



Organisatieonderdeel Korpsstaf
Wob-coördinatiedesk
Behandeld door [REDACTED]
Functie Juridisch adviseur Wob
Bezoekadres Nieuwe Uitleg 1
2514 BP Den Haag
Telefoon 0900 – 88 44 / 088-1699047
E-mail Wobcoördinatiedesk@knp.politie.nl

Ons kenmerk KNP16000024

Uw kenmerk
Datum VERZOEK 05 FEB. 2016
Bijlage(n) 2
Pagina 1/4

Retouradres: Postbus 17107, 2502 CC Den Haag



Onderwerp Besluit op Wob-verzoek

Geachte [REDACTED]

Op 11 januari 2016 heb ik uw verzoek op grond van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob) via het Ministerie van Veiligheid en Justitie ontvangen. U vraagt om informatie over – kort samengevat – de PAC-plaatsingen in het kader van de reorganisatie van de politie.

Uw verzoek

In uw verzoek geeft u aan documenten te willen ontvangen die zien op:

1. het plaatsingsadvies, opgemaakt door de plaatsingsadviescommissie (PAC) voor de landelijke politie,
2. een overzicht, waaruit blijkt hoeveel politieambtenaren-(zowel functievoorgangers als herplaatsingskandidaten) zijn geplaatst in een hogere schaal dan de schaal waarin deze ambtenaren werkzaam waren vóór het plaatsingsadvies.

Beoordeling en overweging

Uw verzoek is op basis van de Wob in behandeling genomen. De Wob ziet op het verstrekken van in documenten vastgelegde informatie in het bezit van een bestuursorgaan, opdat de burger de overheid kan controleren bij de uitvoering van haar taak. Een verzoek om informatie dient betrekking te hebben op een bestuurlijke aangelegenheid op het gebied van de door het bestuursorgaan uit te voeren beleid of taak, die bij wet aan haar is opgelegd door de overheid.

De Wob is slechts van toepassing op informatie in bestaande documenten. Deze wet bevat geen verplichting om gegevens te vervaardigen die niet in bestaande documenten zijn neergelegd.

Allereerst maak ik u erop attent dat de plaatsingen zich bevinden in het stadium van voorgenomen besluiten. Aan de hand van de plaatsingsadviezen zijn dan ook voorgenomen plaatsingsbesluiten aan de medewerkers toegezonden. Dit houdt in dat de politieambtenaren bedenkingen of zienswijzen in kunnen dienen en dat er dus nog geen besluitvorming heeft plaatsgevonden aangaande definitieve plaatsingen.

Hieronder ga ik puntsgewijs op de door u gevraagde documenten, zoals deze hierboven zijn beschreven.

1. *Het plaatsingsadvies, opgemaakt door de plaatsingsadviescommissie (PAC) voor de landelijke politie.*

U treft bij dit besluit de aanbiedingsbrief aan met betrekking tot het conceptpersoneelsplaatsingsplan (CPPP). De conceptplaatsingsadviezen zelf treft u niet bij dit besluit aan. De adviezen zijn immers geschreven op persoonsniveau.

2. *Een overzicht, waaruit blijkt hoeveel politieambtenaren (zowel functievollers als herplaatsingskandidaten) zijn geplaatst in een hogere schaal dan de schaal waarin deze ambtenaren werkzaam waren vóór het plaatsingsadvies.*

Het overzicht wordt hiermee aan u verstrekt. In de tabellen, zoals die zijn opgenomen in het overzicht, zijn de aantallen medewerkers per eenheid weergegeven, waarvan het plaatsingsadvies kan leiden tot een positief verticale plaatsing met 1 salarisschaal ten opzichte van de 'oude' korpsfunctie (de zogenaamde '+1'). De eerste tabel ofwel 'Tabel 1' geeft de aantallen medewerkers weer, waarvoor het advies is gegeven tot een positief verticale plaatsing met 1 schaal (+1) in vergelijking met de oorspronkelijke LFNP-functie die voor hen gold. Het betreft 'bruto'-getallen omdat hierbij geen rekening is gehouden met het hebben van wel of geen persoonlijk hogere schaal.

Omdat voor een aantal medewerkers wel een persoonlijk hogere schaal gold is in de tweede tabel ofwel 'Tabel 2' het aantal verticale plaatsingen van +1-medewerkers minus de medewerkers die al een hogere persoonlijke schaal hadden inzichtelijk gemaakt. De aantallen in de tweede tabel zijn dan ook de 'netto'-getallen.

Voor de volledigheid treft u in het overzicht onder 'Tabel 3' en 'Tabel 4' informatie aan die inzicht verschaft in de gevallen dat er een plaatsingsadvies is gegeven waarbij de betreffende medewerker op meer dan 1 schaal hoger is geplaatst (> 1). Ter nadere toelichting merk ik op dat in een aantal gevallen medewerkers beneden hun LFNP-schaal werden bezoldigd. Als deze medewerkers vervolgens horizontaal worden geplaatst, houdt dit in dat ze vanuit hun persoonlijke schaal toch op een 'plus'-schaal uitkomen in het overzicht.

Zoals ik dat hierboven reeds aangaf bevat het overzicht slechts informatie met betrekking tot de voorgenomen plaatsingen en er is dus nog geen sprake van definitieve plaatsingen.

