

## **PROTOCOL MELDING VOORGENOMEN REORGANISATIE NEDERLANDSE POLITIE**

### **Inhoudsopgave**

- 1. Inleiding**
- 2. Adviescommissie melding reorganisatie**
- 3. Meldpunt**
- 4. Tijdig melden**
- 5. Begrip reorganisatie**
- 6. Inhoud van de melding**
  - a. Vorm**
  - b. Begrippenkader**
  - c. Bevoegd gezag**
  - d. Ondernemingsraad**
  - e. Tijdpad/planning**
  - f. Formatieve gevolgen**
  - g. Organisatorische gevolgen**
  - h. Personele gevolgen**
  - i. Financiële effecten**
  - j. Communicatie**

**Bijlage 1. Concept-Instellingsbesluit Adviescommissie melding  
voorgenomen reorganisatie.**

**Bijlage 2. Meldingsformat + toelichting**

## 1. Inleiding

Dit protocol beschrijft de wijze waarop van een voorgenomen reorganisatieplan/-besluit om te reorganiseren melding dient te worden gemaakt. Dit meldingsprotocol heeft landelijke geldingskracht. Doel hiervan is het brengen van éénduidigheid met betrekking tot de wijze waarop een korps omgaat met een voorgenomen reorganisatie. Dit in het belang van een zorgvuldige borging van de belangen van de bij een reorganisatie betrokken partijen, met name: de organisatie of het desbetreffende onderdeel, de medewerkers die daar werken en de ondernemingsraad.

Dit protocol is niet een handreiking voor de wijze waarop er dient te worden gehandeld overeenkomstig hetgeen de Wet op de ondernemingsraden voorschrijft met betrekking tot een reorganisatie.

De totstandkoming van dit protocol vloeit voort uit een afspraak met de politievakorganisaties opgenomen in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector politie 2005-2007 (hierna te noemen: het Akkoord). Deze afspraak houdt in dat in de politierechtspositieregeling de personele consequenties bij reorganisaties worden geregeld. Daartoe is in het Besluit algemene rechtspositie politie (hierna te noemen: Barp) hoofdstuk VII. B (Voorzieningen bij reorganisaties) opgenomen. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op alle reorganisaties die plaatsvinden op of na 1 januari 2007. De bepalingen van het hoofdstuk zijn ook van toepassing op alle reorganisaties van vóór 1 januari 2007 voor zover de reorganisaties betrekking hebben op bovenregionale samenwerkingen, een voorziening tot samenwerking als bedoeld in de artikelen 47 en 47a van de Politiewet 1993 of het gevolg zijn van veranderingen in de politieorganisatie ingegeven door het advies van de Stuurgroep evaluatie Politieorganisatie.

In het verlengde van deze afspraak is verder afgesproken dat ieder korps elk voorgenomen besluit om te reorganiseren tijdig dient te melden aan de Commissie georganiseerd overleg in politieambtenaren zaken (hierna te noemen CGOP) volgens een bepaalde procedure. Deze meldingsplicht is neergelegd in artikel 55j, eerste lid, van het Barp. Over deze melding bent u al op de hoogte gebracht bij brief van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 28 augustus 2006, kenmerk 2006-0000248836. Dit protocol is een verdere uitwerking van de in bedoelde brief aangekondigde procedure. Het protocol maakt deel uit van een ministeriële regeling tot nadere uitwerking, als bedoeld in artikel 55v van (hoofdstuk VIIB van) het Barp.

Een onderdeel van de procedure is dat de melding aan de CGOP geschiedt door tussenkomst van de Adviescommissie melding voorgenomen reorganisatie Nederlandse politie (hierna te noemen: Adviescie), waarvan een concept-instellingsbesluit als Bijlage 1 bij dit protocol is opgenomen. In het besluit leest u wat de taak is van de Adviescie met betrekking tot de melding. In dit protocol leest u op welke wijze de Adviescie een concrete melding van een voorgenomen reorganisatie in behandeling neemt c.q. aan welke criteria de melding wordt getoetst. Ter ondersteuning bij de voorbereiding van een melding van een concreet voorgenomen reorganisatie heeft de Adviescie bij wijze van samenvatting van de toetsingscriteria een meldingsformat (met toelichting) opgesteld. Het meldingsformat is als Bijlage 2 opgenomen.

