

Burgemeester en wethouders van Deventer,

Gelet op artikel 160 lid 1 sub c van de Gemeentewet,

Overwegende dat de Commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 27 februari 2006 met dit voorstel heeft ingestemd voor wat betreft de inhoud, en formeel heeft ingestemd d.d. 20 maart 2006

BESLUITEN:

tot het vaststellen van

SOCIAAL STATUUT GEMEENTE DEVENTER

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

- a. medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 eerste lid onder a van de Arbeidsvoorwaardenregeling Deventer (ARD);
- b. functie: het geheel van werkzaamheden dat aan de medewerker is opgedragen;
- c. reorganisatie: opheffing, wijziging, inkrimping, uitbreiding of verzelfstandiging van een of meer organisatie-onderdelen. Het overgaan van een deel van de personeelsbezetting van een organisatie-onderdeel naar een ander (nieuw in te stellen) organisatie-onderdeel;
- d. ongewijzigde functie: een functie in de nieuwe organisatie die in overwegende mate overeenstemt met de functie die de medewerker voor het reorganisatiemoment vervulde.¹
- e. passende functie: een functie, die een medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid, en omstandigheden kan onder meer worden verstaan: aard en omvang van de betrekking, zwaarte en niveau van de functie, bezoldiging, medische geschiktheid, interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, scholing en salarispositie;
- f. geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passend maar die de medewerker bereid is te vervullen;
- g. taakmatrix: een overzicht van afdelingstaken/projecten, functies en eventueel specifieke taken, waar per functie de kerntaken uit een basisprofiel zijn gekoppeld;
- h. taakomschrijving: de beschreven taken die een medewerker vanuit zijn/haar functie verricht. Het betreft de verwachte werkzaamheden, die door de medewerker in opdracht worden verricht;
- i. overplaatsing: het opdragen van een andere functie aan een medewerker;

¹ Onder "in overwegende mate" wordt verstaan dat een functie voor 70% 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.

- j. salarisaanspraken: de opeenvolgende salarisnummers van de schaal waarin de ambtenaar op het moment van overplaatsing is ingedeeld tot en met het maximum en eventuele uitlooperperiodieken van de functieschaal, en eventueel schriftelijk vastgelegde afspraken;
- k. ontslag: ontslag als bedoeld in artikel 8:4 van de ARD.

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. Het bevoegde bestuursorgaan garandeert dat in beginsel geen gedwongen ontslag zal ontstaan als gevolg van reorganisatie. Van dit beginsel kan worden afgeweken indien het bestuursorgaan alles wat in redelijkheid verwacht mag worden, op basis van dit statuut, heeft ondernomen om gedwongen ontslag te voorkomen. Daartoe kunnen, conform het gestelde in artikel 16, afspraken worden gemaakt over uitstroom bevorderende maatregelen, teneinde te bereiken dat medewerkers:
 - a. in een andere passende functie, dan wel in een geschikte functie kunnen worden geplaatst;
 - b. 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, genieten bij de vervulling van vacatures bij te verwachten geschiktheid als regel voorrang boven andere interne kandidaten.
3. Indien twee jaren na de datum waarop aan de medewerker schriftelijk bekend is gemaakt dat diens functie zal komen te vervallen, voor hem nog geen andere formatieve functie (binnen dan wel buiten de gemeente) voorhanden is, kan het bevoegde bestuursorgaan overgaan tot eervol ontslag op grond van artikel 8:4 van de ARD. Hoofdstuk 10a van de ARD is in dat geval van toepassing. De datum van ontslag kan niet liggen voorafgaande aan de datum waarop de reorganisatie ingevolge een besluit van het bevoegde gezag is gerealiseerd.
4. Een medewerker die in onvoldoende mate meewerkt aan het verkrijgen van een passende functie, daaronder begrepen buiten de gemeentelijke organisatie, of die zich anderszins onvoldoende actief opstelt, kan nog voor het verstrijken van de in lid 3 genoemde termijn worden ontslagen.

