



Uitvoeringsorganisatie  
Bedrijfsvoering Rijk  
*Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties*

# Mobiliteit: kans of moet-je?

Martine Kooreman/Jan Bos

UBR | EC O&P | Workflow

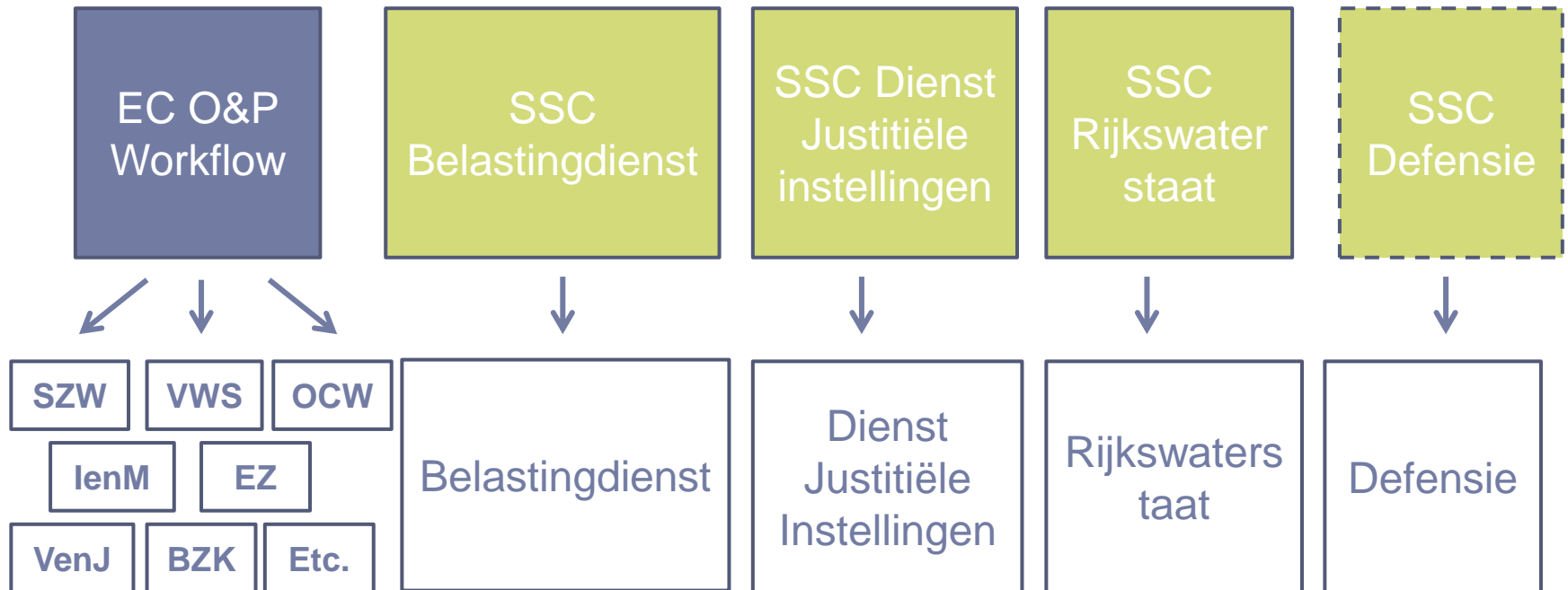


# Programma

---

- ❖ Introductie
- ❖ Positie Expertisecentrum Organisatie & Personeel
- ❖ Mobiliteit bij het Rijk
- ❖ Kader VWNW-beleid Rijk
- ❖ Rolverdeling binnen de mobiliteitstrajecten: theorie én praktijk
- ❖ Casuïstiek
- ❖ Conclusies?

# Tweedelijns HRM binnen de Rijksdienst



ministerie van Financiën	<b>ministerie van BZK</b>	<b>KABINET VAN DE KONING</b>
<b>CPB</b>	<i>Huurcommissie</i>	IND
<b>CJIB</b>	CFV	<i>RCE</i>
<b>Rijksvastgoedbedrijf</b>	<i>ministerie van VWS</i>	<b>SSO</b>
<b>Belastingdienst</b>	<i>Hoge Raad</i>	Schadefonds
<b>BZK2</b>	<b>KAMI</b>	RJI
Nationale Ombudsman	<b>DT&amp;V</b>	<b>MINISTERIE VAN DEFENSIE</b>
<b>RIVM</b>	ministerie van V&J	Ossendrecht
<i>Justis</i>	1 <sup>E</sup> KAMER	Staatsbosbeheer
<b>ministerie van BZ</b>	SSO Rijkswaterstaat	<b>ICTU</b>
<b>JustID</b>		<b>Nationaal Archief</b>
CBIG	<b>MINISTERIE VAN SZW</b>	<i>ministerie van AZ</i>
<b>OCW</b>		<i>IGZ</i>
<b>Raad voor de Kinderbescherming</b>		NFI
DGOBR/OPR	Openbaar Ministerie	
<i>ministerie van EZ</i>		<b>2<sup>E</sup> Kamer</b>
<b>Kanselarij der Nederlandse Orden</b>	Raad van State	<b>ministerie van</b>
ministerie van I&M	<b>aCBG</b>	<b>ILZ</b>
Raad voor de Rechtspraak	<i>Nederlandse Zorg Autoriteit</i>	<b>SSODJI</b>
		ILT
		<i>Algemene Rekenkamer</i>
		<i>CRvdM</i>
		Lindenhorst
		<b>Dienst Koninklijk Huis</b>

