzoek in dienst zijnde Chief Representatives waren er drie aangesteld voor onbepaalde tijd (een vaste aanstelling). De toepassing van de rechtspositieregeling is een complexe aangelegenheid. Daarbij waren niet alle Chief Representatives bij aanstelling expat in de ogen van de lokale autoriteiten. Immers voor de functie van CR is vereist dat de kandidaat goed Nederlands beheerst, bij voorkeur Nederlander is, maar betrokkene kan reeds in het land van aanstelling woonachtig zijn. In zo'n situatie is er geen sprake van een expat aanstelling. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat, hoewel Chief Representatives in beginsel vanuit Nederland worden aangesteld, en gehonoreerd worden op basis van ARAR-schaal 11, met een koopkrachtcorrectie en huisvestingsvergoeding, er diverse soorten aanstellingen zijn gehanteerd (zie onderstaande tabel).

	Soort Chief Rep	Schaal 11	Koopkracht correctie	Soort aanstelling	Huisvestings vergoeding
1	Nederlander benoemd vanuit Nederland (Expat)	Hoger	Ja	Vast	ja
2	Nederlander benoemd vanuit Nederland (Expat)	ja	ja	Vast	ja
3	Nederlander benoemd vanuit Nederland (Expat)	ja	ja	4 jaar	ja
4	Nederlander benoemd vanuit land van vestiging (geen expat)	ja	nee	4 jaar	nee
5	Nederlander benoemd vanuit land van vestiging (geen expat)	Ja	Ja	4 jaar	ja
6	Niet-Nederlander, benoemd in land van vestiging (geen expat)	Ja	Nee	Vast	nee
7	Bipatrider, benoemd vanuit Nederland (expat)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
8	Bipatrider, benoemd in land van vestiging (geen expat)	ja	nee	4 jaar	nee

Het geschreven beleid gaat uit van een aanstellingsduur voor Chief Representatives van vier jaar, met een salaris in overeenstemming met schaal 11, met een bescheiden koopkrachtcorrectie en een huisvestingsvergoeding. In de praktijk hebben er aanstellingen plaatsgevonden zonder koopkrachtcorrectie, zonder huisvestingsvergoeding, en voor onbepaalde tijd.

De drie Chief Representatives met een vaste aanstelling bleken hier allen recht op te hebben op basis van een arbeidsverleden bij hetzij de Nederlandse overheid, hetzij doordat zij als lokaal aangestelde medewerker bij de ambassade in het land van vestiging hadden gewerkt.

Huisvestingsvergoeding wordt, als dezelfde methodiek wordt gevolgd als het RDBZ, niet toegekend aan lokaal aangestelde medewerkers. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat een aantal medewerkers wel een maandelijkse huisvestingsvergoeding ontvangen.

Het hele aanstellingsbeleid is niet altijd even eenduidig toegepast. Een aantal – lokaal aangenomen - Chief Representative heeft na lang touwtrekken een huisvestingsvergoeding ontvangen. Een andere op basis van een expat contract aangestelde Chief Representative bleek na controle door de lokale belastingdienst niet over deze status te beschikken. Aan betrokkene werd vervolgens een lokaal contract aangeboden vergezeld van een te ondertekenen ontslagbrief, geantedateerd op 2015, het einde van zijn contractperiode.

De toekenning van emolumenten is niet altijd even transparant in de boeken opgenomen. Zo hebben de Chief Representatives in een land het advies gekregen om de uiteindelijk toegekende huisvestingsvergoeding niet te melden aan de lokale belastingautoriteiten. Dit terwijl een aantal van hen op lokaal contract was aangesteld.

Afhankelijk van juridische status van het kantoor komt het voor dat er wrijving ontstaat tussen Nederlands en lokaal recht. Dit heeft zich in een aantal landen voorgedaan. Er ontstaat dan een situatie waarin de medewerkers naar lokaal recht al aanspraak kunnen maken op een vaste aanstelling, terwijl het Nederlandse beleid uitgaat van een aanstelling voor bepaalde tijd. In zulke situaties moet dan een afkoopsom worden betaald. Deze wordt gereserveerd in de administratie.

Er is in de afgelopen perioden te weinig tijd gestoken in een goede voorbereiding van aanstelling en contractsluiting, waardoor daarna veel tijd is gaan zitten in de administratieve procedures rondom aanstelling en afwikkeling van toelagen. De incrementele wijze van aansturing is mede de oorzaak van de 'wildgroei' in soorten aanstellingen.