Wat betreft de aantallen in de '+1' tabel informeer ik u dat deze tevens voortkomen uit de zaken die zijn voorgelegd aan de Commissie Functievergelijking (CFV), die tijdens de personele reorganisatie in het leven is geroepen voor in het geval van een situatie zoals dat hieronder nader wordt toegelicht.

Indien het werk wel terugkomt in een team, maar niet in de LFNP-functie, is het dossier voorgelegd aan de (CFV). De CFV onderzocht vervolgens of er een vergelijkbare of uitwisselbare functie is ingericht in het team waar het werk terugkomt. Alleen in die gevallen werd het dossier aan de commissie voorgelegd.

De CFV onderzocht in die gevallen of een andere functie in het team waar het werk terugkomt, uitwisselbaar of vergelijkbaar is met de functie die gold als uitgangspositie. Dit betrof de oude korpsfunctie en dus niet de LFNP-functie. Zo nodig is hierbij ook gekeken naar aanvullende schriftelijke informatie over bijvoorbeeld de organisatorische context waarin werd gewerkt. De commissie heeft hierbij gekeken naar het domein, het vakgebied en de kern en functie-inhoud van de mogelijke functies en heeft beoordeeld of deze vergelijkbaar en uitwisselbaar zijn met de huidige uitgangspositie.

Indien de commissie een uitwisselbare of vergelijkbare functie aantrof, gaf zij de korpsleiding advies om de betreffende medewerker functievoerder te maken. Voor een andere functie dus, maar wel in dezelfde schaal of een schaal 1 punt hoger of lager. In andere gevallen was het advies aan de korpsleiding de betreffende medewerker mogelijk herplaatsingskandidaat te maken. Indien het advies door de korpsleiding werd overgenomen, zocht de Plaatsingsadviescommissie vervolgens naar een passende functie binnen de organisatie.

Belangenafweging

Wat betreft de bijgevoegde aanbiedingsbrief, heb ik (delen van) teksten onleesbaar gemaakt op basis van de artikelen 10 lid 2 aanhef en onder e, artikel 10 lid 2 aanhef en onder g en artikel 11 lid 1. Hieronder treft u mijn belangenafweging aan.

Op grond van *artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e*, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

In de aanbiedingsbrief zijn namen van ambtenaren en e-mailadressen vermeld. Ik ben van oordeel dat het belang van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid. Daarom heb ik deze persoonsgegevens onleesbaar gemaakt.

Waar het gaat om beroepshalve functioneren van ambtenaren, kan slechts in beperkte mate een beroep worden gedaan op het belang van eerbiediging van hun persoonlijke levenssfeer. Dit ligt anders indien het betreft het openbaar maken van namen van de ambtenaren. Namen zijn immers persoonsgegevens en het belang van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer kan zich tegen het openbaar maken daarvan verzetten. Daarbij is van belang dat het hier niet gaat om het opgeven van een naam aan een individuele burger die met een ambtenaar in contact treedt, maar om openbaarmaking van de naam in de zin van de Wob.

Het bovenstaande is tevens van toepassing waar het gaat om de op de persoon uitgeschreven conceptadviezen zelf. Ook voor deze adviezen wordt het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer zwaarder gewogen dan het belang van openbaarmaking van deze persoonlijke documenten. Betrokkene en/of collega's/familie van betrokkene zouden de inhoud van een persoonlijk document kunnen herkennen.

Ingevolge *artikel 10 lid 2 aanhef en onder g* van de Wob mag informatie worden geweigerd wanneer openbaarmaking kan leiden tot onevenredige benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen.

Ingevolge *artikel 11, lid 1* van de Wob is bepaald dat onder intern beraad kan worden verstaan: het beraad over een bestuurlijke aangelegenheid binnen een bestuursorgaan, dan wel binnen een kring van bestuursorganen in het kader van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een bestuurlijke aangelegenheid.

De zinsnede onder de kop XI in de aanbiedingsbrief die ik op basis van deze twee artikelen onleesbaar heb gemaakt, bevatten een inschatting ofwel een mening van de coördinerende kamer van het PAC. Ik acht het van belang dat de coördinerende kamer van het PAC vrijelijk haar inschattingen/meningen moet kunnen beschrijven/uitspreken zonder dat zij openbaarmaking hiervan moet vrezen.

Ik ben dan ook van oordeel dat de onder deze kop van de aanbiedingsbrief opgenomen zinsnede een mening wordt beschreven ofwel wordt uitgesproken, die bestemd is voor intern beraad en dat openbaarmaking moet worden geweigerd, omdat dit tot gevolg kan hebben dat ambtenaren in de toekomst terughoudend zullen zijn in het delen van hun mening/informatie/kennis en dat daarmee de interne

informatiepositie of het handelingskader van verantwoordelijken op een nadelige manier wordt beïnvloed.

Besluit

Met inachtneming van het bovenstaande besluit ik u de documenten te verstrekken zoals ik deze hierboven puntsgewijs heb beoordeeld en overwogen.

Voor zover (delen van) teksten uit de verstrekte documenten onleesbaar zijn gemaakt, verwijs ik u naar de bovenstaande belangenafweging.

