

UITWERKING SOCIAAL STATUUT GGD ZUID LIMBURG IN SOCIAAL PLAN I.V.M. ORGANISATIEWIJZIGING GGD 2012-2015

1. Probleemstelling

Sinds 2009 werkt de GGD aan een verandertraject. Die verandering is ingegeven vanuit het feit dat de maatschappelijke opgave is veranderd waardoor een inhoudelijke herbezinning op de taakstelling van de GGD heeft plaatsgevonden. Dit heeft geresulteerd in nieuwe visies op diverse taakvelden. Daarnaast is er sprake van een door de gemeenten opgelegde bezuinigingstaakstelling van 11%. De veranderingen beginnen op 1 januari 2012. De taakstelling moet voor 2015 volledig zijn gerealiseerd.

Voor wat betreft de fasering in de bezuinigingstaakstelling geldt dat jaarlijks op 1 januari het volgende bezuinigingspercentage moet worden gehaald:

2012: 5%

2013: 7%

2014: 9%

2015: 11%

In het organisatieplan worden de eindtermen van de organisatie in 2015 beschreven. Hetzelfde geldt m.b.t. de in het formatieplan weergegeven personeelsformatie. Het veranderplan dat binnenkort verschijnt, beschrijft de veranderaanpak en de gefaseerde aanpak in de periode van 2012 tot en met 2015.

Zoals uit de plannen blijkt zal er op onderdelen sprake zijn van overcapaciteit in de personele bezetting. Op enkele onderdelen zal er ook sprake zijn van nieuwe functies c.q. uitbreiding van formatie deels verband houdend met het feit, dat de GGD Zuid Limburg een gezaghebbend onderzoeks- en adviesorgaan ambieert te zijn op het gebied van de gezondheid voor burgers en voor alle partners in de regio ZL.

Per saldo zal er echter sprake zijn van een inkrimping van het personeelsbestand. Er moeten dan ook maatregelen worden genomen om het aantal formatieplaatsen af te stemmen op de bestuurlijke keuzes die gemaakt zullen gaan worden.

Het Sociaal Statuut GGD Zuid Limburg bevat regels, die in acht genomen dienen te worden bij het doorvoeren van een organisatiewijziging of een belangrijke inkrimping van het formatiebestand binnen de GGD Zuid Limburg of een dienstonderdeel daarvan.

In artikel 2.3 van het Sociaal Statuut is bepaald, dat voordat een besluit wordt genomen over de organisatiewijziging in het Georganiseerd Overleg overleg wordt gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen. Ook is verwoord dat met betrekking tot de personele gevolgen nadere afspraken kunnen worden gemaakt. Deze afspraken legt de werkgever vast in het sociaal plan. Dit sociaal plan dient aan het Georganiseerd Overleg ter overeenstemming te worden voorgelegd.

2. Definities en werkingssfeer

Aanvullend op de definities uit het sociaal statuut wordt verstaan onder:

- 2.1 Ongewijzigde functie (met beperkte formatieomvang):
 - a. een functie die qua aard/taakinhoud in overwegende mate ongewijzigd in de nieuwe GGD terugkeert.
 - b. een functie die qua aard/taakinhoud in overwegende mate ongewijzigd in de nieuwe GGD terugkeert, maar in een meer beperkte omvang, gewijzigde positionering of tenaamstelling van de functie.
- 2.2 Sterk gewijzigde-/nieuwe functie:
 - a. de functie is qua aard/taakinhoud sterk veranderd ten opzichte van de bestaande functie
 - b. een functie die volledig nieuw is en slechts in de nieuwe GGD-organisatie 2015 voorkomt.
- 2.3 Vervallen functie:

De functie komt niet meer voor in de nieuwe GGD-organisatie 2015.
- 2.4 Het begrip dienstjaren is voor de toepassing van dit sociaal plan gedefinieerd in bijlage 1.
- 2.5 De bepalingen uit sociaal statuut en sociaal plan zijn beide van toepassing op de organisatiewijziging GGD 2012-2015.

