



SOCIAAL PLAN

GEMEENTE UTRECHTSE HEUVELRUG

“van werk naar werk”

uitgangspunten en randvoorwaarden

Looptijd 01-01-2013 tot 01-01-2017

1. INLEIDING

De verbetering van de dienstverlening en de doorvertaling daarvan naar de organisatiestructuur geeft aanleiding tot voortdurende aanpassing in de wijze van samenwerken. Met een zekere regelmaat leidt dit tot veranderingen in de structuur van de organisatie, op onderdelen. Onder meer heeft met ingang van 1-1-2012 geleid tot de oprichting van een tijdelijke unit KCC. Daarnaast heeft de raad in het eerste kwartaal van 2012 een kerntakendiscussie gevoerd, welke is uitgemond in een besluit om de formatie met bijna 30 fte in te krimpen. De organisatorische gevolgen voor individuele medewerkers kunnen variëren van een beperkte wijziging van de taken zonder dat dit consequenties heeft, tot het grotendeels wijzigen van de taken of het zelfs vervallen van de functie. Dit kan leiden tot bovenformativiteit van medewerkers. Na inlevering van bestaande vacatures zullen uiteindelijk ongeveer 12 medewerkers herplaatst moeten worden. Dit gaat om ongeveer 3 medewerkers per jaar.

1.1 Uitgangspunten

In de nieuwe CAO voor de Gemeenten zijn in geval van bovenformativiteit afspraken gemaakt tussen werkgevers en vakorganisaties. Deze afspraken, die in dit Sociaal Plan zijn verwerkt, zijn opgenomen in de toelichting.

1.2 Sociaal Statuut

In de gemeente U.H. is een Sociaal Statuut vastgesteld. In dat Sociaal Statuut zijn de kaders aangegeven hoe wordt omgegaan met de personele gevolgen bij organisatiewijzigingen. Als een organisatiewijziging ingrijpende personele gevolgen met zich mee brengt voor een flink aantal medewerkers moeten aanvullende afspraken over de uitvoering van het Sociaal Statuut worden gemaakt. Deze aanvullende afspraken worden vastgelegd in een Sociaal Plan. Het Sociaal Plan wordt vastgesteld in overeenstemming met het Georganiseerd Overleg.

1.3 Bevordering arbeidsmobiliteit

Er vertrekken vanwege de leeftijd alleen al meer medewerkers die een functie achterlaten dan dat er formatieplaatsen ingeleverd moeten worden. Formatieruimte voor de bovenformatieve medewerkers die herplaatst moeten worden is op zich beschikbaar. Voor deze medewerkers zijn de vrijkomende vacatures echter niet altijd passend. Creativiteit is daarom geboden. Door het stimuleren van de mobiliteit van medewerkers, wordt de kans verhoogd dat er meer plaatsingsmogelijkheden ontstaan voor deze medewerkers. Mensen die wat anders willen, kunnen daarbij ondersteund worden. Er wordt sterk ingezet op talentmanagement. Hierdoor ontstaat er wellicht ruimte voor een verplicht te herplaatsen collega.

Het in- en extern publiceren van vacante functies gebeurt niet eerder dan als door het DT is vastgesteld dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn voor medewerkers die bovenformatief zijn geplaatst. Het DT laat zich hierbij adviseren door de betreffende leidinggevende en de P&O adviseur.

1.4 Géén gedwongen ontslagen.

De nieuwe CAO heeft als vertrekpunt dat er geen gedwongen ontslagen zullen plaatsvinden op grond van de organisatiewijzigingen of de bezuinigingen, gedurende de looptijd van het Sociaal Plan (2013-

2017). Om dit uitgangspunt te kunnen realiseren is er een inspanningsverplichting en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van beide partijen. De bovenformatief geplaatste medewerkers hebben de plicht om een passende functie te aanvaarden. Ook het management en P&O hebben daarin een actieve rol (zie toelichting). Ieder zal zich vanuit zijn eigen rol moeten inspannen om te zorgen dat de bovenformatieve medewerker weer een nieuwe passende functie binnen of buiten de organisatie vindt.

