

Nieuwsbrief 3 april 2014

Vakbonden bereiken akkoord over plaatsingsproces RWS

Op 2 april hebben ABVAKABO FNV, AC/VPW, CNV Publieke Zaak en CMHF met Rijkswaterstaat een akkoord bereikt over het plaatsingsproces voor OP2015.

In het vorige DGO op 13 maart jl. hebben wij DG Jan Hendrik Dronkers duidelijk gemaakt welke eisen wij stellen aan een goed plaatsingsproces. Op 2 april hebben wij hierover stevig onderhandeld. Met resultaat, want veel van onze punten worden verwerkt in het definitieve plaatsingsproces.

Wat hebben we voor elkaar gekregen? De belangrijkste punten vind je hieronder.

Je weet waar je aan toe bent

Wij hebben goede afspraken gemaakt over de manier waarop medewerkers (geplaatst en niet-geplaatst) worden geïnformeerd door hun leidinggevende. Deze afspraken geven ons het vertrouwen dat de juiste punten worden besproken zodat je precies weet waar je aan toe bent. Maar ook dat voor jou duidelijk is waartegen je desgewenst bezwaar kunt maken als je het ergens niet mee eens bent.

Objectieve plaatsing zonder willekeur

RWS-ers hebben ons duidelijk laten weten dat zij een zo objectief mogelijk plaatsingstraject willen, waarbij er geen willekeur mogelijk is. Dat hebben wij op twee manieren voor elkaar gekregen:

1. Er vindt in de tweede plaatsingsronde voor functievoorgangers geen selectie plaats op basis van "geschikt of geschikt te maken". Functievoorgangers hebben recht op plaatsing op een uitwisselbare functie in een ander organisatie-onderdeel. Zij moeten dan wel deze functie(s) zelf opgeven als eerste voorkeur. Als er meer functievoorgangers zijn dan beschikbare plekken, dan komen degenen met de meeste dienstjaren het eerst voor de functie in aanmerking. Zijn er geen functievoorgangers, dan kan de werkgever de meest geschikte kandidaat kiezen.

Om het functievoorgangerschap in de 2e ronde mogelijk te maken, hebben we afgesproken dat de aandachtsgebieden tussen de organisatie-onderdelen geharmoniseerd worden. Dit past ook bij de "één RWS" gedachte.

Met deze afspraak hebben we bereikt dat in de tweede plaatsingsronde, net als in de eerste ronde, de objectieve methode van functievoorgangerschap wordt gehanteerd in plaats van de selectie die RWS wilde.

2. Tot 1 juli 2014 worden functies die tussentijds vacant komen (door vertrek van een medewerker) vervuld op basis van "omgekeerde afspiegeling". Dat betekent dat degene die door afspiegeling niet werd geplaatst op de functie, wordt gevraagd of hij de vacante functie wil vervullen.

Achterstallig onderhoud houden we goed in de gaten

De werkgever heeft aangegeven dat het probleem van het achterstallig onderhoud is opgelost. Daar gaan wij de werkgever aan houden. Zijn er toch nog problemen, dan gaat RWS die oplossen zonder dat de medewerker daar de dupe van wordt. De bonden worden hiervan op de hoogte gehouden, dus wij zitten daar bovenop. Is er in jouw geval toch nog sprake van achterstallig onderhoud? Laat dat dan aan je leidinggevende weten. Je kunt ook gebruik maken van de mogelijkheid om bezwaar te maken.

Schaalniveau in relatie tot uitwisselbaarheid

Als bonden bepalen wij niet welke functies wel en welke niet uitwisselbaar zijn. Dat is een taak van de medezeggenschap. Wel hebben wij RWS nadrukkelijk meegegeven dat een verschil in schaalniveau bij inhoudelijk gelijke functies kan betekenen dat deze functies toch uitwisselbaar zijn.

Managementpool

RWS wilde graag de afdelingshoofden plaatsen in een managementpool. Dit zou betekenen dat afdelingshoofden een bijzondere positie krijgen in het plaatsingsproces. Ook was het voor ons onvoldoende duidelijk hoe de voorgestelde managementpool zou gaan functioneren en wat dit voor de managers zou betekenen. Wij kunnen ons daarom niet vinden in de inrichting van een managementpool. Wij zijn overeengekomen dat afdelingshoofden meedoen in het normale plaatsingsproces. Wij menen daarmee ook de rechtspositie van de afdelingshoofden te hebben gewaarborgd.

