

Aanpak reorganisatie in hoofdlijnen

20 december 2013 v1.3

Reorganisatie met drie fasen

De personele reorganisatie in verband met de totstandkoming van de Nationale Politie, de zogenoemde reorganisatie Politiewet 2012, kent drie fasen:

- In een voorfase zijn voor twee aandachtsgroepen flankerende voorzieningen beschikbaar gericht op uitstroom;
- Fase 1 is de formele reorganisatie. In deze reorganisatie wordt overbezetting in functies in de formatie geaccepteerd;
- Fase 2 is de periode van organisatieontwikkeling van 5 jaar.

De voorfase loopt in de tijd door tot in fase 1. Fase 2 volgt in de tijd op fase 1.

Na de formele reorganisatie van fase 1 zullen functies in teams in de nieuwe formatie nog onder- en overbezetting kennen. Het team als geheel is dan kwantitatief en/of kwalitatief onder- of overbezet. Deze verschillen tussen de bezetting en de formatie worden in fase 2 verkleind. Behalve door instroom en uitstroom gebeurt dit doordat medewerkers vrijwillig van functie veranderen en/of van plaats van tewerkstelling. In fase 2 en daarna zijn over- en/of onderbezetting als gevolg van de reorganisatie Politiewet 2012 het probleem van de werkgever.

In de voorfase zijn voor twee aandachtsgroepen (medewerkers met een functie in het domein leiding en ondersteuning) de flankerende voorzieningen uit de reorganisatiebepalingen van het BARP en de Regeling LSS van toepassing die gericht zijn op uitstroom. In fase 1 en fase 2 zijn de reorganisatiebepalingen uit het BARP en de Regeling LSS van toepassing. Dat geldt ook voor de afgesproken werkzekerheidsgarantie en de schaalgarantie. Die gelden overigens ook na afronding van de reorganisatie, dus ook na fase 2, zo lang het gaat om gevolgen van de reorganisatie Politiewet 2012. Een medewerker kan niet ontslagen worden omdat hij of zij in deze reorganisatie is aangewezen als herplaatsingskandidaat en ook na fase 2 nog geen passende functie voor hem of haar is gevonden. De twee genoemde garanties gelden niet voor eventuele nieuwe reorganisaties. Zij gelden dus niet voor een reorganisatie die een andere reden heeft dan de totstandkoming van de Nationale Politie.

Aandachtsgroepen Leiding en Ondersteuning

De vorming van de Nationale Politie gaat door samenvoeging van onderdelen en een andere visie op leiderschap gepaard met overbezetting in het domein Leiding. Door schaalvergroting in de bedrijfsvoering ontstaat overbezetting in het domein Ondersteuning. Voor medewerkers in de domeinen Leiding en Ondersteuning vraagt het intern en extern vinden van ander werk de grootste inspanning. De ondersteuning met flankerende voorzieningen moet hierop zijn toegesneden. Overbezetting doet zich ook voor in het domein Uitvoering. Daar is dit doorgaans op te lossen door regulering van de instroom, voorziene uitstroom, beschikbaarheid van vacatures en brede inzetbaarheid van medewerkers.

Medewerkers met een LFNP-functie in de domeinen Leiding en Ondersteuning behoren in de personele reorganisatie tot de aandachtsgroep Leiding, resp. Ondersteuning. Voor medewerkers met een LFNP-functie in het domein Leiding geldt dit tot het moment van benoeming in een leidinggevende functie in de nieuwe formatie dan wel de aanwijzing als herplaatsingskandidaat bij afronding van de formele reorganisatie. De aandachtsgroep Ondersteuning bestaat gedurende de gehele personele reorganisatie (alle drie de fasen), zo lang overbezetting bestaat in hun functie of in overeenkomende functies in het eigen of andere teams binnen het taakgebied/werkveld. Het behoren tot een aandachtsgroep geeft onder voorwaarden toegang tot extra flankerende voorzieningen en maatregelen ten opzichte van medewerkers met een functie in het domein Uitvoering die geen herplaatsingskandidaat zijn.