# Onze dienstverlening

---

VWNW: voor zowel  
vrijwillig als verplicht,  
onderzoeken,  
plannen en  
begeleiding

Vrijwillige mobiliteit

Duurzame  
inzetbaarheid

WW-  
casemanagement

Doelgroepbenadering

- Management > S 14
- Arbeidsbeperkten

# VWNW-beleid

---

## Vrijwillige fase

- ❖ Geldt voor *groepen* aangewezen medewerkers
- ❖ Contouren organisatieverandering met krimp of wijziging standplaats
- ❖ VWNW-onderzoek
- ❖ Het uitvoeren van een VWNW-plan is niet verplicht
- ❖ Begeleiding vangt aan vanaf de datum zoals opgenomen in het plan

## Verplichte fase

- ❖ Geldt voor individuen/aangewezen medewerkers
- ❖ Bij overtolligheid klassieke reorganisatie of standplaatswijziging
- ❖ VWNW-onderzoek is verplicht
- ❖ Verplicht VWNW-plan uit te voeren
- ❖ Begeleiding vangt aan vanaf het moment dat hun VWNW-plan is vastgesteld of –als dat later is- wanneer hun functie is vervallen

# Kans of moet-je?

---



“gouden kooi” kan leiden tot comfortabel ongeluk

# Het VWNW-traject

---

Onderzoek



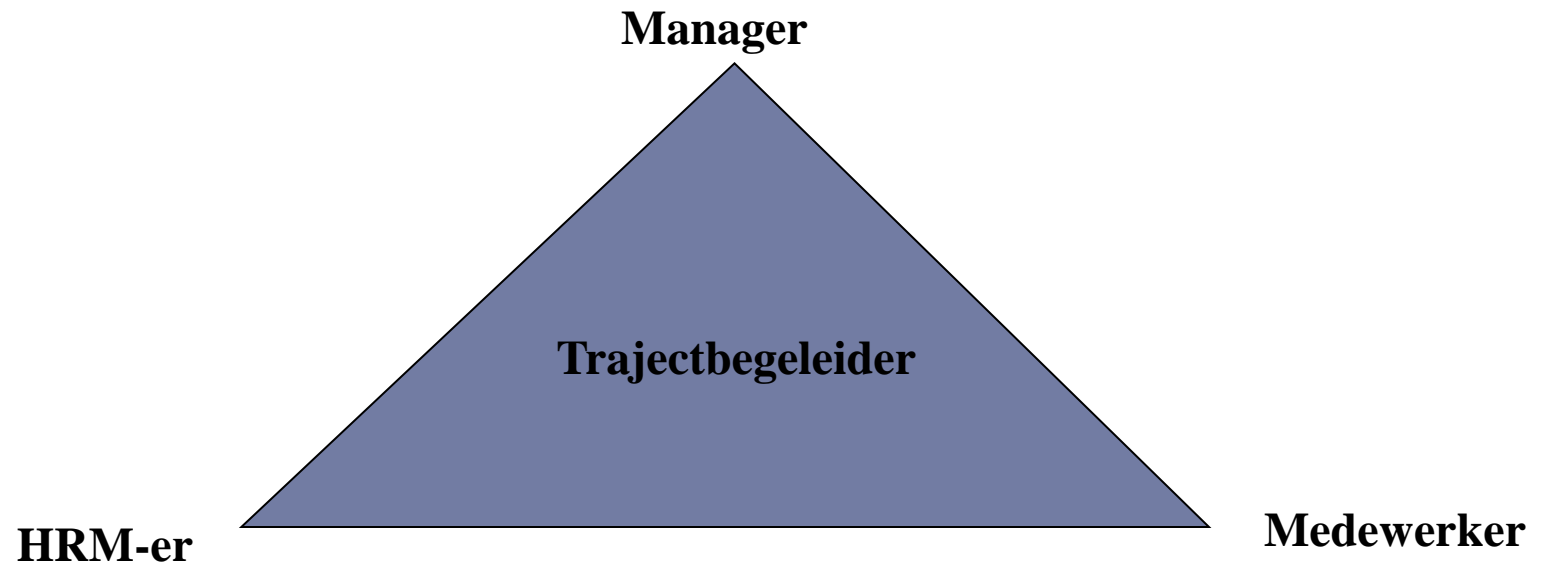
Plan





# Verschillende rollen

---



# Toelichting rollen

---

## ❖ **HRM-er**

Kent de organisatie (-ontwikkelingen), signaleert kansen en mogelijkheden, adviseert leidinggevenden o.a. over regelgeving en is gesprekspartner ECOP-adviseurs