## 2. De Adviescommissie melding voorgenomen reorganisatie Nederlandse politie

De Adviescie toetst een concreet gemelde reorganisatie aan dit protocol. In concreto zal de Adviescie een aangemelde reorganisatie beoordelen aan de hand van de hierna onder punt 6 geformuleerde vraagpunten. De informatie die de vraagpunten oplevert vormt het basismateriaal voor het advies van de Adviescie aan de CGOP. De inhoud van het advies gaat in op het volgende:

- is voldaan aan de landelijke afspraken over de meldingsprocedure (het Protocol);
- is de melding voorzien van de nodige documenten om het voorgenomen besluit te kunnen beoordelen;
- zijn de voorgenomen/ in te zetten flankerende instrumenten in concreto adequaat om de personele gevolgen op te vangen.

Kortom: het is de taak van de Adviescie de CGOP ten aanzien van de (voorgenomen)

reorganisatieplannen op die elementen te wijzen die betrekking hebben op de algemene rechtstoestand c.q. de rechtspositie van het personeel dat door het voorgenomen reorganisatiebesluit wordt getroffen.

Voor een goede advisering kan de Adviescie. in voorkomende gevallen bij het korps een nadere toelichting vragen dan wel om toezending van nadere documenten verzoeken.

De Adviescie brengt pas definitief advies uit nadat zij van het korps de beschikking heeft gekregen over het definitieve advies van de ondernemingsraad. Indien naar het oordeel van de Adviescie. het van belang is dat de CGOP vóór de ontvangst van het definitieve advies van de ondernemingsraad van een concrete melding op de hoogte moet worden gebracht kan de Adviescie. een voorlopig advies uitbrengen. De Adviescie. brengt binnen 4 weken na ontvangst van de complete melding (met de bijbehorende documenten), vertrouwelijk advies uit aan de CGOP. In voorkomende gevallen kan de Adviescommissie de termijn met maximaal 4 weken verlengen. Met het advies worden de bij de melding gevoegde documenten naar de CGOP meegezonden. In voorkomende gevallen kan de CGOP het korps uitnodigen om in een CGOP-overleg de voorgenomen reorganisatie te komen toelichten.

### **3. Meldpunt**

De melding van de voorgenomen reorganisatie dient te worden gericht aan:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
t.a.v. de heer mr. W.F. Saris,  
hoofd Afdeling Arbeidsvoorwaardenbeleid van de directie Politie  
Postbus 20011  
2500 EA DEN HAAG

### **4. Tijdig melden**

Een korps dient het voorgenomen besluit tijdig te melden. Daarvan is sprake als de melding tegelijkertijd wordt gedaan met de mededeling aan dan wel met de indiening van de adviesaanvraag bij de ondernemingsraad.

Pas nadat de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een korps schriftelijk op de hoogte heeft gebracht van de bevindingen van de CGOP over het voornemen kan begonnen worden met het realiseren van het voornemen. Het spreekt vanzelf dat dan ook de ondernemingsraad een definitief advies heeft uitgebracht. In het geval dat de bestuurder op het advies van de ondernemingsraad een reactie heeft gegeven, wordt deze reactie meegezonden.

Voor de helderheid wordt nogmaals benadrukt dat de Adviescommissie pas (een definitief) advies uitbrengt aan de CGOP, nadat zij van het korps over het definitieve advies van de ondernemings-raad de beschikking heeft gekregen.

### **5. Begrip reorganisatie**

Dit protocol is alleen van toepassing als een korps van plan is om te gaan reorganiseren en over dat voornemen daartoe een besluit heeft genomen. Een essentiële vraag daarbij is natuurlijk of er wel sprake is van een reorganisatie als bedoeld in hoofdstuk VII. B (Voorzieningen van reorganisaties) van het Barp (gewijzigd Stb. 2006, nr 676).

Op de vraag wanneer er sprake is van een reorganisatie geeft artikel 55i, tweede lid, van het Barp een antwoord. Dit artikellid verstaat onder een reorganisatie:

*"een wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakhoud die belangrijke gevolgen hebben voorde werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin van*

*een regionaal politiekorps, het Korps landelijke politiediensten, het LSOP, ITO, een voorziening tot samenwerking of een onderdeel daarvan alsmede van het organisatieonderdeel waarin bijzondere ambtenaren van politie werkzaam zijn".*

Hoofdstuk VII. B van het Barp is ook van toepassing en daarmee ook het begrip reorganisatie als er sprake is van "de overgang van een ambtenaar naar een private onderneming of zelfstandig bestuursorgaan in verband met de privatisering of verzelfstandiging van het dienstonderdeel van het regionale politiekorps, het Korps landelijke politiediensten, het LSOP, ITO of een voorziening tot samenwerking waarbij de ambtenaar werkzaam is, tenzij bij algemene maatregel van bestuur anders is bepaald." (artikel 55i, derde lid, van het Barp).