De voorfase van de personele reorganisatie richt zich op medewerkers die behoren tot de beide aandachtsgroepen. Onder voorwaarden zijn voor hen in deze fase flankerende voorzieningen beschikbaar gericht op uitstroom. Nog uitgewerkt wordt welke voorzieningen concreet beschikbaar zijn.

De voorfase loopt van een nader te bepalen moment in 2014 tot de datum van het besluit tot benoeming in een leidinggevende functie in de nieuwe formatie, resp. van het plaatsingsbesluit of voor zowel leidinggevend als voor medewerkers in het domein ondersteuning, tot het besluit tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat bij afronding van de formele reorganisatie.

Medewerkers met een functie in het domein Leiding (met uitzondering van de functie teamchef A) zijn bij de afronding van fase 1 hetzij benoemd in een leidinggevende functie, dan wel aangewezen als herplaatsingskandidaat, of vanuit de positie van herplaatsingskandidaat geplaatst in een functie in een ander LFNP-domein. Om deze reden is er in fase 2 geen aandachtsgroep Leiding meer. Leidinggevend die zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat hebben immers aanspraak op alle flankerende voorzieningen uit het BARP en het LSS, en hebben bij vacatures de voorrangpositie die herplaatsingskandidaten toekomt.

In fase 2 bestaat alleen nog de aandachtsgroep Ondersteuning. Deze wordt gevormd door medewerkers die in fase 1 zijn geplaatst in een functie in het domein Ondersteuning en voldoen aan de voorwaarden voor toekenning van één of meer flankerende voorzieningen. Zij hebben toegang tot extra flankerende voorzieningen en maatregelen ten opzichte van medewerkers die in fase 1 zijn geplaatst in een functie in het domein Uitvoering. Het betreft:

- Toegang tot de flankerende voorzieningen die gericht zijn op uitstroom: vertrekstimuleringspremie en loonsuppletie;
- Een voorrangpositie in de stap van intern korpsbrede openstelling van vacatures in fase 2;
- De mogelijkheid om de plaats in te nemen van een medewerker die gebruik maakt van de zogenoemde 18 maandenregeling (de functie van de medewerker die met 18 maandenverlof gaat moet dan passend zijn voor de medewerker uit de aandachtsgroep).

Functievergelijking en aanwijzing functievolgers

De uitgangspositie van de medewerker in de reorganisatie wordt bepaald door de aan hem per 1 januari 2012 toegekende LFNP-functie. Dit in samenhang met het samenstel van werkzaamheden dat is vastgelegd in de uitgangspositie van de medewerker voor de overgang naar een LFNP-functie. Voor de meeste medewerkers is dat de oude korpsfunctie op 31 december 2011.

In fase 1 worden medewerkers geplaatst op functies in de nieuwe formatie. Zij worden geplaatst als functievolger, dan wel ze worden geplaatst vanuit de positie van herplaatsingskandidaat als in fase 1 een passende functie is gevonden.

Een functievolger volgt een vergelijkbare of uitwisselbare functie zoals bedoeld in artikel 55I van het BARP. Medewerkers met een vergelijkbare of uitwisselbare functie worden in de reorganisatie Politiewet 2012 allen aangewezen als functievolger, ongeacht de formatieruimte in de functie. Overbezetting in de vergelijkbare of uitwisselbare functie wordt dus geaccepteerd.

De vergelijkbare of uitwisselbare functies worden vastgesteld door functievergelijking. Die gebeurt als volgt:

- Op basis van het samenstel van opgedragen werkzaamheden vastgelegd in de uitgangspositie voor de overgang naar een LFNP-functie wordt bepaald in welk taakgebied/werkveld de medewerker werkzaamheden zijn opgedragen;
- Aan de hand daarvan wordt vastgesteld in welk team in de nieuwe formatie dit taakgebied/werkveld terugkeert;
- Vastgesteld wordt of de LFNP-functie van de medewerker voorkomt in de formatie voor betreffend team. Werkterreinen, aandachtsgebieden en specifieke functionaliteiten worden hierbij buiten beschouwing gelaten. Als de LFNP-functie van de medewerker voorkomt in de formatie van het team, heeft de medewerker een vergelijkbare of uitwisselbare functie en wordt deze aangewezen als functievolger.