3. Werkgelegenheidsgarantie

- 3.1 Op basis van een wederzijdse inspanningsverplichting van werkgever en ambtenaar wordt gegarandeerd, dat als gevolg van deze organisatiewijziging geen gedwongen ontslag plaatsvindt van een ambtenaar aan wie niet (onmiddellijk) een passende of geschikte functie binnen of buiten de GGD kan worden aangeboden.
- 3.2 De inspanningsverplichting van de medewerker bestaat uit:
 - aantoonbaar actief zoeken naar andere functies binnen en buiten de GGD;
 - aangeven welke faciliteiten nodig zijn om zijn/haar inzetbaarheid te laten aansluiten op de arbeidsmarkt;
 - de bereidheid tot het volgen van her-, om- en bijscholing, het meewerken aan een capaciteitsonderzoek en aan (tijdelijke) plaatsingen binnen en buiten de GGD om de inzetbaarheid te vergroten.
 - accepteren van passende of geschikte functies binnen en buiten de GGD, eventueel tijdelijk boven de formatie.
- 3.3 De inspanningsverplichting van de werkgever bestaat uit:
 - actief zoeken naar andere functies binnen en buiten de GGD;
 - aanbieden van passende of geschikte functies en bemiddelen bij plaatsing;
 - faciliteren van de medewerker m.b.t. arbeidsmarktoriëntatie, eventueel een capaciteitsonderzoek, opleiding, scholing, training, her- om- en bijscholing, bemiddelen bij (tijdelijke) plaatsingen en vergoeding van redelijkerwijs te maken kosten door de medewerker;
 - het verstrekken van een financiële tegemoetkoming bij eventuele negatieve inkomensverschillen (of arbeidsvoorwaarden) in de nieuwe functie.

4. Algemene uitgangspunten voor plaatsing van medewerkers

- 4.1 Door de directie wordt een overzicht gemaakt van ongewijzigde functies (met een gewijzigde formatieomvang), sterk gewijzigde-/ nieuwe functies en vervallen functies.
- 4.2 Het bevoegd gezag doet aan alle medewerkers schriftelijk mededeling over hun positie. Hierin wordt aangegeven of iemand een ongewijzigde functies (al dan niet met beperkte formatie) dan wel een sterk gewijzigde-/ nieuwe functie of een vervallen functie bekleedt.
- 4.3 Voor medewerkers met een ongewijzigde functie geldt het volgende:
- a. Keert de functie in dezelfde of een hogere formatieomvang terug dan volgt de medewerker zijn eigen functie verplicht, ook als die functie in een andere afdeling terugkeert.
 - b. Keert de functie in een meer beperkte formatie terug dan gebeurt plaatsing op basis van het afspiegelingsbeginsel, waarbij medewerkers vanuit de specifieke functiegebondenheid op afdelingsniveau worden ingedeeld in de leeftijdsklassen 15-25, 25-35, 35-45, 45-55 en 55 jaar en ouder. Binnen elke leeftijdsgroep wordt het eerst de medewerker met het kortste dienstverband boventallig. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel gebeurt conform het bepaalde in bijlage 1 bij dit sociaal plan. Deze bijlage maakt onlosmakelijk deel uit van dit sociaal plan.
- 4.4 Medewerkers:
- a. met een ongewijzigde functie die niet kunnen worden geplaatst omdat er sprake is van een beperktere formatieomvang;
 - b. met een functie die in de nieuwe GGD qua aard/taakhoud sterk veranderd is ten opzichte van de bestaande functie en
 - c. met een vervallen functie
- worden aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Met deze medewerkers vindt een (belangstellings)gesprek plaats.
- 4.5 Voor sterk gewijzigde/nieuwe functies geldt, dat er een werving- en selectieprocedure zal plaatsvinden waarbij kandidaten op basis van gebleken geschiktheid voor de vacature worden geplaatst. Een assessment kan hierbij als instrument worden ingezet. Conform het bepaalde in de "regeling werving en selectie" worden herplaatsingskandidaten (en boventalligen) met voorrang behandeld, mits zij voldoen aan de functie-eisen dan wel binnen een jaar door om-,her- of bijscholing aan de functie eisen kunnen voldoen.
- 4.6 Overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk 4 van het "sociaal statuut bij de GGD Zuid Limburg 2010" neemt de werkgever een besluit m.b.t. het al dan niet herplaatsen van de betrokken medewerkers. Betrokkenen ontvangen een schriftelijke mededeling van het besluit om al dan niet te herplaatsen.

