

Raadsvoorstel

Zaaknummer: 2302229
Steller: Matthijs van der Horst
Datum commissie:
Datum raadsvergadering:

Team: GF
Teammanager:
Portefeuillehouder:
E-mail:

Onderwerp

Vaststellen van de personele regelingen: Sollicitatiecode 2025, Het Goede Gesprek en personeelsbeoordeling 2025, Gedragscode 2025

Agendering

Ter besluitvorming

Bijlagen

1	Sollicitatiecode 2025
2	Regeling Het Goede Gesprek 2025
3	Gedragscode 2025

De raad besluit

1. de volgende personele regelingen voor de griffie definitief vast te stellen:

- Sollicitatiecode 2025
- Regeling Het Goede Gesprek en personeelsbeoordeling 2025
- Gedragscode 2025

2. en deze op te nemen in het Personeelshandboek gemeente Hoorn, onder gelijktijdige intrekking van de huidige versie van de Sollicitatiecode, regeling Personeelsgesprekken en beoordelen en de Gedragscode.

Samenvatting

De sollicitatiecode, de regeling voor gespreksvoering met medewerkers en de gedragscode voor medewerkers zijn verbeterd. In de sollicitatiecode is een nieuwe balans gebracht tussen transparantie in vacatures en snelheid en flexibiliteit in de procedure. Het Goede Gesprek wordt geformaliseerd, een meer gelijkwaardige manier van gespreksvoering waarin het functioneren en ontwikkelen van onze medewerkers centraal staat. De gedragscode voor medewerkers is aangevuld op privé-contacten die het werk kunnen raken. Het college is bevoegd om deze gewijzigde personele regelingen vast te stellen voor de ambtelijke organisatie. Voor de griffie ligt deze bevoegdheid bij de gemeenteraad. De griffie volgt hierin de regels voor de ambtelijke organisatie.

1. Inleiding: reden van het voorstel

Aanleiding

Het Personeelshandboek gemeente Hoorn is ook van toepassing op het personeel van de griffie. Wijzigingen die plaatsvinden in dit handboek, moeten voor de griffie door de raad worden vastgesteld. Voor de ambtelijke organisatie zijn drie regelingen uit het personeelshandboek gewijzigd. De sollicitatiecode is aangepast als gevolg van landelijke wijzigingen, vraag vanuit de ambtelijke organisatie en wensen van de directie. Aanpassing van Het Goede Gesprek is een gevolg van al eerder onderschreven beleidsvoornemens. De gedragscode is herzien aan de hand van casuïstiek zowel binnen als buiten de gemeente. De griffie volgt (zoveel mogelijk) de regels die voor de ambtelijke organisatie geld.

Belang

Personele regelingen zijn bedoeld om de rechtspositie van onze medewerkers te waarborgen en om bij te dragen aan een goede bedrijfsvoering. Daarom dienen zij van tijd tot tijd te worden geëvalueerd en zo nodig aangepast.

Centrale vraag

Welke wijzigingen zijn er nodig in de voorliggende personele regelingen, om deze goed te laten aansluiten bij de ontwikkelingen in de organisatie en te zorgen voor passende rechten en plichten van onze medewerkers?

2. Beoogd maatschappelijk resultaat

De gewijzigde sollicitatiecode draagt bij aan transparantie in vacatures en aan ruimte voor het snel en flexibel vervullen van vacante functies.

De regeling Het Goede Gesprek en personeelsbeoordeling draagt bij aan een meer continu en gelijkwaardig gesprek tussen leidinggevende en medewerker over functioneren en ontwikkeling, met minder accent op formele beoordeling achteraf. Daarmee draagt Het Goede Gesprek bij aan het welzijn en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

De gewijzigde gedragscode geeft richting aan het handelen van medewerkers in situaties wanneer privé-contacten het werk kunnen raken, en het eventueel maken van afspraken hierover.

3. Bijdrage aan de duurzaamheidsambitie

De regeling Het Goede Gesprek en beoordelen draagt bij aan het welzijn en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De sollicitatiecode draagt bij aan het voorkomen van ongelijkheid. Daarmee dragen deze regelingen bij aan de duurzame ontwikkelingsdoelen vanuit de Verenigde Naties.

4. Kaders

- Ambtenarenwet 2017 (gedragscode)
- Cao Gemeenten hoofdstuk 8 (duurzame inzetbaarheid)
- Beleidsnotitie Het Goede Gesprek (november 2023)
- NVP-sollicitatiecode, waarin verwerkt de relevante wetgeving zoals de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet medische keuringen en de Wet bescherming persoonsgegevens.

5. Argumenten

Wijzigingen in de sollicitatiecode

De NVP-sollicitatiecode is de basis voor de Hoornse code. De NVP-code is aangevuld vanuit diverse wetten en ontwikkelingen zoals het gebruik van data-recruitment, Artificiële Intelligentie en video. Deze aanvullingen zijn in onze sollicitatiecode meegenomen. De sollicitatiecode sluit ook aan bij de nieuwe Cao Gemeenten.