Kortom: het feitelijk samenstel van opgedragen werkzaamheden zoals vastgelegd in de uitgangspositie voor de overgang naar het LFNP bepaalt het team, de toegekende LFNP-functie bepaalt vervolgens of sprake is van een vergelijkbare of uitwisselbare functie die terugkeert in dat team.

Voor de stap van het bepalen van de taakgebieden/werkvelden en de vaststelling in welk team in de nieuwe formatie zij terugkeren, worden zogenoemde "Van werk naar team"-tabellen gemaakt. De korpschef stelt deze tabellen vast. De definities van de taakgebieden/teams worden besproken in het zogenoemde Vierpartijenoverleg van de korpsleiding, Het Ministerie van Veiligheid en Justitie, de vakorganisaties en de Centrale Ondernemingsraad (COR). De COR geeft vervolgens conform de WOR een advies, waarna de korpschef besluit.

Bij de overgang naar het LFNP kunnen aan de medewerker een of meer werkerreinen en aandachtsgebieden zijn toegekend, resp. specifieke functionaliteiten. Werkerreinen, aandachtsgebieden en specifieke functionaliteiten zijn ook vastgelegd voor LFNP-functies in de nieuwe formatie. De reden dat deze vastleggingen in de reorganisatie buiten de functievergelijking worden gehouden, is dat bij de functievergelijking het feitelijk samenstel van opgedragen werkzaamheden bepalend is voor het vaststellen van het juiste team in de nieuwe formatie. Voor dat team vindt vergelijking plaats tussen de LFNP-functie van de medewerker en de LFNP-functies in de formatie voor dat team. Dit om een adequate aanwijzing van functievoorgangers mogelijk te maken.

Als de LFNP-functie van de medewerker niet voorkomt in de formatie voor het team waarin het taakgebied terugkeert, wordt de medewerker in beginsel aangewezen als herplaatsingskandidaat. De korpschef kan op basis van het feitelijk samenstel van werkzaamheden dat is vastgelegd in de uitgangspositie van de medewerker voor de overgang naar een LFNP-functie besluiten om de medewerker alsnog aan te wijzen als functievoorganger. Een commissie onder verantwoordelijkheid van de korpschef, met een vertegenwoordiging uit de 4-partijen (niet zijnde een paritaire commissie), adviseert de korpschef hierover. De korpschef neemt uiteindelijk een besluit.

Aanwijzing herplaatsingskandidaten

Als herplaatsingskandidaat wordt aangewezen:

- Een medewerker met een samenstel van opgedragen werkzaamheden in een taakgebied/werkveld dat niet terugkeert in het nieuwe korps;
- Een mogelijke functievoorganger die daar om reden van een niet passende reistijd enkele reis tussen de woning en het werk om verzoekt (reistijd wordt groter dan 1,5 uur, er zijn te wegen redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard);
- Een medewerker met een LFNP-functie, waarvan de functie niet terugkeert in de formatie voor het team in de nieuwe formatie waarin het taakgebied/werkveld terugkeert;
- Een medewerker met een LFNP-functie in het domein Leiding behalve de functie teamchef A, die bij de selectie- en benoemingsprocedure voor leidinggevende functies om enige reden geen functie verwerft.

Sleutelfuncties

Er kunnen sleutelfuncties worden aangewezen. Daarvoor zal de afgesproken procedure met advisering door de reorganisatiecommissie worden doorlopen.

