

Wat de HRM visie van
Peel en Maas

SOCIAAL STATUUT GEMEENTE PEEL EN MAAS: VAN WERK NAAR WERK

“Peel en Maas als werkgever en de medewerkers hebben een wederzijdse inspanningsverplichting: de werkgever faciliteert, schept voorwaarden en investeert en de medewerkers nemen initiatief en verantwoordelijkheid om blijvend inzetbaar te zijn. We creëren een omgeving die medewerkers uitdaagt en ontplooiingskansen biedt.

We hebben oog voor de doorstroming van de medewerkers en het op peil houden van kennis en aanleren van nieuwe vaardigheden en gewenste houding en gedrag, zodat zij deskundig en gemotiveerd de beste prestaties voor Peel en Maas leveren. (Interne) mobiliteit is daarbij van groot belang. Vanwege de vergrijzing zullen in de toekomst veel medewerkers uitstromen en ontstaat er een toename van de interne mobiliteit. Er gaat daarbij veel kennis en ervaring uit de organisatie of de desbetreffende organisatieonderdelen. We zijn hierop goed voorbereid zodat medewerkers tijdig worden opgeleid voor toekomstige functies en een goede overdracht van kennis en ervaring is gewaarborgd.”

Duurzame
inzetbaarheid

Op deze manier werken we in Peel en Maas aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Investeren in medewerkers aan de voorkant, zodat ze klaar zijn voor de toekomst en bij veranderingen soepel kunnen meebewegen met de organisatie. En op een manier dat de medewerkers ook zelf hun verantwoordelijkheid daarin nemen, de verantwoordelijkheid voor hun eigen loopbaan en toekomst. We leggen verantwoordelijkheden steeds lager in de organisatie. Leiderschap is niet langer meer voorbehouden aan managers, maar een taak van iedereen. Elke medewerker is coach en adviseur. Hij wordt niet gecontroleerd, maar controleert zichzelf. En inspireert collega's om steeds beter te presteren. Peel en Maas is wat de medewerkers er van maken. Zelfstandig en op eigen initiatief investeren in de eigen ontwikkeling is een must. De medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun carrière. Peel en Maas faciliteert, de medewerker initieert en regisseert. Een en ander komt tot uitdrukking in de jaarlijkse gesprekscyclus, die te zien is als een reisgids voor de loopbaan van de medewerker. In Peel en Maas krijgen de medewerkers niet de ruimte om zich verder te ontwikkelen en te ontplooiën, ze nemen die ruimte zelf!

Doordat ons personeelsbeleid erop is gericht om structureel aandacht te geven aan het verhogen van de kwaliteit van de medewerkers, wordt de afhankelijkheid van externen tot het minimum noodzakelijke teruggebracht. Het is van belang dat er doorstroming plaatsvindt van vaste medewerkers, zodat we minder afhankelijk worden van externe inhuur.

Duurzame inzetbaarheid betekent ook het beste uit mensen halen, door aandacht te geven aan hun individuele situatie en met de verschillen en overeenkomsten die er tussen hen bestaan. Door daar rekening mee te houden worden medewerkers gestimuleerd en gemotiveerd en raken ze betrokken bij Peel en Maas. Dit geldt met name voor oudere medewerkers en voor de medewerkers met een achterstand op de arbeidsmarkt die wij in onze organisatie opnemen. Met andere woorden: in Peel en Maas handelen we steeds vanuit een combinatie van zakelijkheid en menselijkheid en hebben we oog voor de diversiteit in ons personeelsbestand en maken we gebruik van de mogelijkheden die dit biedt.

Ontwikkelingen in de
omgeving

Er komen nieuwe dingen op Peel en Maas af, zoals demografische en economische ontwikkelingen, een andere rol en positie van de overheid, vergaande decentralisaties en een afnemende financiële ruimte. Dat vraagt van ons nieuwe richtingen en nieuwe antwoorden, een visie op de toekomst op de langere termijn. We zijn daar druk mee bezig, we werken aan een vernieuwende werkwijze (“de wissels om”). We zetten in op omscholing en mobiliteit van medewerkers, en we zoeken steeds meer de samenwerking op in de regio. In een Meerjarenperspectief

hebben we aangegeven wat we verwachten, waar we op inzetten, wat onze koers is en hoe we omgaan met de veranderingen.

