

Reorganisatie “DRIO- Oost Brabant

Betreft: Voorstel afhandeling proces reorganisatie DRIO Oost-Brabant.

Van: Vertegenwoordiging GOP

Aan: Eenheidsleiding Oost-Brabant.

Cc: CGOP – 5 augustus 2021.

Historie: CGOP 21.02520, 2 maart 2021, Reopol 21.00694, d.d. 11 juni 2021, CGOP 21.00742, d.d. 26 juni 2021, overleg Vertegenwoordiging GOP op 8 juli en 22 juli 2021, overleg Vertegenwoordiging GOP met de heer W. Paulissen, politiechef Oost-Brabant 3 augustus 2021.

Datum: 5 augustus 2021

1. Aanleiding

De afgelopen maanden is de organisatiebeweging/reorganisatie DRIO Oost –Brabant meerdere keren aan de orde geweest in het GOP en de Vertegenwoordiging GOP. De Vertegenwoordiging heeft gezien haar taak, inzake het beoordelen van meldingen voornemen tot reorganisatie, vooral gekeken naar de personele consequenties van de reorganisatie DRIO. Daarnaast heeft zij de eenheid gevraagd om aan te geven via welk proces medewerkers in de nieuwe structuur zijn geplaatst en welke criteria daarbij zijn gehanteerd. Dit omdat meerdere medewerkers bij vakorganisaties hebben aangegeven dat zij niet op de aangegeven voorkeur zijn geplaatst. Ook geeft een aantal medewerkers aan dat het opgedragen samenstel van werkzaamheden niet meer past binnen de functie. Gelet op onder andere de signalen van onvrede en onduidelijkheid over het gevolgde proces heeft de Vertegenwoordiging de melding DRIO-logisch niet afgehandeld.

De reactie van de Vertegenwoordiging d.d. 11 juni jl. naar de eenheid spitst zich toe op de volgende punten:

- 1) Positie zittende medewerkers met een ‘afplakfunctie” en vacatures,
- 2) Plaatsing in de nieuwe structuur en
- 3) Opgedragen samenstel van werkzaamheden.

In de kern vragen vakorganisaties betrokkenheid bij (de afhandeling van) voornoemde punten. Niet alleen om onrust bij medewerkers weg te nemen, maar ook gezien de rol die vakorganisaties hebben bij het plaatsingsproces in het kader van een reorganisatie, zoals de vertegenwoordiging in een plaatsingsadviescommissie. Deze betrokkenheid richt zich dan met name op het zorgvuldig doorlopen van het proces waarin medewerkers hun verzoek gemotiveerd kunnen toelichten.

Gezien de specifieke situatie bij DRIO Oost-Brabant en de wens van alle partijen om tot een oplossing te komen is het van belang om op korte termijn afspraken te maken over de afhandeling van voornoemde drie punten. Van de zijde van de werkgever heeft de Vertegenwoordiging inmiddels een notitie ‘Voorstel vervolg afhandeling DRIO Oost-Brabant d.d. 16 juli 2021’ ontvangen. De Vertegenwoordiging gaat er vanuit dat werkgever dit voorstel heeft afgestemd met de Eenheidsleiding Oost-Brabant en dat daarbij ook het voorstel voor afhandeling opgesteld door de Vertegenwoordiging is betrokken.

Op 3 augustus jl. heeft de Vertegenwoordiging gesproken met de politiechef eenheid Oost-Brabant, de heer W. Paulissen. In dat gesprek is het door de Vertegenwoordiging uitgewerkte voorstel voor afhandeling d.d. 26 juli 2021 uitvoerig besproken en daar waar nodig toegelicht. Partijen zijn het gesprek aangegaan met de intentie om eruit te komen, waarbij de heer Paulissen heeft aangegeven dat hij zich kan vinden in het samenstellen van een paritaire adviesgroep zoals wordt voorgesteld vanuit het besef dat er iets aan vertrouwen terug te winnen is bij medewerkers.

Het voorstel afhandeling van voornoemde 3 punten inzake de reorganisatie DRIO Oost-Brabant luidt als volgt:

Ad.1 Medewerkers DRIO met een ‘afplakfunctie’ en vacatures voor de vervangende functie.

