

Aanvullend kader voor de afhandeling van verzoeken van medewerkers om aangewezen te worden als hpk omdat plaatsing als functievolger om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hen kan worden gevraagd. (behorend bij paragraaf 3.7 van de *Werkinstructie afhandeling reacties informatieve brief*)

Algemeen

Wet- en regelgeving (art 55lb lid 3 en 4, jo. Art. 55o lid 1 Barp)

Als er voor een medewerker een vergelijkbare of uitwisselbare functie is gevonden, wordt de medewerker als functievolger op die functie geplaatst. Bij die plaatsing moet rekening gehouden worden met hetgeen in artikel 55o lid 1 staat vermeld. Dit betekent dat plaatsing achterwege blijft als dit vanwege *redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.*"

Verzoeken van (mogelijke) functievolgers om aangewezen te worden als hpk met een beroep op artikel 55o lid 1, zullen in de meeste gevallen een relatie hebben met (het reizen naar) de nieuwe werkplek en in veel mindere mate met de inhoud van de functie. Verwacht mag worden dat de inhoud van de functie immers niet wezenlijk verandert nu de medewerker als functievolger wordt geplaatst.

Gemaakte afspraken met medewerkers met betrekking tot reizen naar de werkplek, werktijden, aanpassingen van de werkomgeving en/of functie-uitoefening die verband houden met lichamelijke, geestelijke of sociale beperkingen van de functievolger, worden gerespecteerd indien deze beperkingen nog steeds aan de orde zijn.

Zoals aangegeven in paragraaf 3.7 van de Werkinstructie dient er sprake te zijn van een nieuwe plaats van tewerkstelling (PTW). Indien de PTW niet wijzigt en de CFV heeft niet geadviseerd de medewerker als functievolger te plaatsen op een andere, vergelijkbare of uitwisselbare functie, dan is onderstaande niet van toepassing.

Indien een medewerker zich beroept op een omstandigheid die nog niet bekend is bij het korps, dan moet het verzoek om aangewezen te worden als herplaatsingskandidaat door de medewerker worden gemotiveerd. Indien hierom wordt gevraagd moet hij schriftelijk bewijs (bijv. advies van de bedrijfsarts) kunnen overleggen ter onderbouwing van het verzoek.

Eerste stap: Filtering

Vindt het probleem zijn oorsprong in de reorganisatie?

De eerste vraag die hier moet worden beantwoord is of het probleem van de medewerker het gevolg is van een onjuiste uitgangspositie. Een medewerker kan ten onrechte zijn aangewezen als functievolger op zijn oorspronkelijke functie, terwijl hij vanwege lichamelijke, geestelijke of sociale omstandigheden reeds langere tijd is belast met andere of aangepaste werkzaamheden in afwachting van herplaatsing op een andere functie. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan medewerkers van wie:

- de uitgangspositie niet meer 'passend' is omdat zij reeds langere tijd zijn belast met andere of aangepaste werkzaamheden;
- medewerkers die in het kader van de Wet Poortwachter herplaatst moeten worden, dan wel van wie de herplaatsing nog niet is afgerond.

Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor deze herplaatsing. Indien de herplaatsing van deze categorie medewerkers tot op heden achterwege is gebleken, moet per situatie worden bekeken wat de oplossing zou moeten zijn. De verzoeken van deze categorie medewerkers moet aan de voorkant er uit worden gefilterd en per situatie moet worden bekeken w at de oplossing zou moeten zijn. Zij krijgen niet de status van hpk toegekend, maar worden -rekening houdende met hun beperkingen- herplaatst in een andere functie.

Per situatie moet worden bekeken wat de oplossing voor het probleem van de medewerker zou moeten zijn. Echter niet via de weg van de plaatsingsregels, maar via de reguliere regels die gelden voor herplaatsing in het kader van de Wet Poortwachter.

Tweede stap: inhoudelijke toetsing

Nadat de filtering heeft plaats gevonden, worden de overgebleven dossiers getoetst aan de regelgeving. Hierbij moeten een aantal vragen worden beantwoord:

1. Beroept de medewerker zich op bepaalde omstandigheden die bekend zijn bij het korps waardoor plaatsing in de functie van hem niet kan worden gevraagd?

