



Nieuwsbrief Van Werk Naar Werk

Nr 7, 12 juni 2014

Met deze nieuwsbrief houden wij je op de hoogte van het Van Werk Naar Werk-beleid bij DJI. Deze nieuwsbrief verschijnt tweewekelijks en wordt verspreid onder alle DJI-medewerkers. De hyperlinks in deze nieuwsbrief verwijzen naar documenten die op DJI Intranet zijn gepubliceerd en zijn toegankelijk als je de nieuwsbrief leest op je werk. De documenten staan niet op www.dji.nl, waardoor de linkjes niet werken als je de nieuwsbrief leest via een privé e-mailadres.

Informatie VWNW ook op www.dji.nl

Internetverbinding op de werkplek is niet voor iedere DJI'er op elk gewenst moment mogelijk door de specifieke werkzaamheden die in of buiten de justitiële inrichtingen worden verricht. Daardoor is informatie over Van Werk Naar Werk tijdens het werk niet voor iedereen toegankelijk. Het is belangrijk dat je de informatie kunt lezen op het moment dat jij daar behoefte aan hebt. Daarom is de Wegwijzer VWNW ook gepubliceerd op www.dji.nl. Deze website is openbaar toegankelijk, zodat je de informatie over VWNW op elk gewenst moment en vanaf elke gewenste locatie buiten DJI kunt raadplegen.

[Terug naar boven](#)

Wanneer kun je remplaçant worden?

Er is een [aangepaste handreiking over de remplaçantenregeling](#) binnen DJI vastgesteld. Daarin is besloten dat de hoofddirecteur een bindend advies geeft op het al dan niet honoreren van jouw verzoek om remplaçant te worden. Daarna neemt jouw bevoegd gezag het besluit, dat overeenkomstig het advies van de hoofddirecteur is.

kunt een verzoek indienen om remplaçant te worden als dit bijdraagt aan de krimp van DJI. Dat is in ieder geval aan de orde als:

- * je ontslag neemt en een (toekomstig) boventallige kan jouw functie gaan vervullen of
- * als je ontslag neemt en je formatieplaats kan vervallen.

Ook is het mogelijk dat jij de plaats inneemt van een collega die de verplichte VWNW status heeft. Dan moet je wel een beter uitzicht hebben om een nieuwe functie (buiten DJI) te krijgen.

Heb je vragen over de remplaçantenregeling of wil je een aanvraag indienen? Neem dan contact op met het mobiliteitsbureau op jouw locatie of de HR-adviseur.

Terug naar boven

Detachering en VWNW

Bij DJI gaan we ervan uit dat het voor verplichte VWNW-kandidaten het best is om zoveel mogelijk aan het werk te blijven. Enerzijds omdat de kandidaat zich hierbij beter voelt dan wanneer hij thuis moet zitten, anderzijds omdat dit bij sollicitaties de kansen vergroot.

Verplichte VWNW-kandidaten worden binnen DJI gedetacheerd op formatieplaatsen die tijdelijk bezet moeten worden. Het kan ook om een bovenformatieve werkplek gaan en soms om extra werkzaamheden. De dienstonderdelen waar verplichte VWNW-kandidaten worden gedetacheerd, zijn in veel gevallen gebaat bij de detachering.

Echter, duidelijk moet zijn dat een detachering van een verplichte VWNW-kandidaat dienstbaar moet zijn aan de uitvoering van het VWNW-beleid. Een detachering mag dus niet in de weg staan aan het uitvoeren van het persoonlijke VWNW-plan van de kandidaat.

De arbeid die een verplichte VWNW-kandidaat verricht, kan bestaan uit andere werkzaamheden dan die de kandidaat voorheen verrichtte, bijvoorbeeld als voorbereiding op een andersoortige functie. De kandidaat kan echter ook werkzaamheden verrichten die overeenkomen met de werkzaamheden in zijn voormalige functie.

In het persoonlijke VWNW-plan moet zijn opgenomen hoe het verrichten van arbeid past in het plan om van werk naar (ander) werk te gaan. Het is belangrijk daarbij rekening te houden met momenten waarop de kandidaat tijd besteedt

kan dan wellicht weer meer arbeid worden verricht.

Het bevoegd gezag dient erop toe te zien en te bewerkstelligen dat:

- a. in het VWNW-plan is vastgelegd of en hoe het verrichten van arbeid past in het plan om van werk naar werk te gaan;
- b. een detachering van of het op andere titel verrichten van arbeid door een VWNW-kandidaat de uitvoering van een VWNW-plan niet belemmert.

Terug naar boven

DJI'ers kunnen instromen bij COA

Ondertekening convenant

DJI en het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) ondertekenden op 4 juni 2014 een convenant om de instroom van DJI-medewerkers op vacatures bij het COA te bevorderen. Het streven is om minstens een derde van de benodigde medewerkers vanuit DJI aan te trekken, als het om een voormalige DJI-locatie gaat. De overeenkomst heeft dezelfde looptijd als het 'Masterplan DJI' (tot en met 2018) of tot gezamenlijke wederopzegging.

Toen dit convenant werd uitgewerkt, was er nog geen sprake van de grote instroom van asielzoekers. De uitwisseling van vacatures is in dit convenant dus meer gericht op vaste functies. Voor het grote aantal tijdelijke functies zijn inmiddels aanvullende afspraken gemaakt met het COA. Daarover lees je verderop in dit artikel.