Bij organisatie-bewegingen in het kader van de Houtskoolschets, zoals bij de DRIO Oost-Brabant wordt de bestaande inrichting niet direct vervangen door een nieuwe inrichting met (deels) andere functies, maar gebeurt dit geleidelijk door functies ‘af te plakken’ als deze vacant worden. Daarvoor in de plaats komen andere functies die formeel (nog) niet zijn ingericht, maar mogelijk op termijn wel. In het CGOP van 1 juli is afgesproken dat medewerkers met een functie die op termijn gaat verdwijnen, in de gelegenheid worden gesteld om ‘mee te bewegen’ met de verandering door ze een preferente positie te geven voor de ‘vervangende functie’. Dat wil zeggen de functie die in de plaats komt van de functie die wordt ‘afgeplakt’. Daarnaast wijst de Vertegenwoordiging erop dat partijen eerder in de ‘schone lei afspraken’ hebben afgesproken dat 50% instroom in HBO functies bestaat uit doorstroom van zittend personeel. De eenheid heeft laten weten het belang van zittende medewerkers te erkennen en hen de kans te geven om mee te bewegen en te groeien in de ontwikkeling van de DRIO Oost-Brabant.

Concreet betekent de afspraak in het CGOP van 1 juli jl. dat medewerkers met een functie die niet wordt ingevuld zodra deze vacant wordt, de kans krijgen om voor de ‘vervangende’ functie in aanmerking te komen. Vervangende functie wil zeggen dat deze als het ware in de plaats komt van de functie die wordt afgeplakt (causaal verband). Medewerkers met een functie die niet wordt ingevuld zodra deze vacant is wordt op de vervangende functie geplaatst, mits deze functie passend is als bedoeld in artikel 55o, lid 2 Barp en de medewerker instemt met plaatsing. Plaatsing kan volgen als de medewerker geschikt is voor de functie dan wel binnen 2 jaar geschikt is te maken voor de functie. Als dit een positief verticale plaatsing betreft, dient de medewerker relevante gegevens te overleggen, als genoemd in artikel 7a, lid 2 van het LSS.

De doelgroep bestaat uit huidige medewerkers met de functie Generalist en Senior Intelligence werkzaam bij DRIO Oost-Brabant die belangstelling hebben voor de vacant te stellen functies Operationeel Specialist A en deze functie als passend kan worden aangemerkt voor de betreffende medewerker.

Voorstel specifiek voor DRIO-Oost Brabant:

Gelet op enerzijds de behoefte van de eenheid om de functie OS-A (deels) in te vullen met externe kandidaten en anderzijds de hiervoor genoemde afspraak over 50% doorstroom van zittend personeel, is het voorstel dat de preferente positie van medewerkers uit de doelgroep geldt voor 50% van de vacatures.

- Dit betekent dat nu Oost-Brabant 20 fte OS-A intelligence in wil vullen, er 10 fte beschikbaar zijn voor medewerkers uit voornoemde doelgroep.
- Blijkt dat de functie OS-A in dit (vacature)proces voor meer dan 10 medewerkers uit de doelgroep passend is, dan kunnen zij hun preferente positie doen gelden bij volgende vacatures OS-A Intelligence binnen DRIO. Ook dan geldt het criterium van 50% van de vacatures.
- Daarnaast krijgen medewerkers uit de doelgroep voor wie geldt dat de functie OS-A niet passend is - maar die zich wel graag willen ontwikkelen naar een hoger functieniveau - een ontwikkeltraject aangeboden als de medewerker dit wil. Hierover worden dan in het kader van de R & O cyclus afspraken gemaakt over de doorontwikkeling.

Proces afwikkeling reorganisatie DRIO:

Ten behoeve van de preferente positie van de doelgroep, wordt de volgende procedure gehanteerd.

- Medewerkers uit deze groep kunnen hun verzoek tot plaatsing op de vacante functie gemotiveerd en daar waar nodig voorzien van stukken voorleggen aan de politiechef.
- Voor de medewerkers is vooraf duidelijk om hoeveel fte het gaat (10 fte).
- Voor plaatsing op de functie dient deze passend te zijn. Dit betekent dat plaatsing kan volgen als de medewerker geschikt is voor de functie, dan wel binnen twee jaar geschikt is te maken voor de functie (zie artikel 55o, lid 2 Barp).
- Het verzoek van de medewerker wordt (mede) beoordeeld door een paritair samengestelde adviesgroep die bestaat uit een vertegenwoordiging van de vakorganisaties (2 personen), een vertegenwoordiging naar keuze van de eenheid (medezeggenschap, vakinhoudelijke expertise) en een HRM adviseur.
- De adviesgroep kan een medewerker uitnodigen voor een gesprek als ze dit nodig acht, dan wel andere expertise raadplegen als ze dit nodig acht voor het proces.
- De adviesgroep rapporteert haar bevindingen en advies aan de politiechef, waarna deze een beslissing neemt inzake de plaatsing van de medewerker op de functie OS-A bij DRIO (appellabel besluit).