De Chief Representative van dag tot dag

Van Chief Representatives wordt veel verwacht, zij worden marginaal voorbereid. Op hoofdlijnen ziet het functieprofiel van hen er als volgt uit: van hem/haar wordt verwacht een gedegen ervaring in het bedrijfsleven, een actieve instelling, goede communicatieve vaardigheden en een goede beheersing van de taal van het land van vestiging. De effectiviteit van een Chief Representative zou toenemen, of op zijn minst sneller accelereren, indien deze na indiensttreding een aantal stadia zou kunnen doorlopen. Uit gesprekken met betrokkenen is duidelijk geworden dat zij zich nogal in het 'diepe' gegooid voelen. Weliswaar weten zij zich met behulp van de Deputy Representative wel een weg te banen maar met beperkte inspanning is meer mogelijk.

Uit veldonderzoek is naar voren gekomen dat NBSO's niet overal dezelfde mate van zichtbaarheid genieten, en dat netwerken niet zomaar overdraagbaar zijn van de vertrekkende Chief Representative aan zijn opvolger. Op basis van deze bevindingen zou overwogen kunnen worden bij de aanstelling en aansturing van Chief Representative meer aandacht te laten uitgaan naar een gestructureerde inwerkperiode. Deze inwerkperiode zou ten minste te volgende stadia kunnen omvatten:

1. Een introductieperiode van ca. twee weken, onder verantwoordelijkheid van DGBEB bij o.a. de EVD en – zo mogelijk – de regiodirectie. Doel van deze periode is kennismaken met de ambtelijk betrokkenen en met de interne procedures.
2. Een stageperiode van ca. één week op de ambassade van het land van vestiging van het NBSO. Doel van deze periode is kennismaken met direct leidinggevenden, met de procedures van het economisch netwerk in het land van vestiging én met de administratieve procedures, waar onder die van het RSO.
3. Een stageperiode van twee weken bij een collega-Chief Representative. Doel hiervan is zich de praktische mores van het NBSO-werk eigen te maken.

Deze inwerkperiode zou idealiter afgesloten kunnen worden met een *big bang* introductie van de nieuwe functionaris op zijn nieuwe standplaats. Hieraan zou dan door de ambassadeur invulling gegeven kunnen worden door een groot netwerkevenement te organiseren, waarvoor lokale autoriteiten, vertegenwoordigers van bedrijfsleven en handelsbevorderende organisaties alsmede vertegenwoordigers van Nederlandse bedrijven worden uitgenodigd. Tijdens dit evenement kan de nieuwe Chief Representative worden voorgesteld en kan desgewenst afscheid worden genomen van de vertrekkende functionaris. Op deze wijze wordt zowel de overdracht van het netwerk van de vertrekkende naar de aantredende functionaris gefaciliteerd en wordt tevens het NBSO-kantoor voor het voetlicht gezet waarmee een impuls wordt gegeven aan de zichtbaarheid van het kantoor.

De duur van de aanstelling

De Duitse Kamers van Koophandel buiten beschouwing latend omdat dit min of meer autonome organisaties zijn, kan wel uit de benchmarkstudie worden opgemaakt dat bij andere landen de hoofden van de handelskantoren meer rechtspositionele zekerheid hebben dan de Nederlandse Chief Representatives. Binnen een aantal landen rouleren zij tussen de kantoren, en in een beperkt aantal landen beschikken zij over een formele status.

Binnen het Nederlandse beleid wordt strak de hand gehouden aan een aanstelling van vier jaar. De gedachte hierachter is dat de intrinsieke 'drive' waarover je moet beschikken om dit werk te doen na vier jaar is gaan eroderen. Daarnaast is er, gelet op de functievereisten en het beperkt aantal NBSO's, sprake van een beperkte plaatsingsmogelijkheid voor chief Representatives. In een land met één NBSO, is er geen mogelijkheid te rouleren. In een land met meer kantoren, China, bestaat deze mogelijkheid wel. Het zou daar zelfs in een behoefte kunnen voorzien, aangezien ervaring met het omgaan met Chinese autoriteiten van groot belang is.

Rechtspositioneel bestaan hiertegen geen zwaarwegende bezwaren, mits de selectie en besluitvorming met betrekking tot de aanstelling zorgvuldig wordt verricht. Een tijdelijke aanstelling voor de duur van twee plaatsingen, i.c. acht jaar, is binnen het Nederlands recht mogelijk. Of een dergelijke aanstelling naar lokaal recht mogelijk zal zijn, varieert per land. Lokale voorschriften zullen dan leidend moeten zijn bij het vaststellen van de ontslagemolumenten.

Indien Chief Representatives – met instemming van beide contractpartijen - voor een langere spanne tijds kunnen worden aangesteld en (landsafhankelijk) de mogelijkheid wordt geboden te rouleren, zullen zij effectiever kunnen worden voor het instrument NBSO.