

Regeling Voorrangskandidaten

Een instrument bij (her-)plaatsing van medewerkers

1.1 Inleiding

Veiligheidsregio Groningen (de VRG) maakt als werkgever regelmatig afspraken met medewerkers van wie de inzet op de functie niet meer mogelijk, nodig of gewenst is, om te proberen hen in een andere functie te (her-)plaatsen.

Een manier om (her-)plaatsing te ondersteunen is hen de status van voorrangskandidaat te geven. Deze regeling ziet hierop.

1.2 Doelstelling

Doelstelling van deze regeling is om heldere uitgangspunten en afspraken vast te leggen over de manier waarop medewerkers van de VRG,

- van wie de inzet op de functie niet meer mogelijk, nodig of gewenst is;
- en waarbij de VRG en medewerker de afspraak hebben om te werken aan (her-)plaatsing;
- op een transparante en zorgvuldige manier;
- voorrang verleent op beschikbare interne vacatures.

1.3 Kader

Het kader van deze regeling wordt gevormd door:

- **De Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen / Het werk-naar-werk-traject**
In hoofdstuk 10d van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen is de van werk naar werk-aanpak beschreven. Dat hoofdstuk is van toepassing op een ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boventallig is geworden of indien sprake is van een omstandigheid als bedoeld in 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8.
8:3 reorganisatie
8:5 gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
8:6 onbekwaamheid of ongeschiktheid
8:8 overige gronden
- **De wet Verbetering Poortwachter**
Deze wet verlangt dat werkgever en werknemer zich samen met arbodienst of bedrijfsarts inspannen om de arbeidsongeschikte medewerker zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Lukt het niet om de werknemer terug te laten keren in zijn oude functie, dan moet in beginsel passend ander werk worden aangeboden.
- **De sociale leidraad van de VRG**
De Sociale Leidraad is van toepassing indien door het bevoegde bestuursorgaan wordt voorgesteld een organisatieonderdeel ingrijpend te reorganiseren. Als een medewerker ten gevolge van een reorganisatie zijn functie verliest, wordt er getracht om hem een andere functie aan te bieden. De bepalingen van hoofdstuk 10d van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen zijn van toepassing.
- **De HR-visie van de VRG**
In de HR-visie van de VRG is werk bij de VRG niet zomaar werk, in ons werk maak je het verschil. Daarom kijken we naar de hele mens achter de functie, met alle talenten en ambities, imperfecties en uitdagingen. Daarbij zetten we in op een duurzame verbintenis, zolang deze jouw en onze doelen ondersteunt. We streven naar de juiste persoon op de juiste plaats op het juiste moment.

1.4 Definitie

Een voorrangskandidaat is een medewerker met een vaste aanstelling in de zin van artikel 2:4 uit de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen, die de VRG met voorrang wil (her-)plaatsen in een structurele, formatieve functie omdat:

- deze op grond van arbeidsongeschiktheid zijn/haar functie niet meer kan uitoefenen;
- deze door een organisatiewijziging boventallig is geworden;
- deze zijn / haar functie niet meer kan uitoefenen wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid;
- deze tijdelijk op een functie is geplaatst of gedetacheerd is geweest, en waarvoor na afloop van deze periode een functie gevonden dient te worden;
- deze op grond van overige redenen als bedoeld in artikel 8:8 Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen zijn / haar functie niet meer kan uitoefenen.

Vorrang op interne vacatures kan ook van toepassing zijn op (externe) medewerkers waarvoor de VRG op grond van een ondertekende overeenkomst¹ een inspanningsverplichting heeft om voor hen een andere functie te vinden.