Artikel 4 Werkingssfeer

Het sociaal statuut zal worden gehanteerd in alle situaties van reorganisaties als bedoeld in artikel 1 sub c van dit statuut, waarbij drie of meer medewerkers zijn betrokken, tenzij het te reorganiseren organisatieonderdeel bestaat uit minder dan drie medewerkers.

Indien een of meer formatieplaatsen komen te vervallen, heeft de Ondernemingsraad overeenkomstig het bepaalde in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden een adviesrecht.

Artikel 5 Bevoegdheid tot reorganisatie

1. De gemeenteraad besluit over een reorganisatie, indien deze een wijziging brengt in de juridische status van enig dienstonderdeel (verzelfstandiging, privatisering en het overdragen van (een deel van) een dienstonderdeel naar een andere onderneming bijvoorbeeld met B3-status, NV of BV vorm, stichtingsvorm etc.).
2. Burgemeester en wethouders besluiten, voorzover niet vallend onder lid 1 van dit artikel, over een reorganisatie indien deze betrekking heeft op:
 - Het instellen, samenvoegen of opheffen van één of meer organisatieonderdelen, waarbij meer dan 1 team is betrokken;
 - Het opdelen/overdragen van takenpakketten waarbij meerdere organisatieonderdelen zijn betrokken;
 - Het beëindigen van werkzaamheden van een belangrijk onderdeel van een organisatieonderdeel;
 - Een belangrijke inkrimping of uitbreiding van een organisatie-onderdeel.
3. Het diensthoofd is bevoegd, voorzover niet vallend onder de leden 1 en 2, indien de reorganisatie betreft het wijzigen van de inrichting van een team.

Artikel 6 Competent overlegorgaan

1. Bij besluiten tot een reorganisatie als bedoeld in artikel 5 lid 1 en 2, is de commissie voor Georganiseerd Overleg als bedoeld in artikel 12:1 lid 2 van de ARD het competente overlegorgaan. Aan dit overleg gaat in elk geval vooraf, dat het diensthoofd overleg voert met de Ondernemingsraad over de adviezen, die aan burgemeester en wethouders zullen worden uitgebracht.
2. Ingeval het diensthoofd bevoegd is te besluiten tot een reorganisatie, zoals bedoeld in artikel 5 derde lid, is de Ondernemingsraad het competente overlegorgaan.
3. Indien de Ondernemingsraad geen positief advies geeft resp. niet kan instemmen met de reorganisatie als bedoeld in het tweede lid van dit artikel en de werkgever wijkt van dit advies af, wordt het voorstel tot reorganisatie onderwerp van gesprek in de commissie voor Georganiseerd Overleg. Het voorstel tot reorganisatie kan alleen behandeld worden binnen de kaders van het vigerende Sociaal Statuut.

Artikel 7 Meldingsplicht

1. Indien de gemeenteraad of burgemeester en wethouders bevoegd zijn te besluiten tot een reorganisatie, wordt elk voornemen daartoe gemeld bij de Ondernemingsraad en de commissie voor Georganiseerd Overleg, conform artikel 12:1:5 van de ARD.
2. Indien het diensthoofd bevoegd is te besluiten tot een reorganisatie, wordt elke voorgenomen verandering eveneens gemeld bij de Ondernemingsraad en de commissie voor Georganiseerd Overleg.
3. Bij de meldingsplicht als bedoeld in lid 1 en lid 2 wordt aangegeven op welke wijze deze overlegorganen bij de verdere procedure zullen worden betrokken.

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.

Voordat een nieuwe fase in het reorganisatieproces kan worden gestart vindt overleg plaats met de commissie voor Georganiseerd Overleg resp. de Ondernemingsraad.

2. Afhankelijk van de aard en omvang van de voorgenomen reorganisatie kan met instemming van de commissie voor Georganiseerd Overleg resp. Ondernemingsraad worden besloten fasen samen te voegen danwel fase 2 te splitsen.
3. Aan de fasering wordt een tijdsplanning toegevoegd.
4. Binnen een half jaar na afronding van de reorganisatie zijn eventuele nieuwe taakmatrices en/of taakomschrijvingen, als bedoeld in het Deventer model Basisprofielen, opgesteld. Bij het aanbieden van functies dient een voorlopige indicatie met functie tot het niveau van de functie beschikbaar te zijn. Als regel vindt waardering van de taakmatrix en/of taakomschrijving plaats binnen 6 maanden na vaststelling van de taakmatrix en/of taakomschrijving.