Er is voor het begrip reorganisatie een ruime omschrijving gehanteerd (zie Nota van Toelichting bij dit artikel (Stb. 2006, nr. 676).

Wanneer er twijfels over de beantwoording van de vraag of de voorgenomen wijziging van de organisatie wel valt onder het begrip reorganisatie, wordt in het algemeen geadviseerd om het voornemen altijd te melden. Daarmee kan worden voorkomen, mocht later blijken dat er toch sprake is van de hierboven bedoelde reorganisatie, dat alsnog aan het hele reorganisatieproces invulling moet worden gegeven volgens de voorgeschreven procedure.

## **6. De inhoud van de melding**

### *Algemeen*

De melding bevat in het algemeen gesproken in ieder geval informatie over: de motieven van de reorganisatie, het doel daarvan, de opzet en het tijdschema van de plannen, de personele en de rechtspositionele gevolgen van de reorganisatie.

### *Meer specifiek*

#### *a. Vorm*

Voor de melding is een format ontwikkeld, opgenomen als bijlage bij dit protocol. De melding wordt gedaan door het bevoegd gezag.

#### *b. Begrippenkader*

Het verdient aanbeveling om bij de melding aansluiting te zoeken bij het begrippenkader van het Barp. Behalve het begrip reorganisatie wordt ook bedoeld op termen als: herplaatsingskandidaat, boventaligheid, plaatsing en herplaatsing. Daarmee wordt de éénduidigheid van begrippen bevorderd. Er hoeft bovendien dan ook niet zelf definities te worden bedacht. Aanbevolen wordt om geen afkortingen te hanteren; afkortingen maken een document voor een derde-lezer veelal onleesbaar.

#### *c. Bevoegd gezag*

Formeel is de korpsbeheerder het bevoegd gezag. Hij maakt het voornemen tot een reorganisatie kenbaar. Hij kan echter een andere functionaris daartoe de bevoegdheid geven, d.m.v. een mandaat. Uit de praktijk blijkt veelal dat de korpschef degene is die het besluit namens de korpsbeheerder neemt. Dit moet dan wel uit de melding blijken.

In het geval dat er sprake is van een vorm van samenwerking met één of meer regio's, zal dan ook uit de melding moeten blijken dat het voorgenomen besluit, samen met het andere bevoegd gezag is genomen.

#### *d. OR*

Aangegeven dient te worden of de OR, danwel de desbetreffende OR'n van het voornemen in kennis is (zijn) gesteld dan wel dat de OR om advies is gevraagd. In het geval dat de OR reeds een definitief advies heeft uitgebracht wordt u verzocht dat advies bij de melding mee te zenden. In het geval dat er meer dan één OR bij de reorganisatie is betrokken, dient u de adviezen van de betrokken OR'n mee te sturen. Voor de volledigheid worden ook de eventuele reacties van de bestuurder op de uitgebrachte adviezen meegezonden. De Adviescie brengt pas definitief uit aan de CGOP na ontvangst van het definitieve advies van de ondernemingsraad.

#### *e. Tijdpad/planning*

Om redenen van rechtszekerheid en zorgvuldigheid naar met name betrokken medewerkers is het gewenst dat een reorganisatie binnen afzienbare tijd wordt afgewikkeld. Het wordt op prijs gesteld als het bevoegd gezag van te voren aangeeft welke activiteiten gepland zijn en wanneer deze zullen worden opgepakt. Een planning heeft overigens slechts een indicatief karakter.

#### *f. Organisatorische gevolgen*

De voorgenomen reorganisatie heeft invloed op de structuur van de organisatie, de werkprocessen, de inhoud van het werk etc. Voor een goede beoordeling van de voorgenomen plannen is het van belang dat er een beschrijving wordt gegeven van de huidige situatie en functies, en hoe die situatie eruit gaat zien na realisering van de plannen. De zogenoemde "was/wordt" situatie.

Een goed inzicht hierin maakt het ook voor derden makkelijker om te beoordelen of er sprake is van een reorganisatie als in het Barp is bedoeld.

#### *g. Formatieve gevolgen*

De reorganisatie heeft mogelijk kwantitatieve en kwalitatieve gevolgen. Er zijn meer of juist minder medewerkers nodig in de nieuwe organisatie dan de huidige bezetting. Als de nieuwe organisatie andere nieuwe taken moet oppakken heeft dit ook consequenties voor de kwalitatieve eisen die aan de betrokken medewerkers worden gesteld. Dit kan uitmonden in herziening van de bestaande functies c.q. functiebeschrijvingen. En wellicht resulteert dat ook in andere waarderingen. In dat geval worden ook de nieuwe functiebeschrijvingen meegezonden. Daarbij wordt ook aangegeven op welke wijze binnen de organisatie de waardering van de nieuwe functies heeft plaatsgevonden. Is bijvoorbeeld de waardering van de nieuwe functies door een gecertificeerde deskundige getoetst en vastgesteld?

