

Sociaal Plan

Afdeling Samenleving

ten behoeve van implementatie 3 Decentralisaties

ingaaude 1 januari 2016

8 oktober 2015

VOORWOORD

De Jeugdwet, de Wmo 2015 en de Participatiewet zijn op 1 januari 2015 officieel van kracht geworden. In deze wetten zijn taken die daarvoor bij andere overheden waren belegd, overgeheveld naar de gemeenten: de zogenaamde drie decentralisaties of 3D's. Deze decentralisaties hebben door de overheveling van taken, budget en verantwoordelijkheden gevolgen voor de gemeentelijke organisatie. Deze gevolgen van het proces van transitie en transformatie betekent een verandering in rollen werkwijzen, verhoudingen en cultuur.

In het Organisatieplan van de afdeling Samenleving, Samen voor Elkaar, is geconcludeerd dat de huidige structuur van de afdeling voldoende basis biedt om de nieuwe taken op te vangen. Dit is ook een bevestiging van het uitgangspunt van 2013 dat de veranderingen als gevolg van de decentralisaties goed inpasbaar moeten zijn. De organisatieverandering zal dus niet gepaard gaan met een structuurwijziging.

Om te komen tot een goede overgang van de betrokkenen naar de nieuwe situatie is in aanvulling op het sociaal statuut een aantal nadere afspraken nodig. In dit Sociaal Plan wordt hier uitwerking aan gegeven.

Over het voorliggende Sociaal Plan is overeenstemming bereikt in het GO van de gemeente Katwijk. Onder de werking vallen de medewerkers van de afdeling Samenleving met een vast dienstverband en die met een tijdelijke dienstverband bij wijze van proef. De medewerkers van de Muziekschool en de logopedisten zijn van deze organisatiewijziging uitgezonderd.

Het is op dit moment nog niet bekend wat de organisatorische consequenties van de Participatiewet zijn voor de gemeentelijke organisatie. Dit wordt dus een apart traject.

HOOFDSTUK 1 Begripsbepaling, doel, werkingssfeer en afspraken

1.1 Begripsbepaling

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a. AVRK: Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Katwijk
- b. Medewerker: De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid onder a, van de AVRK, aangesteld in vaste dienst dan wel aangesteld in tijdelijke dienst bij wijze van proef bij de gemeente Katwijk
- c. Salarisaanspraken: De opeenvolgende salarisperiodieken, tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal, volgens welke de medewerker zijn salaris ontvangt. Indien de medewerker bij overgang nog niet geplaatst is in de functionele schaal behorend bij de functie die hij bekleedt, dient voor de salarisaanspraken gelezen te worden het maximum van de functionele schaal. Indien bij de huidige werkgever sprake was van een uitloopsystematiek, dan behoudt de medewerker ook het perspectief hierop, mits hij voldoet/blijft voldoen aan de voor het verkrijgen daarvan gestelde eisen.
- d. Functie/betrekking: Het geheel van werkzaamheden dat de medewerker verricht, als bedoeld in artikel 1:1, 1e lid onder b van de AVRK.
- e. Nieuwe functie: Een functie die niet eerder voorkwam in de lijst van functies van de afdeling Samenleving.
- f. Vervallen functie: Een functie die niet terugkomt in de lijst van functies bij de afdeling Samenleving.
- g. Gelijke functie: Een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde.
- h. Gewijzigde functie: Een functie die gedeeltelijk gelijk is aan de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging vervulde
- i. Geschikte functie: Een functie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.
- j. Passende functie: Een functie waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld. Indien functies van gelijk niveau of één schaal lager niet beschikbaar zijn, wordt een functie van twee salarisschalen lager ook aangemerkt als 'passend'.
- k. Uitwisselbare functie(s): 1) Een functie die (voor plaatsing) naar aard, inhoud en niveau als uitwisselbaar wordt beschouwd; 2) een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de organisatiewijziging heeft vervuld.
- l. Formatie: De totale omvang van alle functies per 1 januari 2016, uitgedrukt in functie-eenheden (fte) van 36 uur per week.
- m. Bezetting: De medewerkers en de omvang van hun dienstverband in uren per week, in relatie tot de formatie.
- n. Boventallige medewerker: De medewerker in dienst van de gemeente die als gevolg van de organisatiewijziging zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.

- o. Flankerend beleid: Het samenstel van maatregelen ter bevordering van flexibiliteit en mobiliteit in die gevallen waarin plaatsing in een passende functie of geschikte functie niet mogelijk is gebleken. De toepassing hiervan is maatwerk.
- p. Diensttijd: Het aantal jaren dat de medewerker heeft gewerkt bij de gemeente Katwijk en bij zijn rechtsvoorganger(s).

1.2 Toelichting begripsbepaling

- 1.2.1 Daar waar in dit Sociaal Plan het woord 'medewerker', wordt gebruikt, kan tevens medewerkster worden gelezen.

1.3 Doel van het Sociaal Plan

- 1.3.1 Het doel van dit Sociaal Plan is om nadere afspraken te maken over de personele gevolgen van de organisatiewijziging gebaseerd en aanvullend op het Sociaal Statuut.

1.4 Werkingsduur

- 1.4.1 Dit Sociaal Plan treedt in werking per 1 januari 2016 en eindigt per 31 december 2016, behoudens expliciete en schriftelijke verlenging.

1.5 Afspraken

Bij de toepassing van dit Sociaal Plan gelden de volgende afspraken:

1. Er vinden geen gedwongen ontslagen plaats als gevolg van de overgang
2. Bij plaatsing in een functie geldt als hoofdregel: mens volgt werk.
3. De arbeidsvoorwaarden van de AVRK gemeente Katwijk worden onverkort gevolgd.

