

REGELING PERSONEELSVOORZIENING VLISSINGEN 2014

Burgemeester en wethouders van Vlissingen;

* gelet op de instemming van de ondernemingsraad;

besluiten:

vast te stellen het navolgend

“Regeling Personeelsvoorziening gemeente Vlissingen 2014”

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Herplaatsings- en re-integratiekandidaten: medewerkers van wie de functie is vervallen of medewerkers die moeten re-integreren bij arbeidsongeschiktheid (art. 8.5 CAR/UWO) of na ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art. 8.6 CAR/UWO); Mobiliteitskandidaten: medewerkers met wie een ontwikkeltraject is aangegaan en waarbij de afspraken hierover vastliggen in het POP of in ieder geval in het personeelsdossier.

Artikel 2 Uitgangspunten

Om de ontplooiingskansen van eigen medewerkers en de re-integratiemogelijkheden van medewerkers die daarvoor in aanmerking komen te vergroten, is de bevordering van interne mobiliteit het uitgangspunt bij personeelsvoorziening.

Artikel 3 Het ontstaan van een vacature

Bij het ontstaan van formatieruimte, onderzoekt de manager in overleg met het MT of er een vacature ontstaat conform het stroomschema personeelsvoorziening in bijlage 1.

De Algemeen Directeur neemt het besluit of er een vacature ontstaat.

Artikel 4 Wervingsvolgorde

Wanneer in de organisatie een functie vervuld moet worden, wordt er een wervingsvolgorde gehanteerd conform het stroomschema in bijlage 1 bij deze regeling. Deze volgorde is als volgt:

1. Herplaatsings en re-integratiekandidaten;
2. Mobiliteitskandidaten;
3. Interne medewerkers;
4. Externe werving.

Artikel 5 Sollicitatiecode

Op alle wervings- en selectieactiviteiten van de gemeente Vlissingen is de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid van toepassing.

Artikel 6 Betrekken medewerkers bij selectie

Uit de groep van medewerkers waar een vacature bestaat, wordt een vertegenwoordiging bij de selectie betrokken.

Artikel 7 Inwerkingtreding

1. Deze regeling wordt aangehaald als “Regeling personeelsvoorziening gemeente Vlissingen 2014” en treedt in werking op (datum).
2. Met ingang van 15 december 2014 vervalt de op 3 januari 2012 vastgestelde “Regeling personeelsvoorziening gemeente Vlissingen 2011”.

Vlissingen, 15 december 2014

Burgemeester en wethouders van Vlissingen

de secretaris, de burgemeester,

Toelichting regeling en stroomschema personeelsvoorziening

Artikel 3 Het ontstaan van een vacature

Wanneer een collega vertrekt of er komen nieuwe taken bij, betekent dit niet altijd dat er ook meteen een vacature ontstaat. Het kan zo zijn dat we er voor kiezen de betreffende taken niet meer uit te voeren of dat de taken worden verdeeld over meerdere collega's. Dit kan zijn binnen de afdeling maar ook daarbuiten. Wanneer medewerkers extra taken krijgen, binnen de huidige aanstelling, levert dat een directe bezuiniging op. Wanneer dit niet het geval is, ontstaat een vacature. De manager maakt een beschrijving van het (resterende) takenpakket.

Artikel 4 Wervingsvolgorde

Voordat de vacature wordt opengesteld voor alle interne medewerkers zijn er twee groepen medewerkers die een voorkeurspositie hebben: herplaatsings- en re-integratiekandidaten en mobiliteitskandidaten. Externe werving vindt pas plaats indien de interne openstelling van de vacature geen geschikte kandidaat heeft opgeleverd. Hiermee komen we tot de volgende wervingsvolgorde:

1. *Herplaatsings- en re-integratiekandidaten*

Herplaatsings- en re-integratiekandidaten hebben altijd voorrang op mobiliteitskandidaten omdat er een verplichting geldt vanuit de wet- en regelgeving en omdat daarmee een directe bezuiniging kan worden gerealiseerd. Er is gekozen om het begrip 'Herplaatsings- en re-integratiekandidaten' te hanteren, omdat binnen de gemeente Vlissingen nog geen afspraken zijn vastgelegd over wanneer een medewerker boventallig kan worden verklaard. Er wordt op dit moment gewerkt aan een nieuw sociaal statuut waarin afspraken over boventalligheid zijn opgenomen. Zodra het nieuwe sociaal statuut is vastgesteld, zal de regeling personeelsvoorziening worden aangepast. Herplaatsings- en re-integratiekandidaten wordt dan vervangen door boventalligen, waardoor alle bijbehorende rechten en plichten van toepassing worden.

