

Procedure invulling vacatures gemeente Enschede

**Uitgangspunt:
(dreigend) boventallige medewerkers hebben altijd voorrang!**

1. Inleiding

De manier waarop vacatures binnen de gemeente Enschede worden ingevuld, is regelmatig onderwerp van gesprek tussen de gemeentesecretaris als WOR-bestuurder, de afdeling P&O en de ondernemingsraad.

In 2016 werden in overleg tussen P&O en de OR afspraken gemaakt, waarop de OR in de zomer van 2018 een aanvulling voorstelde.

Om de procedure van invulling van vacatures duidelijk vast te leggen, zijn de afspraken die daarover zijn gemaakt samengevoegd in één document.

De concerndirectie stelde in zijn vergadering van 1 oktober 2018 deze procedure vast.

De gemeentesecretaris/AD a.i., Jan Willem Kradolfer, en de OR bereikten in de overlegvergadering van 11 oktober 2018 overeenstemming over deze procedure.

2. De procedure bij openstelling van een vacature

- I. Per vacature wordt besloten of wordt overgegaan tot invulling van de vacature. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij leidinggevende.
- II. Onbetwist door iedereen staat vast dat (dreigend) boventalligen¹ - vanwege de zorgplicht van de werkgever aan de medewerkers - voorrang hebben bij vacatures. Daarbij telt objectieve geschiktheid. Of er nog betere kandidaten zijn is dan niet relevant. Objectief geschikt is ook iemand die 70% geschikt is en binnen afzienbare termijn (half jaar) met b.v. een opleiding geschikt te maken is.
- III. Indien is besloten tot invulling van de vacature, ontvangen de (dreigend) boventallige medewerkers van de Eenheid Mobiliteit² de vacature. Zij hebben de mogelijkheid binnen 48 uur (binnen twee werkdagen) hun interesse kenbaar te maken.
Is er een geschikte (dreigend) boventallige kandidaat dan wordt deze direct voorgesteld voor de betrokken vacature en vindt er een plaatsingsgesprek plaats, bij meerdere (boventallige) kandidaten geldt vanzelfsprekend dat de meest passende kandidaat in aanmerking komt voor plaatsing op de functie
De leidinggevende beslist hoe en door wie de vacature wordt ingevuld. Kan de leidinggevende goed en duidelijk gemotiveerd aangeven dat er geen sprake is van een match, dan wordt de (dreigend) boventallige medewerker niet geplaatst. Het kan voorkomen dat een leidinggevende besluit een (dreigend) boventallige medewerker niet te benoemen, terwijl de Eenheid Mobiliteit van mening is dat de (dreigend) boventallige medewerker geschikt is danwel binnen afzienbare tijd geschikt gemaakt kan worden. In dergelijke gevallen wordt deze casus voorgelegd aan de concerndirectie en neemt de concerndirectie een besluit over het al dan niet benoemen van de medewerker.
- IV. Mocht een plaatsingsgesprek niet leiden tot een plaatsing van een (dreigend) boventallige kandidaat dan wordt de vacature regulier geplaatst op de site twentsekracht.com (de regionale vacaturesite).

¹ (dreigende) boventallige medewerkers zijn door de leidinggevendenden, i.o.m. met P&O, aangemeld bij de Eenheid Mobiliteit.

² Per 1 april 2019 is de naam van de Eenheid Mobiliteit gewijzigd in Talent Inzicht.

3. Afwijkingen en uitzonderingen op de procedure bij openstelling van een vacature

Bij de OR zijn de afgelopen jaren diverse verzoeken door leidinggevendenden gedaan om af te wijken van de procedure. Naar aanleiding hiervan zijn een aantal van deze voorbeelden weergegeven, waarover overeenstemming is om in deze voorbeelden af te wijken van de afgesproken procedure. Bij al deze voorbeelden blijft wel gelden dat (dreigend) boventallige medewerkers een voorrangspositie blijven houden!

- a) **Loopbaanafspraken met medewerkers:** Het komt voor dat met medewerkers concrete loopbaanafspraken worden gemaakt. In principe worden/zijn dergelijke afspraken vastgelegd in het persoonsdossier van de betrokken medewerker, hoewel dat niet altijd het geval zal zijn. Uitgangspunt is dat de organisatie gemaakte afspraken nakomt. In dergelijke gevallen kan afgeweken worden van de procedure en kan een medewerker, wanneer er geen geschikte (dreigende) boventallige medewerker is, rechtstreeks benoemd worden.
- b) **Omzetten flexcontract naar vaste aanstelling:** De concerndirectie ondersteunt initiatieven om flexcontracten (payroll, detachering, uitzendbasis) die al langere tijd zijn ingehuurd om structurele werkzaamheden te verrichten om te zetten in een vaste aanstelling.
Hierbij geldt het uitgangspunt dat voor het uitvoeren van kerntaken een kernbezetting nodig is, waarbij oog is voor toekomstige ontwikkelingen die gevolgen kunnen hebben voor de kernbezetting én waarop in een vroeg stadium moet worden ingespeeld. Alvorens te besluiten een flexcontract om te zetten in een vaste aanstelling brengt de betrokken leidinggevende in beeld welke opgave hij/zij heeft en welke beweging daarbij qua personele bezetting hoort. In het kader van taakstellingen en daaraan gekoppelde mogelijke toekomstige bovenformativiteit kan gekozen worden voor een flexcontract om bewegingsruimte te houden. Het nut daarvan is de afgelopen jaren bewezen, doordat boventallige medewerkers geplaatst konden worden. Een belangrijke rol van P&O is om in het oog te houden welke speelruimte er is bij afdelingen om vaste aanstellingen te realiseren.
Ook hier geldt dat flexcontract omgezet kan worden naar een vaste aanstelling, wanneer er geen geschikte (dreigende) boventallige medewerker is.
- c) **Kort na een doorlopen sollicitatieprocedure komt er éénzelfde vacature:** Het komt voor dat vlak na afronding van een sollicitatieprocedure met benoeming van een kandidaat, opnieuw éénzelfde vacature ontstaat. Indien uit de procedure nog één of meerdere benoembare kandidaten naar voren waren gekomen, en niemand van de (dreigend) boventalligen in aanmerking komt, is het inefficiënt om weer helemaal opnieuw te beginnen.
Hierbij is het uitgangspunt dat onnodige “fake”-procedures voorkomen worden. In deze gevallen krijgen eerst de op dat moment (dreigend) boventallige kandidaten de gelegenheid te reageren, als dat geen resultaat oplevert, kan de procedure worden herstart met benoembare kandidaten uit de eerder voltooide procedure.

Essentieel is hierbij wél de definitie van wat nu een “korte” termijn is. Werkbaar lijkt een termijn van 3 maanden, maar uiteindelijk dient de termijn te voldoen aan de bedoeling, d.w.z. dat medewerkers altijd de kans krijgen om te solliciteren, maar dat onnodige procedures worden.

4. Tot slot

Er kan altijd aanleiding zijn om in een concreet geval toch af te wijken van het bovenstaande, mits goed gemotiveerd in de lijn van de achterliggende bedoeling. Wanneer zich een dergelijke situatie voordoet wordt het Dagelijks Bestuur van de OR daarover, inclusief de argumenten voor het besluit, geïnformeerd.