

SOCIAAL PLAN

Gemeente Oude-IJsselstreek

Kwaliteit, flexibiliteit & goed werkgeverschap

15 november 2012 - 1 januari 2016

INHOUDSOPGAVE	pagina
Inleiding	3
Hoofdstuk 1 Uitgangspunten	4
1.1 Maximale baanzekerheid bij maximale flexibiliteit	4
1.2 Sociaal statuut en sociaal plan	4
1.3 Jaarlijks verloop	4
1.4 Strategie: kwaliteit & mobiliteit	5
Hoofdstuk 2 Flexibiliteitsbevorderende maatregelen	6
2.1 Opleiding en training	6
2.2 Interne mobiliteit	6
2.3 Externe mobiliteit	8
Hoofdstuk 3 Rollen en verantwoordelijkheden	9
3.1 Rol leidinggevenden	9
3.2 Rol medewerker	9
3.3 Rol team Personeel & Organisatie	9
Hoofdstuk 4 Aanvullende afspraken	10
4.1 Passende of geschikte functie	10
4.2 Weigering passende functie	10
4.3 Re-integratietermijn CAR-UWO	10
4.4 Tijdelijke werkzaamheden	10
4.5 Flexibiliteit	10
4.6 Hardheidsclausule	10
Hoofdstuk 5 Slotbepaling	11
Bijlage 1) Plaatsingscommissie	14
Bijlage 2) Belangstellingsregistratie	15
Bijlage 3) ZPP-regeling	16

INLEIDING

De gemeentelijke overheid is de laatste jaren aan grote verandering onderhevig. Ook in de Oude IJsselstreek merken we dat er aan de ene kant hoge eisen worden gesteld aan het gemeentelijk functioneren en aan de andere kant de roep is naar een kleinere overheid. Bovendien worden steeds meer taken vanuit Den Haag gedelegeerd naar gemeenten. Juist omdat wij deze taken op lokaal niveau slim en efficiënt kunnen uitvoeren. In de Achterhoek wordt daarbij nadrukkelijk gezocht naar regionale samenwerking op verschillende gebieden. Regionale uitvoeringsdiensten, het samenvoegen van bepaalde ondersteunende diensten als ICT en regionale beleidsdiensten zijn hier voorbeelden van. *De gemeente zoekt naar slimmere, efficiëntere manieren om te werken, onder andere door samen te werken.*

In het coalitieakkoord ligt vast dat de gemeentelijke organisatie opnieuw wordt ingericht volgens het Zero Based Budgeting (ZBB) principe. Alle taken en werkwijzen worden opnieuw bezien en wat niet door de gemeentelijke organisatie hoeft te worden uitgevoerd, wordt losgelaten. Het beoogd maatschappelijk effect staat voorop. De gemeente zoekt naar in de samenleving naar partners om dat effect te bereiken, zonder zelf de uitvoering ter hand te nemen. *Kortom, de gemeente wordt regisseur van de maatschappelijke effecten die het bestuur wil bereiken.* Deze ontwikkelingen leiden tot veranderingen in de werkwijze, inrichtingsprincipes en structuur van de organisatie. We ontwerpen een compacte, flexibele organisatie, die gericht is op de regiefunctie. Onderdeel van de ZBB gedachte is ook het zoeken naar intergemeentelijke samenwerking op het gebied van uitvoering en beleid. Dit betekent dat de gemeentelijke organisatie met minder fte's toe kan. Een deel van de functies wordt verplaatst naar de regio, een deel verdwijnt. Tot slot blijft een kernachtige organisatie over.