1.5 Bovenformatieve plaatsing en re-integratie.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op twee groepen medewerkers.

Als eerste is het van toepassing op de medewerkers die door middel van een collegebesluit geheel of gedeeltelijk **bovenformatief** zijn geplaatst. Daarnaast is in dit Plan geregeld dat medewerkers die het door hun **vrijwillig vertrek** mogelijk maken dat de bovenformatieve medewerkers geplaatst kunnen worden, in aanmerking kunnen komen voor een mobiliteitspremie.

Medewerkers van wie de functie door een organisatiewijziging vervalt, vanwege de bezuinigingsoperatie wordt opgeheven of essentieel gewijzigd wordt, worden geheel of gedeeltelijk bovenformatief verklaard en boven de sterkte geplaatst.

Dit betekent dat een medewerker (in elk geval gedurende twee jaar) in dienst van de gemeente blijft en recht houdt op een baan bij of via de gemeente. Dit recht op een baan betekent recht op werk bij de gemeente U.H. of via een detachingsconstructie bij een andere werkgever. Het uitgangspunt hierbij is begeleiding van werk naar werk. Daartoe worden met bovenformatief geplaatste medewerkers individuele maatwerkafspraken gemaakt.

Een re-integratietraject duurt ten hoogste twee jaar, doch kan in bijzondere situaties en met wederzijdse instemming met nog een jaar worden verlengd. Na afloop van de het overeengekomen traject wordt, als de re-integratie niet is gelukt en er geen verlenging is afgesproken, eervol ontslag verleend.

HOOFDSTUK 2. ARBEIDSMOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN

De werkgever wil de arbeidsmobiliteit van de medewerkers bevorderen door het aanbieden van een samenhangend pakket van maatregelen en het geven van voorlichting, begeleiding, ondersteuning en opleiding.

Hiermee wordt beoogd dat dit geheel van maatregelen kan bijdragen aan het proces om de medewerkers te stimuleren tot het maken van keuzes met betrekking tot de eigen externe loopbaanontwikkeling en mobiliteit. De hieronder genoemde maatregelen zijn maatregelen die de werkgever kan aanwenden om uitvoering te kunnen geven aan dit Sociaal Plan.

Deze maatregelen gelden voor de medewerkers die bovenformatief geplaatst zijn (met uitzondering van de mobiliteitspremie). De maatregelen zijn er op gericht om de drempel voor vertrek van de medewerkers te verlagen.

A] Beëindigingsovereenkomst met een mobiliteitspremie

De werkgever wil de externe mobiliteit van de werknemers bevorderen door het aanbieden van de mogelijkheid van een mobiliteitspremie. Hiermee wordt beoogd dat een dergelijke premie kan bijdragen aan het proces de medewerkers te stimuleren tot het maken van keuzes met betrekking tot de eigen externe loopbaanontwikkeling en mobiliteit.

Een mobiliteitspremie is een uitkering ineens, die bruto volgens het dan geldende fiscale regiem wordt uitbetaald op het moment van de beëindiging van het dienstverband.

Voor wie

Genoemde premie is enkel aan te wenden indien deze noodzakelijk is in relatie tot een organisatiewijziging of bezuinigingsoperatie waar dit Sociaal Plan betrekking op heeft. Deze premie geldt voor de bovenformatief geplaatste medewerkers, maar ook voor medewerkers die door hun vertrek het mogelijk maken dat de bovenformatieve medewerkers geplaatst kunnen worden. Gebruik van deze premie moet in het belang zijn van de organisatie en de in te boeken bezuinigingen. De directie moet hiermee instemmen.

Medewerkers als bedoeld onder punt van 5 van de hierna gestelde voorwaarden zijn van deze mobiliteitspremie uitgesloten.

