Cruquiusweg 5
Postbus 94652
1090 GR Amsterdam
Telefoon 5.1, 5.1, 2, e
Fax 5.1, 5.1, 2, e
www.amsterdam.nl

Gemeente Amsterdam

Commissie Persoonsgegevens

Retouradres: Postbus 94652, 1090 GR Amsterdam

Servicehuis Personeel (SHP)
Tav de heer 5.15.1, 2, e en mw. 5.1, 2, e
Postbus 11650
1001 GR Amsterdam

Datum	21 oktober 2013
Ons kenmerk	U 130204
Behandeld door	Mw. 5.1, 25.1, 2, e
Doorkiesnummer	5.1, 2, e
Faxnummer	
E-mail	5.1, 2, e @amsterdam.nl
Bijlage	1
Onderwerp	Advies Commissie Persoonsgegevens Amsterdam

Geachte heer 5.1, 2, e ,

De Commissie Persoonsgegevens Amsterdam heeft in haar vergadering van 5 september jl. het onderwerp Strategische Personeelsplanning behandeld.

Het advies van de commissie was, kort samengevat, dat er geen bezwaar is tegen de pilot. Aandachtspunt is dat de insteek moet zijn om dit middel op een zo klein mogelijke schaal in te zetten. De autorisatiesystematiek luistert ook nauw. Op dit moment horen tot slot de gegevens niet tot het personeelsdossier en dit is nog een grijs gebied.
De pilot moet uitwijzen wat de ervaringen zijn en of kan worden opgeschaald of het gebruik beperkt moet blijven. De commissie ontvangt gaarne de evaluatie van de pilot zodra deze is afgerond.

Bijgaand treft u alsnog een zakelijke samenvatting aan van hetgeen op de vergadering is besproken. Ik vertrouw er op u aldus voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet,

5.1, 2, e

5.1, 2, e (ambtelijk secretaris)

Commissie Persoonsgegevens Amsterdam

Uittreksel van het verslag van de openbare vergadering op donderdag 5 september 2013

10. Pilot Strategische Personeelsplanning (SHP)

De commissie vraagt waar strategische personeelsplanning voor nodig is. Doelbinding is van essentieel belang.

De heer5.1, 2, e merkt op dat geprobeerd is om SPP te implementeren met het doel om de juiste mensen op de juiste plek te krijgen. Daar is een visie op de organisatie voor nodig. Het was de bedoeling dat DMC strategische personeelsplanning zou betrekken in de reorganisaties en in het concern zou invoeren, maar dat is niet doorgegaan. Wel is expertise verzameld. Nu is het de bedoeling om de tool aan te bieden aan organisaties van de gemeente en worden deze begeleid bij het gebruik door het servicehuis personeel (SHP). Het gebruik wordt niet opgelegd maar aangeboden. Het SHP wil leren hoe dit werkt en met DMC (directie Middelen en Control) best practices ontwikkelen.

De commissie vraagt op welke schaal is gedacht aan het gebruik (1000 medewerkers of bijvoorbeeld 10).

De heer5.1, 2, e antwoordt dat dit van de organisaties afhangt. Het gaat nu om organisaties van ca. 200 personen. Het kan ook zijn dat organisaties het niet voor het hele personeelsbestand willen toepassen. Bv een stadsdeel kiest om de buitendienst er niet bij te betrekken.

De commissie zegt dat door middel van SPP gekeken kan worden naar de ontwikkelingen in de organisatie aan de ene kant en de competenties van de medewerker aan de andere kant. Is het ontwikkeld voor de medewerker of de personeelsmanager?

De heer5.1, 2, e zegt dat het voor beide doelgroepen is ontwikkeld. Het gesprek wordt aangegaan met de medewerkers. Op basis van het gesprek worden de vragen ingevuld en samen komen leidinggevende en medewerker tot het invullen van een aantal criteria in de tool. De gegevens worden vervolgens geconsolideerd.

De commissie concludeert dat gegevens die normaal gezien in een personeelsdossier komen, nu worden opgeslagen in een tool op een afdeling.

De commissie vraagt vervolgens hoe je als medewerker kunt aangeven dat je het niet eens bent met de inhoud.

