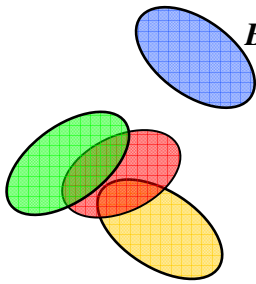


Bijlage 4. Functie- en formatieplan

Dienst	Afdeling / Team	Functie-nummer	Functie-naam	Functie-profiel	Band-breedte	Functie-schaal	Beschikbare formatie	Te plaatsen medewerker	Formatie medewerker	Opmerkingen

NB. Dit formulier wordt ook gebruikt als plaatsingsplan. Bij de vaststelling van het functie- en formatieplan worden de laatste drie kolommen (nog) niet gebruikt.



Bijlage 5. Formulier voor belangstellingsregistratie

Organisatie in Verandering

FORMULIER VOOR BELANGSTELLINGSREGISTRATIE ³³

Uit de toelichting bij dit formulier begrijp ik dat ik mijn belangstelling kan uiten voor maximaal drie functies in de nieuwe organisatie. Plaatsing op een van mijn voorkeuren is afhankelijk van de status die aan mijn huidige functie is toegekend en aan de status die is toegekend aan de andere medewerkers die voor dezelfde functie in aanmerking willen komen.

Ik ben mij ervan bewust dat ik geen rechten kan ontlenen aan de opgave van mijn voorkeuren, maar dat de organisatie vanuit het principe van competentie management zal zoeken naar de beste medewerker op de juiste plaats.

De rechten die ik heb op een functie in de organisatie zijn vastgelegd in het Sociaal Statuut en het Plan van aanpak plaatsing, waarvan ik kennis heb kunnen nemen.

	Dienst	Afdeling/Team	Functienaam
1.			
2.			
3.			

Naam: _____

Huidige functie: _____

Handtekening: _____

³³ **Lees eerst de toelichting voordat u dit formulier invult**

Belangstellingregistratie - toelichting

Inleiding

Op 1 januari 2005 gaat de nieuwe organisatiestructuur van start. Iedereen is inmiddels geïnformeerd over de vier nieuwe diensten en de afdelingen die er binnen die diensten zijn. Veel functies zijn hetzelfde gebleven, maar er zijn ook veel functies gewijzigd door de nieuwe structuur. Daar komt nog bij dat er door de nieuwe structuur efficiencyvoordeel gehaald kan worden, waardoor de beschikbare formatie soms minder is dan eerst en functie vervallen zijn verklaard. Tegelijk met dit formulier heeft u een brief ontvangen, waarin is uitgelegd welke status uw huidige functie heeft in het kader van de reorganisatie. Daarbij gelden de volgende mogelijkheden:

- Categorie A: De functie is nagenoeg hetzelfde als in de oude situatie en de totaal beschikbare formatie is niet gewijzigd.
- Categorie B: De functie is substantieel gewijzigd en/of er zijn nieuwe taken aan de functie toegevoegd.
- Categorie C: De functie vervalt of valt in categorie A of B, maar daarbij is de beschikbare formatie lager dan het aantal medewerkers dat voor de functie in aanmerking komt.

Wanneer belangstelling uiten?

In het Sociaal Statuut is afgesproken dat medewerkers wiens functie voor meer dan 50% verandert, belangstelling mogen uiten voor maximaal drie andere functies in de organisatie. Het kan echter voor de organisatie gunstig zijn **alle** medewerkers de gelegenheid te geven hun belangstelling te uiten. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat iemand met een A status (die dus gewoon op zijn huidige functie in het nieuwe organisatieonderdeel geplaatst wordt) belangstelling heeft voor een andere functie. Als de organisatie die medewerker dan ook kan plaatsen op die andere functie (bijvoorbeeld omdat het een vacature is en er niemand anders voor in aanmerking komt) dan komt er zo weer een functie vrij waar wellicht een medewerker op geplaatst kan worden die juist voor die functie belangstelling heeft geuit. Bij dit alles geldt natuurlijk wel steeds het uitgangspunt van het Sociaal Statuut en de rechten van medewerkers die daarin zijn vastgelegd. Het is van belang bij het invullen van de belangstellingsregistratie goed na te gaan in hoeverre je aan de eisen voldoet en wat er eventueel nog aan ontwikkeling nodig is. De Toetsingscommissie zal het concept plaatsingsplan toetsen aan de uitgangspunten van het Sociaal Statuut. Deze commissie zal dus nagaan in hoeverre de organisatie tegemoet is gekomen aan jouw voorkeuren en gebruikt het Belangstellingsregistratieformulier om te controleren wat je als voorkeursfuncties opgegeven hebt.

Wie bepaalt waar je geplaatst wordt?

Een belangrijk punt in het Sociaal Statuut is dat wanneer er meer C-kandidaten zijn voor een functie dan formatie er eerst gekeken wordt naar geschiktheid. Dit is een gevolg van de invoering van competentie management in onze organisatie, waarbij ingezet wordt op de ontwikkeling van medewerkers en het krijgen van de beste medewerkers op de beschikbare functies. De geschiktheid wordt bepaald door het diensthoofd en/of afdelingshoofd van het organisatieonderdeel en een personeelsconsulent. De geschiktheid van een medewerker wordt getoetst aan de hand van het functieprofiel dat bij de functie in de nieuwe organisatie hoort. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar kennis, maar ook naar de competenties (vaardigheden en talenten) die in het functieprofiel zijn opgenomen. Ook wordt gekeken of een medewerker met wat extra scholing of andere ontwikkeling in staat zal zijn de functie goed uit te oefenen.

Wat is de status van het gesprek over de aangegeven voorkeur?

Dit gesprek is een heel belangrijk moment in het verdere proces. Je kunt dit beschouwen als een soort sollicitatiegesprek, waarin je motiveert waarom jij op de functie(s) van jouw voorkeur geplaatst zou moeten worden. Van het gesprek wordt door de personeelsconsulent een verslag gemaakt. Uit dat verslag moet duidelijk worden op welke gronden je al dan niet geschikt geacht wordt voor de functie(s) van je voorkeur. Vervolgens wordt bij de plaatsing rekening gehouden met de conclusies die naar aanleiding van het gesprek zijn getrokken. Daarbij kan het dus zo zijn dat de regels van het Sociaal Statuut (mens volgt werk) de reden zijn dat je niet geplaatst bent, maar het kan ook zijn dat het geschiktheidscriterium aan de orde was (bijvoorbeeld omdat alle kandidaten evenveel recht op de functie hebben, maar er minder formatie is dan