Zo ja, wat is dan nodig om plaatsing wel mogelijk te maken, bijvoorbeeld (bevestigen eerder gemaakte) afspraken over reizen naar de werkplek, aanpassingen van de werkplek etc. Als het mogelijk is om afspraken te maken over het passend maken van de functie, wordt het verzoek om toekenning van de hpk-status afgewezen.

Het kan dus ook zijn dat plaatsing tijdelijk niet mogelijk is, maar dat na aanpassing van de werkplek plaatsing als FV wel mogelijk is.

2. Is de medewerker (bijvoorbeeld) van oordeel dat hij niet kan reizen naar de nieuwe werkplek vanwege redenen van lichamelijke of geestelijke aard?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden moet advies worden gevraagd aan ter zake deskundige, zoals bijvoorbeeld de bedrijfsarts. Indien de bedrijfsarts gemotiveerd aangeeft dat er sprake is van (medische) beperkingen waardoor de medewerker niet naar de nieuwe werkplek kan reizen, dan wordt het verzoek van de medewerker toegewezen. Tevens zal de bedrijfsarts gevraagd worden welke reisafstand voor de medewerker medisch gezien wel aanvaardbaar is, dan wel of het mogelijk is met de medewerker afspraken te maken over het aantal dagen dat hij op de nieuwe werkplek zijn werkzaamheden verricht, en de overige dagen op een alternatieve werkplek.

3. De medewerker kan ook van mening zijn dat er voor hem omstandigheden van sociale aard gelden, zodat plaatsing als functievoelger voor hem niet kan worden gevraagd.

Het zal dan niet kunnen gaan om bepaalde (tijdelijke) praktische onmogelijkheden zoals het ontbreken van kinderopvang, of lopende contracten met betrekking tot de kinderopvang, maar om meer dringende sociale verplichtingen, zoals (mantel)zorgtaken binnen en buiten het gezin die reeds aanwezig zijn, en waarvoor geen andere oplossing voor handen is (bijv. gezinnen met kinderen met beperkingen waardoor zij niet naar de reguliere opvang kunnen). Het kan ook zijn dat de sociale redenen die de medewerker aanvoert, van tijdelijke aard zijn. Zodat plaatsing na een bepaalde termijn wel mogelijk is. In dit geval wordt het verzoek om toewijzing van de hpk-status afgewezen en met de medewerker gezocht naar een oplossing voor de tussenliggende tijd.

Indien het verzoek van de medewerker wel wordt toegewezen, moet duidelijk zijn welke beperkingen er zijn, zodat de PAC hiermee rekening kan houden bij het zoeken naar een passende functie (zie ook art. 55o en 55lb barp).

Bij het doorlopen van stap 1 (filtering) en stap 2 (inhoudelijke toetsing) van de beoordeling kan gebruik worden gemaakt van onderstaand schema.

Schema:

Status medewerker	Afhandeling
Medewerker is herplaatsbaar ambtenaar om andere redenen dan de reorganisatie (bijv. artikel 49b Barp) en heeft als uitgangspositie de status functievoelger gekregen	<u>Afwijzen</u> verzoek om hpk-status en oplossen probleem medewerker via procedure Wet Poortwachter
Medewerker heeft <i>niet</i> de status herplaatsbaar ambtenaar om andere redenen dan de reorganisatie (bijv. artikel 49b Barp), maar er ligt <i>wel</i> een dossier over de beperkingen (advies bedrijfsarts, besluit ontheffing nachtdienst, etc.)	<u>Afwijzen</u> verzoek om hpk-status en oplossen probleem medewerker via conform procedure Wet Poortwachter
Medewerker heeft <i>niet</i> de status herplaatsbaar ambtenaar om andere redenen dan de reorganisatie (bijv. artikel 49b Barp), en er ligt <i>geen</i> dossier over de beperkingen.	Verzoek aan medewerker om nadere onderbouwing (advies bedrijfsarts, besluit ontheffing nachtdienst, etc.) <u>Afwijzen</u> verzoek om hpk-status, indien het de medewerker niet lukt om zijn verzoek nader te onderbouwen, dan wel als de aangeleverde documenten onvoldoende het verzoek onderbouwen.
Medewerker heeft <i>niet</i> de status herplaatsbaar ambtenaar om andere redenen dan de reorganisatie (bijv. artikel 49b Barp), en er ligt <i>geen</i> dossier over de beperkingen	Verzoek aan medewerker om nadere onderbouwing (advies bedrijfsarts, besluit ontheffing nachtdienst, etc.) <u>Toewijzen</u> verzoek om hpk-status, indien de aangeleverde documenten het verzoek van de medewerker deugdelijk onderbouwen.