De heer5.1, 2, e zegt dat het geen functionerings- of beoordelingsgesprek is. Dus het heeft geen status. Er is geen bezwaar mogelijk. Wat dat betreft zit er enige subjectiviteit in van de beoordelaar. De commissie zegt dat het om een eenzijdige inschatting gaat. De heer5.1, 2, e zegt dat door het gesprek met de medewerker een verificatie wordt toegepast. De ambities van de medewerker worden betrokken. Er zijn geen rechtspositionele consequenties aan verbonden. Het is de bedoeling om op hoger niveau tot consolidatie te komen.

De commissie zegt dat het een handige tool is als reorganisaties aan de orde zijn. De zaak kan dan in kaart gebracht worden. Een manager zal zich de vraag stellen: 'hoe puzzel ik de toekomst tegemoet met mijn personeelsbestand". Elke manager doet dat. Eigenlijk is het een schouw. In de tekst staat dat het niet dient voor reorganisaties en afvloeiing van personeel. Dat klopt natuurlijk niet.

De heer5.1, 2, e is het daar niet mee eens. Het wordt gebruikt in een staande organisatie in de functionerings- en beoordelingscyclus.

De commissie zegt dat het valide is om de organisatie te sturen en de medewerkers te sturen. Daar kan dit bij helpen. Maar het kan bedreigend zijn omdat dingen worden vastgelegd die voor een heel ander doel kunnen worden gebruikt.

De commissie vraagt of functioneringsgesprekken blijven bestaan.

De heer5.1, 2, e zegt dat de organisatie kan kiezen op welk moment in de functionerings- en beoordelingscyclus dit wordt toegepast. Doel van de pilot is om met drie of vier organisaties te werken en te leren en eind van het jaar te evalueren. DMC wilde in eerste instantie dit voor het hele concern vast stellen en er is gekozen om eerst een pilot te starten en klein te starten. De kwesties: hoe registreer je en hoe consolideer je, daar moet eerst ervaring mee worden opgedaan.

De commissie zegt dat voorstelbaar is dat vanuit verschillende invalshoeken wordt geëvalueerd. Wordt ook de techniek geëvalueerd?

De heer5.1, 2, e antwoordt dat het een tool in ontwikkeling is. De bedoeling is om later een koppeling naar P-net mogelijk te maken en een meer solide oplossing te bouwen. Het was een excel-sheet. Nu gaat het om MS ACCESS. Er is bewust gekozen om P-net nog niet uit te bouwen.

De commissie zegt dat systeembeheerders nu inzage hebben. Het voordeel is van P-net dat dat niet het geval is.

De heer5.1, 2, e zegt dat de applicatie bij de manager wordt geïnstalleerd. Daar komen persoonlijke data in. In principe is dat niet toegankelijk voor anderen.

De commissie vraagt wat een stamkaart is. De heer5.1, 2, e zegt dat op de stamkaart personeelsgegevens staan uit P-net, zoals NAW, salarisschaal. De data uit de personeelsplanning komen niet op de stamkaart te staan. In de toekomst zou dit wel kunnen.

De commissie vraagt tot op welk niveau gegevens van medewerkers kunnen worden geraadpleegd.

De heer5.1, 2, e zegt dat de direct leidinggevende in elk geval op het niveau van de medewerker kan kijken. De organisatie kan dit echter zelf bepalen. De pilot is nog niet gestart. Wel heeft overleg met de COR plaatsgevonden vanuit DMC. Het voorstel is in algemene lijnen besproken en nog niet in detail.

De commissie legt de nadruk op de schaal. Als het een persoonlijke tool is van de manager dan is dat een prima doel. Het wordt lastig als anderen er bij kunnen. De insteek moet zijn om dit op een zo klein mogelijke schaal in te zetten. De zaak wordt veel complexer als het binnen het hele concern wordt ingezet. Dan luistert de autorisatiesystematiek nauw. De pilot moet uitwijzen wat de ervaringen zijn en of juist moet worden opgeschaald of het gebruik juist beperkt moet worden. De vraag is ook wat tot het personeelsdossier hoort. Wat zijn persoonlijke aantekeningen en wat hoort formeel tot het personeelsdossier. Dat is ook een grijs gebied en een risico.

De heer5.1, 2, e zegt dat consolidatie wel een doel is.

De commissie zegt dat de persoonlijke werkaantekeningen er dan buiten gehouden worden. De voorzitter zegt dat voor de pilot een positief advies wordt gegeven onder het aandachtspunt dat de schaal en de autorisaties van belang zijn. Een evaluatie wordt verwacht. De pilot is gepland van oktober tot december. De evaluatie wordt opgevraagd. Dit is een actie op de Actiepuntenlijst.