Dit besluit is gebaseerd op artikel 2, artikel 10 lid 2 sub e en g en artikel 11 lid 1 van de Wob, alsmede op artikel 3:2 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Rechtsbescherming

Indien u zich niet kunt verenigen met de inhoud van dit besluit, kunt u in overeenstemming met de Awb binnen een termijn van zes weken na bekendmaking van dit besluit schriftelijk bezwaar maken. Het bezwaarschrift dient te worden gericht aan de korpschef, ter attentie van de Wob-coördinatiedesk, postbus 17107, 2502 CC Den Haag.

Het bezwaarschrift moet ondertekend zijn en ten minste bevatten: naam en adres, dagtekening, omschrijving van het besluit waartegen het bezwaarschrift is gericht en de gronden van bezwaar. Er dient een volmacht te worden verstrekt, indien het bezwaarschrift niet door de belanghebbende, maar namens deze wordt ingediend.

Hoogachtend,
de korpschef van politie,
namens deze,


mr. E.M. de Vries MPA
Directeur Korpsstaf

Tabel 1 LFPN Functieschaal > 1

Eenheid	FV	HPK	Totaal
Amsterdam	70	111	181
Den Haag	50	106	156
Landelijke Eenheid	25	95	120
Limburg	31	121	152
Midden-Nederland	165	105	270
Noord-Holland	60	93	153
Noord-Nederland	78	31	109
Oost-Brabant	46	49	95
Oost-Nederland	94	125	219
Politiedienstencentrum	9	35	44
Rotterdam	127	137	264
Zeeland-West-Brabant	64	92	156
Eindtotaal	819	1100	1919

Tabel 2 Persoonlijke schaal > 1

Eenheid	FV	HPK	Totaal
Amsterdam	79	100	179
Den Haag	50	88	138
Landelijke Eenheid	42	65	107
Limburg	23	85	108
Midden-Nederland	133	75	208
Noord-Holland	59	72	131
Noord-Nederland	65	31	96
Oost-Brabant	36	40	76
Oost-Nederland	88	98	186
Politiedienstencentrum	11	27	38
Rotterdam	77	99	176
Zeeland-West-Brabant	56	72	128
Eindtotaal	719	852	1571

Tabel 3 LFPN Functieschaal > 1

Eenheid	FV	HPK	Totaal
Amsterdam	1	5	6
Den Haag		7	7
Landelijke Eenheid	1	7	8
Limburg			
Midden-Nederland	2	8	10
Noord-Holland		11	11
Oost-Brabant	2	1	3
Oost-Nederland		10	10
Politiedienstencentrum	4	29	33
Rotterdam		22	22
Staf Korpsleiding		3	3
Zeeland-West-Brabant	5	9	14
Eindtotaal	15	112	127

Tabel 4 Persoonlijke schaal > 1

Eenheid	FV	HPK	Totaal
Amsterdam	1	5	6
Den Haag		4	4
Landelijke Eenheid	3	4	7
Limburg		1	1
Midden-Nederland	1	3	4
Noord-Holland		8	8
Oost-Brabant	2		2
Oost-Nederland		6	6
Politiedienstencentrum	3	25	28
Rotterdam	2	17	19
Staf Korpsleiding		2	2
Zeeland-West-Brabant	5	8	13
Eindtotaal	17	83	100

Organisatieonderdeel Plaatsingsadviescommissie



Behandeld door a21.10.2.c

Functie Ambtelijke secretarissen
coördinerende PAC-kamer

Bezoekadres Ringbaan West 232
Tilburg

Telefoon 0900 - 88 44

E-mail a21.10.2.e

Postbus 8060, 5004 GB Tilburg

Ops kenmerk Geen

Aan: mevrouw J.A. van den Berg

Lv kenmerk Geen

Datum 2 november 2015

Bijlage(n) Aanbiedingsbrieven kamers

Pagina 1/9

Onderwerp Aanbiedingsbrief concept-personeelsplaatsingsplan

Geachte mevrouw Van den Berg,

Hierbij reik ik u, namens de plaatsingsadviescommissie (PAC), het concept-personeelsplaatsingsplan (CPPP), aan. Het CPPP bestaat conform het Reglement van Orde en de daarover met u gemaakte afspraken uit:

- De individuele voordrachten van medewerkers om hen te plaatsen op een passende functie dan wel hen voor te dragen als herplaatsingskandidaat (digitaal);
- Een formatie versus bezettingsoverzicht op functie-, team- en dienstenniveau (digitaal);
- De aanbiedingsbrieven van de individuele kamers;
- Deze aanbiedingsbrief vanuit de coördinerende kamer.

Meer nog dan bovenstaande formele aspecten is het CPPP vooral een product van een intensief en turbulent afwegingsproces, waarbij in alle PAC-kamers is gezocht naar een evenwicht tussen enerzijds het belang van een goede bedrijfsvoering en anderzijds de individuele en persoonlijke belangen van vele duizenden betrokken politiemedewerkers. Deze afweging vormt de leidraad bij alle stappen die in dit proces zijn gezet en die ik hieronder kort zal toelichten.