4.7 Indien de medewerker niet wordt herplaatst wordt betrokkene vanaf het moment van de schriftelijke mededeling als bedoeld onder punt 4.6, aangemerkt als boventallige.

5. Aanvullende bepalingen bij het aanvaarden van een functie buiten de GGD

5.1 De medewerker ten aanzien van wie als gevolg van het bepaalde onder punt 3 het voornemen bestaat tot plaatsing in een functie buiten de GGD kan een beroep doen op de herplaatsingscommissie zoals bedoeld onder hoofdstuk 4 van het sociaal statuut. De commissie adviseert de werkgever over de voorgenomen plaatsing. De medewerker ontvangt een afschrift van het advies van de commissie.

5.2 De artikelen 3.7 en 3.8 uit het sociaal statuut zijn van overeenkomstige toepassing als er sprake is van plaatsing in een functie buiten de GGD.

6. Flankerend beleid bij organisatiewijziging

6.1 Boventallig verklaarde medewerkers

T.a.v. medewerkers met een boventallige status zal zoveel mogelijk maatwerk worden geleverd. Hierbij kunnen (eventueel naast/aanvullend op de in artikel 3.4 van het "sociaal statuut bij de GGD Zuid Limburg 2010" en het bepaalde onder punt 4 van dit sociaal plan) de volgende instrumenten worden gebruikt:

a. Bemiddeling bij vacatures

Primair wordt uitgegaan van het principe, dat aan een boventallig geplaatste medewerker binnen de GGD een functie wordt aangeboden. Is dit niet direct mogelijk, dan zullen bij uitvoeren van werving- en selectieprocedures herplaatsingskandidaten en boventalligen met voorrang behandeld, mits zij voldoen aan de functie-eisen dan wel binnen een jaar door om-,her- of bijscholing aan de functie eisen kunnen voldoen.

Met deze aanpak wordt bereikt, dat boventallig geplaatste medewerkers allereerst worden geleid naar een ongewijzigde functie dan wel sterk gewijzigde- of nieuwe functie zonder dat zij daarbij als het ware worden verdrongen door medewerkers van wie de functie in het geheel niet ter discussie staat.

Wanneer blijkt dat binnen de GGD een of meer boventalligen niet te plaatsen zijn, dan zullen ook mobiliteitsbureaus worden ingeschakeld. De voorwaarden zullen per situatie steeds in een afzonderlijke overeenkomst worden vastgelegd.

b. Werkervaring/stage

Indien het gewenst is, dat de medewerker zijn employability vergroot door middel van een stage of het aanleren van bepaalde vaardigheden, zal de GGD betrokkene ondersteunen bij het zoeken van een stageplaats binnen of buiten de Regio al dan niet in combinatie met een opleiding, om bepaalde vaardigheden aan te leren.

c. Jobrotation/jobhunting

De medewerker kan, in het kader van de bevordering van zijn employability worden ondersteund bij het zoeken naar een functie in het kader van jobrotation.

Bij jobhunting kan worden gedacht aan activiteiten op de arbeidsmarkt door de GGD met als doelgericht functies te vinden. Hierbij moet bijvoorbeeld worden gedacht aan directe bemiddeling op de arbeidsmarkt door daartoe gespecialiseerde bureaus.

d. Outplacement

De GGD zal voor degene voor wie geen functie kan worden gevonden, desgewenst, door bemiddeling van een outplacementbureau hulp verlenen teneinde voor de medewerker een functie buiten de GGD te vinden. De kosten verbonden aan outplacement komen voor rekening van de GGD. De keuze van het outplacementbureau zal na overleg met de medewerker plaatsvinden.