Plaatsingsvolgorde functievoorgangers bij meerdere plaatsen van tewerkstelling

Wanneer een functievoorganger een functie volgt die in de nieuwe formatie voorkomt op meerdere plaatsen van tewerkstelling, zijn er twee mogelijkheden:

- Een van die nieuwe plaatsen van tewerkstelling is dezelfde als de plaats van tewerkstelling waarop de medewerker al werkzaam was. In dit geval wordt de functievoorganger op die plaats van tewerkstelling geplaatst;
- Geen van die nieuwe plaatsen van tewerkstelling is dezelfde als de plaats van tewerkstelling waarop de medewerker al werkzaam was. In dit geval wordt de functievoorganger geplaatst op de

plaats van tewerkstelling in het deelreorganisatiegebied dat het dichtst bij de plaats van tewerkstelling ligt waar de medewerker al werkzaam was.

Een voorbeeld is een onderzoeker in de eenheid Oost-Nederland met een samenstel van formeel opgedragen werkzaamheden dat zich richt op de aanpak van ondermijning. Het taakgebied/werkveld keert in de nieuwe formatie terug in de afdeling Generieke Opsporing binnen de Dienst Regionale Recherche. De afdeling heeft twee locaties, namelijk in Enschede en Arnhem. De LFNP-functie van de medewerker komt voor in de formatie voor de afdeling, en wel voor beide locaties. Een functievoerder die de locatie in Enschede al als plaats van tewerkstelling had, wordt geplaatst op die plaats van tewerkstelling in Enschede. Een onderzoeker die een locatie in Apeldoorn als plaats van tewerkstelling had, wordt geplaatst op de plaats van tewerkstelling die het dichtst bij de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling in Apeldoorn ligt. In dit geval is dat de locatie van de afdeling Generieke Opsporing in Arnhem (Apeldoorn - Arnhem is ca. 30 km, Apeldoorn – Enschede is ca. 75 km, de locatie Arnhem ligt dus het dichtst bij de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling Apeldoorn).

Herplaatsen (mogelijke) herplaatsingskandidaten

In de formele reorganisatie van fase 1 wordt bij het aanwijzen van de functievoeders overbezetting geaccepteerd. In aansluiting daarop wordt het beleid gevoerd dat de Plaatsings Advies Commissie (PAC) in beginsel ook horizontale plaatsingen van (mogelijke) herplaatsingskandidaten kan adviseren op functies die in een team in de nieuwe formatie overbezet zijn. Daarnaast is er een voorkeur voor herplaatsen van (mogelijke) herplaatsingskandidaten in het team waarin het taakgebied/werkveld terugkeert, waarin volgens de uitgangspositie voor de overgang naar het LFNP formeel werkzaamheden zijn opgedragen.

Het volgende is van toepassing:

1.

In aanvulling op de plaatsingsprocedure van artikel 8, lid 3 van de (gewijzigde) Regeling LSS (huidig lid 2): de korpschef geeft de PAC als kader mee dat het om redenen van continuïteit zijn voorkeur heeft dat herplaatsingskandidaten worden herplaatst in het team waarin het taakgebied/werkveld terugkeert waarin volgens de uitgangspositie voor de overgang naar het LFNP formeel werkzaamheden zijn opgedragen. De PAC houdt met deze voorkeur van de korpschef nadrukkelijk rekening bij het wegen van de schriftelijke belangstelling die herplaatsingskandidaten kenbaar hebben gemaakt voor een of meer passende functies. Voor de te overwegen herplaatsingsmogelijkheden geldt onverkort de eis dat de functie passend moet zijn als bedoeld in het BARP.

2.

De concretisering is als volgt:

- Als het team horizontale herplaatsingsmogelijkheden heeft, dan hebben deze de voorkeur boven horizontale mogelijkheden in andere teams;
- Zijn in het team geen horizontale herplaatsingsmogelijkheden beschikbaar, maar wel herplaatsingsmogelijkheden één schaalniveau hoger of lager, dan hebben deze de voorkeur boven horizontale herplaatsingsmogelijkheden in andere teams. Dit geldt met dien verstande dat wanneer voor een herplaatsingskandidaat in andere teams horizontale herplaatsingsmogelijkheden beschikbaar zijn, een herplaatsingsmogelijkheid één schaalniveau lager in het team waarin het taakgebied terugkeert alleen kan worden geadviseerd als de herplaatsingskandidaat daarmee instemt. Voorts is bij een herplaatsingsmogelijkheid één schaalniveau hoger artikel 7a van de (gewijzigde) Regeling LSS onveranderd van toepassing (herplaatsingskandidaat motiveert schriftelijk diens belangstelling en stelt gegevens ter beschikking);
- Is dan nog geen herplaatsingsmogelijkheid gevonden, dan verloopt de verdere herplaatsingsprocedure volgens de regels van de (gewijzigde) Regeling LSS (huidig lid 2).