1.5 Uitgangspunten

- De VRG kan voorrang verlenen aan medewerkers in situaties zoals genoemd in “1.4 Definitie”;
- De VRG spreekt met de medewerker af per wanneer en hoe lang deze voorrang heeft op interne vacatures;
- Tijdens de afgesproken periode blijft de (latende) leidinggevende van de medewerker in beginsel als case-manager verantwoordelijk voor het contact met de medewerker, het bewaken van de voortgang en het maken van heldere afspraken, hierbij geadviseerd door de P&OO-adviseur;
- De VRG onderzoekt de plaatsbaarheid van de medewerker op vacatures die op dat moment of binnen maximaal een jaar passen bij zijn/haar krachten en bekwaamheden, waarbij wordt gekeken naar arbeidsverleden, opleiding, competenties, persoonlijke omstandigheden, alsmede het salarisniveau van de functie. Het uitgangspunt is dat de inschaling van de functie maximaal twee schalen lager is dan de huidige functieschaal;
- Omdat de VRG als werkgever (zijnde de hele organisatie) de afspraak heeft om de medewerker intern voorrang te verlenen op vacatures, gaat bij de beoordeling van de plaatsbaarheid van de kandidaat op een vacature het brede organisatiebelang vóór het teambelang;
- Om de plaatsbaarheid op de vacature te beoordelen kan proefplaatsing als hulpmiddel worden ingezet;
- De VRG kan naast voorrang op vacatures andere ondersteuning aanbieden, zoals een assessment, opleiding, loopbaantraject en/of coach.
- Als de afgesproken voorrangperiode is verstreken, maken medewerker en de organisatie afspraken over de vervolgstap.

1.6 Werkwijze

1. De directeur VRG, met behulp van P&OO, bevestigt schriftelijk aan de medewerker:
 - a. dat deze definitief niet terugkeert in de oude functie;
 - b. dat deze voorrang krijgt op interne vacatures;
 - c. per wanneer en voor hoe lang dit plaatsvindt;
 - d. wie tijdens deze periode de hiërarchisch leidinggevende is, wie eventueel de functioneel leidinggevende is en wie vanuit P&OO het aanspreekpunt is.
2. De leidinggevende, ondersteund door P&OO, bespreekt op voorhand met de medewerker welke functies mogelijk passend kunnen zijn (indien gewenst ondersteund door een loopbaantraject om daar duiding aan te geven).
3. P&OO beheert het overzicht van voorrangskandidaten en controleert bij elke vacature de mogelijkheden. De medewerker kan ook zelf aangeven belangstelling te hebben voor een bepaalde functie.
4. De mogelijkheid van een succesvolle plaatsing van de voorrangskandidaat op een vacature wordt in eerste instantie beoordeeld door team P&OO.
5. Bij een mogelijke match vindt een gesprek plaats tussen de vacaturehouder en de voorrangsmedewerker in het bijzijn van de P&OO-adviseur. De medewerker stelt indien gewenst een actueel CV ter beschikking.
De vacaturehouder en de P&OO-adviseur vormen zich een oordeel over de daadwerkelijke plaatsbaarheid van de voorrangskandidaat in de functie.
6. Na het gesprek bespreken vacaturehouder en P&OO-adviseur of de voorrangskandidaat geplaatst kan worden op de functie.
7. Er kan een proefplaatsing (van 3 tot 6 maanden) worden afgesproken. Tijdens de proefplaatsing vinden regelmatige evaluaties plaats, waarbij de P&OO-adviseur ondersteunt. Tijdens de proefplaatsing staat de voorrangstatus on hold.
8. Wanneer de vacaturehouder de voorrangskandidaat niet plaatsbaar vindt, geeft hij/zij dit aan met een gegronde onderbouwing;
9. Bij strijdige beoordelingen van vacaturehouder en P&OO, escaleert de P&OO-adviseur naar de teamleider P&OO². Deze gaat in overleg met de naast-hoger leidinggevende van de vacaturehouder. Levert dit geen overeenstemming op, dan escaleert de teamleider P&OO naar het MT.
10. De uitkomst van de matching wordt schriftelijk vastgelegd door team P&OO en opgeslagen in het Personeelsdossier.

1) Bijvoorbeeld een samenwerkingsafpraak of convenant.

2) Als de teamleider P&OO de vacaturehouder is, dan escaleert de P&OO-adviseur naar de directeur van de VRG.

11. Wordt de voorrangskandidaat tijdens de afgesproken periode niet intern aangesteld op een vacature, dan worden passende vervolgafspraken gemaakt.³ Verlenging van de voorrang op interne vacatures is één van de opties.

3) Het is eveneens mogelijk om de vervolgafspraken voorafgaand aan het voorrangskandidaatschap overeen te komen. Dan vervalt deze stap.