Afspraak:

In die situaties waarin de aangeleverde documenten onvoldoende duidelijkheid geven om het verzoek te beoordelen, wordt het dossier centraal voorgelegd ter advisering.

Nadere toelichting:

In die situaties dat er sprake is van medische of psychische beperkingen zijn er meerdere groepen te onderscheiden:

- a. de medewerker heeft reeds de procedure Wet Poortwachter afgerond; het traject met de bedrijfsarts is doorlopen, er ligt een advies over de beperking/ inzetbaarheid van de medewerker en een besluit waaruit de beperking blijkt. De medewerker is echter nog niet formeel herplaatst in een passende functie in de organisatie.

Deze situatie is veelal te wijten aan achterstallig onderhoud van de organisatie en kan de medewerker niet worden aangerekend. Vaak zijn deze medewerkers reeds belast met andere werkzaamheden, maar zijn zij niet formeel in de aangepaste functie aangewezen.

Afhandeling: in overleg met de medewerker komen tot een passende oplossing voor herplaatsing in een passende functie.

De PAC wordt geïnformeerd over de gevonden oplossing en verzocht de medewerker als prioriteitskandidaat (ex artikel 49b Barp) te herplaatsen in de betreffende functie.

- b. de medewerker staat op dit moment als langdurig ziek geregistreerd.

Afhandeling: de procedure wordt gevolgd zoals beschreven in de Wet Poortwachter.

Als vanwege medische redenen de eigen functie niet meer passend is, vindt herplaatsing in een passende functie plaats op grond van 49b barp. De medewerker krijgt niet de hpk-status. De PAC wordt geïnformeerd over de gevonden oplossing en verzocht de medewerker als prioriteitskandidaat (ex artikel 49b Barp) te herplaatsen in de betreffende functie.

- c. de medewerker voor wie het traject met de bedrijfsarts nog niet is opgestart, maar van wie wel bekend is dat er sprake is van medische of psychische beperkingen en van wie vaststaat dat hij niet kan terug keren in de eigen (oorspronkelijke) functie. De redenen waarom dit aan de orde is moet blijken uit de onderliggende dossiers. Vaak is deze medewerker reeds belast met andere/ aangepaste werkzaamheden, maar zijn zij niet formeel in de (aangepaste) functie aangewezen.

Afhandeling: alsnog opstarten traject met de bedrijfsarts. Indien de bedrijfsarts van oordeel is dat er sprake is van medische of psychische beperkingen waardoor de functie niet kan worden verricht, wordt de hpk- status aan de medewerker **toegewezen**.

De PAC wordt geïnformeerd over het feit dat de medewerker reeds langere tijd wordt belast met andere werkzaamheden (bijv. vanuit een tijdelijke tewerkstelling), waarbij rekening is gehouden met zijn medische of psychische beperkingen. Tevens wordt de PAC verzocht het bevoegd gezag te adviseren de medewerker in de betreffende functie te herplaatsen.

Is er sprake van een sociale beperking? Zo ja, waaruit bestaat deze beperking en welk probleem wil de medewerker oplossen?

Bij een sociale beperking, ligt het probleem dat opgelost moet worden veelal niet bij de inhoud van de aangewezen functie, maar is het probleem het gevolg van een wijziging van de werkplek, dan wel een wijziging in de persoonlijke situatie van de medewerker.

Voorbeeld: een alleenstaande ouder of ouder waarvan de partner in het buitenland werkt met jonge kinderen. Medewerker kan zich vanwege de financiële situatie geen kinderopvang veroorloven. In de huidige situatie is dat ook niet nodig omdat de ouder binnen de schooltijden werkt en de kinderen zelf kan opvangen. De nieuwe werkplek brengt een reistijd met zich mee, waardoor het direct zelf opvangen van de kinderen na school niet langer mogelijk is.