## ❖ **Manager**

Probleemeigenaar en (gedelegeerd) opdrachtgever, benut *actief* zijn/haar netwerk om kansen te signaleren

## ❖ **Trajectbegeleider Workflow**

Adviseur voor de medewerker op basis van loopbaanexpertise en -professionaliteit en partner van HRM-adviseur en leidinggevende

## ❖ **Medewerker**

Klant en staat zelf aan het roer van zijn/ haar traject...

# Casuïstiek

---

“Komt een ambtenaar bij de loopbaanadviseur..”



# Casuïstiek – 1-

---

- ❖ Administratief medewerkster schaal 5, 55 jaar met een 22-urig dienstverband . Ze werkt sinds tientallen jaren bij de Rijksoverheid en is verplicht VWNW-kandidaat. Zij heeft geen enkele afgeronde opleiding. Ze werkt bovenformatief op een afdeling om hand- en spandiensten te verrichten. Ze wil een opleiding voor secretaresse doen, maar aangezien die banen binnen (en buiten!) de overheid door automatisering verdwijnen, krijgt ze dat niet vergoed van haar werkgever. Zelf heeft ze geen geld om deze opleiding te doen. Ze voelt zich depressief onder de situatie, ze wil graag werken maar neemt weinig initiatief.
- ❖ Hoe krijgen we haar (duurzaam) in beweging?

## Casuïstiek – 2-

---

- ❖ Programmadirecteur (52 jaar oud) van een zelfstandig adviesraad die is gevestigd in de regio. De adviesraad wordt opgeheven en de medewerkers worden aangewezen als verplicht VWNW-kandidaat. Aan het eind van de derde VWNW-periode doet zich een unieke kans voor op een detachering van drie jaar bij een nieuwe adviesraad die onder een ander ministerie valt. Gezien het tijdelijke karakter van de adviesraad is van instroom bij dat ministerie geen sprake.
- ❖ Bespreek deze casus met elkaar vanuit de diverse rollen

## Casuïstiek – 3-

---

- ❖ Project/directiesecretaris (jonge veertiger) schaal 11 is boos. Medewerker voelt zich oneigenlijk slachtoffer van de reorganisatie, is verplichte VWNW-kandidaat en hopt van tijdelijke functie naar tijdelijke functie, maar kan nergens instromen. Binnen de eigen organisatie komt een passende vaste functie vrij, maar de directeur ziet hem niet zitten en wijst hem af. De medewerker is na deze afwijzing behoorlijk van de kaart.
- ❖ Welke opties zijn er in deze situatie en welke gevolgen kan dat hebben?

# Casuïstiek – 4 -

---

- ❖ Beleidsmedewerker bij het ministerie van Veiligheid & Justitie, schaal 12, verplicht VWNW-kandidaat, vindt, matig enthousiast, een passende vacature bij een ander ministerie. Zij solliciteert, de vacaturehouder ziet dat zij op papier geschikt is, maar twijfelt of het in de praktijk ook zo is. De beleidsmedewerker zelf is ook niet overtuigd of dit de ideale baan is. De vacaturehouder biedt een detacheringperiode van zes maanden aan. Als het dan van beide kanten bevalt, mag de beleidsmedewerker instromen in een vaste functie. Als het niet bevalt, eindigt de detachering en staat de beleidsmedewerker met lege handen weer bij de oude werkgever op de stoep.
- ❖ Wat is vanuit de genoemde rollen gezien, de wenselijke route en uitkomst?

# Casuïstiek – 5 -

---

- ❖ Beleidsondersteuner schaal 8, meldt zich vrijwillig als remplaçant in een reorganisatie omdat zij haar horizon wil verbreden en wordt verplicht VWNW-kandidaat. Zij heeft een tijdelijke functie gevonden bij een ander ministerie dan het eigen, waar misschien later in het jaar plekken vrijkomen waar ze eventueel op kan instromen. Zeker is dat evengoed niet. Beleidsondersteuner wil een goede indruk maken op haar nieuwe baas en dus vooral haar uren investeren in haar nieuwe baan. Deze detachering schort haar VWNW-status echter niet op. Kan zij haar VWNW-activiteiten op een wat lager pitje zetten of niet?
- ❖ Wat is vanuit ieders rol de gewenste situatie?



# Conclusies