Voorzieningen VWNW-beleid

Het VWNW beleid biedt kansen voor medewerkers om zich te oriënteren op hun loopbaan. Sommige medewerkers zitten sinds begin 2014 in de vrijwillige fase en zijn al gestart met een onderzoek of willen dat nog gaan doen. Wij hebben afgesproken dat iedereen dit traject kan afmaken als medewerkers dat wensen. Daarnaast zijn de voorzieningen uit het VWNW beleid van toepassing voor alle medewerkers die niet in ronde 1 en 2 worden geplaatst.

Plaatsing op functie met afwijkende aanstellingsomvang

Op verzoek van de GOR stelde RWS voor om medewerkers met een aanstellingsduur van meer dan 36 uur functievolgend te laten zijn in ronde 2 op functies van 36 uur, zonder dat deze plaatsing gevolgen heeft voor de persoonlijke aanstellingsduur. Wij vinden dat dit ook moet gelden voor medewerkers met een aanstellingsduur van 36 uur of minder. We hebben het volgende afgesproken: als in ronde 2 voor functievolgers het verschil tussen de persoonlijke aanstellingsduur en de beschikbare aanstellingsduur niet meer is dan 0,15, dan wordt de medewerker geplaatst zonder gevolgen voor zijn persoonlijke aanstellingsduur.

Geen boventalligheid door de vrije plekkenprocedure

Als je in de vrije plekken procedure (tot 15 maart jl) geplaatst bent op een andere functie, dan loop je niet het risico dat je door afspiegeling alsnog boventallig wordt. Je wordt dan bovenformatief geplaatst. Hiermee komt RWS tegemoet aan de eerdere afspraak dat een vrije plek een toekomstvaste functie is. Deze oplossing leidt er ook toe dat de overige medewerkers niet worden geschaad door de vrije plekkenprocedure.

Verplichte fase?

De komende maanden staan volledig in het teken van het zoveel mogelijk vinden van een functie voor iedereen die niet meteen kan worden geplaatst. Normaal gesproken word je direct verplicht VWNW-kandidaat als je niet wordt geplaatst. Wij hebben de afspraak gemaakt dat dat voorlopig niet gebeurt. In december bespreken we met RWS hoever het staat met het plaatsen van medewerkers. Dan zullen we bezien of een verplichte fase nog nodig is.

Inhuur niet ten koste van RWS-ers

De bonden zien dat RWS relatief veel inhuurt. Wij vinden dat zeer onwenselijk, zeker in een tijd dat er boventallige medewerkers zijn. RWS heeft toegezegd de inhuur op kerntaken af te gaan bouwen. Hierdoor komen tot 2018 al ruim 400 formatieplaatsen beschikbaar, wat kansen biedt voor RWS-ers (eventueel met bij- en/of omscholing).

Wij hebben ook afgesproken dat, daar waar mogelijk, boventallige medewerkers geplaatst kunnen worden op functies die niet tot de kerntaak behoren en waar nu externen op werken. Dit is een tijdelijke oplossing. Structureel blijven niet-kerntaken buiten RWS plaatsvinden.

Standplaatswijziging en de gevolgen voor bijzondere afspraken

Het VWNW-beleid kent een goede voorziening voor compensatie voor toename van reistijd en reiskosten. Maar in het verleden zijn voor een aantal medewerkers bijzondere voorzieningen afgesproken (bv 2/3 werkwijze). RWS wil deze voorzieningen schrappen. Daarom willen wij voor deze groep afspraken maken over hoe de gevolgen daarvan worden opgevangen. Deze afspraken gaan we de komende periode maken. Tot die tijd verandert er voor deze medewerkers niets.

Vertrouwenscommissie

Wij vinden het erg belangrijk dat medewerkers met problemen terecht kunnen bij iemand anders dan hun leidinggevende. Wij hebben daarom sterk aangedrongen op een vertrouwenspersoon of -commissie. RWS heeft toegezegd dat die vanaf de start van de plaatsing beschikbaar is.

Langdurig zieken

De komende periode wordt er veel van medewerkers gevraagd. Wij hebben daarom RWS gevraagd bijzondere aandacht te besteden aan langdurig zieken.

Ten slotte

In deze nieuwsbrief vind je de resultaten van ons overleg. In de volgende nieuwsbrief geven we meer informatie over het plaatsingsproces.

Met vriendelijke groet,

Mick Bleijerveld, ABVAKABO FNV
Peter Wulms, AC/VPW
Loek Schueler, CNV Publieke Zaak
Jan Albert Kram, CMHF