2. *Mobiliteitskandidaten*

Vervolgens hebben mobiliteitskandidaten voorrang op de overige interne medewerkers, omdat de gemeente Vlissingen interne mobiliteit stimuleert en omdat met deze medewerkers afspraken zijn gemaakt. Zodra er ruimte ontstaat, geven we daar waar mogelijk gevolg aan reeds gemaakte afspraken over het doorstromen naar een andere functie. Om mobiliteitskandidaten actief te kunnen benaderen voordat een vacature wordt opengesteld voor alle medewerkers, zullen mobiliteitsafspraken centraal geregistreerd worden. Bij meerdere kandidaten wordt de meest geschikte medewerker geselecteerd. Wanneer blijkt dat deze medewerkers (nog) niet geschikt zijn om de vacature op te vullen, wordt de vacature intern opengesteld.

3. *Interne medewerkers*

Interne medewerkers zijn diegene die op grond van de CAR/UWO in tijdelijke of vaste dienst bij de gemeente Vlissingen zijn aangesteld.

4. *Externe werving*

Uitzendkrachten of medewerkers van samenwerkende gemeenten worden niet als interne kandidaten beschouwd. Wel kan er een afweging worden gemaakt bij het opstarten van de externe procedure, om de vacature eerst uit te zetten bij deze partijen.

Vacature niet publiceren

Het feit dat we een wervingsvolgorde hanteren wil zeggen dat wanneer er kandidaten zijn die voorrang hebben, de vacature niet gepubliceerd wordt voor de overige interne medewerkers. De betreffende kandidaten worden eerst actief benaderd met de vacature. Wanneer er geen geschikte kandidaat blijkt te zijn, dan pas zal de vacature breed uitgezet worden.

Artikel 6 Medewerkers bij selectie

Per vacature wordt gezien of er één of twee commissies (selectie- en inspraak) worden ingesteld. Als er één commissie wordt ingesteld wordt de selectie- en inspraakcommissie gecombineerd.

Tot slot

Afwijking van de regeling personeelsvoorziening vereist een expliciet besluit van de algemeen directeur. Indien dit aan de orde is bespreekt de algemeen directeur dit met de OR en neemt een besluit.

Er vertrekt een collega/ er komen taken bij

1. De manager onderzoekt of de taken die overblijven nog steeds uitgevoerd moeten worden
2. De manager onderzoekt of taken binnen de organisatie herverdeeld kunnen worden en bespreekt dit in het MT

Taken worden niet meer door de gemeente uitgevoerd

Taken kunnen volledig herverdeeld worden binnen de organisatie (binnen de huidige formatie)

3. De manager maakt een beschrijving van het (resterende) takenpakket:

4. De manager overlegt in het MT of er herplaatsings- of re-integratiekandidaten* zijn

Er zijn meerdere herplaatsings- of re-integratiekandidaten, die geschikt (te maken) zijn voor de betreffende vacature*

*Er zijn géén herplaatsings- of re-integratiekandidaten**

Taken kunnen niet of slechts gedeeltelijk verdeeld worden binnen de huidige formatie

Vacature publiceren

De vacature wordt opengesteld voor alle interne medewerkers

Er ontstaat géén vacature

De vacature wordt niet gepubliceerd: betreffende medewerkers worden voor een gesprek uitgenodigd à de meest geschikte medewerker wordt geplaatst

Taken moeten nog steeds uitgevoerd worden door de gemeente

Er ontstaat een vacature

*Er zijn mobiliteitskandidaten** met afspraken voor de betreffende vacature*

De vacature wordt (nog) niet gepubliceerd: betreffende medewerkers worden benaderd en krijgen de mogelijkheid te solliciteren à de (meest) geschikte wordt geplaatst

5. De manager overlegt in het MT of er mobiliteitskandidaten* zijn

*Er zijn géén mobiliteitskandidaten***

Er is één herplaatsings- of re-integratie-kandidaat, die geschikt (te maken) is voor het betreffende takenpakket*

De vacature wordt niet gepubliceerd: betreffende medewerker wordt geplaatst

Er zijn geen geschikte kandidaten