Alvorens in te gaan op deze stappen wil ik hier reeds vermelden dat de voornaamste doelstellingen van de PAC ook daadwerkelijk zijn bereikt: voor de overgrote meerderheid van de circa 6.500 herplaatsingskandidaten is een nieuwe functie gevonden (ruim 96%) en slechts in een beperkt aantal gevallen (ruim 3%) was het noodzakelijk medewerkers aan te wijzen als definitief herplaatsingskandidaat. Waar een nieuwe functie gevonden kon worden, is dat in 57% van de gevallen op basis van de eerste voorkeur van de medewerker gebeurd. Nog eens 20% is op basis van de tweede of derde voorkeur van de medewerker geplaatst.

Bovendien blijkt uit de reactie van eenheidsleidingen en dienstleidingen dat de PAC er ook in is geslaagd om een werkbaar organisatieplan op te leveren.

Ten slotte is het mogelijk gebleken om voor een grote groep functievolgers tegemoet te komen aan hun wens tot mobiliteit en zijn in deze fase oplossingen bereikt voor knelpunten die in het voorproces waren ontstaan. Van de circa 16.000 mogelijk functievolgers die zich bij de PAC hebben gemeld, kon in ruim 2.000 gevallen (circa 13%) tegemoet gekomen worden.

«waakzaam en dienstbaar»



I. Formele kaders

In het Barp en het LSS zijn kaders gegeven voor de inrichting van het plaatsingsproces en de werkwijze van de PAC. Deze kaders waren uitgangspunt voor de werkwijze van PAC. Dit laatste gold evenzeer voor de aanvulling hierop zoals deze is neergelegd in het Hoofdlijnenakkoord. Daar waar mogelijk regels met elkaar leken te conflicteren, heeft de PAC zoveel mogelijk de voor de medewerker meest gunstige bepaling gehanteerd. De PAC heeft daarbij van het begin af aan gekozen voor het zoeken naar oplossingen, waarbij zorgvuldigheid en transparantie voorop stonden. Gaandeweg het proces is dit echter geen gemakkelijke opgave gebleken, getuige op enerzijds de veelheid aan problemen die in het voorproces waren ontstaan en anderzijds de sterke tijdsdruk die op het plaatsingsproces was gelegd.

II. Startmoment

De PAC heeft allereerst alle medewerkers gedurende een periode in de gelegenheid gesteld zich te oriënteren op de functies in de nieuwe organisatie. Op een website zijn alle functies in beeld gebracht met daarbij achtergrondinformatie. Op grond van artikel 7 van het LSS is, deels overlappend en deels aansluitend op deze oriëntatiefase, een (digitale) belangstellingsregistratie gehouden onder alle medewerkers. Daarmee zijn alle medewerkers in de gelegenheid gesteld maximaal drie voorkeuren voor een bepaalde plaats van tewerkstelling of functie naar voren te brengen. Deze voorkeuren gaven géén recht op een plaats van tewerkstelling of functie, maar vormden voor de PAC wel aanknopingspunten voor de advisering nu de PAC in beginsel met deze voorkeuren aan de slag is gegaan.

De PAC heeft daarbij helaas moeten constateren dat bij het starten van de belangstellingsregistratie op 30 maart 2015 de politie op een aantal wezenlijke onderdelen nog niet klaar was voor het plaatsingsproces. Zo waren de leden van de verschillende kamers nog niet benoemd en ook de systemen welke de PAC moesten ondersteunen bij haar taak, waren voor een deel ontoereikend en niet geheel vrij van kinderziektes. Daarnaast was sprake van achterstallig onderhoud aan de personeelsdossiers en ontbraken bij de nieuwe functies de opleidingsprofielen. Ook was er geen duidelijkheid over *Het Nieuwe Werken*. Belangrijker nog was dat het ontbrak aan een duidelijke visie en aanpak met betrekking tot belangstellingsregistratie van mogelijke functievolgers. Dit laatste aspect heeft een grote wissel getrokken op het plaatsingsproces.

III. Mogelijke herplaatsingskandidaten

De PAC heeft vervolgens, aan de hand van de belangstellingsregistratie, plaatsingsmogelijkheden van herplaatsingskandidaten beoordeeld. Ook indien deze medewerkers geen gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om hun belangstelling kenbaar te maken, zijn de plaatsingsmogelijkheden van deze medewerkers beoordeeld.

De PAC heeft zich daarbij een oordeel gevormd over de passendheid van een functie en vervolgens over de mogelijkheden om de medewerker te plaatsen in die functie. Vastgesteld moet worden dat het gelukt is om voor de overgrote meerderheid van mogelijke herplaatsingskandidaten een passende functie te vinden en dat slechts een zeer gering aantal medewerkers uiteindelijk als definitief herplaatsingskandidaat is aangewezen.



Een belangrijk deel van de mogelijke herplaatsingskandidaten is horizontaal geplaatst binnen het eigen taakgebied/werkveld. De PAC heeft daarbij dankbaar gebruik gemaakt van de mogelijkheden die het Hoofdlinienakkoord bood om, binnen redelijke grenzen, ook medewerkers te plaatsen wanneer de formatie ontoereikend was. Veelal was hierbij sprake van een afweging van allerlei aspecten, zoals de persoonlijke belangen van de medewerker bij het volgen van (een deel) van zijn oorspronkelijke werk, de bedrijfscontinuïteit van het betreffende onderdeel, maar ook een enkele keer een te grote mate van overbezetting, waardoor alsnog moeilijke keuzes moesten worden gemaakt.