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 Overplaatsing

Bij een reorganisatie vindt zonodig overplaatsing plaats door het college van burgemeester en wethouders, tenzij het diensthoofd bevoegd is tot de reorganisatie.

Artikel 11 Externe overplaatsing

1. Indien overgang naar een andere werkgever noodzakelijk is, rust op burgemeester en wethouders de verplichting te streven het geheel van netto-salaris, salarisaanspraken en overige aanspraken en vooruitzichten van de betrokken medewerkers, zoals die op het moment van de overgang bestaan, per saldo door de nieuwe werkgever in volle omgang te laten garanderen. Hieromtrent dienen met de toekomstige werkgever concrete afspraken te worden gemaakt, die per betrokken medewerker individueel en schriftelijk moeten worden vastgelegd.

2. Voorts dienen burgemeester en wethouders in de in het eerste lid bedoelde situatie een nadere regeling te treffen ten aanzien van de voorwaarden waaronder de overgang naar de nieuwe werkgever plaats zal hebben. Uitgangspunt hierbij dient te zijn dat de betrokken medewerkers tenminste op dezelfde rechten aanspraak kunnen maken als in geval van een interne overplaatsing. De afspraken zullen worden vastgelegd in een sociaal plan.
3. Bij de overgang naar een andere werkgever dienen met de nieuwe werkgever afspraken te worden gemaakt met betrekking tot de pensioenverzekering.
4. Voor medewerkers die binnen twee jaren na het vervallen van hun functie bij de gemeente een leeftijd bereiken waarbij zij op grond van geldend recht de mogelijkheid hebben hun werkzaamheden volledig neer te leggen, wordt ernaar gestreefd detachering plaats te laten vinden bij de nieuwe werkgever onder de voorwaarde dat de medewerker die wordt gedetacheerd zich verplicht gebruik te maken van de eerste mogelijkheid uit te treden wegens voornoemde grond.
5. Bij overgang naar een andere werkgever - vanwege verzelfstandiging, privatisering e.d. - wordt de in artikel 12 lid 4 van deze regeling opgenomen herplaatsingsvolgorde doch dan omgekeerd gehanteerd.

Artikel 12 Interne overplaatsing

1. Bij reorganisaties als bedoeld in artikel 5 lid 1 en lid 2 vervallen alle leidinggevende functies op elk niveau en zullen de nieuwe leidinggevende functies² vervuld worden via kwalitatieve plaatsing, welke nader wordt uitgewerkt in een vast te stellen plaatsingsleidraad. Deze plaatsingsleidraad dient de instemming te verkrijgen van de Ondernemingsraad. Deze kwalitatieve plaatsing geldt ook voor nader te bepalen functies, zoals gemarkeerd weergegeven in het functieboek. Hierover vindt overleg plaats met de Ondernemingsraad.³
2. De medewerker, niet zijnde een leidinggevende, wiens functie vervalt/wijzigt wegens verandering van de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, wordt overgeplaatst in een andere functie binnen de gemeente, waarbij de volgende plaatsingsvolgorde geldt:
 - a. plaatsing in een ongewijzigde functie (mens volgt werk);
 - b. plaatsing in een passende functie;
 - c. plaatsing in een geschikte functie.
3. Bij de herplaatsing kan het college rekening houden met de volgorde van voorkeur van de medewerker die niet in een ongewijzigde functie kan worden herplaatst, verder te noemen de herplaatsingskandidaat, indien dat bijdraagt aan het vergroten van de plaatsingsmogelijkheden voor overige herplaatsingskandidaten.

