

Circulaire Beleidsregels voor Vacaturevervulling door Herplaatsingskandidaten in de sector Rijk

6 februari 2003/Nr. PMR/AV
02/100674

DGMP/PMR/AV

Aan: De Ministers

Onderwerp: Beleidsregels voor
Vacaturevervulling door

Herplaatsingskandidaten in de sector
Rijk

Doelstelling: Bekend maken van nieuw
beleid

Juridische grondslag: Artikelen 49d
t/m 49k ARAR inzake rechten en ver-
plichtingen bij reorganisaties.

Relaties met andere circulaire: De
circulaire AD94/U436 van 12 april
1994;

Het Besluit Herplaatsingsbeleid van 16
maart 1993 (Laatste wijziging: 18 juli
1995)

Ingangsdatum: 1 maart 2003

Geldig tot: Nadere berichtgeving

Ten aanzien van herplaatsingskandi-
daten in de sector Rijk is in de
Arbeidsvoorwaardenovereenkomst
Sector Rijk 2000 – 2001 het volgende
opgenomen:

‘ Partijen achten het gewenst dat her-
plaatsingskandidaten bij voorrang
worden geplaatst op vacatures bij de
eigen werkgever of elders in de rijks-
dienst. Een actieve inzet van zowel
werkgevers die vacatures hebben, als
van herplaatsingskandidaten is hier-
voor vereist. De mobiliteitsbank en
het instrumentarium van het sectorale
contract voor de reïntegratie van
werkloze personen kunnen hierbij
onder andere behulpzaam zijn. ’

Ter uitwerking van deze afspraak
zijn nieuwe beleidsregels opgesteld in
de vorm van een procedure voor
vacaturevervulling door herplaatsing-
skandidaten waarin de voorrangspo-
sities van herplaatsingskandidaten tot
uiting komt. Deze procedure begint
met een fase waarin eerst uitsluitend
ten behoeve van herplaatsingskandi-
daten stappen zijn voorgeschreven die
zich richten op vacaturevervulling
door herplaatsingskandidaten. Pas na
het doorlopen van deze fase kan de
vacature door anderen worden ver-
vuld.

Een belangrijk instrument in de

nieuwe procedure is de
Mobiliteitsbank het Rijk die via het
internet te raadplegen is en deze pro-
cedure instrumenteel ondersteunt.

Alle departementen nemen deel aan
de Mobiliteitsbank en plaatsen daar-
op hun vacatures zodat deze nage-
noeg alle vacatures bevat die er zijn
binnen de rijksdienst. De
Mobiliteitsbank staat open voor alle
rijksambtenaren en voor burgeramb-
tenaren werkzaam bij het ministerie
van Defensie.

De Minister van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties,
voor deze,
de directeur-generaal Management en
Personeelsbeleid
M.J. van Rijn.

Beleidsregels voor Vacaturevervulling door Herplaatsingskandidaten in de sector Rijk

Doel beleidsregels

Ten aanzien van herplaatsingskandi-
daten in de sector Rijk is in de
Arbeidsvoorwaardenovereenkomst
Sector Rijk 2000 – 2001 het volgende
opgenomen:

‘ Partijen achten het gewenst dat her-
plaatsingskandidaten bij voorrang
worden geplaatst op vacatures bij de
eigen werkgever of elders in de rijks-
dienst. Een actieve inzet van zowel
werkgevers die vacatures hebben, als
van herplaatsingskandidaten is hier-
voor vereist. De mobiliteitsbank en
het instrumentarium van het sectorale
contract voor de reïntegratie van
werkloze personen kunnen hierbij
onder andere behulpzaam zijn. ’

De herplaatsing van aangestelden
in algemene dienst binnen de sector
Rijk is thans neergelegd in:

– De circulaire AD94/U436 van 12
april 1994

– Het Besluit Herplaatsingsbeleid van
16 maart 1993 (Laatste wijziging: 18
juli 1995)

De afspraak in de
Arbeidsvoorwaardenovereenkomst

Sector Rijk 2000 – 2001 geeft aanlei-
ding het hierin bepaalde te herzien.
Hierbij is uitgangspunt het feit dat
herplaatsingskandidaten een voor-
rangspositie hebben. Ter uitwerking
daarvan zijn nieuwe beleidsregels
opgesteld in de vorm van een proce-
dure voor vacaturevervulling door
herplaatsingskandidaten. Deze
beleidsregels dienen ter nadere uitvoe-
ring van de artikelen 49d t/m 49k
ARAR inzake rechten en verplichtin-
gen bij reorganisaties.