Voorwaarden:

1. De medewerker moet zelf een verzoek aan de directie voor een mobiliteitspremie indienen. De directie maakt een afweging of het vertrek van de medewerker in het belang is van de organisatie en de in te boeken bezuinigingen. Na instemming van de directie wordt een beëindigingsovereenkomst opgesteld.
2. De werkgever is niet meer verplicht een passende functie aan een medewerker aan te bieden die beschikbaar komt, nadat de beëindigingsovereenkomst is afgesloten.
3. De mobiliteitspremie bij een beëindigingsovereenkomst wordt als volgt berekend:

Gewogen aantal dienstjaren x bruto maandloon

Het gewogen aantal dienstjaren is de som van:

- de dienstjaren in de leeftijdsklasse jonger dan 40 jaar: 1x
- de dienstjaren in de leeftijdsklasse 40 tot en met 49 jaar: 1,5x
- de dienstjaren in de leeftijdsklasse 50 jaar en ouder : 2x

Onder dienstjaren wordt hier verstaan de dienstjaren bij de gemeente U.H. en diens rechtsvoorgangers, de gemeenten Driebergen, Doorn, Maarn, Leersum en Amerongen.

Bij een dienstverband korter dan 2 jaar geldt als minimum een ontslagvergoeding van 2 bruto maandlonen.

Onder bruto maandloon wordt hier verstaan het bruto maandsalaris, incl. vakantie-, eindejaars- en levensloopuitkering

3a. Er geldt een afbouwregeling.

Het recht op een mobiliteitspremie gaat in op het moment dat een medewerker boven de formatie wordt geplaatst. De medewerker heeft bij ontslag op eigen verzoek recht op een mobiliteitspremie als het ontslag op eigen verzoek plaatsvindt:

- binnen het eerste jaar: 100%
- tussen het eerste en binnen het tweede jaar: 75%
- tussen het tweede en binnen het derde jaar: 50%, indien is besloten tot verlenging van het VWNW-traject

3b. Voor medewerkers die niet boven de formatie zijn geplaatst maar ontslag op eigen verzoek nemen (en zo de mogelijkheid creëren om bovenformatieve medewerkers te herplaatsen) geldt de volgende afbouwregeling vanaf 1-1-2013:

- ontslag binnen het eerste jaar: 100%
- ontslag tussen het eerste en binnen het tweede jaar: 75%

- ontslag tussen het tweede en binnen het derde jaar: 50%, indien is besloten tot verlenging van het VWNW-traject

4. Beëindiging van het dienstverband via een beëindigingsovereenkomst leidt tot een afspraak over finale kwijting. Een medewerker kan dan geen beroep meer doen op andere maatregelen van dit Sociaal Plan.

5. De mobiliteitspremie wordt niet toegekend aan een medewerker die gebruik kan maken van het Keuzepensioen (medewerkers van 60 jaar of ouder).

5a. Als een medewerker van 60 jaar of ouder bovenformatief wordt geplaatst, kan hij in aanmerking komen voor een aanvulling van zijn Keuzepensioen. De werkgever vult het keuzepensioen dan aan tot een percentage van 80% van laatst verdiende bruto maandloon (= bruto maandsalaris, inclusief vakantie-, eindejaars- en Levensloopuitkering). Deze aanvulling vindt plaats tot de medewerker de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

5b. De werkgever draagt zorg voor de kosten van de pensioenopbouw tot 63 jaar en zoveel later als dat de peildatum voor het keuzepensioen opschuift.

5c. Als een medewerker gebruik kan maken van het overgangsrecht van de levensloopregeling (ten minste € 3.000,- (inclusief rendement) aan levenslooptegoed), kan hij het levenslooptegoed aanwenden om een periode van onbetaald verlof te financieren voorafgaande aan het pensioen. De pensioenopbouw blijft hierbij in beginsel gehandhaafd. Indien de medewerker langer dan 3 maanden onbetaald verlof neemt, dan komt niet alleen het werknemersdeel, maar ook het werkgeversdeel van de pensioenpremies vanaf dag 1 van dat verlof voor eigen rekening. Hierbij kan worden overeen gekomen dat de werkgever gedurende maximaal een jaar de helft van het werkgeversdeel van de pensioenpremies financiert.

6. Over de uit te betalen mobiliteitspremie zal conform Nederlandse wetgeving belasting en premies worden ingehouden. Betaling zal geschieden na einde dienstverband. De werkgever is bereid om mee te werken aan een storting in een lijfrente- of stamrechtconstructie.