² Met leidinggeven worden hier bedoeld: het integraal leidinggeven aan een organisatie-eenheid en de daarbij behorende verantwoordelijkheden voor de personele jaarcyclus en de juiste inzet van andere personeels-instrumenten zoals verzuimbegeleiding, opleidingen, werving en selectie, etc.. Teamcoördinatoren of seniormedewerkers vallen dus buiten dit kader.

³ Indien bij de reorganisatie in het kader van het organisatieontwikkelingstraject 2006 blijkt dat er meer dan 15 niet-leidinggevende functies (indicatief) gewaardeerd in schaal 11 of hoger worden gemarkeerd in het functieboek zal overleg over dit onderwerp worden gevoerd met de commissie voor Georganiseerd Overleg door middel van het bijeenroepen van een extra vergadering binnen 4 weken. Ditzelfde geldt als er niet-leidinggevende functies (indicatief) gewaardeerd in schaal 10 of lager worden gemarkeerd, waarbij er tezamen meer dan 15 medewerkers betrokken zijn.

4. Indien er meer herplaatsingskandidaten 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 (herplaatsings)kandidaat met het meeste aantal jaren in dienst van de gemeentelijke overheid waar de CAR van toepassing is (anciënniteitsbeginsel), 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 (herplaatsings)kandidaten worden ingedeeld in drie leeftijdscategorieën, op een zodanige manier dat elke leeftijdscategorie evenveel (herplaatsings)kandidaten telt. Binnen elke leeftijdscategorie wordt op basis van bovengenoemd anciënniteitsbeginsel geplaatst.
5. Overplaatsing geschiedt als regel in een functie met een functieschaal die tenminste gelijk is aan de functieschaal van de oude functie.
6. Hoewel het streven er op is gericht overplaatsing 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 ARD.
7. Bij reorganisaties wordt ernaar gestreefd de in dienst zijnde medewerkers zo goed mogelijk in te passen in de nieuwe organisatie. Bij overplaatsing kan - als er geen passende functie met dezelfde functieschaal aanwezig is - een functie tot maximaal 1 schaal lager worden aangeboden.
8. Indien overplaatsing 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 lid 1 en lid 2. Deze plaatsingscommissie bestaat uit tenminste 3 personen en maximaal 5 personen. De werknemersdelegatie van de commissie voor Georganiseerd Overleg kan in overleg met de Ondernemingsraad een lid aanwijzen. 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- en procedure met inachtneming van het hier bepaalde.

Artikel 14 Omscholing/bijscholing

1. Indien dit voor het vervullen van de nieuwe functie nodig is, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld tot omscholing en/of bijscholing op volledige kosten van de werkgever, een en ander met inachtneming van hoofdstuk 17 van de ARD. Dit kan plaatsvinden op verzoek van de medewerker of op initiatief van het college van burgemeester en wethouders. De medewerker kan daartoe zonodig ook worden verplicht; in die situatie worden de kosten volledig door de werkgever vergoed op grond van artikel 15:1:26 van de ARD.
2. De medewerker wordt na overplaatsing in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor hem krachtens hoofdstuk 17 van de ARD een vergoeding en/of faciliteiten zijn toegekend, af te ronden. Op de ambtenaar rust geen terugbetalingsverplichting wanneer hij de studie staakt als gevolg van de overplaatsing.

3. In het kader van de personele jaarcyclus wordt geanticipeerd op toekomstige passende functies en ontwikkelingen. Doel is een maximale employability 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 persoonlijke toelage wordt slechts gehandhaafd gedurende de periode van toekenning; een vaste persoonlijke toelage 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%.⁴
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 overplaatsing.⁵
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 ARD 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 overplaatsing

Indien binnen een jaar na de overplaatsing uit een beoordeling blijkt dat de medewerker de hem opgedragen functie niet op normaal goede wijze vervult, anders dan wegens ziekten of gebreken, wordt de overplaatsing ongedaan gemaakt. Vervolgens worden de mogelijkheden voor een nieuwe overplaatsing onderzocht. Indien een nieuwe overplaatsing niet mogelijk is, wordt eervol ontslag verleend wegens opheffing van de oorspronkelijke functie. 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 met inachtneming van de termijn als genoemd in artikel 3 lid 3.