Voor de korte termijn zal als gevolg van de economische crises er meer met minder moeten worden gedaan: de broekriem zal ook bij Peel en Maas worden aangehaald. Kostenbeheersing en bezuinigingen zijn dan ook aan de orde van de dag. Rijkstaken worden naar de gemeenten overgeheveld met minder middelen. We zullen in de nabije toekomst meer op regionale schaal met anderen samenwerken. Daarnaast zal er door verdergaande digitalisering een aantal werkzaamheden bij ons veel eenvoudiger gaan verlopen of verdwijnen.

Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is gebleken dat de werkloosheid onder jongeren tussen de 15 en 25 weer is gestegen. Eind 2012 is 12,9% van de jongeren opzoek naar werk, dit is twee keer zoveel als onder alle Nederlanders. Er moet dus snel actie ondernomen worden om dit probleem tegen te gaan. Van gemeenten wordt verwacht dat zij zelf met een aanpak komen om banen te scheppen voor jongeren.

Daarnaast staat Peel en Maas met betrekking tot de langere termijn voor een andere grote uitdaging. Die uitdaging wordt veroorzaakt omdat de arbeidsmarkt in Nederland aan het begin staat van ingrijpende veranderingen. Die veranderingen raken ook de gemeente Peel en Maas als werkgever.

Ondanks de huidige laagconjunctuur, met zijn relatief hoge werkloosheid, laat de langere termijn een arbeidsmarkt zien van afnemend arbeidsaanbod: er zal op de arbeidsmarkt meer werk voorhanden zijn dan er beschikbare mensen zijn. Er worden ook steeds hogere eisen gesteld aan kennisniveau en aanpassingsvermogen van werknemers.

Structureel is er sprake van voortgaande vergrijzing en ontgroening. Daarmee wordt de concurrentie op de arbeidsmarkt groter. Dat vraagt om onorthodoxe maatregelen, om de gemeente Peel en Maas aantrekkelijk te houden voor zowel mensen die er al werken als voor potentiële werknemers. Het is een uitdaging de gemeentelijke organisatie van Peel en Maas in tijden van krapte kwalitatief en kwantitatief op peil te houden en te innoveren.

Op termijn is er sprake van een compactere en hoogwaardige overheid. Er wordt rekening gehouden met een gestage afname van het aantal fte's in de organisatie. De komende 10 jaar zullen ook ruim 100 collega's met pensioen gaan en niet iedere plek wordt opnieuw ingevuld.

Vangnet

De dynamiek binnen Peel en Maas wordt dus steeds groter. Dat leidt tot meer (om)scholing van medewerkers en bemiddeling naar ander werk. Tegelijkertijd bestaat het besef dat niet iedereen geschikt is, of geschikt te maken is, voor vrijgekomen functies. Ondanks alle inspanningen, kan er toch een situatie ontstaan dat er behoefte bestaat aan de inzet van een vangnet, dat als ultimatum ingezet kan worden. Een vangnet dat erop gericht is om de betrokken medewerkers zo snel mogelijk door te geleiden naar ander werk. "Van werk naar werk" is dan ook de titel van dit Sociaal Statuut.

BEGRIPPENLIJST

Begrippen

- CAR/UWO: de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten alsmede de Uitwerkingsovereenkomst.
- Medewerker: de medewerker in de zin van artikel 1:1 van de CAR/UWO.
- Functie: het samenstel van feitelijke taken en/of werkzaamheden dat de functiehouder op basis van een vastgestelde (generieke) functiebeschrijving dient uit te voeren.
- Passende functie: een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid en

omstandigheden wordt onder meer verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, persoonlijke inzet, leeftijd, gezondheidstoestand, scholing, salaris en omvang van het dienstverband.