3.

Voor deze aanvulling geldt dat horizontale herplaatsingen mogen leiden tot (grotere) overbezetting in (functies in) een team. Dit is mogelijk tot een mate die om redenen van financiën en/of bedrijfsvoering in redelijkheid kan worden aanvaard, mede gezien een realistische verwachting over uitstroom uit (betroffende functies in) het team.

4.

De korpschef beoordeelt het door de PAC geadviseerde concept-personeelsplaatsingsplan op de hiervoor genoemde begrenzing van de mate van overbezetting door horizontale herplaatsing van herplaatsingskandidaten. Ziet hij daarin redenen om overbezettingen die uit het plan voortvloeien niet te aanvaarden, dan legt hij zijn redenen van financiën en/of bedrijfsvoering ter bespreking voor aan de COR, alvorens hij de PAC vraagt om het concept-personeelsplaatsingsplan op dit punt aan te passen.

Vacaturebeleid in fase 2

In fase 2 van de reorganisatie geldt specifiek vacaturebeleid. Het invullen van vacatures gebeurt voortvarend, vooral in het eerste jaar dat volgt op de formele reorganisatie.

Vervulling van vacatures vindt plaats in de hieronder genoemde volgorde, steeds zo lang nog vacatureruimte over is:

1. Plaatsen van herplaatsingskandidaten voor wie de functie passend is;
2. Openstelling voor medewerkers in een taakgebied;
(deze wijze van openstellen en de bijbehorende voorwaarden worden nog uitgewerkt. Vacatures in functies met een overeenkomend taakgebied/werkveld dat ook teams kent met overbezetting worden opengesteld voor de medewerkers in dit taakgebied/werkveld)
3. Openstelling intern korpsbreed (openstelling voor alle medewerkers van het korps);
(bij deze openstelling hebben medewerkers uit de aandachtsgroep Ondersteuning onder voorwaarden een voorrangpositie. Deze houdt in dat bij gebleken geschiktheid benoeming plaatsvindt. Van geschiktheid is ook sprake wanneer deze binnen twee jaar door inspanning kan worden bereikt, en de bedrijfsvoering van het team waarin de functie voorkomt de periode van geschikt maken in redelijkheid kan overbruggen).
4. Openstelling extern.
(externe kandidaten zijn personen zonder aanstelling bij het korps in de zin van het BARP of medewerkers met een tijdelijke aanstelling korter dan twee jaar in de zin van het BARP. Externe openstellingen zijn uitsluitend mogelijk met toestemming van de korpsleiding).

Voor vacatures in aangewezen functies in de korpsstaf en de directies en voor hoogwaardige specialisten in de operatie en bij het PDC geldt dat na stap 1 interne en externe opstelling gelijktijdig plaatsvindt. Bij gebleken geschiktheid gaat de interne kandidaat voor een externe kandidaat.

Wat betreft de hoogwaardige specialisten gaat het om functies in teams Digitale Opsporing en Financiële Opsporing en in het team voor aanpak van kinderporno en bij de Landelijke Eenheid, en om functies in het Team Inkoop en het Team Producten- en Dienstenmanagement van de Dienst Facility Management (PDC) en in teams binnen de Dienst ICT.

Het aanbieden van passende arbeid aan (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers is een verplichting van het bevoegd gezag die los staat van het voorbereiden of uitvoeren van een reorganisatie.

