

Bijlage 2 bij Mobiliteitsafspraken 2015 (AMS/GG.145 d.d. 20 november 2015): HPO Selectieprocedure

Deze sheets vormen tevens onderdeel van het document "AMS/DA.1066 d.d. 7 september 2015

Besproken met:

OR Werkgroep op 30 juli en 5 aug 2015

DB OR op 27, 31 aug en 3,4 sept 2015



Maarten Stienen



I. Selectieprocedure bij HPO project



Opzet selectie: stap 1

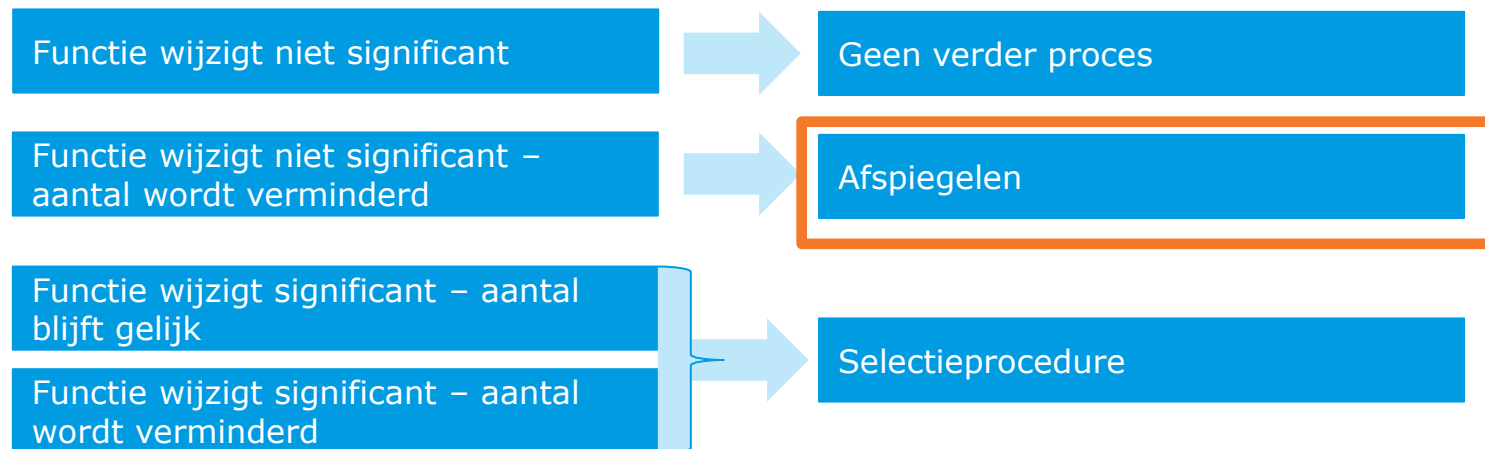
Stap 1: Informatie over verandering en proces

- Conform de X adviesaanvraag is er samenwerking met de medezeggenschap in het HPO project van de betreffende divisie of support functie. De organisatorische en personele gevolgen van het HPO project worden in een Y adviesaanvraag beschreven.
- Medewerkers worden geïnformeerd over de verandering en het proces. Dit betreft oa;
 - Nieuw organisatieontwerp
 - Beschrijving van welke functies significant gewijzigd gaan worden
 - Inzicht welke medewerkers voor welke functies kunnen solliciteren
 - Aanbod van workshops en trainingen over CV's opstellen en solliciteren
 - Processen bij selectie, benoeming en afwijzing

