

College van burgemeester en wethouders**GOEDGEKEURD**Vergadering van 20 september 2022
Bedrijfsvoering - Organisatieadvies

16 2022_B&W_00683 Beantwoording raadsvragen CDA over protocol voor dossieropbouw**Samenstelling:**

Aanwezig:

de heer M. Smit, Locoburgemeester; mevrouw T. Jongman, Wethouder; de heer B. Harmsma, Wethouder; de heer M. Scheringa, Wethouder; mevrouw Henriëtte de Jong, Waarnemend gemeentesecretaris

Afwezig:

de heer J.H. Bats, Burgemeester en voorzitter

Nota van antwoord

Vraag en antwoord

Op 8 september heeft het CDA vragen gesteld aan het college naar aanleiding van het artikel 'vrij baan voor de prutsende ambtenaar' in Binnenlands Bestuur. Het CDA vraagt zich af hoe binnen Steenwijkerland wordt omgegaan met disfunctionerende medewerkers. Hieronder beantwoorden wij deze vragen.

1. Heeft uw college kennis genomen van het artikel "Vrij baan voor de prutsende ambtenaar" in Binnenlands Bestuur (week 30 – 2022)?

Ja, het college heeft kennis genomen van het genoemde artikel.

2. Heeft uw college of de directie van de organisatie specifieke protocollen en regels voor dossieropbouw van medewerkers vastgesteld?

Er is geen protocol voor specifiek het onderdeel dossieropbouw. Wel hanteren we met elkaar een eenduidige en heldere werkwijze vanuit het belang van goed functionerende ambtenaren.

3. Indien het antwoord onder 2 positief luidt: wordt aan deze regels de hand gehouden in geval van disfunctioneren? Zo ja, wat zijn de ervaringen met deze protocollen? En hoe werkt dit door naar verbetertrajecten?

De basis van onze werkwijze is het goede gesprek en de verbinding tussen leidinggevende en medewerker. Dat betekent concreet dat leidinggevend regelmatig met medewerkers in gesprek gaan en afspraken maken over onder andere de persoonlijke ontwikkeling. Onderdeel hiervan is ook het aanspreken van een medewerker als doorontwikkeling of gedragsverandering nodig is. Daarbij worden afspraken gemaakt over een verbetertraject en daarvoor maken we een stappenplan. Er wordt besproken en vastgelegd welke verbetering nodig is. En ook wat de consequentie is als dat niet lukt zoals het niet verlengen van een tijdelijk contract danwel het nemen van afscheid van elkaar.

4. Indien het antwoord onder 2 negatief is, waarom niet? En hoe gaat het college, c.q. de directie dan wel om met disfunctionerende medewerkers?

nvt

5. Heeft het college c.q. de directie protocollen uitgevaardigd inzake ongewenst gedrag en een ongewenste houding? Zo nee, waarom niet en hoe wordt hier dan wel op gestuurd? Zo ja, worden gespreksvoering en afspraken gedocumenteerd?

Het college heeft een omgangsvormenbeleid vastgesteld. In het goede gesprek tussen leidinggevende en medewerker is dit een vast onderwerp van gesprek. Van dit gesprek wordt een verslag vastgelegd in het personeelsdossier.

Vervolg

.

Besluit

Het college stelt de beantwoording raadsvragen vast.

Bijlagen

1. 20220908 - Schriftelijke vragen CDA - Protocollen voor dossiervorming bij niet goed functionerende medewerkers.docx



Onderwerp: Vragen ex art. 39 RvO gemeenteraad Steenwijkerland inzake protocollen voor dossiervorming bij niet goed functionerende medewerkers

Steenwijk, 8 september 2022

Geacht college,

“Vrij baan voor prutsende ambtenaar”, luidt de kop boven het artikel In het tijdschrift Binnenlands Bestuur (week 30) inzake een HR Benchmark Gemeenten van Hekkelman Advocaten. Hieruit blijkt dat in 76% van de gemeenten geen specifieke regels bestaan voor dossieropbouw en ook niet voor een verbetertraject bij disfunctioneren van medewerkers. Twee derde van de ontslagprocedures die aan de kantonrechter worden voorgelegd worden hierom afgewezen.

Als leidinggevenden disfunctioneren waarnemen, wordt veelal pas op het laatste moment HR ingeschakeld. Ook ontbreekt het vaak aan een effectieve aanspreekcultuur, wat kan leiden tot (te) lang voortslepende arbeidsgeschillen. Vaak zijn er wel vaste beoordelingsmomenten, maar tussendoor wordt daarvoor geen ruimte gecreëerd.

Dossieropbouw is een wettelijk vereiste en de rechter wil ook graag zien dat iemand verantwoordelijk is en dat iemand termijnen en afspraken in acht neemt, bij voorkeur de direct leidinggevende.

Volgens de onderzoekers is er in tegenstelling tot het bedrijfsleven binnen gemeenten geen cultuur van het vastleggen van zaken in personeelsdossiers, en evenmin een effectieve aanspreekcultuur.

Ook ontbreekt het nog vaak aan duidelijkheid rond instructies bij ongewenst gedrag of een ongewenste houding op de werkvloer, als uitwerking van het wettelijke instructierecht en ‘goed werknemerschap en goed werkgeverschap’. Wij zijn benieuwd naar de positie van onze gemeente.

Deze benchmark brengt ons daarom tot de volgende vragen.

1. Heeft uw college kennis genomen van het artikel “Vrij baan voor de prutsende ambtenaar” in Binnenlands Bestuur (week 30 – 2022)?
2. Heeft uw college of de directie van de organisatie specifieke protocollen en regels voor dossieropbouw van medewerkers vastgesteld?
3. Indien het antwoord onder 2 positief luidt: wordt aan deze regels de hand gehouden in geval van disfunctioneren? Zo ja, wat zijn de ervaringen met deze protocollen? En hoe werkt dit door naar verbetertrajecten?
4. Indien het antwoord onder 2 negatief is, waarom niet? En hoe gaat het college, c.q. de directie dan wel om met disfunctionerende medewerkers?
5. Heeft het college c.q. de directie protocollen uitgevaardigd inzake ongewenst gedrag en een ongewenste houding? Zo nee, waarom niet en hoe wordt hier dan wel op gestuurd? Zo ja, worden gespreksvoering en afspraken gedocumenteerd?

Bij voorbaat dank voor uw beantwoording.

Met vriendelijke groet,

Namens de CDA-fractie Steenwijkerland,
Clazinus Netjes