In een aantal gevallen bleek het niet mogelijk om een medewerker horizontaal te plaatsen binnen het eigen taakgebied/werkveld, doch was er wel ruimte om tot een positief verticale plaatsing over te gaan. Indien deze functie voor de medewerker als passend werd aangemerkt is ook volop van deze mogelijkheid van het Hoofdlinienakkoord gebruik gemaakt.

Bij de behandeling van de belangstellingsregistratie van herplaatsingskandidaten is bovendien gebleken dat een zorgvuldig afwegingsproces er toe leidt dat veel medewerkers kunnen worden geplaatst binnen hun voorkeuren en dat problemen die in voorproces waren ontstaan, ook daadwerkelijk kunnen worden opgelost. Helaas heeft de behandeling van de belangstellingsregistratie van herplaatsingskandidaten ook geleerd dat het gebrek aan goede toetsingscriteria, deze operatie een tijdrovend proces maakt. Het ontbreken van opleidingsprofielen, werkerreinen en/of aandachtsgelieden bij veel functies en functiebeschrijvingen heeft de PAC-kamers terdege parten gespeeld bij de beoordeling van de uitgebrachte voorkeuren. Naast het voeren van de gesprekken met de medewerkers was vaak navraag nodig om een goed beeld te krijgen van de betreffende functies.

Alle kamers hebben bovendien onafhankelijk van elkaar geconstateerd dat onverkorte toepassing van de plaatsingsregels bij de laagst ingeschaalde functies tot onoverkomelijke problemen zou leiden. Het geringe aantal functies op schaal 4 zou leiden tot veel bovenformatieve plaatsingen of tot veel definitieve herplaatsingskandidaten. Hier is de keuze gemaakt om indien op schaal 4 geen of onvoldoende passende functie gevonden werd, deze medewerkers op een functie op schaal 5 te plaatsen waarbij in bijna alle gevallen ook nog het werk gevolgd kan worden door de medewerker.

IV. Definitieve herplaatsingskandidaten

Een relatief gering aantal medewerkers wordt als herplaatsingskandidaat aangewezen, omdat op dat schaalniveau simpelweg geen functies meer beschikbaar waren en plaatsing op een ander schaalniveau zou leiden tot overbezetting. Het gaat hier met name om de hogere schaalniveaus en waarbij afvloeiing ook niet binnen afzienbare termijn viel te verwachten waardoor wellicht in de tussentijd een bovenformatieve plaatsing gedooft zou kunnen worden.

Ook aan de onderkant van het loongebouw, schaal 3, komt de situatie voor dat er geen horizontale plaatsingsmogelijkheden waren. Dit speelde specifiek bij de kamers Limburg en PDC. Hierbij ging het om medewerkers die geen volledige functie uitoefenden en van hen ook niet verwacht en verlangd kan worden dat zij dit doen. Eerder heeft de PAC al specifiek aandacht gevraagd voor deze groep. De PAC acht het engewenst dat zij vanwege plaatsingsregels nu de organisatie zouden moeten verlaten en doet een indringend verzoek aan u om hier te komen met een passende oplossing.



Er is ook een groep medewerkers als herplaatsingskandidaat voorgedragen die nog in een re-integratietraject zit. Met de kamers is afgesproken dat daarop geen interventie plaatsvindt aangezien plaatsing in het kader van de reorganisatie onvoorziene rechtspositionele consequenties kan hebben voor de betreffende medewerkers en de kamers gelief op eventuele beperkingen ook niet over de kennis en kunde beschikken om te komen tot een juist en volledig oordeel met betrekking tot de passendheid van een functie. In de motivering zal deze groep als zodanig ook herkenbaar zijn.

Geconstateerd wordt dat buiten voornoemde groepen slechts voor een beperkt aantal medewerkers uiteindelijk geen passende functie gevonden is. Dit zal voor een deel van deze medewerkers als pijnlijk worden ervaren. De kamers hebben zich echter alle moeite getroost om zoveel als mogelijk medewerkers binnenboord te houden. De PAC gaat ervan uit dat in dit kader ook warme communicatie zal plaatsvinden.

V. Functievoloers

De PAC heeft moeten constateren dat er een overweldigende belangstelling van mogelijke functievoloers was voor een andere functie of andere plaats van tewerkstelling. Hoewel het op zich verheugend is te noemen dat er binnen een organisatie belangstelling is voor mobiliteit, heeft het grote aantal belangstellenden (circa 16.000) tot een aantal dilemma's geleid.

Zo moest de vraag worden gesteld of een plaatsingsprocedure wel het gelijke middel is voor een dergelijke mobiliteitsstap. Anders dan een herplaatsingskandidaat heeft een functievoloer immers de zekerheid van een min of meer vergelijkbare functie. In overleg met het bevoegd gezag is er uiteindelijk voor gekozen om ook hier, zij het beperkt, mobiliteit mogelijk te maken. Belangrijke beperkingen zijn hierbij gehanteerd vanwege de continuïteit van de bedrijfsvoering en de afweging dat de rechten van functievoloers niet ten koste mogen gaan van de rechten van herplaatsingskandidaten en zij al evenmin in dit proces in een gunstiger positie mogen worden gebracht dan deze herplaatsingskandidaten. Concreet heeft dit er toe geleid dat door de PAC de belangstellingsregistratie van functievoloers eerst is beoordeeld na de belangstellingsregistratie van herplaatsingskandidaten en slechts voor zover er na de plaatsing van deze laatste groep nog ruimte was. Ook mochten er door hun vertrek geen vacante stoelen ontstaan. Verder is er voor gekozen om de belangstelling van functievoloers voor een positief verticale plaatsing in beginsel niet te honoreren, nu zij in de regel immers al horizontaal geplaatst kunnen worden bij het volgen van hun werk.

