

RAADSVRAAG

Nr: SV23-089

Datum: 17 november 2023

Vraag art. 38

Indiener: Ad Struijs, Pro Krimpenerwaard

Onderwerp: Onderzoek naar personeelsbeleid de afgelopen jaren



Toelichting bij en doel van de vragen:

Pro Krimpenerwaard heeft de laatste jaren signalen uit de organisatie ontvangen over het gebrekkige personeelsbeleid en het onder druk zetten van 'onwettelijk' personeel. Randvoorwaarden voor een goede werksfeer ontbreekt blijkaar.

Pro Krimpenerwaard heeft hierover raadsragen gesteld op o.a. 31 augustus 2022 en 23 oktober 2023. Deze vragen zijn niet in het vragenoverzicht geplaatst. Ook zijn stukken tekst zwart gemaakt om zo onze waarneming onder de pet te houden. Verder zijn de raadsragen niet op de gebruikelijke wijze onder de raad verspreid en gepubliceerd. Ondanks dat de namen in deze stukken door ons zijn geanonimiseerd.

Het college wil blijkaar aan de raad geen openheid van zaken geven. Dat wordt mede ingegeven door het antwoord van de burgemeester in de begrotingscommissievergadering van 25 oktober waarin zij op een vraag van Pro Krimpenerwaard over het personeelsbeleid geen antwoord wilde geven. Ook was de burgemeester niet van plan de raadsragen te beantwoorden.

Pro Krimpenerwaard heeft over het personeelsbeleid bij de begrotingsvergadering van 7 november 2023 twee moties ingediend: nr. 23-091 en 23-092.

Onze bijdrage over het personeelsbeleid en de moties waren voor VGBK (coalitiepartij) aanleiding om Pro Krimpenerwaard te beschuldigen dat we onzin vertelden.

Deze moties werden door de burgemeester ontraden. Er was niets aan de hand, de werksfeer ideaal en bij ziekte worden de overeengekomen personeelsinstrumenten ingezet. Wij hebben o.a. de volgende vragen bij herhaling gesteld"

- A. Is Wet Verbetering Poortwachter strikt gevolgd?
- B. Is betreffende medewerker aangemeld bij UWV? Zo nee, waarom niet? Zo ja, heeft UWV geconcludeerd dat gemeente zich gehouden heeft aan wettelijke (Poortwachter) termijnen?
- C. Heeft medewerker vervangende werkzaamheden verricht tijdens ziekteperiode naar benutbare mogelijkheden?
- D. Is er een verschil van mening over de betermelding?
- E. Hebben meer medewerkers op betreffende afdeling eenzelfde sfeer ervaring?

De beantwoording is ontwijkend en de meeste vragen werden niet beantwoord. De ernstige personeelsproblemen zijn weer onder het matje geveegd. Het personeel is daar natuurlijk niet mee geholpen. Jammer dat de andere politieke partijen de motie niet steunden.

Ter onderbouwing van ons verhaal wordt een artikel bijgevoegd uit Het Binnenlands Bestuur van 10 november 2023 over een uitspraak van de kantonrechter over een werknemer van de gemeente Krimpenerwaard en de werkwijze van het college.

De kantonrechter heeft in dit geval het ontslag van een ambtenaar afgewezen. Het college is ook in deze zaak nalatig geweest, onvoldoende inspanning geleverd om voor deze werknemer binnen de

organisatie een passende functie te zoeken. Ook andere ondersteuning was onvoldoende. Dit is weer een voorbeeld van “goed werkgeverschap”.

Dan valt er nog een punt op. Het college zegt bij de kantonrechter dat er slechts 3 vacatures binnen de organisatie zijn, terwijl aan de raad wordt verteld dat zeker 20 vacatures niet kunnen worden ingevuld wegens het ontbreken van personeel, wat een landelijk probleem zou zijn. Daarom worden bureaus ingehuurd om het werk te doen tegen aanzienlijk hogere bedragen. Wat is nu waar?

Zoals we in de motie M23-092 hebben aangegeven willen wij een onafhankelijk onderzoek naar het personeelsbeleid en de raad moet tijdig en volledig worden geïnformeerd.

Het gaat hier wel om mensen!

Vragen:

1. Wil het college inhoudelijk hierop reageren?
2. Zo nee, waarom niet?
3. Heeft uw college de raad tijdig en volledig geïnformeerd?
4. Zo nee, waarom niet?
5. Zijn meer personeel gerelateerde zaken waar juridische procedures zijn of worden gestart?
6. Kan het college ons informeren over de juridische kosten in deze zaak en de lopende zaken?

Antwoord college:

In onze organisatie is de overgrote meerderheid van onze medewerkers met veel plezier aan het werk. Als college zijn we trots op onze organisatie en de ongeveer 475 medewerkers in vaste dienst. Op het moment dat het werk niet (meer) passend is of een medewerker niet functioneert wordt hierover het gesprek gevoerd. Hierbij wordt in de organisatie met zorgvuldigheid geacteerd. Uiteraard hanteren wij de hiervoor gestelde procedures, zoals de Wet Poortwachter. Bij dossiers waar het gaat om functioneren doen wij dit conform de daarvoor gestelde regels. Het belangrijkste vinden wij daarbij dat een medewerker op een goede manier ofwel binnen de organisatie een andere functie vindt, danwel de organisatie verlaat waarbij hij/ zij goed in staat is om elders de loopbaan te vervolgen. Bij voorkeur proberen we hier als werkgever en medewerker gezamenlijk tot een oplossing te komen. Dit lukt vaak, maar niet altijd. Een afweging kan zijn om een gerechtelijke procedure op te starten. Hierbij telt niet enkel het belang van de werknemer, maar ook van de organisatie en de collega's. Een onvoldoende functionerende medewerker leidt veelal tot een extra belasting van de andere collega's. Ook hun belang hebben wij in het oog te houden. Elk dossier is anders en dat maakt dat er geen heldere blauwdruk is, waardoor het kan gebeuren dat we naar aanleiding van een uitspraak van de rechter extra acties moeten inzetten.

Omdat het hier gaat om onze medewerkers, beantwoording van deze vragen niet in hun belang is en wij hun privacy niet willen schenden, zullen wij niet verder antwoorden op de door u gestelde vragen.

Ondertekening college:

Burgemeester en wethouders van Krimpenerwaard,
de secretaris, de burgemeester,

J. Hennip

P.J. Bouvy-Koene

