

## Herplaatsing

Een medewerker komt in aanmerking voor herplaatsing om de volgende redenen:

1. Medewerkers die vanwege ziekte niet meer de oude functie kunnen vervullen maar die wel terug kunnen keren in het arbeidsproces.
2. Medewerkers van wie vanwege reorganisatie de functie komt te vervallen (inclusief de re-integratie- en de WW-periode).
3. Medewerkers die vanwege ongeschiktheid/onbekwaamheid de functie niet meer vervullen (inclusief de re-integratie- en de WW-periode).
4. Medewerkers van wie binnen drie maanden het tijdelijk contract beëindigd wordt en medewerkers die na het tijdelijk contract een WW-uitkering ontvangen.
5. Medewerkers die tijdelijk een andere functie vervullen en geen terugkeergarantie hebben (mobiliteitskandidaten).

In de situatie bij punt 1 zijn medewerkers herplaatsingskandidaat wanneer blijkt uit een beoordeling van het UWV dat zij hun huidige functie niet meer (volledig) kunnen vervullen.

In de situatie beschreven bij punt 2 en 3 en 4 is een medewerker pas herplaatsingskandidaat wanneer hij zijn ontslagbesluit en/of brief heeft ontvangen waarin de boventalligheid en/of ontslag wordt aangekondigd. De ontslagdatum wordt bij punt twee en drie bepaald aan de hand van de re-integratiefase waar de medewerker recht op heeft.

In de situatie bij punt 5 is een medewerker mobiliteitskandidaat wanneer er vóórdat de medewerker tijdelijk van functie wijzigt een plan is gemaakt welke stappen door de medewerker worden gezet na de tijdelijke functiewijziging. Dit plan hoeft nog niet heel concreet te zijn maar er moeten wel afspraken op papier staan. Deze afspraken moeten gemaakt worden met medewerker en leidinggevende waarvan de medewerker de afdeling verlaat en de leidinggevende waar de medewerker de functie gaat vervullen. Een half jaar voordat de tijdelijke functie beëindigd wordt dient er samen met de laatste leidinggevende en medewerker wel een concreet plan gemaakt te worden. Hierin staan de stappen die worden gezet na beëindiging van de tijdelijke functie.

Belangrijkste uitgangspunten bij de procedure van herplaatsingskandidaten/mobiliteitskandidaten zijn:

- De laatste leidinggevende blijft gedurende het proces verantwoordelijk voor de herplaatsingskandidaat / mobiliteitskandidaten, de adviseur P&O bewaakt het proces.
- De adviseur P&O beoordeelt bij het formulier personele besluiten of er herplaatsingskandidaten zijn.
- Herplaatsingskandidaten worden altijd voorafgaand aan de interne openstelling uitgenodigd voor een gesprek.

- Indien blijkt dat een medewerker geschikt is, of binnen zes maanden geschikt te maken is, wordt de medewerker geplaatst op de vacature.

## **De procedure**

De herplaatsingskandidaten worden door de leidinggevende aangemeld bij P&O. Deze medewerkers worden in een bestand bij P&O opgenomen. Zij kijken bij alle (aankomende) vacatures of er een match kan worden gemaakt. Herplaatsingskandidaten hebben voorrang op de interne vacatures. Tevens zal er door P&O een mobiliteitsprogramma worden aangeboden waar herplaatsingskandidaten gebruik van kunnen maken. Leidinggevendens dienen hiervoor hun toestemming te geven. De leidinggevende blijft eindverantwoordelijk voor de herplaatsingskandidaat (leidinggevende is die van de afdeling waar de medewerker voor het laatst een functie heeft vervuld). De adviseur P&O ondersteunt en bewaakt dit proces.

Omdat herplaatsingskandidaten voorrang hebben op de invulling van de vacatures en dus op het wervingsproces volgt hieronder de werkwijze bij het ontstaan van een vacature.

Binnen een team/afdeling ontstaat een vacature. De leidinggevende start met de melding hiervan door middel van het invullen van het formulier personele besluiten. Dit formulier bevat de volgende informatie:

- de functie (vast of tijdelijk)
- aantal uren
- duur van de vacature
- kosten en dekkingswijze

Dit volledig ingevulde formulier personele besluiten wordt door de leidinggevende ingediend bij F&C die de vacature beoordeelt op formatieruimte en budget. Vervolgens gaat de aanvraag naar de adviseur P&O en die bekijkt of er voor deze vacature mogelijke herplaatsingskandidaten zijn, checkt de functiecode en tekent al dan niet voor akkoord.

- Indien er geen geschikte herplaatsingskandidaten voor de vacature zijn, wordt de aanvraag met de adviezen van Financiën en P&O doorgestuurd naar de leidinggevende. Deze zet vervolgens zijn handtekening en stuurt hem door naar zijn leidinggevende. Uiteindelijk komt dit besluit terug bij het Frontoffice P&O.
- Indien er wel geschikte herplaatsingskandidaten voor de vacature zijn dan wordt dit op het formulier vermeld. De adviseur P&O informeert de leidinggevende over de geselecteerde kandida(a)t(en). De leidinggevende of de adviseur P&O/coördinator Frontoffice P&O nodigt de kandid(a)t(en) uit voor een sollicitatiegesprek.
- Indien de geselecteerde kandidaat niet wordt aangenomen op de vacature\*, dan geeft de leidinggevende of de adviseur P&O opdracht om de vacature op te stellen en intern te publiceren. Voordat tot publicatie wordt overgegaan moet de vacaturemelding voor akkoord

zijn getekend door de kolomdirecteur. De kandidaat ontvangt een schriftelijke afwijzing waarin de reden van afwijzing wordt opgenomen. De adviseur P&O bepaalt samen met de leidinggevende de inhoud, Frontoffice P&O voert uit.

- Indien de geselecteerde kandidaat wel wordt aangenomen op de vacature (door middel van een proefplaatsing of voor bepaalde of onbepaalde tijd), dan wordt de vacature niet intern uitgezet. Voordat tot plaatsing van de kandidaat wordt overgegaan moet de vacaturemelding voor akkoord zijn getekend door de kolomdirecteur.
- \* Indien blijkt dat een medewerker geschikt is of binnen zes maanden geschikt te maken is, wordt de medewerker geplaatst op de vacature.

### **Prioriteitenstelling**

Voor het werven van personeel geldt de volgende prioriteitenstelling:

- 1 herplaatsingskandidaten Veiligheidsregio Twente;
- 2 interne kandidaten (Veiligheidsregio Twente en Netwerkstad)/mobiliteitskandidaten
- 3 open sollicitaties/externe werving
- 4 externe werving

### **Check op de uitvoering van de procedure**

P&O checkt de toepassing van de procedure. Elk half jaar wordt er een terugkoppeling gegeven over de lijst met de herplaatsingskandidaten in de MT's van de kolommen en de OR waarbij de volgende zaken worden teruggekoppeld:

- Welke herplaatsingskandidaten voor een vacature in aanmerking zijn gekomen;
- Welke medewerkers geplaatst zijn;
- De argumentatie waarom een herplaatsingskandidaat is afgewezen. De leidinggevende geeft schriftelijk de reden van afwijzing aan.

### **Wanneer is een medewerker geen herplaatsingskandidaat meer?**

Een medewerker is geen herplaatsingskandidaat meer in de volgende situaties:

- De WW-periode bij punt 2, 3 en 4 is afgelopen;
- Een andere baan.

## Procedure plaatsing medewerkers op lijst herplaatsingskandidaten