- Geschikte functie: een functie die niet valt onder het onder het begrip "passend", maar die de medewerker na onderling overleg bereid is te vervullen.
- Salaris: Het bedrag van de schaal die aan de medewerker is toegekend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag.
- Salarisperspectief: de opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld tot en met het hoogste bedrag, inclusief eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
- Reorganisatie: Een verandering in de inrichting van de organisatie en/of de beschrijving van een verminderde behoefte aan arbeidskrachten, waarvoor conform artikel 25 van de WOR advies aan de OR gevraagd wordt.
- Boventaligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie zoals bedoeld in hoofdstuk 10D van de CAR/UWO.

BOVENTALLIGHEID

Van baan naar oplossing

Het Sociaal Statuut is er op gericht om voor iedere boventallige medewerker een goede oplossing te vinden.

Passende functie

Als een medewerker boventalig is voor de functie waarin hij werkt, wordt er naar gestreefd hem een passende andere functie aan te bieden. Dit is een functie die vraagt om vergelijkbare competenties, ervaring en opleiding en die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden aan hem kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid en omstandigheden wordt onder meer verstaan: interesse, drijfveren, leeftijd, gezondheidstoestand, omvang van het dienstverband.

Geschikte functie

Als het niet lukt om een passende andere functie aan te bieden, kan een geschikte functie worden aangeboden. Dit is een functie die de medewerker na onderling overleg bereid is te vervullen.

Plan van aanpak

Als een medewerker op of na 1 januari 2013 boventalig wordt en in het geval de medewerker minimaal 2 jaar in dienst is bij de werkgever, stellen de medewerker en leidinggevende samen een plan van aanpak op. In dit plan worden de wederzijdse verantwoordelijkheden en acties voor het begeleidingstraject van de medewerker benoemd voor een periode van maximaal 6 maanden. Deze periode begint te lopen vanaf het moment dat de boventaligheid schriftelijk aan de medewerker kenbaar is gemaakt. Het plan van aanpak bevat ondermeer afspraken over:

- Doel en invulling begeleidingstraject;
- Acties medewerkers en leidinggevende;
- Voortgangsgesprekken.

Invulling begeleidingstraject

De invulling van het begeleidingstraject wordt vastgesteld in overleg tussen de medewerker en de leidinggevende. Maatwerkafspraken gericht op werkzekerheid zijn daarbij uitgangspunt, waaronder o.a.:

- In- en/of extern zoeken naar een baan;
- Begeleiding start eigen onderneming;
- (Om)scholing, studiefaciliteiten;
- Verlof voor activiteiten uit het plan van aanpak;
- Vaststellen arbeidsmarktprofiel;
- Sollicitatieactiviteiten, stage, tijdelijke detachering;
- Opstarten EVP-traject (Erkenning Verworven Competenties);
- Afvloeiingsregeling (maatwerk).

Afzien van

De medewerker kan er ook voor kiezen om van een begeleidingstraject af te zien en

<i>begeleidingstraject</i>	met de leidinggevende afspraken maken over directe beëindiging van zijn dienstverband.
<i>Evaluatie na 6 maanden</i>	Als de gekozen aanpak na 6 maanden niet heeft geleid tot een gewenste oplossing, evalueren medewerker en leidinggevende het plan van aanpak en passen dat waar nodig aan. Afhankelijk van de inschatting hoeveel tijd nodig is om de hernieuwde afspraken te realiseren, kan de begeleidingstermijn steeds met maximaal 6 maanden worden verlengd.
<i>Medewerkerse inspanning</i>	De medewerker en de leidinggevende zijn verantwoordelijk zich in te spannen om de afspraken gemaakt in het plan van aanpak te realiseren. De werkgever en leidinggevende zijn daarbij nadrukkelijk verantwoordelijk en aanspreekbaar voor een adequate begeleiding van de boventallige medewerker. Als de medewerker zich onvoldoende inspant en/of onvoldoende meewerkt aan het realiseren van de afspraken uit het plan van aanpak, wordt een ontslagprocedure gestart. De medewerker kan in dat geval geen beroep doen op de faciliteiten zoals die in dit onderdeel worden genoemd. De eventuele negatieve consequenties voor de werkloosheidsuitkering zijn voor zijn rekening.
<i>Ontslagbesluit</i>	De totale duur van het begeleidingstraject kan niet meer bedragen dan de periode die in de CAO van de sector Gemeenten is opgenomen (Hoofdstuk 10d van de CAR/UWO; op dit moment 24 maanden). Indien het begeleidingstraject niet resulteert in het aanvaarden van een andere baan binnen of buiten de gemeente Peel en Maas dan volgt drie maanden voor het verstrijken van het totale begeleidingstraject een ontslagbesluit.

