



**Sociaal Plan**

**Van toepassing op de inrichting van de kernorganisatie Gemeente Oegstgeest.**

**Gemeente Oegstgeest**

**24 april 2013**



De ondergetekenden:

**Werkgever:**

Gemeente Oegstgeest

En

**De werknemersorganisaties:**

ABVAKABO, gevestigd te .....

CNV Publieke Zaak, gevestigd te .....

Komen het volgende sociaal plan overeen

**Datum:**

**Namens werknemersorganisaties:**

ABVAKABO

CNV Publieke zaak

**Namens werkgever:**

Mevrouw J. Haanstra  
Wethouder Economie en Financiën

## **1. Aanleiding**

De gemeente Oegstgeest is bezig met een organisatieontwikkeltraject. Het Kaderstellend Ontwerp is d.d. 11 december 2012 door het college vastgesteld, onder voorbehoud van positief advies van de ondernemingsraad. De ondernemingsraad heeft d.d. 31 januari 2013 haar positief advies gegeven, met daarbij een aantal aanbevelingen die ter harte worden genomen.

Het Kaderstellend Ontwerp heeft tot doel dat richting wordt gegeven aan de organisatieontwikkeling voor de komende jaren en schetst de strategische visie en de ambities voor de langere termijn.

Een zorgvuldig proces is doorlopen om tot het Kaderstellend Ontwerp te komen. Het document is het resultaat van actieve samenwerking van het directie management team, waarbij medewerkers van verschillende afdelingen op onderdelen gericht zijn betrokken. Met het college van burgemeester en wethouders en met de ondernemingsraad zijn gesprekken gevoerd over wat nodig en belangrijk is. Het Kaderstellend Ontwerp krijgt een vervolg in de tweede fase: de inrichting van de kernorganisatie. Dit sociaal plan vormt een wezenlijk onderdeel hierin.

## **2. Algemeen**

1. Dit sociaal plan is overeengekomen in de Commissie voor Georganiseerd Overleg.
2. Dit sociaal plan vormt een aanvulling op het Sociaal Statuut van de gemeente Oegstgeest 2009 – 2013. (art. 2:3 lid 2 Sociaal Statuut).

## **3. Inhoud**

In dit sociaal plan worden die punten vastgelegd die aanvullend zijn op het sociaal statuut en van invloed kunnen zijn op de werkgelegenheid en de rechtspositie van de medewerkers.

## **4. Werkingsfeer**

1. Dit sociaal plan is van toepassing op de personele gevolgen als gevolg van de inrichting van de kernorganisatie.
2. Dit sociaal plan eindigt op 1 januari 2015, indien nodig zal in overleg verlenging plaatsvinden. Hierbij wordt met name gedacht aan langer durende besluitvorming om tot de personele inrichting te komen.
3. Dit sociaal plan wijzigt als:
  - a. Eén der partijen in het Georganiseerd Overleg om wijziging verzoekt en hierover overeenstemming bestaat.
  - b. Wettelijke maatregelen of arbeidsvoorwaardelijke afspraken in het LOGA hiertoe noodzaken.
4. De gemeente Oegstgeest volgt te allen tijde de LOGA wijzigingsbesluiten. Dit sociaal plan is een aanvulling op het Sociaal Statuut en de wijzigingen in de CAR-UWO sinds de vaststelling van het Sociaal Statuut zijn van toepassing.
  - a. Het is expliciet de bedoeling dat het nieuwe hoofdstuk 10d zoals verwoord in de Logabrief van 7 januari 2013 met kenmerk ECCVA/u201300008 integraal van toepassing is op medewerkers die vanaf datum ondertekening van dit aanvullend sociaal plan boventallig zijn geworden. Voor zover deze bepalingen strijdig zijn met de bepalingen van het Sociaal Statuut van 18 mei 2009 gaan deze bepalingen voor indien deze gunstiger zijn voor de medewerker.

- b. Afgesproken is dat specifiek met betrekking tot hoofdstuk 10d invoering en uitwerking van dit hoofdstuk gerealiseerd is voordat door het college besluiten worden genomen over plaatsing van medewerkers waarbij boventaligheid aan de orde is.

