

SOCIAAL STATUUT GEMEENTE BREDA 2009

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. Medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 eerste lid onder a van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling met uitzondering van de ambtenaar als bedoeld in hoofdstuk 19b van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling;
2. Functie: het geheel van werkzaamheden dat aan de medewerker is opgedragen, blijvende uit de functiebeschrijving of uit de in de jaargesprekken overeengekomen structurele werkzaamheden;
3. Reorganisatie: opheffing, wijziging, inkrimping, uitbreiding van functies of functiegroepen of verzelfstandiging van een of meer organisatieonderdelen. Het overgaan van een deel van de personeelsbezetting van een organisatieonderdeel naar een ander (nieuw in te stellen) organisatie-onderdeel;
4. Ongewijzigde functie: het geheel aan werkzaamheden in de nieuwe organisatie die in overwegende mate overeenstemt met de functie die de medewerker vóór het reorganisatiemoment vervulde.
Onder "in overwegende mate" wordt verstaan dat een functie voor 80% of meer overeenkomt met de oude functie die wordt verlaten. Niveaubepalende elementen tellen mee in de afweging of er sprake is van een ongewijzigde functie;
5. Passende functie: - een functie, waarbij de medewerker over de kennis en kunde beschikt die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen maanden danwel indien de medewerker binnen een periode van maximaal 12 hierover kan beschikken en deze functie hem in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, en
- de functieschaal van de aangeboden functie niet meer dan 2 functieschalen lager is dan de functie die de medewerker vervulde voorafgaande aan de reorganisatie, met dien verstande dat de medewerker eerst wordt geplaatst in een functie met één functieschaal lager en als die niet beschikbaar is, met twee functieschalen lager, en
- de medewerker, die als gevolg van een vorige reorganisatie een of twee functieschalen lager is geplaatst, kan in daaropvolgende reorganisatie(s) niet meer dan twee functieschalen lager worden geplaatst dan de functieschaal van de oorspronkelijk vervulde functie, en
- de functie structureel deel uit maakt van de nieuwe formatie;
6. Geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passend maar die de medewerker wordt aangeboden en bereid is te vervullen;
7. Functiebeschrijving de beschreven taken die een medewerker vanuit zijn/haar functie verricht;
8. Plaatsing: het opdragen van een functie aan een medewerker in de nieuwe organisatie;
9. Salarisaanspraken: de opeenvolgende salarisnummers van de schaal waarin de ambtenaar op het moment van plaatsing is ingedeeld tot en met het maximum en eventuele uitlooperperiodieken van de functieschaal, en eventueel schriftelijk vastgelegde afspraken;
10. Ontslag: ontslag als bedoeld in artikel 8:3 van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden-Regeling.

Artikel 2 Doel van het sociaal statuut

Het sociaal statuut heeft ten doel de uitgangspunten vast te stellen, waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven en nadere regels te stellen die nodig zijn om reorganisaties op sociaal verantwoorde wijze te doen verlopen.

Artikel 3 Uitgangspunten

1. Werkgever en werknemer verplichten zich over en weer om tot het uiterste te gaan om 'van werk naar werk' te komen. Daartoe kunnen, conform het gestelde in artikel 16 (procedure bij niet geslaagde interne plaatsing), afspraken worden gemaakt over door- en uitstroombevorderende maatregelen, teneinde te bereiken dat medewerkers:
 - in een andere passende functie, dan wel in een geschikte functie kunnen worden geplaatst;
 - reële mogelijkheden krijgen zich buiten de gemeentelijke organisatie een positie te verwerven.
2. Medewerkers voor wie als gevolg van reorganisatie een andere functie moet worden gezocht, verkrijgen de status van herplaatsingskandidaat en genieten bij de invulling van vacatures bij te verwachten geschiktheid als regel voorrang boven andere interne kandidaten (zie herplaatsingsregeling Breda 2009).

Artikel 4 Werkingsfeer

Het sociaal statuut zal worden gehanteerd in alle situaties van reorganisaties als bedoeld in artikel 1 lid 3 van dit statuut, waarbij twee of meer medewerkers zijn betrokken.

Artikel 5 Bevoegdheid tot reorganisatie

Het college van burgemeester en wethouders, de algemeen directeur en de directeurs van de directies zijn bevoegd tot het besluiten tot reorganisaties, overeenkomstig het bepaalde in het organisatiereglement van de gemeente Breda.