Het probleem van de medewerker wordt doorgaans niet opgelost door het toekennen van het verzoek. Immers indien de medewerker de hpk-status krijgt, wordt voor hem gezocht naar een passende functie. Hierbij dient de PAC rekening te houden met de redenen waarom aan de medewerker de hpk-status is toegekend. Bij het vinden van een passende functie is de PAC echter niet gebonden aan het zoeken van een functie in de buurt van het woonadres van de medewerker.

Het is raadzaam om in gesprek met de medewerker de gevolgen van het verzoek te bespreken en te zoeken naar alternatieven, die wel tot een oplossing voor het probleem leiden. Bijv. het uitbrengen van belangstelling voor een ander plaats van tewerkstelling, ruilen met een medewerker op een andere plaats van tewerkstelling.

In dit geval wordt het verzoek afgewezen. Check ook bij de leidinggevende of de problematiek bekend is en welke afspraken hierover met de medewerker zijn gemaakt.

Leidraad bij behandeling verzoeken tot toewijzing hpk-status

Algemeen

Wet- en regelgeving (art 55lb lid 3 en 4, jo. Art. 55o lid 1 Barp)

Als er voor een medewerker een vergelijkbare of uitwisselbare functie is gevonden, wordt de medewerker als functievoorloper op die functie geplaatst. Bij die plaatsing moet rekening gehouden worden met hetgeen in artikel 55o lid 1 staat vermeld. Dit betekent dat plaatsing achterwege blijft als dit vanwege *redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.*"

Welke criteria gelden voor indienen van een verzoek tot toewijzing hpk-status indienen?

- medewerker heeft de status van functievoorloper
- medewerker is van oordeel dat de functie niet passend is vanwege lichamelijke, geestelijke of sociale redenen
- in combinatie met gewijzigde inhoud van de functie als gevolg van advies CFV, dan wel gewijzigde plaats van tewerkstelling

Verzoeken van (mogelijke) functievoorlopers om aangewezen te worden als hpk met een beroep op artikel 55o lid 1, zullen in de meeste gevallen een relatie hebben met (het reizen naar) de nieuwe werkplek en in veel mindere mate met de inhoud van de functie. Verwacht mag worden dat de inhoud van de functie immers niet wezenlijk verandert nu de medewerker als functievoorloper wordt geplaatst.

Gemaakte afspraken met medewerkers met betrekking tot reizen naar de werkplek, werktijden, aanpassingen van de werkomgeving en/of functie-uitoefening die verband houden met lichamelijke, geestelijke of sociale beperkingen van de functievoorloper, worden gerespecteerd indien deze beperkingen nog steeds aan de orde zijn.

In alle gevallen dat het verzoek van de medewerker voldoet aan de gestelde criteria én met de medewerker geen afspraken zijn te maken over zijn inzetbaarheid wordt het verzoek **toegewezen**.

Het verdient aanbeveling om de medewerker vooraf gedegen te informeren over de consequenties van het toekennen van de hpk-status en kritisch te bezien of met het toekennen van de hpk-status zijn probleem ook wordt opgelost.

Stap 1: Filteren functie:

Dossier waarbij sprake is van een onjuiste uitgangspositie worden niet behandeld in het proces van de personele reorganisatie. Een onjuiste uitgangspositie is veelal het gevolg dat bij het vaststellen van de uitgangspositie is uitgegaan van de formele (oorspronkelijke) functie van de medewerker, terwijl de medewerker vanwege lichamelijke, geestelijke of sociale beperkingen sinds langere tijd aangepaste/ andere werkzaamheden verricht.

Het is de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag om een medewerker die zijn formele/ oorspronkelijke functie, niet of maar ten dele kan verrichten te herplaatsen in een andere functie. Indien dit het geval is er sprake van achterstallig onderhoud en wordt het verzoek tot toewijzing van de hpk-status afgewezen.

Per dossier moet worden bekeken of de medewerker voorafgaande aan de personele reorganisatie alsnog kan worden herplaatst in een andere/ aangepaste functie.

Welke criteria gelden voor het filteren van de dossiers?

