

Agendavragen (vragen ter voorbereiding van een vergadering) art. 34

Indiener: Jan Lenselink

Datum indiening vraag: 31 05 2023

Datum verzending antwoord: 13-06-2023

Politieke Avond van: 30-5-2023 (beeldvormende sessie), 20-06-2023 (oordeelsvormende sessie)

Raadsvergadering van: Klik of tik om een datum in te voeren.

Onderwerp: Jaarstukken 2022

Vraag:

Medewerkers hebben onvoldoende tijd voor bijscholing. GL vindt dat geen goede zaak; noch voor de medewerker; nog voor de organisatie. Hoe gaat het college er voor zorgdragen dat medewerkers wel bijgeschoold worden?

Antwoord (in te vullen door college):

Wij onderkennen het grote belang van training en opleiding. In de praktijk blijkt dat er regelmatig spanning wordt ervaren tussen gewenste of noodzakelijke inzet en de beschikbare capaciteit. De ontwikkelingen op de (krappe) arbeidsmarkt dragen ertoe bij dat deze spanning verder wordt vergroot. Tegen deze achtergrond is er meer oog voor het aanbrengen van een goede balans tussen beschikbare en vereiste capaciteit. Een belangrijk voorbeeld hierbij is dat er in de individuele werkplangesprekken expliciet aandacht wordt besteed aan en afspraken worden gemaakt over het kunnen volgen van gewenste en/of noodzakelijke trainingen en opleidingen.

Vraag:

Er is een onderzoek gedaan naar grensoverschrijdend gedrag. Kan het college aangeven wat de belangrijkste uitkomsten van dit onderzoek waren? Is er sprake van een veilige werkklimaat of werden er veel incidenten gemeld?

Antwoord:

Wij willen elke medewerker een veilige werkomgeving bieden. Daarom is er behoefte en noodzaak om aandacht te geven aan psychologische veiligheid en grensoverschrijdend gedrag in de organisatie. Het onderzoek komt voort uit inzichten uit de risico-inventarisatie, de maatschappelijke actualiteiten rond The Voice en de behoefte naar onderzoek wat een veilige werkomgeving in de weg staat. Het doel van het onderzoek was inzicht te verkrijgen in de aard, ernst en omvang van grensoverschrijdend gedrag.

Agendavragen (vragen ter voorbereiding van een vergadering) art. 34

Er zijn in het onafhankelijk extern onderzoek verschillende signalen afgegeven, zowel in teamgesprekken als in individuele gesprekken. Hier zijn twee hoofdlijnen in te onderkennen:

- 1. Grensoverschrijdend gedrag veroorzaakt door één betrokkene*
- 2. Bredere signalen over onderlinge verhoudingen in relaties*

Ad 1.

Veel van de ontvangen signalen zijn gegeven rond één betrokkene en waren massief van aard. Gedragssuitingen van de betrokkene leiden bij een aanzienlijk deel van de medewerkers tot een groot gevoel van onveiligheid en een onveilig werkklimaat, medewerkers voelen zich mentaal ontwricht. Met betrokkene waarover de signalen zijn ontvangen, zijn daarom gesprekken gevoerd.

Ad 2.

Er zijn meer signalen uit de organisatie over grensoverschrijdend gedrag waarbij de aard en omvang een grote diversiteit kent. Er is een beeld ontstaan dat het respect in de organisatie en respectvol met elkaar omgaan ruimte voor verbetering kent.

Het onderliggende doel dat gemeente Berkelland nastreeft is voor elke medewerker een veilige en prettige werkomgeving te bieden waarin actief aandacht is voor psychologische veiligheid, waarin grensoverschrijdend gedrag niet wordt getolereerd en waarbij binnen de organisatie integer met elkaar wordt omgegaan.

Er is op dit moment een plan van aanpak in werking om de weerbaarheid van de organisatie, zowel ambtelijk als bestuurlijk te versterken.

Vraag:

Op pagina 16 staat een passage over wooninitiatieven voor mensen met een zorgvraag. Het gaat dan om groepen ouderen en zorgaanbieders. Kan dit uitgebreid worden naar individuele ouderen die, bijvoorbeeld, samen met de kinderen naar oplossingen voor hun woonbehoefte zoeken? Uit eigen ervaring weet ik dat ondersteuning van individuele woonwensen door de ingewikkelde regelgeving op prijs zal worden gesteld.

Antwoord:

Die mogelijkheid bestaat. We onderzoeken bij de herijking van de beleidsregel tijdelijke woningen hoe we beter kunnen voorzien in de behoefte van individuele ouderen met een zorgvraag vooruitlopend op zwaardere mantelzorg. Voor het plaatsen van een mantelzorgunit bestaat de landelijke beleidslijn.