Artikel 6 Competent overlegorgaan

Het overleg over reorganisaties als bedoeld in artikel 5 vindt plaats met de ondernemingsraad (OR) en onderdeelcommissie (OC) overeenkomstig het bepaalde in de WOR en het Convenant Arbeidsvoorwaardenoverleg en Medezeggenschap.

Artikel 7 Meldingsplicht

Alle reorganisaties als bedoeld in artikel 5 worden jaarlijks gemeld aan de commissie voor gemeentelijk overleg in personeelszaken overeenkomstig het bepaalde in artikel 12:1:5 van de CAR.

Artikel 8 Fasering reorganisatie

1. Bij het uitspreken van een voornemen tot een reorganisatie, al dan niet op basis van de uitkomsten van een eventueel ingesteld vooronderzoek, wordt de volgende fasering in acht genomen:
 - fase 1: het onderkennen van de noodzaak om veranderingen aan te brengen. Inventariseren en analyseren van knelpunten, gevolgd door opdrachtformulering/vaststelling van de opdracht;
 - fase 2: a. globale voorbereiding van de reorganisatie met inbegrip van het bedenken en formuleren van realiseerbare alternatieven en het aangeven van consequenties met inbegrip van de personele gevolgen;
b. uitwerking in detail en besluitvorming tot de reorganisatie;
 - fase 3: invoering van de reorganisatie;
 - fase 4: evaluatie.
2. Afhankelijk van de aard en omvang van de voorgenomen reorganisatie kan met instemming van Ondernemingsraad worden besloten al dan niet een plaatsingscommissie genoemd in artikel 13 in te stellen en/of fasen samen te voegen danwel fase 2 te splitsen .

3. Aan de fasering wordt een tijdsplanning toegevoegd.
4. De in lid 3 genoemde fasering alsmede de bemensing en werkwijze van de plaatsingcommissie genoemd in artikel 13 zullen worden beschreven in de plaatsingsleidraad.
5. Voorafgaande aan het besluit tot reorganisatie zijn de eventuele nieuwe taakomschrijvingen en waarderingen indicatief vastgesteld. Binnen een half jaar na afronding van de reorganisatie zijn eventuele nieuwe taakomschrijvingen en waarderingen definitief vastgesteld.

Artikel 9 Betrokkenheid medewerkers

1. Het bevoegde bestuursorgaan draagt er zorg voor dat alle bij de reorganisatie betrokkenen op de hoogte worden gesteld van het verloop van het proces en dat duidelijkheid wordt gegeven omtrent de te nemen stappen.
2. Voorgenomen reorganisaties waaraan consequenties voor individuele medewerkers zijn verbonden, worden in een zo vroeg mogelijk stadium met die medewerkers besproken.

Artikel 10 Plaatsing

Bij een reorganisatie vindt zonodig plaatsing plaats door het college van burgemeester en wethouders op grond van artikel 15:1:10 CAR.

Artikel 11 Externe plaatsing

1. Indien overgang naar een andere werkgever noodzakelijk is, dienen burgemeester en wethouders een nadere regeling te treffen ten aanzien van de voorwaarden waaronder de overgang naar de nieuwe werkgever plaats zal hebben.
2. Bij de overgang naar een andere werkgever dienen met de nieuwe werkgever afspraken te worden gemaakt met betrekking tot de pensioenverzekering.
3. Voor medewerkers van 61 jaar en ouder, wordt ernaar gestreefd detachering plaats te laten vinden bij de nieuwe werkgever onder de voorwaarde dat de medewerker die wordt gedetacheerd zich verplicht van zijn recht op volledig ouderdomspensioen gebruik te maken in de eerste van de maand volgende op die waarin hij 65 jaar wordt.
4. Bij overgang naar een andere werkgever - vanwege verzelfstandiging, privatisering e.d. - wordt de in artikel 12 lid 5 van deze regeling opgenomen plaatsingvolgorde doch dan omgekeerd gehanteerd.