Opzet selectie: stap 1

Stap 1:
**Informatie
over
verandering
en proces**

Scenario's voor medewerker en functie in kwestie

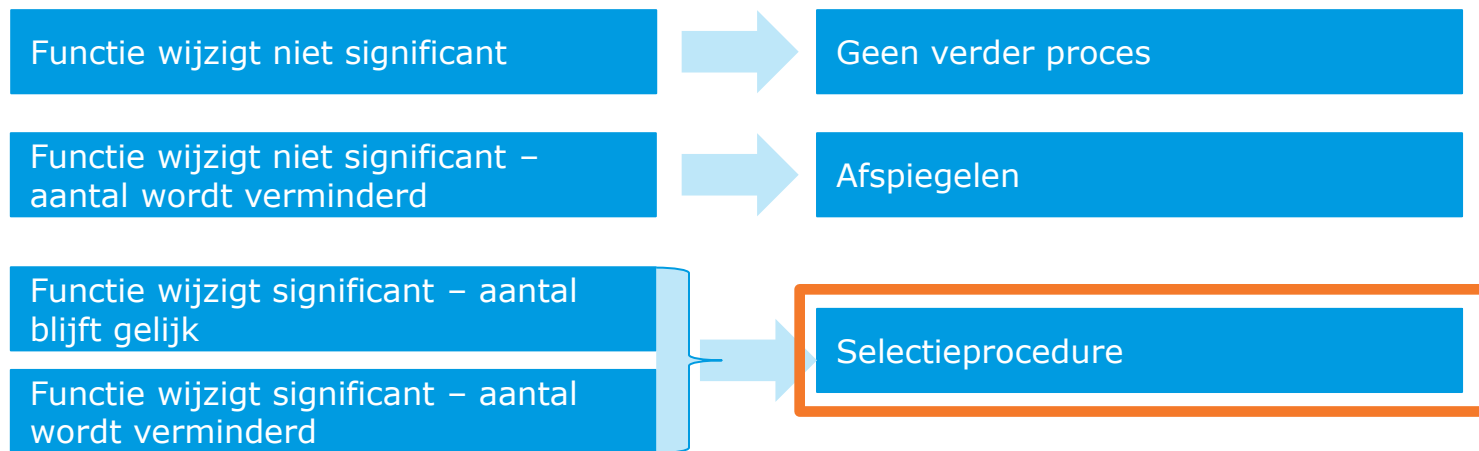


Afspiegelen conform de wet

- Bij afspiegeling wordt het personeelsbestand binnen een functie c.q. groep soortgelijke functies ('uitwisselbare functies') zo ingekrompen dat de leeftijdsopbouw voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft.
- Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per groep uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende groep uitwisselbare functies.
- Het personeel van de groep uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voorgedragen in het kader van boventalligheid.

Iedereen wordt geïnformeerd over de verandering, wat dat betekent voor iemands functie en het vervolgproces

Stap 1:
Informatie over verandering en proces



Nb. voor het vaststellen of een functie gewijzigd is t.o.v. de oorspronkelijke functie wordt gebruik gemaakt van het rolmandaat en bijbehorende competenties (X Adviesaanvraag). In de werkgroep is besproken dat alleen het toevoegen van competenties aan een functie, geen significante wijziging behelst. In geval van twijfel wordt de afdeling functiewaardering om advies gevraagd. In de Y-adviesaanvragen zal worden opgenomen welke functies wel en niet significant wijzigen.

Opzet selectie: 5 processtappen



Scope vanaf stap 2:

Mensen uit de geïdentificeerde groep waarvan de functie is gewijzigd of is komen te vervallen.

Opzet selectie: stap 2



Interview met aannemende manager en HR / recruiter

Interview met andere manager uit divisie en HR / recruiter

Interesse voor veranderde functie

Bevragen / toetsen op gewenste competenties, kennis & ervaring en geschiktheid

Andere input, bijvoorbeeld referentie huidige leidinggevende of 360-feedback

N.b.:

- Iedere medewerker waarvan de functie wijzigt of komt te vervallen, moet solliciteren voor één functie en max op 2 functies (voor de 2^e sollicitatie geldt eerst papieren selectie).
- Objectiviteit van de selectie wordt gewaarborgd doordat de kandidaat door vier verschillende selecteurs wordt gezien.