De organisatorische gevolgen voor individuele medewerkers kunnen uiteenlopen van een flinke aanpassing van de werkwijze tot het grotendeels wijzigen van de taken of zelfs het vervallen van de functie. Omdat de ZBB operatie invloed heeft op de functie van alle medewerkers, is het logisch om de medewerkers herplaatsingskandidaat te maken. In een eerder stadium zijn de eerste medewerkers en afdelingshoofden al herplaatsingskandidaat geweest. Hoewel bij de opbouw van de nieuwe organisatie ook deze functies kritisch tegen het licht worden gehouden, is de indeling van het management al aangepast aan de nieuwe werkwijze. *De werkgever wijst in eerste instantie de medewerkers collectief (behalve teamleiders, programmamanagers, afdelingshoofden en directie) aan als herplaatsingskandidaat. In tweede instantie worden ook de functies waarvoor een uitzondering is gemaakt, opnieuw beoordeeld. Deze beoordeling vindt plaats uiterlijk in het eerste kwartaal van 2013.*

HOOFDSTUK 1: UITGANGSPUNTEN

1.1 Maximale baan zekerheid bij maximale flexibiliteit

Tijdens het Sociaal Plan vindt begeleiding van medewerkers van werk-naar-werk plaats, binnen of buiten de Gemeente Oude-IJsselstreek. De werkgever geeft de werkgelegenheidsgarantie af. De duur van die garantie is conform artikel 10d5sub5 van de CAR UWO.

Bij het plaatsen van medewerkers geldt vanzelfsprekend artikel 3.4 (of 5.4) van het Sociaal Statuut. Geschiktheid voor de functie is daarbij leidend, waarbij de werkgever zich wil inspannen om juist heel goed te kijken of medewerkers door opleiding of training geschikt te maken zijn.

1.2 Sociaal Statuut en Sociaal Plan

In de Gemeente Oude-IJsselstreek is een Sociaal Statuut vastgesteld. In dit Sociaal Statuut zijn de kaders aangegeven hoe wordt omgegaan met de personele gevolgen bij de ZBB-operatie of organisatieontwikkeling. Als de ZBB-operatie of organisatieontwikkeling ingrijpende personele gevolgen met zich mee brengt voor een flink aantal medewerkers kunnen hierover aanvullende afspraken worden gemaakt. Deze aanvullende afspraken worden vastgelegd in een Sociaal Plan. Het Sociaal Plan wordt vastgesteld in overeenstemming met het Georganiseerd Overleg.

Het Sociaal Plan is een aanvulling op het Sociaal Statuut. Bij de uitvoering van dit Sociaal Plan wordt uitgegaan van de positieve medewerking van alle betrokkenen om in goed overleg en met inzet tot reële oplossingen te komen. Het management is verantwoordelijk voor de juiste toepassing van de spelregels zoals deze in het Sociaal Plan zijn vastgelegd. Zij worden daarbij ondersteund door de adviseurs van de afdeling Personeel & Organisatie. De directie ziet er op toe dat het verantwoordelijke management het Sociaal Plan zorgvuldig uitvoert. Ten overvloede wordt gewezen op artikel 6:1 van het Sociaal Statuut, waarin wordt geregeld dat het college van burgemeester en wethouders bij onbillijke situaties voor een ambtenaar, kan afwijken van het sociaal statuut in gunstige zin voor de ambtenaar.

1.3 Jaarlijks verloop

Het jaarlijks personeelsverloop bij de Gemeente Oude-IJsselstreek over de laatste twee jaar is gemiddeld 4,75% van het personeelsbestand. Dat betekent dat circa 14 medewerkers per jaar de gemeente verlaten. De huidige arbeidsmarktconjectuur heeft invloed op ons personeelsbestand nu en in de toekomst.

De prognose is dat er tussen 2012 en 2016 22 medewerkers de leeftijd van 65 jaar bereiken en de Gemeente Oude-IJsselstreek gaan verlaten. Het verloop doordat medewerkers werk vinden buiten de organisatie, wordt hierbij opgeteld. Dat verloop is moeilijk te voorzien, in het laatste half jaar hebben vijf personen zelf ontslag genomen. Er is geen reden om te veronderstellen dat die tendens de komende tijd verandert.