HOOFDSTUK 2 Plaatsing

2.1 Sociaal Statuut

Plaatsing en flankerend beleid worden uitgevoerd conform de regels in het Sociaal Statuut.

2.1.1 Mens volgt werk

Bij plaatsing in een functie geldt als hoofdregel: mens volgt werk. Die regel is van toepassing indien sprake is van een gelijke functie in vergelijking met de beklede functie en er sprake is van voldoende formatieruimte. Indien sprake is van een gelijke (maar onvoldoende formatieruimte), gewijzigde of nieuwe functie in vergelijking met de beklede functie, wordt de plaatsingsprocedure uitgevoerd door middel van belangstellingsregistratie. Hierbij gelden de regels van het Sociaal Statuut en de nadere regels gesteld in dit hoofdstuk.

2.1.2 Was-woordt lijst

- a. Door de werkgever wordt een zogenaamde was-woordt lijst opgesteld. Daarin staat vermeld wat de formatie is en wat de status is per huidige functie in relatie tot de nieuwe organisatie.
- b. De was-woordt lijst wordt ter advisering voorgelegd aan de OR van de gemeente Katwijk, en aan de commissie voor georganiseerd overleg van de gemeente Katwijk (als integraal onderdeel van het sociaal plan

2.1.3. Plaatsingscriteria

Bij de plaatsing in een aantal functies is het noodzakelijk bestaande deskundigheid te behouden en/of boventaligheid in de functie te voorkomen. Door de onder a, b, en c genoemde aanvullende regels aan de plaatsing te stellen wordt de procedure versneld, evenals de inzetbaarheid.

De mogelijkheid tot plaatsing in deze functies wordt voorbehouden aan een vooraf bepaalde groep medewerkers:

- a. Voor de nieuwe functie Consulent begeleiding binnen het team Zorg kunnen slechts de huidige Medewerkers zorg/Consulenten zorg hun belangstelling kenbaar maken. Plaatsing vindt plaats op basis van geschiktheid.
- b. Voor de nieuwe functie Beleidsmedewerker samenleving A/medewerker contractmanagement kunnen slechts de huidige Beleidsmedewerkers samenleving A en B hun belangstelling kenbaar maken. Plaatsing vindt plaats op basis van geschiktheid.
- c. Voor de nieuwe Accountbeheerder kunnen slechts de huidige Medewerker Maatschappelijke Zaken/Medewerker Samenleving hun belangstelling kenbaar maken. Plaatsing vindt plaats op basis van geschiktheid.

2.1.4. Herhaalde plaatsing

Als binnen de looptijd van dit Sociaal Plan intern bij de afdeling Samenleving een functie beschikbaar komt, dan hebben voorrang bij de sollicitatie naar deze vacature: de medewerkers waarvan binnen de looptijd van dit Sociaal Plan blijkt dat de functie waarop de medewerker is geplaatst, niet zijnde een gelijke functie, ongeschikt is voor deze medewerker. Dan worden opnieuw de mogelijkheden onderzocht om de medewerker in een andere functie te plaatsen.

Plaatsing medewerkers van de Flexafdeling

Het kan zijn dat er, na plaatsing van de medewerkers van de afdeling Samenleving, in de was/wordt-lijst functies nog niet zijn toegedeeld. Hierop kunnen medewerkers van de Flexafdeling worden geplaatst als zij zijn ingezet op de werkzaamheden uit de beschikbare functie. De plaatsingscommissie zal hierover een voorstel toevoegen aan het plaatsingsadvies.

Het gaat hier om de flexmedewerkers die in de periode voor de organisatiewijziging reeds op deze reguliere taken zijn ingezet en op 31 december 2015 daar nog mee belast zijn.

HOOFDSTUK 3 FINANCIËLE REGELINGEN

3.1 Salarisaanspraken

De ambtenaar behoudt alle salarispectieven als bedoeld in artikel 1.1 onder c, waarop hij recht heeft in de functie die hij bekleedt op de dag voorafgaande aan de datum van de organisatiewijziging.

3.2 Studiefaciliteiten

1. De werkgever kan de medewerker met het oog op de aan de (nieuwe) functie verbonden eisen, verplichten en/of in de gelegenheid stellen zich volledig of gedeeltelijk om-, her-, en/of bij- te scholen.

2. De werkgever vergoedt 100% van de studiekosten. De aan lessen en examens bestede tijd wordt volledig als diensttijd aangemerkt.
3. Ten behoeve van de individuele medewerker en van medewerkers in teamverband zal een organisatieontwikkelplan worden opgesteld

HOOFDSTUK 4 SLOTBEPALINGEN

4.1 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, kan het bevoegd gezag maatregelen treffen in de geest van het Sociaal Plan. In gevallen waarin het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerker, zal het bevoegd gezag voor de medewerker in gunstige zin van het Sociaal Plan afwijken.

4.2 Sociaal Statuut gemeente Katwijk is kader.

Het Sociaal statuut gemeente Katwijk 2014 is op deze overgang van toepassing. Daarnaast gelden de gemaakte afspraken van dit Sociaal Plan.

4.3. Inwerkingtreding

Dit Sociaal Plan wordt aangehaald als "Sociaal Plan afdeling Samenleving 3D's en treedt in werking op 1 januari 2016 en heeft een werkings sfeer van 12 maanden.

Aldus opgemaakt en in drievoud ondertekend

Katwijk, oktober 2015.

Namens het college van Katwijk,

Drs. W. van Duijn

Wethouder, portefeuillehouder P&O

Namens de vakorganisaties,

i.o.

J. Kok

CNV-Publieke Zaak

i.o.

J.H. Mennema

AbvaKabo/FNV

Bijlage: de Was/wordtlijst maakt integraal onderdeel uit van dit document

1. Was/wordt-lijst