

Alvorens de door de heer De Haas gestelde vragen te beantwoorden, wil ik graag eerst een meer algemene reactie geven.

Daar waar ook het eerste deel van de vragen van Gemeentebelangen SBW de nadruk leggen op reizen en reiskosten, hecht ik er aan te benadrukken, dat het hier gaat om de kosten van een opleiding: een gedegen managementopleiding.

En opleiding is binnen onze gemeente een belangrijk onderdeel van ons totale personeelsbeleid. Wij investeren als goed werkgever in de kwaliteit van onze medewerkers en een belangrijk instrument daarbij is opleiding.

In Nederland wordt een budget voor opleiding dat een omvang heeft van ca. 2 % van de totale loonsom als normaal gezien.

Die 2 % geven wij op allerlei manieren uit: voor studies, trainingen, workshops enz. Dus de ene keer individueel en de andere keer meer in groepsverband. Soms extern en soms intern (in company)

Of een werknemer een bepaalde opleiding gaat volgen is een uitvloeisel van een zgn. POP (persoonlijk ontwikkelingsplan)-gesprek, dat een medewerker heeft met de leidinggevende.

1. Is het juist, dat deze onkosten volledig door de gemeente zijn betaald ?

De kosten van de opleiding zijn volledig door de gemeente betaald.

2. Hebben deze personen ook een bijdrage aan de kosten betaald ?

Niet in de vorm van geld. Wel is met deze medewerkers afgesproken, dat ze de cursus in eigen tijd volgen.

3. Door wie is het initiatief genomen voor deze reis ?

Het op zoek gaan naar een goede managementtraining voor deze medewerkers is het resultaat van een gesprek tussen medewerkers en het college

4. Is het gebruikelijk, dat dit soort zaken door de gemeente worden betaald ?

Ja, omdat opleiding een belangrijk onderdeel van ons personeelsbeleid is.

5. Wie en wanneer komen werknemers bij de gemeente voor dit soort reisjes in aanmerking ?

Waar het hier volgens ons om gaat is dus de vraag of de betrokken medewerkers in aanmerking komen voor een opleiding.

Zoals gezegd: het deelnemen aan een training e.d is het resultaat van overleg tussen leidinggevende en medewerker en is dus altijd afhankelijk van individuele omstandigheden.

6. Hebben in het verleden al meerdere mensen gebruik gemaakt van deze cursusgangen?

Aan deze training hebben niet eerder personeelsleden van de gemeente meegedaan.

7. Uit welke reserve worden dit soort zaken betaald ?

Zoals al gezegd: wij hanteren de landelijke "norm" van ongeveer 2 %. In onze gemeente betekent dat er in onze begroting een bedrag als opleidingsbudget is opgenomen van € 245.000.

8. Hoeveel geld is er voor dit soort aangelegenheden gereserveerd ?

Er is dus geen sprake van het reserveren van geld. Er is jaarlijks ca. 2 % opleidingsbudget beschikbaar.

9. Welke noodzaak was er om dit geld op deze manier te besteden ?

Op het moment, dat deze training aan de orde was, zat de gemeente midden in een belangrijke fase van de doorontwikkeling van onze organisatie. (uw raad is daar een aantal keren over bijgepraat door de algemeen directeur).

Het realiseren van de doorontwikkeling is binnen onze organisatie gebeurd zonder noemenswaardige ondersteuning van externe bureaus.

Om 2 managers van onze organisatie de gelegenheid te geven in deze fase hun managementkwaliteiten verder te ontwikkelen, is afgesproken dat zij deze training zouden gaan volgen.

Prijs- en inhoudvergelijkingen hebben ons de overtuiging gegeven, dat vergelijkbare opleidingen binnen Europa aanzienlijk duurder zijn.

10. Kunnen we in de toekomst nog meerdere cursussen in dit kader verwachten? En wie komen daar dan voor in aanmerking ?

Zoals al eerder aangegeven, is het volgen van een opleiding altijd het resultaat van een individuele situatie en kan er dus geen algemeen antwoord op worden gegeven.

11. Wat is het jaarsalaris van de mensen, die deze cursus hebben gevolgd in Amerika ?

Het gaat om personeelsleden, die zijn ingeschaald in salarisschaal 14 en 15.

12. Welke rendement was te verwachten van deze investering ?

Bij uw vraag onder nr. 9 hebben we hier op gereageerd.

13. Er is sprake van drie reizen, welke is de derde ?

Bij de derde ging het om een leidinggevende en 3 beleidsmedewerkers binnen de afdeling Samenlevingszaken, die een meerdaagse studiereis (samen met medewerkers van een aantal andere Drentse gemeenten) gemaakt hebben naar Denemarken, waarbij het doel was het uitwisselen van ervaringen over organisaties binnen het welzijnsdomein.

14. Is er in de cao een terugbetalingsregeling met betrekking tot opleidingen opgenomen wanneer een ambtenaar de dienst verlaat binnen een bepaalde periode ? Zo ja, is hieraan invulling gegeven ? Zo nee, waarom niet ?

In onze "CAO" (het zgn. Car/uwo) wordt aangegeven, dat er tussen werknemer en werkgever afspraken kunnen worden gemaakt over terugbetaling. In dit geval hebben we dat niet gedaan. Zoals we dat wel vaker niet doen: bijv. om mobiliteit van medewerkers niet te blokkeren.

Een dergelijke terugbetalingsregeling is overigens binnen onze gemeente niet van toepassing op het moment dat een medewerker vertrekt naar een andere semi-overheidsorganisatie.