1.4 Strategie: kwaliteit & mobiliteit

De nieuwe organisatie wordt vanaf de grond opgebouwd volgens het principe van Zero Based Budgeting. Er wordt bij elke functie gekeken welke kwaliteiten er nodig zijn. Die wordt gematcht met de kwaliteiten van de medewerkers. Echter, functies zijn niet altijd passend. Creativiteit is dan gewenst. De werkgever en medewerker bekijken samen of het mogelijk is de aansluiting te vinden tussen de benodigde en aangeboden kwaliteiten, door bijvoorbeeld een opleiding aan te bieden¹.

Door het stimuleren van de mobiliteit van medewerkers, ontstaan er meer plaatsingsmogelijkheden voor alle medewerkers. De ontwikkeling van de gemeente naar een regioorganisatie biedt veel kansen. Tegelijkertijd is de realiteit dat er na de reorganisatie minder fte's in deze organisatie zijn dan op dit moment.

Medewerkers bezitten meer talenten dan ze nu al in hun dagelijkse werk inzetten. Om goed te kunnen inspelen op de veranderingen is het belangrijk dat we de talenten in mensen "aanboren" die hiervoor nodig zijn. Hierdoor blijven we als organisatie flexibel en stimuleren we de ontwikkeling van onze medewerkers; wat de betrokkenheid en inzet van de medewerkers verhoogt en daarmee de resultaten weer ten goede komt.

Het in- en extern publiceren van vacante functies gebeurt pas als door de directeur is vastgesteld dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn voor medewerkers die boventallig zijn geplaatst. De directie laat zich hierbij adviseren door de betreffende leidinggevende en de afdeling P&O.

1 Als er sprake is van een functie die niet passend is, wordt in overleg met de medewerker vastgesteld of met de eventuele begeleiding en/of scholing (ontwikkelassessment), binnen zes maanden de medewerker in de functie kan functioneren. Als het resultaat niet is behaald, wordt de medewerker teruggeplaatst in de plaatsingsprocedure.

HOOFDSTUK 2. FLEXIBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN

Wij bouwen aan een flexibele regieorganisatie. In stappen bereiken we die organisatie. In die regieorganisatie worden op alle niveaus eisen gesteld aan de medewerkers.

De werkgever wil medewerkers inspireren om zich te ontwikkelen. Door het aanbieden van een samenhangend pakket van maatregelen en het geven van voorlichting, begeleiding en ondersteuning worden medewerkers gestimuleerd om die keuzes te maken die de eigen loopbaanontwikkeling en in- of externe mobiliteit stimuleren. Hieronder staat een aantal van de maatregelen op een rij.

2.1 Opleidingen & training

Naast het huidige budget voor opleidingen, wordt aan de gemeenteraad gevraagd een bestemmingsreserve te maken voor opleidingen gericht op het flexibeler maken de organisatie. Denk bijvoorbeeld aan opleidingen voor projectleiders, voor adviseurs etc. Ook een cursus solliciteren kan in het verschiet liggen. Individuele opleidingswensen, waardoor een medewerker geschikt wordt voor een concrete functie binnen of buiten de organisatie, worden in principe uit het normale opleidingsbudget betaald. Als dit knelpunten oplevert, wordt de bestemmingsreserve ingezet.

Medewerkers krijgen meer toegang tot opleidingen.

2.2 Interne mobiliteit

A] Stimuleringsregeling ZPP

Om tegemoet te komen aan de behoefte van medewerkers om elders werkervaring op te doen willen we de ZPP constructie stimuleren. Op deze manier blijven wij een moderne werkgever die aantrekkelijk is, ook voor jongere mensen. Een ZPP'er doet opdrachten binnen de drie O's (overheden, onderwijs en ondernemingen). Door deze opdrachten te doen, versterkt de ZPP'er zijn kennis en kunde en voegt bovendien veel toe aan de organisaties waar hij ze uitvoert. Op verschillende plekken in Nederland wordt al gewerkt met deze constructie. Het biedt veel kansen om als professional afwisselend werk te doen. In tegenstelling tot werken als zelfstandige, is de ZPP'er wel in dienst van bijvoorbeeld deze gemeente en werkt hij/zij dus vanuit dat dienstverband ook op andere plekken. De medewerkers zijn vrij in hun besluit om deel te nemen aan de ZPP regeling.