Opzet selectie: stap 3



Voor positie hoofd divisie: besluit door Corporate MD commissie (CMD)

Voor teams met EAV: besluit door CMD

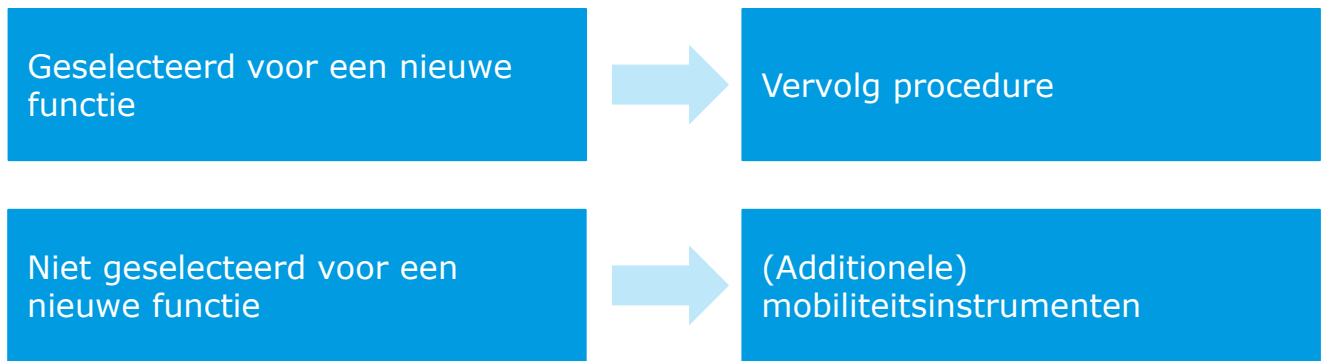
Voor teams met MSG 4-6: besluit door MD commissie

Voor overige teams: besluit door MT, afrapportage in MD commissie

N.b.:

- Lijnmanager doet voorstel over invulling hele team
- Rekening houdend met diversiteit bij invulling van de teams
- Voorzitter van de commissie (CMD/MD/MT) en VP HR bewaken de integriteit van het proces
- Een voorgesteld team kan nog niet ingevulde plekken bevatten (zie stap 5)

Opzet selectie: stap 4



Opzet selectie: stap 5



N.b.:

Planning van IBB gesprekken wordt voorafgaande aan selectieprocedure vastgelegd

Kandidaat voor functie: waar van toepassing IBB en benoeming

Geen kandidaat voor functie: openstelling via geldende reguliere vacatureproces

Samenvatting selectieprocedure

- Iedere medewerker waarvan de functie wijzigt of komt te vervallen solliciteert op één of maximaal twee functies.
 - In geval de medewerker op twee vacatures reageert kan hij aangeven welke van de twee vacatures zijn voorkeur heeft. Voor de vacatures die de eerste voorkeur heeft van de medewerker is de in sheet 8 beschreven selectieprocedure van toepassing, voor de andere vacature wordt op basis van CV-selectie bepaald of de medewerker deze selectieprocedure ingaat.
 - Keuze direct mobiliteitstraject is niet mogelijk.
- Naast CV, input van LG, referenties en naar keuze 360' beoordeling, etc.
- In het geval de medewerkers de HPO-selectieprocedure ingaat, vinden er twee selectiegesprekken plaats:
 - Eerste gesprek met de (nieuwe) lijnmanager van de afdeling + HR/ recruiter
 - Tweede gesprek met andere manager uit divisie + andere HR/recruiter
- Op basis van de gesprekken wordt bepaald welke medewerkers geschikt zijn voor de baan. Uit alle geschikte medewerkers stelt de aannemende lijnmanager zijn team samen, rekening houdend met diversiteit.
- De aannemende manager legt een voorgenomen besluit voor samenstelling van het team voor aan een commissie: CMD/MD/MT (afhankelijk van level). Deze commissie neemt het besluit.
- Medewerkers die niet benoemd zijn, worden boventallig. Deze medewerkers gaan, op het moment dat de boventalligheid feitelijk ontstaat, naar het Mobiliteitscentrum.
- Vacatures die niet zijn vervuld via de HPO selectieprocedure, worden aangemeld voor het reguliere vacatureproces.