7. Indien de bovenformatieve medewerker bij een andere werkgever een nieuwe betrekking heeft gevonden vóór de datum van einde dienstverband uit de al door beide partijen getekende beëindigingsovereenkomst, blijft de aanspraak op de mobiliteitspremie conform punt 3 bestaan.

B] Loonsuppletie

Indien de te herplaatsen medewerker zelf ontslag neemt en bij een nieuwe werkgever een lager betaalde functie aanvaardt, wordt het nieuwe salaris gedurende vier jaar aangevuld. Daarvoor geldt de volgende afbouwregeling:

- eerste en tweede jaar tot 100 %.
- derde jaar tot 75%.
- vierde jaar tot 50%.

De bruto aanvulling kan echter niet meer bedragen dan het verschil tussen het nieuwe salaris en het maximum salaris van twee salarisschalen lager dan de salarisschaal waarin de medewerker was ingedeeld. Om voor de loonsuppletie in aanmerking te komen moet de medewerker een kopie van de arbeidsovereenkomst en salarisstrook van de nieuwe werkgever kunnen overleggen. De loonsuppletie geschiedt naar rato van het oorspronkelijke dienstverband.

Een medewerker die gebruik maakt van de loonsuppletie, komt niet in aanmerking voor een mobiliteitspremie, zoals genoemd onder punt A.

C] Reiskostenvergoeding

Als een te herplaatsen medewerker tijdens de re-integratiefase buiten de gemeente gaat

werken, heeft de medewerker recht op een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer zoals die zou gelden als ware de medewerker nog gewoon in dienst van de gemeente U.H.

Een medewerker die gebruik maakt van de reiskostenvergoeding, zoals onder dit punt genoemd, komt niet in aanmerking voor een mobiliteitspremie, zoals genoemd onder punt A.

D] Onbetaald verlof / terugkeergarantie

Indien de medewerker tijdens de re-integratiefase, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft afgesloten bij een nieuwe werkgever, zal op basis van een vooraf ingediend verzoek van de medewerker onbetaald verlof worden verleend voor de periode van 2 maanden, dat schriftelijk wordt vastgelegd. Dit gebeurt om de wettelijke proeftijd volgens het Burgerlijke Wetboek bij de nieuwe werkgever te kunnen overbruggen. Wanneer de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever een overeenkomst voor bepaalde tijd is, kan de werknemer onbetaald verlof worden verleend voor de periode van maximaal 1 jaar.

Een medewerker die gebruik maakt van de mogelijkheid tot onbetaald verlof/ terugkeergarantie, komt niet in aanmerking voor een mobiliteitspremie, zoals genoemd onder punt A.

E] Vrijstelling van werkzaamheden

De werkgever kan de te herplaatsen medewerker vrijstellen van het verrichten van werkzaamheden met behoud van loon en structurele toeslagen tot einde dienstverband. Het gaat hier om maatwerk.

F] Sollicitaties

De te herplaatsen medewerker wordt in overleg met de werkgever in de gelegenheid gesteld (met behoud van salaris) te solliciteren naar een dienstverband elders, mits het verzoek hiertoe vóór het opnemen van het verlof wordt gemeld bij de leidinggevende. De medewerker dient het sollicitatiegesprek op verzoek van de leidinggevende aan te tonen.

G] Voorschotten en leningen

De door de medewerker van werkgever ontvangen voorschotten, leningen en/of andere schulden (uitgezonderd een hypothecaire lening) zijn bij de beëindiging van het dienstverband onmiddellijk en integraal opeisbaar en zullen voor zover mogelijk bij het einde van het dienstverband worden verrekend, tenzij dit zou leiden tot onoverkomelijke betalingsproblemen bij de medewerker. In die situatie zal de werkgever na overleg met de werknemer in redelijkheid een passende betalingsregeling vaststellen.

H] Cursussen / opleiding

De medewerker hoeft eventuele opleiding- en cursuskosten die voortvloeien uit een overeengekomen betalingsregeling niet terug te betalen. Eventueel lopende cursussen kunnen door de medewerker worden afgemaakt op kosten van de werkgever.