Medewerkers die gedurende 6 maanden minimaal 1 dag per week onbetaald verlof opnemen om in de rol van ZPP'er elders een opdracht te vervullen, krijgen de mogelijkheid een acquisitietraining te volgen en middelen te kopen om flexibel werken mogelijk te maken tot een maximaal budget van € 1000,= netto (vergoeding op declaratiebasis).

Zie bijlage 3

B] Snuffelstages

Samen met andere overheden, maatschappelijke organisaties en ondernemingen worden onderzocht of er afspraken gemaakt kunnen worden over snuffelstages. Medewerkers kunnen hier aanspraak op maken om zo ervaring op te doen op andere plekken. Deze stages worden uitgevoerd met gesloten beurzen en voor de duur van maximaal een half jaar. De stage beslaat minimaal 4 uur per week en maximaal de helft van de aanstellingsuren. Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid bij het vinden van een stageplek. Het doel van de stages is de ervaring van de medewerker te verrijken en zo de gewenste flexibiliteit te faciliteren. De medewerkers zijn vrij in hun besluit om deel te nemen aan de snuffelstageregeling.

C] Talentenbank

Medewerkers worden gefaciliteerd om zich zo flexibel mogelijk op te stellen met behulp van een talentenbank. In deze digitale kaartenbak kunnen medewerkers de talenten die ze hebben, maar nog niet inzetten voor de organisatie, kenbaar maken. Indien aanspraak wordt gemaakt op de talenten, worden die opdrachten binnen werktijd uitgevoerd. De talentenbank is in ontwikkeling. De regie ligt bij het team P&O.

D] Kwaliteit

Geschiktheids-kwaliteitscriteria spelen de belangrijkste rol bij de plaatsing van medewerkers zoals genoemd in artikel 3:4lid 1 van Sociaal Statuut. Hierdoor worden de kwaliteiten in huis gekoesterd. Bij de geschiktheid wordt ook rekening gehouden met de ambities en de scholingsmogelijkheden en -bereidheid van de medewerker.

F] Loopbaanplan

Medewerkers worden gefaciliteerd om een loopbaanplan op te stellen. In dit plan wordt opgenomen wat de loopbaanperspectieven zijn en hoe die te realiseren. Het initiatief voor het opstellen van een loopbaanplan ligt in principe bij de medewerker.

2.3 Externe mobiliteit

In artikel 3.6 van het Sociaal Statuut wordt gesproken over flankerende maatregelen voor de externe mobiliteit. Hieronder wordt een aantal maatregelen uitgewerkt.

A] Sollicitaties

De te herplaatsen medewerker wordt in overleg met de werkgever in de gelegenheid gesteld (tijdens werkuren en met behoud van salaris) te solliciteren naar een dienstverband elders.

B] Vakantie-uren

Bij beëindiging van het dienstverband worden de nog opgebouwde vakantie-uren in overleg met de werknemer opgenomen of uitbetaald.

C] Reistijd

Als de nieuwe duur van de enkele reis woon/werkverkeer voor een werkdag van maximaal 6 uur, meer bedraagt dan een uur, zal als de medewerker dit wenst, het aanbod als niet-passend worden beschouwd. Bij een werkdag van meer dan 6 uur bedraagt de maximale reistijd anderhalf uur. De reistijden worden berekend vanaf het thuisadres van de medewerker op basis van de reële reistijd op de snelst mogelijke manier.

D] Salarisgarantie

In het Sociaal Statuut zijn in artikel 3:8, 3:9 en 3:10 salarisgaranties opgenomen voor overplaatsing binnen de organisatie. In artikel 3:13 lid 4 is een salarisgarantie opgenomen voor herplaatsingskandidaten waarvoor geen passende of geschikte functie is gevonden, die buiten de gemeentelijke organisatie een betrekking accepteren.