Het felt dat voortgaand aan het plaatsingsproces onvoldoende is nagedacht over de (on)mogelijkheden bij de belangstellingsregistratie van functievoloers, het overweldigend aantal belangstellenden en een ongelukkige keuze bij de wijze waarop de belangstelling van deze groep is geregistreerd, heeft, gedurende het proces, geleid tot de onvermijdelijke conclusie dat een uitgebreid herplaatsingsproces van deze groep medewerkers een aanzienlijke tijdspanne met zich mee zou gaan brengen.



Dit laatste zou betekenen dat herplaatsingskandidaten eenzelfde periode zouden moeten wachten op hun voorgenomen besluit, aangezien partijen in het vierpartijenoverleg zich hebben uitgesproken tegen een gefaseerde oplevering van het CPPP. De PAC heeft daarom gemeend dat een dergelijke behandeling een onaanvaardbare vertraging tot gevolg zou hebben, waarbij juist de groep herplaatsingskandidaten nog langer in onzekerheid zou blijven. Om die reden heeft de PAC noodgedwongen de keuze moeten maken om slechts de voorkeuren van functievolgers te honoreren, wanneer naast eerdergenoemde criteria, zonder nader onderzoek de passendheid van de geselecteerde functie kon worden beoordeeld, bijvoorbeeld omdat de voorkeur werd uitgebracht voor een andere plaats van tewerkstelling of voor een functie met een nagenoeg vergelijkbaar taakgebied. Ondanks deze keuze, of misschien veeleer juist door deze keuze is het toch nog mogelijk gebleken om de wensen van een grote groep functievolgers te honoreren.

Opmerkelijk is dat de PAC bij bepaalde (groepen) functievolgers heeft moeten constateren dat zij ten gevolge van het van werk-naar-team begrip, functievolger zijn geworden voor een functie die redelijkerwijs niet kan worden aangemerkt als een vergelijkbare of uitwisselbare functie. Nu in dergelijke gevallen sprake is van een onbillijkheid van overwegende aard, is dit, waar mogelijk, door de PAC gecorrigeerd in haar voordracht.

VI. Consistentie

Bij de inrichting van de PAC heeft u gekozen voor een model van meerdere kamers waarbij één kamer een coördinerende rol is toegekend. Vanuit deze rol heeft de coördinerende kamer de consistentie in de advisering bewaakt. Dit heeft zij gedaan middels trainingsdagen, periodieke overleggen en andere bijeenkomsten.

Hoewel de coördinerende kamer zoveel mogelijk heeft gestuurd op de consistentie in de uiteindelijke output, heeft zij de kamers bovendien de ruimte gegeven om binnen de gestelde regelgeving te komen tot oplossingen in deze fase van de reorganisatie. Op deze wijze is voorkomen dat er onnodig problemen zijn doorgeschoven naar een volgende fase in het reorganisatieproces. Deze keuze is geheel in lijn met het verzoek dat zowel van de zijde van het bevoegd gezag, als van de zijde van de vakorganisaties de PAC heeft bereikt.

De consequentie van het geven van deze ruimte is dat er onderlinge verschillen zijn ontstaan in de werkwijze van de kamers. Dit laatste betekent echter niet zonder meer dat hierdoor ook ongerechtvaardigde verschillen zijn ontstaan in de uiteindelijke advisering; immers de regelgeving is voor alle kamers identiek. Slechts in bijzondere situaties heeft de coördinerende kamer geaccepteerd daarbij dat wordt afgeweken van deze regelgeving, namelijk wanneer in individuele gevallen plaatsing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard ten nadele van de medewerker. Aan een dergelijke conclusie is echter een zorgvuldige afweging van belangen vooraf gegaan en de uitkomsten zijn met redenen onderbouwd in het uiteindelijke advies.



Ten einde de uniformiteit te bewaken is verder door de coördinerende kamer een protocol vastgesteld dat is gehanteerd voor de toetsing van de deel-conceptpersoneels-plaatsingsplannen (deel-CPPP's). Hierbij is met name gekeken naar de postief verticale voordrachten, de situaties dat medewerkers niet geplaatst kunnen worden en wordt steekproefsgewijs naar de voordrachten gekeken waar buiten de voorkeuren o.q. niet op de 1^{ste} voorkeur zijn geplaatst. Een dergelijke toets is afgerond met een bezoek van het ambtelijk secretariaat van de coördinerende kamer aan de betreffende kamer waarbij de casusfiek is doorgenomen. Uit deze toets is gebleken, dat ondanks de onderlinge verschillen in werkwijze, de meeste PAC-kamers een consistent deel-CPPP hebben opgeleverd. Daar waar verschillen waren ontstaan bleken deze veelal het gevolg van knelpunten welke reeds waren ontstaan in de voormalige korpsen, waarbij de PAC-kamers hebben gezocht naar een oplossing. In een enkel geval is het voor de coördinerende kamer noodzakelijk gebleken om in te grijpen op in een deel-CPPP dat door een individuele kamer is opgeleverd, of vanwege de consistentie ten opzichte van de overige deel-CPPP's, of omdat een kamer op een onderdeel onvoldoende gemotiveerd heeft gehandeld in strijd met de plaatsingsregels en weigerachtig was dit aan te passen.