Oude procedure

De herplaatsing van aangestelden in
algemene dienst is thans neergelegd
in de circulaire AD94/U436 van 12
april 1994. Hierin wordt ‘herplaat-
singskandidaat’ gedefinieerd als ‘die-
gene wiens functie blijkens een depar-
tamenteel personeelsplan is of wordt
opgeheven als bedoeld in het Sociaal
Beleidskader Rijksoverheid 1991’. Op
hen is de volgende procedure bij
openstelling van vacatures van toe-
passing:

1. Er is een vacature
2. De vacature wordt opengesteld
voor het bestand van herplaatsing-
skandidaten van het departement en
het bestand van herplaatsingskandi-
daten in algemene dienst van andere
departementen.
3. Indien op deze wijze de vacature
niet vervuld kan worden, dan kan zij
worden opengesteld voor overige
interne kandidaten van het departe-
ment en overige herplaatsingskandi-
daten van andere departementen.
4. Indien ook op deze wijze de vaca-
ture niet kan worden vervuld, volgt
algemene openstelling van de vacatu-
re.

Voorrangspositie herplaatsingskandi- daten

Ter uitwerking van de afspraak uit de
Arbeidsvoorwaardenovereenkomst
Sector Rijk
2000 – 2001 is een nieuwe procedure
opgesteld. Deze procedure begint met
een fase waarin eerst uitsluitend ten
behoefte van herplaatsingskandidaten
stappen zijn voorgeschreven die zich
richten op vacaturevervulling door

herplaatsingskandidaten. Pas na het doorlopen van deze fase kan de vacature door anderen worden vervuld. Een belangrijk instrument in de nieuwe procedure is de Mobiliteitsbank het Rijk die via het internet te raadplegen is en deze procedure instrumenteel ondersteunt.

Mobiliteitsbank het Rijk

De Mobiliteitsbank het Rijk, te vinden onder www.mobiliteitsbank.nl is voor alle rijksmedewerkers toegankelijk via het internet, al dan niet vanaf de werkplek, en biedt verschillende mogelijkheden voor het zoeken naar vacatures en het plaatsen van gegevens. Deze voorziening staat eveneens open voor burgerambtenaren werkzaam bij het ministerie van Defensie. De Mobiliteitsbank het Rijk bevat nagenoeg alle vacatures die er zijn binnen de rijksdienst. Met betrekking tot het plaatsen van gegevens is vooral van belang de zogenaamde CV-bank waar medewerkers hun CV kunnen achterlaten. Voorts kunnen daarin herplaatsings-, reïntegratie- en mobiliteitskandidaten extra onder de aandacht gebracht worden. De personeelsfunctionarissen en managers van het Rijk kunnen zo beter inspelen op vraag en aanbod van deze specifieke groepen. Daarnaast kan een zoekprofiel worden aangemaakt dat zorgt voor automatische toezending aan de herplaatsingskandidaat van eventueel geschikte vacatures.

Nieuwe procedure

De procedure bevat zowel voor de herplaatsingskandidaat als het bevoegd gezag verplichtingen en bestaat uit een aantal opeenvolgende stappen. Deze stappen zijn hieronder vet gedrukt met daaronder zondig een toelichting.

Fase I: Vacaturevervulling door een herplaatsingskandidaat

1. Het bevoegd gezag wijst de betreffende medewerker aan als herplaatsingskandidaat (art. 49d ARAR).

Met 'bevoegd gezag' wordt bedoeld 'De Minister' onder wiens gezag de herplaatsingskandidaat valt. Dit houdt in dat binnen het betreffende ministerie sprake kan zijn van een passende functie, ongeacht het dienstonderdeel. Dit laat onverlet dat in dit verband genomen rechtspositionele besluiten, zoals de aanbieding van en

de plaatsing in een functie, in mandaat namens de minister genomen kunnen worden door een leidinggevende of directeur P&O.

2. De herplaatsingskandidaat dient, al dan niet met assistentie van een personeelsfunctionaris, zijn CV op de Mobiliteitsbank het Rijk te plaatsen. In de instellingen van het Carrièredossier kan betrokkene daarbij aangeven dat men de status heeft van herplaatsingskandidaat, eventueel met invulling van een dossiernummer.

3. Al dan niet met assistentie van een personeelsfunctionaris maakt de herplaatsingskandidaat een zoekprofiel aan teneinde eventueel geschikte vacatures toegezonden te krijgen. Deze geschikte vacatures kunnen in overleg met de herplaatsingskandidaat ook, door de Mobiliteitsbank, aan de personeelsfunctionaris gezonden worden. Anderzijds heeft het bevoegd gezag ook inzage in de geplaatste CV's en de status als herplaatsingskandidaat van betrokkene, waardoor gericht op zoek kan worden gegaan naar een passende functie voor de herplaatsingskandidaat. Indien sprake is van een passende functie binnen het bereik van het bevoegd gezag, dan wordt deze door het bevoegd gezag aangeboden aan de herplaatsingskandidaat.

Bij het zoeken en vinden van een passende functie worden zowel van de herplaatsingskandidaat als van het bevoegd gezag inspanningen gevraagd. Zowel de organisatie als de herplaatsingskandidaat zijn erbij gebaat dat onvrijwillige werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen.