Artikel 12 Interne plaatsing

1. Bij reorganisaties als bedoeld in artikel 5 vervallen alle leidinggevende functies en zullen de nieuwe leidinggevende functies vervuld worden via kwalitatieve plaatsing.
2. De in lid 1 genoemde kwalitatieve plaatsing geschiedt overeenkomstig de volgorde:
 1. de bij de reorganisatie betrokken leidinggevenden;
 2. herplaatsingskandidaten conform herplaatsingsregeling;
 3. overige medewerkers.
3. De medewerker, niet zijnde een leidinggevende genoemd onder lid 1, wiens functie vervalt/wijzigt, wordt overgeplaatst in een andere functie binnen de gemeente, waarbij de volgende plaatsingsvolgorde geldt:
 1. plaatsing in een ongewijzigde functie (mens volgt werk);
 2. plaatsing in een passende functie;
 3. plaatsing in een geschikte functie.

4. Bij de plaatsing kan het college rekening houden met de volgorde van voorkeur van de medewerker die niet in een ongewijzigde functie kan worden herplaatst, indien dat bijdraagt aan het vergroten van de plaatsingsmogelijkheden voor overige medewerkers.
5. Indien er meer medewerkers voor plaatsing in een passende of geschikte functie of er meer kandidaten voor plaatsing in een ongewijzigde functie in aanmerking komen, geldt als plaatsingsvolgorde:
 - de kandidaat met het meeste aantal jaren in dienst van de gemeentelijke overheid waar de CAR van toepassing is (anciënniteitbeginsel), waarbij als er sprake is van plaatsing van 5 of meer medewerkers het afspiegelingsbeginsel als volgt zal worden gehanteerd. Per functie, waar dit speelt zullen de beschikbare kandidaten worden ingedeeld in drie leeftijdscategorieën, op een zodanige manier dat elke leeftijdscategorie evenveel kandidaten telt. Binnen elke leeftijdscategorie wordt op basis van bovengenoemd anciënniteitbeginsel geplaatst.
6. Hoewel het streven er op is gericht plaatsing op basis van overeenstemming tot stand te brengen, zal wanneer geen overeenstemming wordt bereikt en er naar het oordeel van het bevoegde bestuursorgaan niettemin sprake is van een passende functie toepassing worden gegeven aan het bepaalde in artikel 15:1:10 lid 1 van de CAR.
7. Indien plaatsing in een functie met een tenminste gelijke functieschaal na zorgvuldige afweging niet mogelijk is gebleken en er op dat moment slechts mogelijkheden zijn de medewerker in een functie met een lagere functieschaal te plaatsen, dan zullen waar mogelijk maatregelen getroffen worden om de medewerker weer werkzaamheden te laten verrichten overeenkomstig de functieschaal van zijn oude functie.

Artikel 13 Plaatsingscommissie

Er is een plaatsingscommissie bij reorganisaties als bedoeld in artikel 5. Deze plaatsingscommissie bestaat uit tenminste 3 personen en maximaal 5 personen. In ieder geval wijst de Ondernemingsraad respectievelijk de Onderdeelcommissie, ieder voor zover het hun verantwoordelijkheid betreft, vanuit hun midden 1 lid aan voor deze commissie. De verantwoordelijkheid van dit lid richt zich met name op een correcte toepassing van het sociaal statuut en de plaatsingsleidraad. De verdere samenstelling en taak van de plaatsingscommissie wordt geregeld in de plaatsingsleidraad met inachtneming van het hier bepaalde.

Artikel 14 Omscholing/bijsholing

1. Indien dit voor het vervullen van de nieuwe functie nodig is, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld tot om- en/of bijscholing op volledige kosten van de werkgever, een en ander met inachtneming van hoofdstuk 17 van de CAR. Dit kan plaatsvinden op verzoek van de medewerker of op initiatief van het college van burgemeester en wethouders. De medewerker kan daartoe zondig ook worden verplicht; in die situatie worden de kosten volledig door de werkgever vergoed op grond van artikel 15:1:26 van de CAR.
2. In het kader van de personele jaarcyclus (jaargesprekken) wordt geanticipeerd op toekomstige passende functies en ontwikkelingen. Doel is een maximale inzetbaarheid van de medewerker. Dit zal mede bepalend zijn voor de inhoud van de resultaatafspraken en de vereiste middelen om de medewerker inzetbaar te houden voor toekomstige passende functies.