POTENTIEEL BOVENTALLIGEN

<i>Begeleiding</i>	Medewerkers waarvan verwacht wordt dat ze boventalig zullen worden, kunnen kiezen om al begeleid te worden bij het zoeken c.q. begeleiden naar een andere functie. De werkgever betaalt de kosten van begeleiding. De medewerker wordt hiervoor echter niet vrijgesteld van het reguliere werk. Voor de medewerkers zijn de beschreven faciliteiten met betrekking tot ondersteuning en terugbetaling studiefaciliteiten van toepassing.
<i>Suppletie</i>	Wanneer de potentieel boventallige medewerker buiten Peel en Maas een andere baan aanvaardt, waarbij het jaarinkomen lager is dan het laatstverdiende jaarinkomen bij Peel en Maas, dan heeft de medewerker recht op suppletie (inkomensaanvulling) zoals beschreven in de paragraaf "Van baan naar baan buiten Peel en Maas".

SCENARIO'S

<i>Vervalten, wijziging van een functie</i>	Door organisatieontwikkelingen kunnen functies wijzigen, vervallen of verplaatst worden. Onderstaand wordt beschreven welke scenario's dan van toepassing kunnen zijn en welke faciliteiten in dat geval worden geboden aan medewerkers. Bij een ingrijpende wijziging van een functie, worden de plaatsings- en oplossingsmogelijkheden van medewerkers individueel bepaald. Daarbij is het in dit Sociaal Statuut beschreven begrip "passende functie" richtinggevend en worden de medewerkers in de gelegenheid gesteld hun belangstelling en wensen aan te geven. De medewerkers in Peel en Maas beschikken per 1 januari 2013 allemaal over een aanstelling in algemene dienst. Dit betekent dat van de medewerkers wordt verwacht dat zij actief meedenken aan het realiseren van een oplossing, en zijn zij verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Als er geen passende functie voorhanden is en er geen oplossing wordt gevonden, is er sprake van boventaligheid.
---	--

*Vervallen, wijziging
van meerdere functies*

Als functies, of meerdere arbeidsplaatsen, in het kader van een reorganisatieplan komen te vervallen, is er voor de betrokken medewerkers sprake van boventalligheid. In het reorganisatieplan wordt aandacht gegeven aan de verandering in de inrichting van de organisatie (het organisatieonderdeel) en/of de beschrijving van de verminderde behoefte aan arbeidskrachten en de gevolgen hiervan voor het personeel. Het reorganisatieplan wordt met de Ondernemingsraad besproken en zal conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden om advies gevraagd worden.

Indien het reorganisatieplan voorziet in een hernieuwde organisatiestructuur met daarbij behorende functies worden de boventallige medewerkers primair in een van deze nieuwe functies geplaatst. De betrokken medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om hun belangstelling aan te geven voor een of meerdere van de beschikbare functies. De plaatsing vindt vervolgens steeds plaats op basis van geschiktheid door middel van een reguliere werving- en selectieprocedure. In de selectiecommissie zal steeds een vertegenwoordiger namens de vakbonden in de Commissie voor Georganiseerd Overleg, zitting nemen. De medewerker die niet kan worden geplaatst, blijft boventallig en kan gebruik maken van de faciliteiten in dit sociaal statuut.