VII. Kwaliteit plaatsingen

U heeft mij ook verzocht in te gaan op de kwaliteit van de gegeven motiveringen met betrekking tot de plaatsingen. In het bevindingsrapport schrijft het programmabureau daarover dat de kwaliteit van de motivering in een aantal gevallen onvoldoende zou zijn om naar de medewerker te sturen, er onjuistheden in zouden staan en/of motiveringen nog ontbreken. De coördinerende kamer heeft middels voorlichtings- en trainingssessies de PAC-leden gewezen op het belang van een voldoende en draagkrachtige motivering. Ook zijn aan de PAC-kamers voorbeelden aangerelkt die zij konden gebruiken voor hun motiveringen. De PAC heeft moeten constateren dat de PAC-kamers in een aantal gevallen onvoldoende gebruik hebben gemaakt van deze ondersteuning. Overigens bleek dat ten tijde van de bevindingen van het programmabureau de PAC-kamers zelf nog volop bezig waren met het aanvullen en corrigeren van de motivering. In deze fase heeft ook nog controle plaats gevonden door het ambtelijk secretariaat, met name naar de motiveringen waar eventuele precedentwerking uit zou kunnen voortvloeien. De PAC ziet in het karakter van de bedenkingenfase overigens aanleiding om hier meer aandacht aan te besteden.

VII. Sociaal-medische indicaties

De coördinerende kamer heeft speciale aandacht gehad voor medewerkers die te maken hebben met sociaal-medische indicaties. Er is daartoe een apart periodiek overleg in het leven geroepen en binnen iedere kamer zijn voor deze groep medewerkers contactpersonen aangewezen. Geconcludeerd kan worden deze groep van politiemedewerkers helder in beeld is gebracht en dat indachtig beperkingen over is gegaan tot een adviesplaatsing of dat gemotiveerd wordt geadviseerd om medewerkers herplaatsingskandidaat te maken. Dit laatste is er vooral in gelegen dat deze medewerkers op grond van wettelijke re-integratieverplichtingen sterkere rechten heeft dan via de reorganisatie. Speciale aandacht is en wordt gevraagd voor de groep medewerkers die in de laagste schalen werkzaam zijn en die gelet op de inrichting en het functieboek simpelweg niet geplaatst kunnen worden.



VIII. Geschiktheidsgesprekken / selectiecommissie

Plaatsingsadviezen zijn uitgebracht op basis van passendheid. Daar waar echter meer kandidaten beschikbaar waren dan ruimte tot plaatsing, dient op grond van de regelgeving een selectie plaats te vinden op basis van geschiktheid. Dit is met name het geval bij meerdere kandidaten voor een positief verticale plaatsing. In deze gevallen heeft de PAC gebruik gemaakt van de reguliere personeelsinstrumenten, zoals aanwezige beoordelingsgesprekken en een selectiecommissie. Deze laatste commissie adviseerde aan de betreffende PAC-kamer. Deze kamer bleef zelf echter verantwoordelijk voor het eindoordeel.

IX. Voorpositionering

Op een aantal bedrijfsonderdelen waren al medewerkers tijdelijk werkzaam en was hen destijds ook verstaan gegeven dat dit slechts tijdelijk zou zijn. Begrijpelijk acht de PAC het dat deze medewerkers in hun voorkeuren toch trachten om op die functie geplaatst te worden. Ook nu de voorziene periode waarin werkzaamheden tijdelijk zouden worden uitgevoerd, is opgerekt. Daarbij is vaak ook een continuïteitaspect genoemd, immers zij voeren het werk al uit. Ook worden bepaalde onderdelen als vitaal beschouwd. Denk bijvoorbeeld aan het RTIC. De kamers hebben echter wel een afweging te maken of hiermee geen sprake is van ongewenst voorpositioneren. Immers niet uitgesloten kan worden dat niet iedereen destijds ook mocht opteren voor betreffende tijdelijke functie. De PAC heeft de kamers, mede op uw verzoek, verzocht hier een afweging te maken tussen enerzijds het belang van continuïteit, maar anderzijds ook te voorkomen dat daadwerkelijk voorgepositieerd gaat worden. Als richtsnoer is daarbij aangegeven dat ook na plaatsing conform de plaatsingsregels nog vacatureruimte beschikbaar moet zijn.

X. Persoonlijke schalen, garantieregeling en non-paperafspraken

De kamers hebben geconstateerd dat er een redelijk groot aantal medewerkers beschikt over een hogere schaal P-functieschaal. De persoonlijke schaal is vaak al ontstaan voorafgaand aan deze reorganisatie. Benadrukt is dat de LFNP-functieschaal leidend is om te bepalen of iemand horizontaal geplaatst kan worden en als zodanig zijn de kamers ook geïnstrueerd. Kamers constateren wel dat zij met bepaalde plaatsingen als bijkomend effect bereiken dat een medewerker op een functie komt waarop de medewerker ook bezoldigd wordt. Dat wordt ook als rechtvaardige en goed voelende uitkomst gevoeld.