Het bevoegd gezag is verplicht de herplaatsingskandidaat binnen 18 maanden tenminste één passende functie aan te bieden, met de mogelijkheid deze termijn te verkorten, te verlengen of op te schorten (art. 49g ARAR). Van een 'passende functie' is sprake indien de herplaatsingskandidaat gelet op zijn kennis en kunde in staat wordt geacht de functie naar behoren te kunnen uitoefenen. De functie moet hem in redelijkheid kunnen worden opgedragen. Dit wordt onder andere bepaald door de zwaarte van de functie, de bestaande vooruitzichten en de persoonlijke omstandigheden van de medewerker. Het bevoegd gezag moet nagaan of een gemis aan kennis en ervaring bij de herplaatsingskandidaat kan worden

gecompenseerd door het aanbieden van om-, her- of bijscholing. Ook een tijdelijke functie (bijvoorbeeld in het kader van een project) of een tijdelijke plaatsing op een functie (die bijvoorbeeld tijdelijk vacant is) of een lager bezoldigde functie kan passend zijn. Bij dit laatste geldt overigens de beperking dat uitsluitend sprake kan zijn van een passende functie indien de voor de functie geldende salarisschaal niet meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat.

De herplaatsingskandidaat is verplicht al het mogelijke te doen om een passende functie te vinden. Indien hem een passende functie wordt aangeboden, is de herplaatsingskandidaat verplicht deze te aanvaarden. Indien plaatsing in een passende functie pas kan plaatsvinden na om-, her- of bijscholing, kan hem hiertoe de verplichting worden opgelegd. Een afhoudende houding van de herplaatsingskandidaat, bijvoorbeeld omdat hij een andere dan de aangeboden functie ambieert, kan op zichzelf nooit een reden zijn een functie niet als passend te beschouwen. Indien een herplaatsingskandidaat weigert uitvoering te geven aan deze verplichtingen, kan hem de sanctie van ontslag worden opgelegd (art. 49l ARAR). Aan dit ontslag is geen recht op wachtgeld of uitkering verbonden.

Zoals gezegd hebben zowel het bevoegd gezag als de herplaatsingskandidaat de verplichting zich tot het uiterste in te spannen om onvrijwillige werkloosheid te voorkomen. Dit betekent dat een herplaatsingskandidaat slechts om een zeer beperkt aantal redenen kan worden afgewezen. Een afwijzend oordeel moet altijd schriftelijk en gemotiveerd worden medegedeeld aan betrokkene. Budgettaire argumenten kunnen nooit de reden zijn om een functie als niet passend aan te merken.

4. Indien naar het oordeel van de herplaatsingskandidaat sprake is van een passende functie elders in de rijksdienst, moet de herplaatsingskandidaat zich bij het betreffende ministerie als zodanig kenbaar maken. Ook is denkbaar dat het bevoegd gezag de herplaatsingskandidaat onder de aandacht brengt van een ander ministerie dat daarop verplicht is om de herplaatsingskandidaat uit te nodigen voor een gesprek, tenzij op voorhand duidelijk is dat deze op

grond van diens kennis en ervaring niet in aanmerking zal komen voor de betreffende functie. Dit zal dan schriftelijk en gemotiveerd moeten worden medegedeeld aan de kandidaat.

De nieuwe procedure voor herplaatsing gaat er nadrukkelijk van uit dat de mogelijkheden tot herplaatsing bezien moeten worden binnen het bereik van de gehele rijksdienst. Met andere woorden deze dienen niet beperkt te blijven tot het ministerie waar betrokkene werkzaam is. In alle gevallen is de Mobiliteitsbank daarbij een belangrijk hulpmiddel voor zowel het bevoegd gezag (managers en personeelsfunctionarissen) als de herplaatsingskandidaat. Ervan uitgaand dat men zich als herplaatsingskandidaat op de Mobiliteitsbank bekend heeft gemaakt (zie onder 2.) is dit bekend bij alle ministeries. Bij het vervullen van vacatures dient eerst naar hen gekeken te worden. Dit veronderstelt een actieve opstelling van het bevoegd gezag bij het onder de aandacht brengen van vacatures; het zonedig introduceren van de herplaatsingskandidaat bij andere ministeries; het bezien van mogelijkheden van interim-functievervulling, detachering enzovoorts. Anderzijds heeft de herplaatsingskandidaat via de Mobiliteitsbank in principe inzicht in alle vacatures die er zijn binnen de rijksdienst en wordt ook van hem/haar een actieve opstelling vereist.

Fase II: Indien geen herplaatsingskandidaat beschikbaar is.

Indien het niet mogelijk blijkt om de functie te laten vervullen door een herplaatsingskandidaat kan de vacature worden opengesteld voor andere kandidaten.

Het is aan het bevoegd gezag om te besluiten of de vacature eerst intern wordt opengesteld en daarna extern of dat dit gelijktijdig gebeurt. In de praktijk hanteren sommige ministeries eigen voorkeursgroepen voor vacatuervervulling dan wel kan sprake zijn van andere gereede kandidaten. In zo'n geval is het toegestaan om eerst een beroep te doen op kandidaten uit deze categorieën. Ten aanzien van de rijksbrede voorkeursgroepen (arbeidsgehandicapten, allochtonen) blijft in deze fase het uitgangspunt dat bij gebleken geschiktheid van kandidaten aan hen de voorkeur zal worden gegeven.