#### *h. Personele gevolgen*

Uit de melding moet duidelijk blijken welke de gevolgen zijn voor het personeel. Kunnen alle zittende medewerkers worden geplaatst in de nieuwe organisatie of is er sprake van minder werk en dus minder mensen nodig. M.a.w. is er sprake van boventaligheid?

In dat geval dient u in uw melding specifiek daarop in te gaan. Uitgangspunt daarbij is immers het voorkomen van reorganisatieontslagen.

Is het reorganisatiegebied duidelijk aangegeven, op welke wijze en om welke redenen is tot dit reorganisatiegebied besloten? Is aangegeven welke functies/- functionarissen tot het reorganisatiegebied behoren?

Welke procedure wordt bij het bepalen van boventaligheid gevolgd en worden er belangstellingsregistratiegesprekken gevoerd met het zittende personeel? In het bijzonder is uitgebreide informatie over de te hanteren flankerende instrumenten gewenst. Indien u daarbij een bestaand regionaal sociaal statuut gehanteerd dient dit te worden meegezonden. Daarbij wordt aangegeven hoe dit (regionaal) sociaal statuut of elementen daarvan zich verhouden tot de bestaande regelgeving als het Barp?

Daarbij gaat het om informatie als: om hoeveel medewerkers gaat het, welke maatregelen zijn er voorgenomen om te bewerkstelligen dat deze medewerkers alsnog in een passende functie (zie art. 550 van het Barp) kunnen worden geplaatst, welke opleidingsplannen (om-her- en bijscholingen) zijn er voorgenomen teneinde het aantal boventaligen klein te houden, in welke mate kan natuurlijk verloop soulaas bieden, is maatwerk in bepaalde gevallen noodzakelijk? Zo ja, welke?

#### *i. Financiële effecten*

Een reorganisatie gaat vrijwel altijd gepaard met kosten. Gedoeld worden op bijvoorbeeld het inzetten van (extra) flankerende instrumenten of de effecten op het bestaande loongebouw als gevolg van nieuwe functies die hoger gewaard worden.

#### *j. Communicatie*

Een reorganisatie(proces) is gebaat bij adequate informatie naar alle betrokkenen. In het bijzonder de zittende medewerkers hebben recht op informatie over de doelen van de voorgenomen reorganisatie, de gang van zaken, de voortgang en de stand van zaken van het reorganisatieproces. Een goede communicatie bevordert het welslagen van het reorganisatieproces. Hoe ziet het communicatieplan van het korps eruit?

**Bijlage 1 . Concept**  
**Instellingsbesluit Adviescommissie melding voorgenomen reorganisaties Nederlandse politie**

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
Gelet op het Akkoord arbeidsvoorwaarden sector politie (2005-2007);  
Mede gelet op artikel 55j, eerste lid jo. 55v, van het Besluit algemene rechtspositie politie;  
Na overleg met de Commissie georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken als bedoeld in artikel 2 van het Besluit overleg en medezeggenschap politie;

BESLUIT:

1. Er is een Adviescommissie melding voorgenomen reorganisatie Nederlandse politie. De Adviescommissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris.
2. De Adviescommissie is paritair samengesteld en bestaat enerzijds uit drie vertegenwoordigers van de politievakorganisaties en anderzijds uit twee vertegenwoordigers van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
3. De taken van de Adviescommissie zijn:
  - a. Het opstellen van een landelijk geldende Protocol melding reorganisatie Nederlandse politie.
  - b. Het adviseren van de Commissie georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken (CGOP) over of de melding van een voorgenomen reorganisatie voldoet aan voornoemd Protocol en, of het daarbij voorgestelde flankerend beleid adequaat is ter ondervanging van de personele gevolgen van de voorgenomen reorganisatie.
  - c. Het in het algemeen, gevraagd of ongevraagd adviseren van de CGOP over het ontwikkelen van bijzondere procedures ingeval er sprake is van algemene trends met betrekking tot reorganisaties bij afzonderlijke korpsen die van belang zijn voor de totale Nederlands politieorganisatie en over al hetgeen bevorderlijk is voor reorganisatieprocessen daarbinnen.
  - d. Het opstellen van een landelijk geldende Sociaal Statuut reorganisaties Nederlandse Politie.
4. De Adviescommissie is bevoegd om met betrekking tot een gemelde voorgenomen reorganisatie het bevoegd gezag te verzoeken nadere stukken te zenden of een nadere toelichting daarop te geven.
5. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot 1 januari 2006.
6. Dit besluit wordt aangehaald als: Instellingsbesluit Adviescommissie melding voorgenomen reorganisatie.