Publicatie vacatures eerst bij DJI

In het convenant staat een tiental punten uitgewerkt. Zo maakt het COA bijvoorbeeld structurele (en tijdelijke vacatures) in een vroegtijdig stadium bekend bij DJI, dus voordat publicatie van vacatures extern plaatsvindt. Vacatures bij het COA worden gepubliceerd op ['Opendevallen functies DJI'](#).

Selectie-eisen

Met het COA is afgesproken om in COA-locaties die worden gevestigd in een voormalige DJI-locatie, ten minste een derde van de vacatures in te vullen met DJI-medewerkers. Als een medewerker aan de gestelde selectie-eisen van het COA voldoet, volgt een uitnodiging voor de verdere selectieprocedure. In het convenant is ook een mogelijkheid opgenomen om (zonder kosten over en weer) stage te lopen bij het COA.

Capaciteit opvang asielzoekers

Op dit moment is er een stijging van de bezetting op de

is daarvoor al in gebruik; over andere wordt nog met het COA onderhandeld. Tegelijkertijd worden veel DJI-medewerkers boventallig en zijn zij op zoek naar ander werk.

Tijdelijke vacatures bij het COA

Binnenkort worden zes functies van het COA als vacature gepubliceerd op DJI Intranet (onder '[Opeengevallen vacatures DJI](#)'). Deze functies worden landelijk opengesteld. Iedereen die interesse heeft om bij het COA te gaan werken, kan reageren. Het gaat voornamelijk om tijdelijke functies. De detachering is voor een jaar. In de loop van het jaar beoordeelt het COA of er verlenging van de periode kan plaatsvinden of dat een functie definitief ingevuld kan worden.

Interesse in tijdelijke baan?

Als je interesse hebt in zo'n tijdelijke functie bij het COA, schrijf dan een brief en stuur deze met jouw CV naar het DJI-adres dat in de vacature staat. Vermeld er ook bij voor welke functie je interesse hebt. DJI zorgt dat er een eerste selectie plaatsvindt op basis van jouw brief en CV. Daarna volgt een selectieprocedure bij het COA. Als je ook door die selectie komt, houdt het COA je 'in portefeuille'. Op het moment dat het COA een locatie opent, kijken ze in hun portefeuille wie op de diverse functies geplaatst kunnen worden. Zodra jij 'in portefeuille' zit, weet je dat je op een bepaald moment benaderd kunt worden door het COA. Het COA kan dan snel medewerkers inzetten op het moment dat er een locatie moet worden ingericht.

Vorbereiding op sollicitatie

Je kunt je ook voorbereiden op een sollicitatie. Vraag hulp via jouw leidinggevende of trajectmanager om de sollicitatiebrief en CV goed te schrijven. DJI biedt de medewerkers die op selectiegesprek bij het COA mogen komen de gelegenheid om het sollicitatiegesprek goed voor te bereiden. Hierover volgt nog informatie.

Neem zelf geen contact op met het COA

Dringend verzoek van het COA is om zelf geen contact met het COA op te nemen. Heb je vragen of wil je meer informatie, neem dan contact op met een vertegenwoordiger van het [mobiliteitsbureau in jouw regio](#) of de HR adviseur van jouw locatie.

Terug naar boven

Vrijwillige fase HK per 1 juli 2014

vrijwillige fase te starten voor alle medewerkers van het hoofdkantoor. De OR HK steunde het voorstel van de hoofddirecteur. Wel heeft de OR een aantal aandachtspunten benoemd die vooral betrekking hebben op het goed doorlopen van het proces van de reorganisatie. De vrijwillige fase duurt ten minste zes maanden. De verplichte fase start niet voordat daarover met het georganiseerd overleg is gesproken.

Terug naar boven

Verslag voorlichtingsbijeenkomsten

Op 4, 5 en 11 juni 2014 vonden vijf voorlichtingsbijeenkomsten plaats in Nieuwersluis. Deze voorlichtingsbijeenkomsten waren bedoeld voor MT-leden van inrichtingen en organisatie-onderdelen van DJI en voor de adviseurs van het SSC/BBA. Er werd ingegaan op de laatste wetenswaardigheden van het VWNW-beleid, wat er in dit kader van de leidinggevenden wordt verwacht, waarvoor je bij het SSC terecht kunt en wat er is ingericht om het VWNW beleid goed te kunnen uitvoeren. Het waren interactieve bijeenkomsten, waarbij de deelnemers ook veel casuïstiek inbrachten. Een prima bijeenkomst, waarbij het enige 'minpunt' was dat het aantal deelnemers vanuit de lijn tegenviel.

Terug naar boven

Colofon

Deze interne uitgave komt tot stand in samenwerking met de afdeling Corporate Communicatie van het hoofdkantoor DJI.

Voor antwoord op inhoudelijke vragen over VWNW kun je mailen naar SSC@dji.minjus.nl. Heb je vragen over deze nieuwsbrief? Stuur dan een mailbericht naar communicatie@dji.minjus.nl.

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor jou is bestemd. Indien je niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan je is toegezonden, word je verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.