*Verplaatsing van
functies*

Functies kunnen een andere plaats krijgen in de organisatie of daadwerkelijk naar een andere geografische locatie worden verplaatst of bij een andere werkgever worden ondergebracht. Betrokken medewerkers gaan in dat geval met het werk mee. Er wordt er naar gestreefd om een passende functie aan te bieden.

*Combinatie vervallen
en verplaatsing functie*

Als functies verplaatst worden en als die functies tegelijkertijd vervallen, dan treedt het scenario in werking dat hoort bij het vervallen van functies.

FACILITEITEN SOCIAAL STATUUT

Er zijn faciliteiten beschikbaar voor medewerkers die boventallig zijn geworden en/of op wie het Sociaal Statuut van toepassing is.

Ondersteuning

Boventallige medewerkers worden begeleid bij het zoeken naar een andere functie binnen of buiten Peel en Maas. De werkgever betaalt de kosten van begeleiding en verleent, in goed overleg, extra verlof voor oriëntatie op de arbeidsmarkt en het voeren van sollicitatiegesprekken.

*Terugbetaling
studiefaciliteiten*

Voor de medewerker die een andere baan vindt buiten Peel en Maas, is een in het kader van een opleiding afgesproken terugbetalingsregeling niet (meer) van toepassing.

VAN BAAN NAAR BAAN BINNEN PEEL EN MAAS

Voor een boventallige medewerker die binnen Peel en Maas een andere baan vindt, gelden de volgende faciliteiten.

Salarisgarantie

Voor een medewerker die wordt geplaatst in een andere functie geldt voor zijn salaris het volgende. De medewerker behoudt het salaris en de salarisaanspraken c.q. salarisperspectief, inclusief de individueel schriftelijk vastgelegde structurele persoonlijke toelagen c.q. garantietoelagen zoals die golden voor de plaatsing in een andere functie.

Indien aan de oude functie toelagen zijn verbonden, welke niet aan de nieuwe functie zijn verbonden, geldt de volgende afbouwregeling: 1ste jaar 100%, 2de jaar 75%, derde jaar 50%, vierde jaar 25% en daarna 0%.

*Salariscompensatie bij
deelnij*

Als de medewerker op verzoek van de werkgever in deeltijd gaat werken, wordt het jaarkomen in één jaar op het deeltijdniveau gebracht, bij voorkeur door een compensatie in één keer. Concreet wordt over het eerste kwartaal 100% van het

verschil gecompenseerd en in de daarop volgende kwartalen telkens 25% minder.

VAN BAAN NAAR BAAN BUITEN PEEL EN MAAS

Voor een boventallige medewerker die buiten Peel en Maas een andere baan vindt, gelden de volgende faciliteiten.

*Van baan naar baan-
premie*

Wanneer een medewerker een functie buiten Peel en Maas aanvaardt voor het einde van het begeleidingstraject, wordt de van baan naar baan-premie uitgekeerd. De hoogte van deze premie is berekend op basis van de gemiddelde loonsom en bedraagt € 10.000,--.

Suppletie-regeling

De medewerker heeft recht op een suppletie (inkomensaanvulling) als hij een functie buiten de Peel en Maas aanvaardt, waarbij het (bruto) jaarinkomen lager is dan het laatstverdiende jaarinkomen bij Peel en Maas. De suppletie is een bruto vergoeding, die bij uitdiensttreding bij voorkeur in één keer wordt uitbetaald.

*Berekeningswijze
suppletie*

Bij het berekenen van de suppletie wordt uitgegaan van een gelijke formele arbeidsduur per week bij de oude- en de nieuwe werkgever. Is de arbeidsduur bij de nieuwe werkgever lager, dan vormt de nieuwe arbeidsduur de basis voor de berekening. Als de arbeidsduur bij de nieuwe werkgever hoger is, dan wordt gerekend met de arbeidsduur die bij Peel en Maas gold.