De regeling is aangepast in verband met meer transparantie in vacatures, snel en flexibel kunnen handelen in verband met de krappe arbeidsmarkt. Dit leidt weer tot het verminderen van werkdruk, externe inhuur. Loopbaankandidaten die voldoen aan de functievereisten, krijgen een voorrangspositie op de overige interne kandidaten. Verder is afgesproken dat geschikt bevonden externe medewerkers uit een eerdere vacatureprocedure voor een gelijke functie gedurende 60 dagen een gelijke positie hebben als interne kandidaten zonder loopbaanafspraken. De bepaling dat we geen open sollicitaties in behandeling nemen is vervallen. In de huidige krappe arbeidsmarkt is dit geen handig principe.

Regeling Het Goede Gesprek en personeelsbeoordeling

De regeling Het Goede Gesprek en personeelsbeoordeling vervangt de regeling personeelsgesprekken en beoordelen, die uitging van de traditionele gesprekkencyclus met ieder jaar een planning- voortgang- en resultaatgesprek en een beoordeling met de koppeling naar belonen.

Wat is Het Goede Gesprek

Het Goede Gesprek is een moderne, gelijkwaardige manier van gespreksvoering tussen leidinggevende en medewerker over functioneren en ontwikkelen, passend bij de doelen en kernwaarden van de organisatie:

- Ondernemend > eigenaarschap, meer regie bij de medewerker
- Openheid > aandacht voor persoonlijke groei, vertrouwen
- Samen in partnerschap > dialoog en feedback momenten 'continue'
- Plezier > goede gesprekken leiden tot meer plezier in het werk

Minimaal één keer per jaar, en vaker wanneer nodig of gewenst, bespreken medewerkers en leidinggevendenden in een Goed Gesprek de doelen en resultaten (terugkijken en vooruitblik), samenwerking en welzijn, en ontwikkeling (kwaliteiten, ambities en inzetbaarheid) van de medewerker.

Personeelsbeoordeling

Een jaarlijks apart beoordelingsgesprek met een koppeling naar beloning is niet meer nodig.

Wel vindt in de volgende twee situaties nog een personeelsbeoordeling plaats:

- a. bij functioneringsproblemen en een noodzakelijk verbeteringstraject,
- b. bij voor de medewerker negatieve arbeidsrechtelijke besluiten waar het functioneren een rol speelt.

Wijzigingen in de gedragscode

Overall waar mensen samen komen, kunnen privérelaties ontstaan. Dus ook op het werk. Er kan sprake zijn van een familierelatie, vriendschapsrelatie of liefdesrelatie tussen collega's, met bestuurders of met een externe relatie van de gemeente. Daar is op zich niets mis mee. Wel is het belangrijk dat er op het werk een professionele werkrelatie bestaat. In sommige gevallen kunnen privérelaties een probleem zijn of worden voor de betrokkenen zelf, voor het team of voor de organisatie. Dit willen we voorkomen.

Denk onder andere aan

- voor het werk belemmerende relaties tussen collega's;
- dat bijvoorbeeld partners of familieleden elkaars werk beoordelen;
- relaties tussen een leidinggevende en direct ondergeschikte;
- relaties tussen een collega en een bestuurder die hij adviseert;
- directe privé-contacten met personen waarvan je weet of zou kunnen weten dat zij, in relatie tot de gemeente, min of meer geregeld crimineel gedrag vertonen en/of verheerlijken;
- integriteitsrisico's, waarbij mogelijk de geloofwaardigheid van het ambt in het geding kan komen.

Het is verstandig om in de gedragscode op te nemen dat we van medewerkers verwachten dat zij dergelijke privé-contacten en privérelaties bespreken met de leidinggevende. Daar waar sprake is van mogelijk conflicterende belangen of (de schijn van) belangenverstrengeling kunnen er afspraken worden gemaakt of zo nodig maatregelen worden genomen om de medewerker en de gemeente te beschermen tegen ongewenste effecten. Deze afspraken en maatregelen worden schriftelijk vastgelegd in het personeelsdossier.

6. Maatschappelijk draagvlak en participatie

Omdat de griffie een apart organisatieonderdeel is, gelden hiervoor ook eigen regels als het gaat om personeelsvertegenwoordiging. De ambtelijke organisatie heeft de Ondernemingsraad. De griffie heeft de PV. De PV heeft op dinsdag 25 november 2025 kennisgenomen en ingestemd met de gewijzigde regelingen.

7. Financiële gevolgen

Dit voorstel heeft geen financiële gevolgen voor het begrotingsresultaat.

8. Communicatie

Alle medewerkers van de gemeente Hoorn worden via een intern nieuwsbericht geïnformeerd over de gewijzigde regelingen. De gedragscode wordt aan alle medewerkers toegestuurd. De leidinggevenden (voor de griffie is dat de griffier) wordt gevraagd om de gedragscode in de teamoverleggen te bespreken.

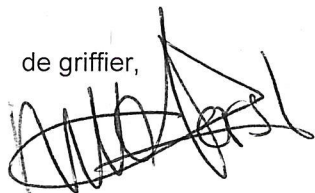
9. Realisatie

De regelingen worden opgenomen in het Personeelshandboek gemeente Hoorn, die wordt gepubliceerd via RAP (digitaal kennissysteem cao en Personeelshandboek). RAP is via Hoi! (intern internet) beschikbaar.

Hoorn, 27 november 2025

De Werkgeverscommissie van de griffie van de gemeente Hoorn

de griffier,



de voorzitter