Artikel 17 Uitstroom bevorderende maatregelen

1. Teneinde het voor de medewerker mogelijk en aantrekkelijk 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 uitstroom bevorderende maatregelen. Dit kan in bijzondere gevallen ook gelden voor een medewerker wiens functie niet

⁴ Een garantietoelage, verkregen door afspraken uit een eerder sociaal statuut, wordt gehandhaafd en wordt zo mogelijk geïncorporeerd in de bezoldiging bij een toekomstige bevordering. Overige persoonlijke toelagen die samenhangen met andere redenen, vaak in combinatie met bevoegdheden in de functie, worden wel afgebouwd.

⁵ Met deze toelagen wordt o.a. bedoeld op ORT, piket, wachtdienst, inconveniënten.

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 passende functie kan worden gevonden, in de alsdan ontstane vacante functie kan worden geplaatst.

2. De door een diensthoofd met een medewerker in dit kader gemaakte afspraken dienen door het college van burgemeester en wethouders te worden bekrachtigd.

Artikel 18 Geen passende of geschikte functie

Indien geen passende of geschikte functie kan worden gevonden, wordt eervol ontslag verleend. Hoofdstuk 10a van de ARD is hierbij van toepassing.

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 2006 en treedt in werking met ingang van 21 maart 2006

Aldus vastgesteld door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Deventer in de vergadering van 14 maart 2006

Deventer, 20 maart 2006

De secretaris,

De burgemeester,

Mr. Th. Bakhuizen

Drs. J. van Lidth de Jeude

Namens de werknemersdelegatie van de commissie voor Georganiseerd Overleg,
Namens ABVAKABO FNV,

Namens CNV Publieke Zaak,

E. Broekman
Werknemersvertegenwoordiger

A. Nijlant
Werknemersvertegenwoordiger

F. Carbo
Bondsbestuurder

R. van Dael
Bondsbestuurder

Namens de werkgeversdelegatie van de Commissie voor Georganiseerd Overleg,

B.J. Doornebos
Voorzitter

H. Langeveld
Secretaris

BIJLAGE 1: FLANKEREND BELEID BEHORENDE BIJ HET SOCIAAL STATUUT ALS BEDOELD IN ARTIKEL 17

1. INSTRUMENTEN VAN FLANKEREND BELEID TEN BEHOEVE VAN BOVENTALLIGEN.

- a. ontheffing van de terugbetalingsverplichting op grond van hoofdstuk 17 (studiefaciliteiten), hoofdstuk 18 (verplaatsingskosten), paragraaf 6:5 (ouderschapsverlof) van de ARD, etc.
- b. 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.
- c. 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 ARD zou zijn genoten.
- d. 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.
- e. teneinde de overgang naar een andere werkring 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.
- f. 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.
- g. 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.
- h. 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 maatregelen 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.

- a. sollicitatieverlof.
- b. op verzoek van betrokkene kan van de opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek worden afgezien of sterk bekort.
- c. op verzoek kan een training of cursus worden gevolgd, teneinde de kans in sollicitatieprocedures op een functie elders te vergroten.
- d. iedereen kan zich aanmelden bij het loopbaanadviescentrum, waarbij met gebruikmaking van CWI, uitzendbureau en eventueel anderen gezocht wordt naar een functie buiten en/of binnen de organisatie. De functie die vrij komt kan in principe worden opgevuld door het zittende personeel.

Het diensthoofd heeft de bevoegdheid om deze regels uit te sluiten voor heel specifieke functies.

3. DOORSTROOM BEVORDERENDE MAATREGELLEN.

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;

- a. tijdelijke boventallige plaatsing op proef.
- b. psychologisch onderzoek, loopbaanadvies etc.
- c. faciliteiten gericht op bij- of omscholing.
- d. aanpassing van taken aan oudere werknemers.
- e. voor een periode van ten hoogste 2 jaren zou een (mogelijke) opvolger kunnen worden toegevoegd aan een oudere werknemer.