- medewerker verricht sinds langere tijd aangepaste of andere werkzaamheden vanwege beperkingen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard.
- medewerker heeft een artikel 49b Barp-status maar is nog niet herplaatst in een andere functie.
- met medewerker zijn afspraken gemaakt over de inzetbaarheid/ belastbaarheid in de functie (bijv. reizen naar de werkplek, werktijden, aanpassing werkomgeving en/of functie- uitoefening).

Afhandeling:

Deze dossier worden afgehandeld volgens de procedure Wet Poortwachter (regulier herplaatsingstraject). De medewerker wordt voorafgaande aan de personele reorganisatie herplaatst

in een die passende functie, waarbij rekening is gehouden met zijn lichamelijke of psychische beperkingen.

Stap 2: Inhoudelijke toets:

De dossiers die niet het gevolg zijn van achterstallig onderhoud worden onderworpen aan een inhoudelijke toets. Hierbij kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- 1) Zijn de beperkingen van de medewerker van tijdelijke aard of van blijvende aard?

Afhandeling:

- ligt er een gemotiveerd advies van (bijv.) de bedrijfsarts waaruit blijkt dat er sprake is van lichamelijke en geestelijke beperking, alsook van de belastbaarheid van de medewerker gelet op de beperkingen?
- is het mogelijk met de medewerker afspraken te maken over de inzetbaarheid, waarbij rekening kan worden gehouden met de beperkingen? Zo ja, verzoek **afwijzen** en het probleem met maatwerk (afspraken) oplossen.

- 2) Is er sprake van een gewijzigde functie als gevolg van het advies van de Commissie Functievergelijking (CFV)?

Afhandeling:

- ligt er een gemotiveerd advies van een ter zake deskundige (bijv. de bedrijfsarts) waaruit blijkt dat er sprake is van lichamelijke en geestelijke beperking, alsook van de belastbaarheid van de medewerker gelet op de beperkingen?
- zijn er met de medewerker reeds afspraken gemaakt over zijn inzetbaarheid in de functie of is het mogelijk met de medewerker afspraken te maken over de inzetbaarheid, waarbij rekening kan worden gehouden met de beperkingen? Zo ja, verzoek **afwijzen** en het probleem met maatwerk (afspraken) oplossen.

- 3) Is er sprake van een gewijzigde plaats van tewerkstelling waardoor de medewerker van oordeel is dat het reizen naar de nieuwe werkplek niet mogelijk is gelet op zijn beperkingen?

Afhandeling:

- ligt er een gemotiveerd advies van een ter zake deskundige (bijv. de bedrijfsarts) waaruit blijkt dat er sprake is van lichamelijke en geestelijke beperking, alsook van de belastbaarheid van de medewerker gelet op de beperkingen?
- zijn er met de medewerker reeds afspraken gemaakt over zijn inzetbaarheid in de functie of is het mogelijk met de medewerker afspraken te maken over de inzetbaarheid, waarbij rekening kan worden gehouden met de beperkingen? Zo ja, verzoek **afwijzen** en het probleem met maatwerk (afspraken) oplossen.

- 4) Is er sprake van omstandigheden in de sociale omgeving van de medewerker die een beperking vormen voor het uitvoeren van de toegewezen functie? Zijn deze sociale beperkingen van tijdelijke of van blijvende aard?

Bij een sociale beperking ligt het probleem dat opgelost moet worden veelal niet in de inhoud van de functie, maar is het probleem het gevolg van (een wijziging van) de werkplek, dan wel (een wijziging in) de persoonlijke situatie van de medewerker.

Afhandeling:

- ligt er een gemotiveerd advies van een ter zake deskundige (bijv. maatschappelijk werk) waaruit blijkt dat er sprake is van sociale beperkingen (meer dringende sociale verplichtingen die reeds aanwezig zijn, bijv. mantelzorgtaken)?
- zijn de omstandigheden reeds bekend bij het bevoegd gezag?
- zijn er met de medewerker reeds afspraken gemaakt over zijn inzetbaarheid in de functie of is het mogelijk met de medewerker afspraken te maken over de inzetbaarheid, waarbij rekening kan worden gehouden met de beperkingen? Zo ja, verzoek **afwijzen** en het probleem met maatwerk (afspraken) oplossen.