Artikel 15 Garanties

1. Een medewerker die niet in een functie met een gelijke functieschaal kan worden overgeplaatst en die wordt geplaatst in een functie met een lagere functieschaal, behoudt zijn salarisaanspraken verbonden aan zijn vorige functie.
2. Een toegekende tijdelijke persoonsgebonden toelage wordt slechts gehandhaafd gedurende de periode van toekenning; een vaste persoonsgebonden toelage niet zijnde in lid 3 genoemde toelagen

blijft gehandhaafd, tenzij de omstandigheid, die tot die toelage heeft geleid niet langer van toepassing is. De vaste toelage wordt afgebouwd, waarbij de medewerker gedurende de eerste 8 maanden 75% van de af te bouwen toelage ontvangt, de tweede 8 maanden 50% en de laatste 8 maanden 25%.

3. Als aan de nieuwe functie geen toelagen verbonden zijn waarop in de oude functie recht bestond worden deze toelagen afgebouwd volgens de regels, welke daarvoor gelden op de dag voorafgaande aan de plaatsing. Het betreffen hier de toelagen TOD, piket, wachtdienst en inconvenienten.
4. Schriftelijke toezeggingen inzake een hogere salarisindeling worden nagekomen, ook indien de betrokken medewerker in het kader van de reorganisatie een andere functie met een lager salarisniveau gaat vervullen.
5. Een medewerker, die wordt overgeplaatst, wordt in de gelegenheid gesteld een studie waarvoor krachtens het hoofdstuk 17 van de CAR vergoedingen zijn toegekend, af te ronden. Op betrokkene rust geen terugbetalingsverplichting indien hij de studie staakt, omdat het gezien de veranderde aard van de nieuwe werkzaamheden geen zin heeft de studie voort te zetten.

Artikel 16 Procedure bij niet geslaagde interne plaatsing

Indien binnen een jaar na de plaatsing uit een beoordeling blijkt dat de medewerker de hem opgedragen functie niet op tenminste goede wijze, zoals aangegeven in het jaargesprekkenformulier, vervult, anders dan wegens ziekten of gebreken, wordt de plaatsing ongedaan gemaakt. Vervolgens worden de mogelijkheden voor een nieuwe plaatsing onderzocht. Indien een nieuwe plaatsing niet mogelijk is, wordt eervol ontslag verleend wegens opheffing van de oorspronkelijke functie met inachtneming van de re-integratiefase. Het bepaalde in artikel 18 is hierbij van overeenkomstige toepassing. Eervol ontslag en toepassing van artikel 18 kan slechts geschieden indien is voldaan aan de garantie als geformuleerd in artikel 3.

Artikel 17 Uitstroom bevorderende maatregelen

1. Om het voor de medewerker mogelijk te maken zich buiten de gemeentelijke organisatie een positie te verwerven in het geval zijn functie als gevolg van reorganisatie komt te vervallen, kunnen afspraken worden gemaakt over uitstroombevorderende maatregelen. Dit kan in bijzondere gevallen ook gelden voor een medewerker wiens functie niet komt te vervallen in het kader van de reorganisatie, maar die het door zijn vertrek mogelijk maakt dat een medewerker wiens functie wel komt te vervallen en voor wie naar het zich laat aanzien geen functie kan worden gevonden, in de ontstane vacante functie kan worden geplaatst.
2. Het college van burgemeester en wethouders, de algemeen directeur en directeurs van de directies, ieder voor zover het hun bevoegdheid betreft, stellen met de medewerker afgesproken uitstroombevorderende maatregelen vast.

Artikel 18 Directeurenoverleg

In het directeurenoverleg onder leiding van de algemeen directeur worden herplaatsingskandidaten als gevolg van een reorganisatie periodiek besproken met in elk geval de volgende bespreekpunten:

- Toetsing van het P&O-advies over de passendheid van een herplaatsingskandidaat in relatie tot de vrij te geven vacature
- Financiële en rechtspositionele stand van zaken en voortgang van cases
- Herplaatsingsbesluiten

Jaarlijks worden de bevindingen gerapporteerd aan de Ondernemingsraad.

Artikel 19 Niet voorziene gevallen

Burgemeester en wethouders zijn in individuele gevallen, waarin in dit statuut niet of niet in redelijkheid wordt voorzien, bevoegd tot het treffen van een aan dat geval aangepaste voorziening.

Artikel 20 Inwerkingtreding

Dit statuut kan worden aangehaald als Sociaal Statuut 2008 en treedt in werking met ingang van 1 juni 2009

FLANKEREND BELEID BEHORENDE BIJ HET SOCIAAL STATUUT ALS BEDOELD IN ARTIKEL 17

De instrumenten van dit flankerend beleid zullen per situatie steeds in de afzonderlijke re-integratieplannen worden vastgelegd.