Ad 2. Plaatsing in nieuwe structuur afwijkend van aangegeven voorkeur.

Het is van belang dat plaatsing in de nieuwe structuur verloopt volgens een transparant en uitlegbaar proces. De eenheid heeft toegelicht hoe dit proces is gegaan. Een aantal medewerkers geeft echter aan ontevreden te zijn over de plaatsing omdat ze geplaatst zijn in een cluster waar ze geen voorkeur voor kenbaar hebben gemaakt en het niet duidelijk is op basis van welke criteria ze daar zijn geplaatst.

De eenheid is bereid om samen met de medewerker die niet conform de uitgesproken voorkeur is geplaatst en daarover ontevreden is, te zoeken naar een oplossing.

Doelgroep: Medewerkers die bij de andere clustervorming/ andere manier van werken binnen DRIO Oost-Brabant niet op de aangegeven voorkeur terecht zijn gekomen en daar ontevreden over zijn.

Proces afwikkeling:

- Medewerkers uit deze doelgroep kunnen hun kwestie gemotiveerd en daar waar nodig voorzien van stukken voorleggen aan de politiechef.
- Het verzoek van de medewerker wordt (mede) beoordeeld door een paritair samengestelde adviesgroep die bestaat uit een vertegenwoordiging van de vakorganisaties (2 personen), een vertegenwoordiging naar keuze van de eenheid en een HRM adviseur (zie hiervoor bij ad 1).
- De adviesgroep kan een medewerker uitnodigen voor een gesprek als ze dit nodig acht, dan wel andere expertise raadplegen als ze dit nodig vindt voor het proces.
- De adviesgroep rapporteert haar bevindingen en advies aan de politiechef, waarna deze een beslissing neemt (appellabel besluit)

Ad 3. Opgedragen samenstel van werkzaamheden wijkt af van functie

De reorganisatie DRIO leidt niet tot boventaligheid doordat functies verdwijnen of minder in aantal terugkeren. Medewerkers zijn in de nieuwe werkstructuur geplaatst met behoud van de eigen functie. Een aantal geeft aan dat het feitelijk opgedragen samenstel van werkzaamheden echter wel veranderd is en dat dit niet meer past binnen de eigen functie, maar bij een andere lager gewaardeerde functie.

De eenheid heeft aangegeven dat in die gevallen waarbij de medewerker DRIO aangeeft dat het opgedragen samenstel van werkzaamheden niet (meer) past binnen de functie, dit kan laten beoordelen door een LFNP-deskundige. Op basis van het advies van de LFNP-deskundige zal de politiechef vervolgens een appellabel besluit nemen.

Doelgroep: Medewerkers DRIO Oost-Brabant wiens opgedragen samenstel van werkzaamheden is gewijzigd nadat zij zijn gaan werken in de nieuwe werkstructuur en die van mening zijn dat dit niet past binnen de eigen functie.

Proces afwikkeling

- Medewerkers uit deze groep kunnen hun kwestie gemotiveerd en daar waar nodig voorzien van stukken voorleggen aan de politiechef.
- Het verzoek van de medewerker wordt (mede) beoordeeld door een paritair samengestelde adviesgroep die bestaat uit een vertegenwoordiging van de vakorganisaties (2 personen), een vertegenwoordiging naar keuze van de eenheid en een HRM adviseur (zie hiervoor bij ad1 en ad 2)
- Voor deze doelgroep wordt er een advies van een LFNP deskundige gevraagd.
- De adviesgroep kan de medewerker of de LFNP deskundige uitnodigen voor een gesprek als ze dit nodig acht voor het proces.
- De adviesgroep en de LFNP deskundige rapporteren de bevindingen aan de politiechef, waarna deze een besluit neemt.

Tot slot

De Vertegenwoordiging GOP vertrouwt erop dat de eenheidsleiding Oost-Brabant zich kan vinden in voornoemd voorstel tot afhandeling en wijst erop dat voornoemde afspraken uitsluitend gelden voor DRIO Oost-Brabant. Daarnaast ziet de Vertegenwoordiging graag dat de communicatie richting medewerkers over de wijze van afhandeling en hoe dit vormt krijgt met haar wordt afgestemd. De heer Paulissen heeft in het gesprek aangegeven deze communicatie vooraf af te stemmen.