E] Opzegtermijn

De werkgever zal de te herplaatsen medewerker, indien deze daarom verzoekt, niet houden aan de geldende opzegtermijn genoemd in artikel 8:1:1 van de CAR-UWO.

F] Hypotheekregeling

Voor medewerkers met een bestaande hypotheekregeling gemeente Oude IJsselstreek, blijft de hypotheekregeling voor de duur van de hypotheek van toepassing als zij buiten de organisatie gaan werken. Dit is een uitbreiding op artikel 3:13 lid 3.

G] Terugbetalingsregeling

Voor medewerkers die buiten de organisatie gaan werken, vervallen de terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.

HOOFDSTUK 3: ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

3.1 Rol leidinggevenden

De leidinggevende moeten bij vacatures eerst gebruik maken van de beschikbare capaciteit en competenties van de boventallige medewerkers. Het vervullen van een vacature verloopt daarom volgens een vaste procedure. Indien te herplaatsen medewerker geschikt is, dan wel binnen redelijke termijn geschikt is te maken voor een vacature, dan zal die medewerker ook op die functie herplaatst moeten worden. De verantwoordelijk leidinggevende van de medewerker zal zich inzetten voor het vinden van een passende werkplek. Hierbij wordt een actieve opstelling verwacht van de leidinggevende. Bij het vinden van oplossingen speelt het kunnen bieden van maatwerk een belangrijke rol. De directie zal voldoende middelen vrij maken om ook maatwerk te kunnen bieden.

3.2 Rol medewerker

Van de medewerker wordt een actieve en een maximale flexibele opstelling verwacht ten aanzien van medewerking in het herplaatsingstraject en het accepteren van een andere functie.

3.3 Rol team Personeel & Organisatie

Van de P&O adviseur wordt het volgende verwacht:

- is eerste adviseur van de directie bij personele aspecten van de reorganisatie;
- is specialist in re-integratie mogelijkheden;
- bewaakt goed werkgeverschap en adviseert directie en leidinggevenden hierover gevraagd en ongevraagd.

De mandaatregeling van de gemeente moet worden aangepast aan het nieuwe organisatiemodel.

Het herplaatsen van medewerkers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Ieder zal zich vanuit zijn eigen rol moeten inspannen om te zorgen dat de te herplaatsen medewerker weer een nieuwe passende functie binnen of buiten de organisatie vindt.

HOOFDSTUK 4: AANVULLENDE AFSPRAKEN

4.1 Passende of geschikte functie

Er wordt gezocht naar een passende en geschikte functie voor medewerkers, waarbij uitdrukkelijk artikel 3:6 van het Sociaal Statuut wordt betrokken. Een medewerker die door bij- of omscholing, gecombineerd met een aanzienlijke dosis motivatie geschikt kan worden voor een functie, wordt beschouwd als vallend onder artikel 3:4 lid 1a van het Sociaal Statuut.

4.2 Weigering passende functie

De medewerker mag een aanbod voor een passende functie niet weigeren. Dit op straffe van ontslag geregeld in artikel 3.7 van het Sociaal Statuut.

4.3 Re-integratietermijn CAR-UWO

De re-integratietermijnen van hoofdstuk 10d:5 CAR-UWO zijn van toepassing gedurende de termijn van dit Sociaal Plan. Het ontslagbesluit wordt zodanig tijdig genomen, dat de re-integratietermijn van artikel 10d:5 derde lid CAR-UWO binnen de periode van twee jaar valt zoals vermeld in artikel 3:6 vierde lid van het Sociaal Statuut. Na deze termijn wordt eervol ontslag wegens reorganisatie verleend.

4.4 Tijdelijke werkzaamheden

Medewerkers die niet direct geplaatst kunnen worden, zijn gehouden passende werkzaamheden van tijdelijke aard te verrichten binnen of buiten de organisatie; dit binnen de grenzen van redelijkheid. De tijdelijke plaatsing mag het zoeken naar een definitieve plaatsing niet in de weg staan.