1. INSTRUMENTEN VAN FLANKEREND BELEID TEN BEHOEVE VAN BOVENTALLIGEN.

1. Ontheffing van de terugbetalingsverplichting op grond van hoofdstuk 17 (studiefaciliteiten), hoofdstuk 18 (verplaatsingskosten), paragraaf 6:5 (ouderschapsverlof) van de CAR, etc.
2. In bijzondere gevallen kan in onderling overleg worden besloten een outplacementbureau in te schakelen. De voorwaarden zullen per situatie steeds in een afzonderlijke overeenkomst worden vastgelegd.
3. Bij ontslag op eigen verzoek kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend indien betrokkene om een nieuwe baan te verwerven moet verhuizen en de nieuwe werkgever geen of een beperkte verhuiskostenvergoeding geeft. De tegemoetkoming is maximaal gelijk aan de vergoeding die bij toepassing van hoofdstuk 18 van de CAR zou zijn genoten.
4. Indien bij een nieuwe werkgever geen vergoeding voor woon-werkverkeer wordt gegeven, kan betrokkene in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de volledige reiskosten voor een periode van een jaar; in bijzondere gevallen te verlengen tot maximaal twee jaren. Kosten worden vergoed op basis van het gebruik van openbaar vervoer.
5. Teneinde de overgang naar een andere werkkring met een lager salaris mogelijk te maken, kan een aanvulling op het nieuwe netto salaris worden gegeven tot het niveau van de oude bezoldiging. De loonsuppletie geldt voor maximaal twee jaren.
6. Aan personeelsleden die - binnen een jaar nadat is komen vast te staan dat men boventallig is - zelf ontslag nemen kan een uitkering ineens van maximaal 12 maanden (100% eigen bezoldiging) worden toegekend. Deze mogelijkheid kan zich bijvoorbeeld ook voordoen wanneer de ambtenaar ontslag verzoekt omdat hij een eigen bedrijf start. Aannemelijk is dat een bedrag ineens wordt uitgekeerd. Varianten zijn natuurlijk altijd mogelijk.
7. De mogelijkheid van begeleiding door een daartoe aangewezen loopbaanadviescentrum gedurende maximaal twee jaren ten einde een nieuwe baan te krijgen. Werken aan het vinden van een nieuwe baan gaat voor op het verrichten van werkzaamheden voor de werkgever gedurende deze periode. In deze periode kunnen voorzieningen betaalbaar gesteld worden zoals sterkte/zwakte onderzoek, opleiding, etc.
8. Indien een ambtenaar ontslagen wordt en op de datum van ontslag binnen 5 jaren recht zou hebben gehad op een ambtsjubileumgratificatie kan deze gratificatie naar rato worden uitgekeerd.

Bovengenoemde instrumenten kunnen ook gecombineerd worden gebruikt. Daarnaast is het mogelijk -indien daartoe aanleiding bestaat- af te wijken van de genoemde marges. Niet uitgesloten wordt geacht dat voornoemde maatregelen incidenteel ook worden toegepast op niet boventalligen.

2. INSTRUMENTEN WELKE GELDEN VOOR ALLE PERSONEELSLEDEN.

Daarnaast kunnen diverse instrumenten aangeboden worden aan alle personeelsleden. Derhalve ook aan degene die niet boventallig zijn.

1. Sollicitatieverlof.
2. Op verzoek van betrokkene kan van de opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek worden afgezien of sterk bekort.
3. Op verzoek kan een training of cursus worden gevolgd, teneinde de kans in sollicitatieprocedures op een functie elders te vergroten.

3. DOORSTROOM BEVORDERENDE MAATREGELEN.

Verder geldt een aantal maatregelen die doorstroom bevorderend werken. Op deze wijze kan worden voorkomen dat voor een vacature extern moet worden geworven terwijl - met gebruikmaking van de doorstroommogelijkheden - een interne vervulling mogelijk is. De maatregelen zijn;

1. Tijdelijke boventallige plaatsing op proef.
2. Psychologisch onderzoek, loopbaanadvies etc.
3. Faciliteiten gericht op bij- of omscholing.
4. Aanpassing van taken aan oudere werknemers.
5. Voor een periode van ten hoogste 2 jaren zou een (mogelijke) opvolger kunnen worden toegevoegd aan een oudere werknemer.