Een specifiek aandachtspunt vormt de groep medewerkers die als gevolg van de invoering LFNP negatief gematcht zijn. De kamers hebben voor deze groep, over het algemeen voormalig leidinggevenden, garantieregelingen toe te passen. De interpretatie daarvan was moelzaam door de samenloop met OVW en ook eerdere communicatie met deze doelgroep buiten de PAC om. Zo is aangegeven dat deze doelgroep horizontaal mocht opteren op het oorspronkelijk schaalniveau zonder dat daarbij is opgemerkt dat dit dan alleen kon op functies zonder OVW. Ook de samenloop met OVW is complex. Gelet op het gegeven dat deze groep medewerkers al een hogere persoonlijke schaal had, is OVW nog niet tot uitbetaling gekomen.

Enkele kamers hebben sommige van deze voormalig leidinggevenden alsnog geplaatst op een functie gelijk aan hun oorspronkelijke functieschaal inclusief OVW-aanspraken nu zij geen passende horizontale functie hebben gevonden.

Er worden door de kamers geen voordrachten gedaan om toepassing te geven aan de 18 maanden-regeling conform de zogenaamde non-paperafspraken. Door de gehanteerde voorwaarden komt niemand hiervoor in aanmerking.



XI. Het nieuwe werken/telewerken

De PAC heeft moeten constateren dat de voorlichting door het bevoegd gezag over deze mogelijkheden dermate laat op gang is gekomen dat reeds om deze reden, zij slechts een beperkte rol hebben kunnen spelen in het plaatsingsproces. Bovendien hebben de PAC-kamers veelvuldig signalen bereikt dat, met name bij het onderdeel waar 'het nieuwe werken'/telewerken, tot oplossingen zou kunnen leiden. nml. het PDC, zeer terughoudend is aangevaard om deze mogelijkheden

Door de coördinerende kamer zijn deze signalen gedurende het proces meerdere malen onder de aandacht gebracht van de korpsleiding.

← art. 10.2.g
en art. 11.f

XII. Uitkomsten PAC

Samengevat stelt de PAC vast dat voor de overgrote meerderheid van de herplaatsingskandidaten een nieuwe functie is gevonden en dat slechts in een beperkt aantal gevallen het noodzakelijk was om medewerkers aan te wijzen als definitief herplaatsingskandidaat. Hiermee is een belangrijke doelstelling vervuld. Ook is het mogelijk gebleken om voor een grote groep functievolgers tegemoet te komen aan hun wens tot mobiliteit, zij het dat hier meer mogelijk was geweest indien men zich vooraf meer bewust was geweest van de consequenties van deze belangstellingsregistratie en de PAC meer tijd was gegeven. Ook kan worden geconstateerd dat de PAC-kamers voor veel problemen een oplossing heeft kunnen vinden en er bijzonder aandacht is geweest voor kwetsbare groepen, zoals medewerkers met een sociaal-medische indicatie.

De PAC heeft er kennis van genomen dat, zonder uitzondering, alle eenheidsleidingen en dienstleidingen hun vertrouwen hebben uitgesproken in de werkzaamheden van de kamers en ook hebben aangegeven dat bijkennis de formatie versus bezettingsoverzichten een werkbaar situatie ontstaat om daarmee fase 2 in te gaan. Ik vind dat dit een welgemeend compliment verdient aan de kamers. Het maakt ook dat de zogenaamde fase 1 geen noodgedwongen tussenfase is geweest om zo snel als mogelijk naar fase 2 over te kunnen gaan, maar dat er daadwerkelijk oplossingen zijn gezocht en gevonden die anders mogelijk anderszins (opnieuw) vooruitgeschoven zouden worden.

Datum 2 november 2015
Onderwerp Aanbiedingsbrief concept-
personeelsplaatsingsplan
Pagina 9/9



Dankwoord

Deze majeure operatie is weliswaar nog niet afgerond, maar ik meen toch van de gelegenheid gebruik te mogen maken om alle (plaatsvervangende) voorzitters van de kamers, (plaatsvervangende) leden van de kamers, (plaatsvervangende) ambtelijk secretarissen van de kamers, de projectteams uitvoering, de leden van projectteam Mentor en de leden van het programmateam te bedanken voor de enorme inzet die tot nu heden is gepleegd. Tevens dank aan mijn mede-PAC leden, voor de tot op heden zeer plezierige samenwerking en het ambtelijk secretariaat en de ondersteuning van onze kamer. Ook het initiatief vanuit twee medewerkers vanuit de eenheid Limburg om een analysetool in Excel te bouwen om daarmee in realtime te kunnen puzzelen, verdient een apart woord van dank!

Ik kijk vooruit op een nog zeer boeiende fase en spreek de hoop uit dat iedereen met dezelfde inzet en betrokkenheid betrokken blijft bij dit proces.

Met vriendelijke groet,

dr. R.L. Vreeman
Voorzitter plaatsingsadviescommissie