## **5. Aanvullingen op het sociaal statuut**

### A. Gefaseerde plaatsing

In aanvulling op hoofdstuk 3 (plaatsingsprocedure) van het sociaal statuut is gekozen om de plaatsingsprocedure in twee fasen te doen. Op deze wijze zullen de nieuwe leidinggevenden in positie zijn op moment dat in fase twee op medewerkersniveau geplaatst gaat worden.

#### *Fase 1*

In fase 1 zal de topstructuur worden ingevuld. Het gaat hierbij om de functie van directeuren, bedrijfscontroller, programmamanager en teamleiders. Plaatsing zal gericht zijn op het functioneren in de nieuwe organisatie waarbij de eisen die aan het management gesteld worden en de context waarin de bij de topstructuur horende functies worden uitgeoefend, wezenlijk anders zijn dan in de huidige situatie.

#### *Fase 2*

In fase 2 worden de overige medewerkers in de nieuwe organisatie geplaatst.

### B. Geschiktheid als belangrijk uitgangspunt bij de plaatsing

De plaatsing in fase 1 zal geschieden door middel van selectie op basis van geschiktheid.

Wat betreft het sociaal statuut geeft dit voor fase 1 de volgende aanvullingen:

#### *Artikel 3.3 lid 2*

Geschiktheidstesten zullen in ieder geval afgenomen worden bij kandidaten voor de functies van directeur, bedrijfscontroller, programmamanager en teamleider.

#### *Artikel 3:4*

De niet plaatsbare functionarissen uit fase 1 kunnen direct in fase 2 in de belangstellingsfase meedoen.

Let wel: de plaatsing van medewerkers in fase 2 vindt plaats conform het sociaal statuut.

### C. functie van gemeentesecretaris geen onderdeel van het plaatsingsproces

De functie van gemeentesecretaris valt buiten de reorganisatie en is daarmee geen onderdeel van het plaatsingsproces. De huidige gemeentesecretaris is in 2011 geworven met een profiel gericht op de vernieuwing van de organisatie en om aan deze nieuwe organisatie leiding te geven.

### D. Instellen van een adviescommissie

In aanvulling op artikel 3:1, plaatsingscommissie, van het sociaal statuut zal voor fase 1 een adviescommissie benoemd worden. Voor deze adviescommissie geldt het volgende:

1. Onder de verantwoordelijkheid van de plaatsingscommissie heeft de adviescommissie als taak om:

- a. De feitelijke gesprekken met de kandidaten voor de functies van directeur, bedrijfscontroller, programmamanager en teamleider te voeren. In deze gesprekken toetst de adviescommissie de geschiktheid van de medewerker met betrekking tot de functie.
  - b. De plaatsingscommissie te adviseren over de geschiktheid van de medewerker voor de onder a genoemde functies. Een verslag van het gesprek en het assessmentrapport vormen onderdeel van dit advies.
2. De adviescommissie voor fase 1 bestaat uit ten minste de gemeentesecretaris en een HRM adviseur (vanuit het Servicepunt71). De ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld deel uit te maken van de adviescommissie, in een actieve rol of als toehoorder.
  3. De adviescommissie zal bij de gesprekken met de kandidaten worden ondersteund door een notulist.

#### E. Verlengen van de termijnen van bedenkingen en horen

Voor fase 1 zullen de brieven met betrekking tot het voorgenomen besluit tot plaatsing waarschijnlijk kort voor de zomervakantie periode verstuurd worden. Medewerkers moeten in de gelegenheid zijn om hun bedenkingen te kunnen doen en gehoord te worden. Wat betreft het sociaal statuut geeft dit de volgende aanvullingen:

#### *Art.3:6 lid 3 en lid 4*

Indien voor fase 1 de brieven aan de betrokken ambtenaren met betrekking tot het voorgenomen besluit tot plaatsing verstuurd worden, conform de planning, 1 tot 2 weken voor de zomervakantie periode, dan zullen de termijnen van bedenkingen en horen in plaats van 2 weken 6 weken zijn.