Het verschil tussen het nieuwe en oude bruto maandinkomen wordt vergoed tot maximaal 20% van het oude bruto maandinkomen. Het aantal maanden dat een medewerker recht heeft op vergoeding, wordt vastgesteld op basis van de volgende tabel:

Aantal dienstjaren	0-3	4-6	7-9	10-12	>12
Aantal maanden suppletie	12	18	24	30	36

Loopbaanbegeleiding

Als de medewerker buiten zijn schuld binnen drie maanden bij de nieuwe werkgever wordt ontslagen, kan de medewerker opnieuw een beroep doen op loopbaanbegeleiding. De andere faciliteiten zijn dan niet meer van toepassing.

BEGELEIDINGSCOMMISSIE

*Instelling
Begeleidingscommissie*

Bij omvangrijke organisatieveranderingen (WOR artikel 25, eerste lid onder d) wordt een begeleidingscommissie ingesteld. De commissie bestaat uit een lid aangewezen door de Commissie voor Georganiseerd Overleg en een lid aangewezen door de werkgever. Samen kiezen ze een onafhankelijke voorzitter, die niet verbonden is aan één van beide partijen.

*Op
Begeleidingscommissie*

De begeleidingscommissie ziet er op toe dat de afspraken uit het Sociaal Statuut zorgvuldig worden toegepast. De commissie toetst op verzoek van de werkgever en/of medewerker individuele vraagstukken op proces en inhoud: verloopt het proces zoals afgesproken en worden afspraken nageleefd zoals bedoeld? Een uitspraak van de begeleidingscommissie heeft een zwaarwegend adviserend karakter. De begeleidingscommissie beoordeelt tevens de door een medewerker ingediende zienswijze (conform de Algemene wet bestuursrecht) met betrekking tot de inpassing in een andere functie.

Passende functie

De begeleidingscommissie beoordeelt op verzoek van de werkgever en/of de medewerker ook of weigering van een passende functie door een medewerker

gegrond is.

Als de commissie oordeelt dat de weigering gegrond is, wordt het boventalligheidstraject vervolgd. Is de weigering ongegrond, dan wordt dit besproken tussen leidinggevende en medewerker. Als de medewerker de passende functie vervolgens blijft weigeren, wordt een ontslagprocedure gestart.

HARDHEIDSCLAUSULE

Hardheidsclausule

Als de werkgever van oordeel is dat de afspraken uit het Sociaal Statuut tot een apert onbillijke situatie zou leiden voor een betrokken medewerker, dan kan ten gunste van de medewerker van de afspraken worden afgeweken.

TENSLOTTE

Aktueel

Over dit Sociaal Statuut is tussen de werkgever en werknemers op 21-06-2013 een onderhandelaarsakkoord bereikt in het Georganiseerd Overleg van Peel en Maas.

Usoalid

Dit Sociaal Statuut heeft een geldigheidsduur van 5 jaar ingaande 01-01-2013. Het Sociaal Statuut kan na overleg tussen werkgever en werknemers in het Georganiseerd Overleg van Peel en Maas worden verlengd.

Heroverweging

Het Sociaal Statuut kan op verzoek van de werkgever of de werknemers in het Georganiseerd Overleg opnieuw in bespreking worden gebracht als blijkt dat het niet voorziet in concrete en adequate oplossingen voor de in het Sociaal Statuut beschreven scenario's of als ontwikkelingen in wet- en/of regelgeving dit noodzakelijk maken.

ONDERTEKENING

D.d. 00-00-2013 vastgesteld door:

Burgemeester en wethouders van Peel en Maas,

De secretaris,
De heer H. Mensink

De burgemeester,
Mevrouw W.J.G. Delissen-van Tongerlo

Namens de werknemers, de vakorganisaties,

De heer J. Bessems
(ABVAKABO FNV)

De heer P. van Rooij
(CNV Publieke Zaak)