4.5 Flexibiliteit

Om de ontwikkeling van de organisatie over langere periode mogelijk te maken, worden er na de reorganisatie vaste en tijdelijke functies gedefinieerd. Deze tijdelijke functies kunnen maximaal tot 1 januari 2015 duren.

4.6 Aan het werk

Onderzocht wordt hoe de werkgever ook na evt. eervol ontslag wegens reorganisatie, de medewerker in het arbeidsproces kan houden door middel van vrijwilligerswerk.

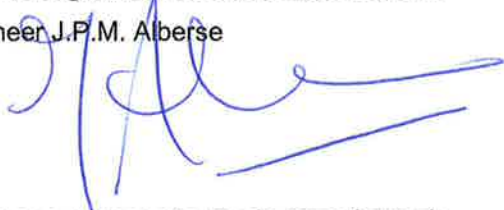
HOOFDSTUK 5: SLOTBEPALING

In januari 2016 vindt er een evaluatie plaats van dit sociaal plan. Tijdens de evaluatie wordt bekeken of dit Sociaal Plan moet worden verlengd.

Aldus getekend op 28 november 2012 te Gendringen

Namens gemeente Oude IJsselstreek

De heer J.P.M. Alberse



Namens gemeente Oude IJsselstreek

Mevrouw G.H. Tamminga



Namens ABVAKABO FNV

De heer J. van der Luit



Namens CNV Publieke Zaak

De heer C. van Zee



Bijlage 1) Plaatsingscommissie

De werkgever stelt een plaatsingscommissie in. De commissie heeft tot taak de werkgever te adviseren over het plaatsingsproces en de werking van dit Sociaal Plan.

Reglement van de commissie

- 1) De werkgever stelt een plaatsingscommissie in;
- 2) De commissie bestaat uit één vertegenwoordiger van de werkgever en één vertegenwoordiger van de werknemersorganisaties en één onafhankelijke derde, aangewezen door de vertegenwoordiger van de werkgever en de vertegenwoordiger van de werknemersorganisaties;
- 3) De werkgever benoemt zijn vertegenwoordiger. De werknemersorganisaties benoemen hun vertegenwoordiger;
- 4) De werkgever en vakorganisaties waarborgen de objectiviteit van de commissieleden;
- 5) De commissie heeft tot taak:
 - Het gevraagd en ongevraagd adviseren van de werkgever over de toepassing van het Sociaal Plan in algemene zin;
 - Het gevraagd en ongevraagd adviseren van de werkgever over toepassing van de hardheidsclausule
 - Het eens per jaar opstellen van een evaluatierapport voor de werkgever;
- 6) De werkgever stelt de commissie alle faciliteiten ter beschikking die nodig zijn om haar taken te kunnen uitvoeren;
- 7) De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle informatie waar zij als lid kennis van nemen.

Bijlage 3) ZPP-regeling

1. Medewerkers worden door de volgende maatregelen gestimuleerd om als ZPP'er aan de slag te gaan
 - Alle medewerkers in de gelegenheid stellen om in deeltijd of fulltime onbetaald verlof te nemen volgens artikel 6:9 van de CAR UWO.
 - Medewerkers ontheffing te geven van het verbod op het verrichten van betaalde arbeid tijdens hun onbetaald verlof.
 - De periode voor aanvraag en de beslissing voor onbetaald verlof voor deze gevallen te verkorten tot maximaal één maand.
 - De medewerkers die gedurende 6 maanden minimaal 1 dag per week van het onbetaald verlof en de bijbehorende ontheffing gebruik maken, mogen gedurende 12 maanden na ingang van het onbetaald verlof maximaal € 1.000,- declareren bij de gemeente voor te maken 'opstartkosten'.

2. De ZPP regeling wordt kracht bijgezet door de programmamanager Energiek Ondernemen 2 projecten te laten starten:
 - waardoor medewerkers worden gestimuleerd om deel te nemen aan deze regeling;
 - waardoor overheden, ondernemers en andere organisaties worden gestimuleerd om opdrachten beschikbaar te stellen voor deze medewerkers.