

Gespreksfases bij geschillen overeenkomstig bijlage 1 Klachten en Geschillen van de CAO Werken voor Waterschappen Hunze en Aa's 2021

De medewerker en zijn/haar leidinggevende kunnen van mening verschillen over allerlei arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen. Zij proberen in eerste instantie er gezamenlijk via een interne route uit te komen. Indien dit niet lukt kunnen werkgever en werknemer naar de centrale geschillencommissie overeenkomstig artikel 1.8 van de CAO Werken voor Waterschappen.

Over welke onderwerpen kunnen geschillen ontstaan? Dit betreffen onder meer: Functiewaardering, beloning, beoordeling, verlof, werktijden, vergoedingen en toelagen, overplaatsing, disciplinaire maatregelen/straffen en andere taken /verantwoordelijkheden/functiewijzigingen.

De gespreksfases zijn als volgt:

1. Gesprekken tussen medewerker en leidinggevende

Na één of meerdere gesprekken is er geen overeenstemming bereikt over een arbeidsvoorwaardelijk onderwerp. De eindconclusie en de afspraken worden vastgelegd, gearcheveerd en gedeeld via mail met de betrokkenen.

2. Gesprek tussen medewerker, leidinggevende en P&O adviseur (n.a.v. gespreksfase 1)

Na één of meerdere gesprekken is er geen overeenstemming bereikt over het arbeidsvoorwaardelijk onderwerp uit gespreksfase 1. De eindconclusie en de afspraken worden vastgelegd, gearcheveerd en gedeeld via mail met betrokkenen.

3 A. Optioneel: Op verzoek van de medewerker of de leiding kan naar aanleiding van gespreksfase 2 een gesprek met het afdelingshoofd worden aangevraagd. Hierbij zijn ook de direct leidinggevende en de P&O adviseur aanwezig.

In het gesprek wordt geen overeenstemming bereikt over het arbeidsvoorwaardelijk onderwerp uit gespreksfase 1 en 2. De eindconclusie en de afspraken worden vastgelegd, gearcheveerd en gedeeld via mail met betrokkenen.

3 B. Gesprek met de secretaris-directeur en het Hoofd PFB¹. De doorlopen procedure en de inhoud van het geschil worden behandeld. Op basis daarvan wordt een hieronder genoemd besluit genomen. met daarbij één van de volgende beslissingen:

- A. Beslissing aanhouden en terugverwijzen voor een mogelijk nader te treffen oplossing;**
- B. Het nemen van een gemotiveerd schriftelijk besluit.**

Het genomen besluit wordt vastgelegd, gearcheveerd (in het personeelsdossier van de betrokken medewerker) en gedeeld via mail met de betrokken medewerker

In de beslissing wordt ook vermeld welke stappen voor medewerker open staan.

Indien de medewerker het niet eens is met het genomen besluit bestaat voor de werkgever en de werknemer de mogelijkheid om zich te wenden tot de centrale geschillencommissie. De medewerker kan zich ook wenden tot de kantonrechter

4. Bij een geschil die ziet op toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst en die geen betrekking heeft op ontslag kan de medewerker naar decentrale geschillencommissie zoals bedoeld in artikel 1.8 van de CAO Werken voor Waterschappen. De geschillencommissie neemt een geschil alleen in behandeling als de werknemer en werkgever aantoonbaar hebben

¹ De plaatsvervangend secretaris-directeur vervangt het hoofd Personeelszaken, Financiën en Bedrijfsvoering (PFB) indien het PFB casussen betreft waar in eerdere gespreksstadia het hoofd PFB een rol heeft vervuld.

geprobeerd er samen uit te komen. Bij ontslagzaken of andere zaken betreffende de arbeidsovereenkomst, een collectieve arbeidsovereenkomst of algemeen verbindend verklaarde bepalingen van een arbeidsovereenkomst kan de medewerker naar de kantonrechter

- Vanaf gespreksfase 3 kan de medewerker zich bij de gesprekken laten bijstaan door een externe adviseur.
- Iedere medewerker is vrij om contact op te nemen met de Vertrouwenspersoon om de naar zijn of haar oordeel ongewenste situaties aan de orde te stellen. 'Het Protocol Vertrouwenspersoon en regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag waterschap Hunze en Aa's beschrijft onder meer de rol van de Vertrouwenspersoon.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 16 februari 2021

Harm Küpers
secretaris-directeur

Geert-Jan ten Brink
dijkgraaf