De kosten voor bemiddeling van een jobhunting of outplacementbureau komen in beginsel tot maximaal € 5.000 voor rekening van de GGD. Uitgangspunt hierbij is, dat de kosten van één (jobhunting of outplacement) bemiddelingsbureau worden vergoed. De voorwaarden zullen per situatie steeds in een afzonderlijke overeenkomst worden vastgelegd.

e. Sollicitatiebezoeken

De medewerker zal, voor zover nodig, met behoud van salaris verlof kunnen nemen voor het afleggen van sollicitatiebezoeken en wat daarmee direct verband houdt. Reiskosten binnen Nederland komen, indien deze niet door de te bezoeken werkgever worden vergoed, voor rekening van de GGD.

f. Detachering bij andere werkgevers

Detachering kan worden gebruikt in de volgende gevallen:

- a. ter overbrugging van een periode waarbinnen de eigen functie vervalt en een nieuwe functie beschikbaar komt;
- b. in die gevallen waarbij door een externe werkgever een functie wordt aangeboden en waarbij de detacheringperiode wordt gebruikt als een inwerk-/kennismakingsperiode, respectievelijk proefperiode.

g. Collegiale doorlening

In een aantal gevallen kan er een mogelijkheid zijn, dat bij collega-organisaties passende of geschikte activiteiten worden verricht. Door middel van doorlening kan worden gezien of deze activiteiten passen bij de medewerker en of daardoor een dienstverband bij die ander kan worden bewerkstelligd

h. Vertrekpremie

Algemeen

Een werknemer van wie de functie vervalt en voor wie geen (of onvoldoende passende) functie beschikbaar is, kan aanspraak maken op een

vertrekpremie als zij zelf het dienstverband vrijwillig beëindigt, mits dit gebeurt binnen 3 maanden nadat aan betrokkene schriftelijke mededeling is gedaan van boventalligheid. De vertrekpremie is gerelateerd aan de duur van het dienstverband bij de GGD en bedraagt:

- dienstverbanden < 5 jaren: 3 maandsalarissen;
- dienstverbanden van 5 tot 10 jaren: 6 maandsalarissen;
- dienstverbanden van 10 tot 15 jaren: 9 maandsalarissen en
- dienstverbanden van > 15 jaren: 12 maandsalarissen

De maandsalarissen worden gerelateerd aan de omvang van het dienstverband van betrokkene. De vertrekpremie wordt als bedrag ineens uitbetaald. Indien een werknemer kiest voor de vertrekpremie vervallen alle andere aanspraken uit dit sociaal plan.

Remplacantenregeling

De medewerker die binnen de organisatie wijziging die niet als boventallige is aangewezen, kan aangeven op basis van vrijwilligheid het dienstverband te willen beëindigen onder gebruikmaking van de helft van de vertrekpremie, onder de volgende voorwaarden:

- De betreffende medewerker maakt plaats voor een boventallige zoals genoemd in artikel 4.3, sub b;
- De remplacantenregeling is niet van toepassing als het gebruik van de vertrekpremie door betrokkene door de belastingdienst beschouwd wordt als een vrijwillige vertrekregeling vooruitlopend op pensionering in enigerlei vorm;
- Een boventallige medewerker wordt daadwerkelijk in de vrijgevallen functie geplaatst;
- Het vertrek van betrokkene heeft geen zwaarwegende nadelig effecten op de bedrijfsvoering.

6.2 Instrumenten welke gelden voor alle personeelsleden

a. Sollicitatieverlof

Onder overlegging van de uitnodiging voorafgaande aan een sollicitatiegesprek kan aan de medewerker sollicitatieverlof worden toegekend.

b. Bekorting opzegtermijn

Op verzoek van een medewerker kan van de opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek worden afgezien of de termijn kan sterk worden bekort.

c. Sollicitatietraining

Op verzoek kan een sollicitatietraining worden gevolgd om de kans in sollicitatieprocedures op een functie elders te vergroten.

7. Aanvullende bepalingen

- een boventallige medewerker, die geplaatst wordt in een passende of geschikte functie, zal opnieuw boventallig worden geplaatst, indien binnen een jaar na aanvaarding blijkt dat de nieuwe functie niet passend of geschikt is of wanneer blijkt dat de betrokkene buiten eigen schuld of toedoen onvoldoende functioneert;
- een boventallige medewerker, die intern een passende dan wel geschikte functie aanvaardt, wordt bij een sollicitatieprocedure voor een nieuwe

interne vacature zonder voorrang ten opzichte van andere sollicitanten behandeld.