Flankerende voorzieningen

Herplaatsingskandidaten hebben aanspraak op flankerende voorzieningen. Daarnaast stelt de werkgever in de voorfase flankerende voorzieningen gericht op uitstroom beschikbaar aan medewerkers die behoren tot de twee aandachtsgroepen. In fase 2 stelt hij flankerende voorzieningen beschikbaar aan medewerkers die in fase 1 zijn geplaatst in een functie in de nieuwe formatie die een bijdrage leveren aan het terugdringen van onder- en overbezetting. Naast de flankerende voorzieningen zijn onder de reguliere voorwaarden ook de reguliere personeelsinstrumenten beschikbaar voor medewerkers.

Het korps stelt zich flexibel op wat betreft de mogelijkheid van detacheren naar een organisatie buiten het korps, als de detachering bijdraagt aan het verminderen van overbezetting.

Het bevoegd gezag kan een medewerker met een functie in de formatie voor een team in de nieuwe formatie die in fase 2 ondersteuning wil bij het verwerven van een andere functie of plaats van tewerkstelling, een of meer voorzieningen toekennen. Het bevoegd gezag heeft de uitvoering van dit proces

belegd bij het Bureau Werk in Zicht inzicht. Bureau Werk in Zicht ontvangt de aanvragen, beoordeelt de aanvragen, kijkt of het hier een oplossing biedt en of de flankerende voorzieningen proportioneel zijn, Werk in Zicht brengt hier vervolgens advies over uit aan het bevoegd gezag

De toekenningsvoorwaarden zijn:

1. De medewerker staat bij het Bureau Werk in Zicht ingeschreven als medewerker die zoekt naar een andere functie of plaats van tewerkstelling;
2. Het bevoegd gezag stelt na advies van het Bureau Werk in Zicht vast dat de verandering van functie of plaats van tewerkstelling waarvoor een voorziening wordt gevraagd, bijdraagt aan een bezetting die overeenstemt met de formatie. Hiervan is ook sprake in het geval van aannemelijke indirecte bijdragen;
3. Er is een redelijke verhouding tussen de omvang van de voorziening in geld en arbeidstijd en het rendement van de investering voor medewerker en organisatie;
4. De medewerker aanvaardt de verplichtingen die zijn verbonden aan de toekenning van de voorziening, respectievelijk de verplichtingen die redelijkerwijs uit de toekenning voortvloeien.

Naar inhoud gaat het om de flankerende voorzieningen die het BARP en de Regeling LSS vastleggen voor herplaatsingskandidaten, met dien verstande dat in het geval van functievollers de voorzieningen vertrekstimuleringspremie en loonsuppletie uitsluitend beschikbaar zijn voor medewerkers uit aangewezen aandachtsgroepen.

In werking brengen nieuwe inrichting

De doorlooptijd van de formele reorganisatie van fase 1 wordt in hoofdzaak bepaald door het vinden van passende functies voor (mogelijke) herplaatsingskandidaten. Herplaatsen is immers overwegend maatwerk, dat ook afstemming vraagt met de betrokken medewerkers.

De doorlooptijd van de reorganisatie staat het in 2014 in werking brengen van gezichtsbepalende operationele onderdelen niet in de weg. De huisvesting van de basisteams en de afdelingen districtsrecherche zal vooreerst vrijwel dezelfde zijn als in de huidige situatie. Ook zijn de kwalitatieve verschillen tussen de bezetting en de nieuwe formatie voor deze onderdelen beperkt. Het overgrote deel van de medewerkers kan worden aangewezen als functievollers. Het ligt voor de hand dat aan (mogelijke) herplaatsingskandidaten die in de oude situatie werk verrichtten binnen de basispolitiezorg, wordt opgedragen om zo lang geen passende functie is gevonden aan het werk te zijn in het nieuwe basisteam. In elk geval de onderdelen basisteam en afdeling districtsrecherche kunnen dus in 2014 in werking worden gebracht. Mogelijk zijn er ook andere onderdelen die al eerder in werking kunnen worden gebracht.