Dit besluit zal in de Staatscourant worden bekendgemaakt.

's-Gravenhage, xxxxxxxxxxxx2007

DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,

## Bijlage 2. Meldingsformat + toelichting

Dit formulier dient als hulpmiddel bij het doen van een concrete melding van een voorgenomen reorganisatie. Een uitgebreidere toelichting op de diverse items is opgenomen in het Protocol onder punt 6.

### MELDING VOORGENOMEN REORGANISATIE

|   |   |
|---|---|
| <b>Aan:</b>                                 | <b>Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties<br/>t.a.v. de heer mr. W.F. Saris MPA<br/>hoofd Afdeling Arbeidsvoorwaardenbeleid van de directie<br/>Politie<br/>Postbus 20011<br/>2500 EA Den Haag</b>  |
| <b>Van:</b>                                 | Toelichting:<br><br>Hier te vermelden naam van bevoegd gezag van het korps; gaarne ook vermelden eventuele contactpersoon voor nadere informatie; de aanduiding van begrippen als bevoegd gezag de aanduiding van begrippen als bevoegd gezag, reorganisatie, herplaatsingskandidaat, boventalligheid, passende functie etc. aansluiting gezocht bij de terminologie van hoofdstuk VII. B van het Barp? |
| <b>Aanduiding voorgenomen reorganisatie</b> | Toelichting:<br><br>Is er sprake van vermindering van werk, organisatiestructuur -verandering, binnen één korps of bovenregionaal etc. (zie artikel 55i, tweede en derde lid, van het Barp)?  |
| <b>Tijdpad/planning</b>                     | Toelichting:<br><br>Welke activiteiten zijn gepland en wanneer; op welk moment wordt de formalisering van de reorganisatie beoogd?  |
| <b>Organisatorische gevolgen</b>            | Toelichting:<br><br>Beschrijf de bestaande situatie en de daarin voorkomende functies en die na de beoogde reorganisatie?   |
| <b>Formatieve gevolgen</b>                  | Toelichting:<br><br>Vergelijk de bestaande met de toekomstige formatie uit oogpunt van kwantiteit en kwaliteit, zijn er nieuwe functiebeschrijvingen opgesteld, brengt de inhoud daarvan wijziging teweeg t.a.v. de waardering, welke procedure is bij de waardering gevolgd?   |
| <b>Personele gevolgen</b>                   | Toelichting:<br><br>Welke interne procedures worden er gevolgd (bijv. een belangstellingsgespreksronde), welke procedure gaat u toepassen bij de bepaling van herplaatsingskandidaten, zijn er boventalligen, welke   |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>maatregelen zijn voorgenomen ter ondervanging van deze categorie, welke her-om- en bijscholingsplannen zijn er voorgenomen, welke flankerende instrumenten zijn /worden er gehanteerd, is een regionaal Sociaal Statuut van toepassing? Hoe verhoudt dit sociaal statuut zich ten opzichte van het Barp? Welke zijn de rechtspositionele gevolgen voor het personeel?</p>  |
| <p><b>Financiële gevolgen</b></p>   | <p>Toelichting:</p> <p>Financiële gevolgen en de dekking daarvan: welke zijn de kosten i.v.m. deze reorganisatie en hoe worden ze gefinancierd; te denken valt aan inzetten van flankerende instrumenten, effecten op loonebouw bij hoger gewaardeerde nieuwe functies ten opzichte van de oude situatie?</p>   |
| <p><b>Communicatieplan</b></p> <p><b>OR</b></p> <p><b>Documenten/bijlagen</b></p> | <p>Toelichting:</p> <p>Op welke wijze worden betrokken medewerkers en andere belanghebbenden geïnformeerd over de doelen van de reorganisatie, de voortgang en de stand van zaken van het reorganisatieproces</p> <p>Toelichting:</p> <p>Is de OR op de hoogte van de voorgenomen reorganisatie, is er al een advies uitgebracht door de OR, wat is de reactie van de bestuurder daarop?</p> <p>Toelichting:</p> <p>Relevante documenten meesturen: functiebeschrijvingen, adviesaanvragen aan OR en de adviezen van de OR, (regionaal) Sociaal Statuut, interne procedurevoorschriften etc.?</p> |