Geleen, 12 december 2011

Namens de werknemersdelegatie :

ABVA KABO,

CNV,

LAD,

CMHF,

Namens de werkgever GGD Zuid Limburg

Het Dagelijks Bestuur, portefeuillehouder Personeel en Organisatie,

De Voorzitter Directie,

UITWERKING TOEPASSING AFSPIEGELINGSBEGINSEL BIJ DE GGD

1. Motivering voor gebruik van het afspiegelingsbeginsel

Overheidsorganisaties en ook de GGD kennen in het algemeen een hoge gemiddelde leeftijd van medewerkers. Bij de GGD is dit nu 46 jaar. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel betekent, dat een afvloeiing van medewerkers gelijkmatig over de verschillende leeftijdsgroepen wordt verdeeld. Dit heeft enkele voordelen:

- in algemene zin biedt bij de toepassing van het personeelsbeleid een personeelsbestand met een evenwichtige leeftijdsopbouw voordelen boven een eenzijdig samengesteld personeelsbestand;
- niet alleen jongeren met een relatief kort dienstverband vloeien af bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel. In specialistische functies zijn dit vaak ook nog degenen die recent (dure) opleidingstrajecten hebben gevolgd op grond waarvan zij beschikken over de meest actuele inzichten op het vakgebied;
- voorkomen wordt dat binnen functiegroepen op relatief korte tijd alle oudere medewerkers afvloeien waardoor te veel kennis en ervaring in één keer verloren gaat.

2. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel binnen de GGD

Het afspiegelingsbeginsel wordt binnen de GGD toegepast vanuit de specifieke functiegebondenheid op afdelingsniveau. Concreet betekent dit dat per functie die in een afdeling in een meer beperkte formatie omvang terugkeert het afspiegelingsbeginsel eenmalig wordt toegepast. Hierbij wordt uitgegaan van de formatie in 2015 volgens formatieplan. Medewerkers worden ingedeeld in de leeftijdsklassen 15 tot 25, 25 tot 35, 35 tot 45, 45 tot 55 en 55 jaar en ouder. Vervolgens moet de afvloeiing zodanig plaatsvinden dat de leeftijdsopbouw binnen de functie waarvoor het afspiegelingsbeginsel moet worden toegepast vóór en ná het ontslag zoveel mogelijk gelijk blijft. Als er binnen een leeftijdsgroep ontslagen moeten vallen, dan moet de werknemer met het minste aantal dienstjaren als eerste voor ontslag worden voorgedragen. Voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel moet een peildatum worden gehanteerd. Bij de GGD zal toepassing van het afspiegelingsbeginsel eenmalig per 1 januari 2012 plaatsvinden. Eventuele vacatures die na 1 januari 2012 ontstaan in de "afgespiegelde" functiegroep worden ingevuld op basis van een werving en selectieprocedure, waarbij het gestelde in lid 4.5 van het sociaal plan van overeenkomstige toepassing is.

Het begrip "dienstjaren" wordt als volgt gedefinieerd: de aaneengesloten tijd die bij de GGD Zuid Limburg of een van haar rechtsvoorgangers in ambtelijke dienst is doorgebracht. Voor zover bij een eerder overeengekomen sociaal statuut/plan schriftelijke toezeggingen zijn gedaan dat ook andere tijd meetelt wordt ook deze tijd als dienstjaren meegenomen.

Bij het bepalen van de ontslagvolgorde is ook uitgangspunt om medewerkers niet partieel te laten afvloeien m.a.w. medewerkers worden alleen voor hun volledige formatieomvang ontslagen. Afronding gebeurt hierbij zodanig dat de in 2015 gewenste formatie het dichtst mogelijk wordt benaderd.

3. Uitvoeringsregels afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel hoeft niet in elke situatie te worden toegepast. Wanneer een unieke functie komt te vervallen, wordt deze functie niet meegenomen in de afspiegeling. Van een unieke functie is sprake als het gaat om een functie die slechts door één werknemer wordt uitgeoefend. Daarnaast is afspiegeling ook niet aan de orde wanneer een functie in zijn geheel vervalt door een reorganisatie en alle werknemers binnen deze categorie moeten afvloeien.

Geleen, 30 november 2011