I] Cafetariamodel

Indien de te herplaatsen medewerker als gevolg van het cafetariamodel een eventuele terugbetalingsverplichting heeft wordt deze door de werkgever kwijtgescholden.

J] Bedrijfseigendommen

Bij het einde van het dienstverband worden de bedrijfseigendommen (sleutels, parkeerpassen, mobiele telefoon, laptop, Ipad etc.) door de medewerker bij de werkgever ingeleverd. Bij vrijstelling van

8⁶ f

werkzaamheden blijft het recht op gebruik van bedrijfseigendommen van kracht tot einde dienstverband. Zakelijk gebruik staat in dienst van het vinden van een andere baan.

K] Vakantie-uren

Bij beëindiging van het dienstverband worden de opgebouwde maar niet opgenomen vakantie-uren bij einde dienstverband, uitbetaald binnen de geldende wettelijke regels. Voor zover de werknemer meer vakantie-uren heeft genoten dan hij heeft opgebouwd, wordt dit niet door de werkgever teruggevorderd.

L] Opzegtermijn

In overleg kan besloten worden af te wijken van de geldende opzegtermijn.

M] Outplacement en sollicitatietraining

Outplacement kan een instrument zijn om herplaatsing binnen en buiten de organisatie te bevorderen. Een te herplaatsen medewerker kan de werkgever verzoeken een sollicitatietraining of outplacementtraject te mogen volgen, gericht op herplaatsing buiten de organisatie. De werkgever kan een verzoek hiertoe inwilligen en de kosten van deze voorstellen betalen. Voor het bepalen van de duur van de outplacementbegeleiding wordt rekening gehouden met het perspectief van de werknemer op de arbeidsmarkt. Een outplacementtraject kan onder meer bestaan uit:

- o sollicitatietrainingen
- o persoonlijk ontwikkelingsplan of mobiliteitsplan
- o scholingsactiviteiten ter bevordering van kansen op de arbeidsmarkt

N) Hulp bij starten eigen bedrijf

Te denken valt aan medefinanciering van een ondernemingsplan, website, startsubsidie. De bedragen als genoemd onder 3.3 zijn hierop van toepassing.

HOOFDSTUK 3. HERPLAATSINGSBELEID

'Geen gedwongen ontslag' betekent dat er geen medewerkers ontslagen worden op grond van een organisatiewijziging of de bezuinigingsoperatie (2013-2017). Hieraan is echter wel de voorwaarde verbonden dat de medewerkers die bovenformatief zijn geplaatst, verplicht zijn een passende functie te aanvaarden.

Er zal een actief herplaatsingsbeleid worden gevoerd voor medewerkers van wie de functie door de organisatiewijziging vervalt, vanwege de bezuinigingsoperatie wordt opgeheven of grotendeels gewijzigd wordt. Uitgangspunt daarbij is dat de inspanningen erop gericht zijn medewerkers in een passende of geschikte functie te herplaatsen.

3.1. Bovenformativiteit

Indien burgemeester en wethouders, op grond van een advies van de herplaatsingscommissie als bedoeld in het Sociaal Statuut, besluiten een medewerker bovenformatief te verklaren wordt deze hierover mondeling geïnformeerd door de leidinggevende.

De medewerker ontvangt een voorgenomen besluit van burgemeester en wethouders. Dit besluit bevat tenminste de volgende onderdelen:

- ingangsdatum van bovenformativiteit

- het voornemen tot re-integratie
- de verplichting van de medewerker om, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie te aanvaarden. De passendheid kan worden getoetst door de herplaatsingscommissie.
- Het niet aanvaarden van een passende functie leidt tot beëindiging van de re-integratiefase, waarbij het ontslag dan per direct ingaat.

De medewerker krijgt 3 weken de tijd een mondelinge, of schriftelijke reactie te geven. Deze reactie zal het college meewegen in zijn definitieve besluit.

3.2 Re-integratieplan en re-integratieperiode

De re-integratiefase begint met het plaatsingsbesluit van de medewerker boven de formatie. Deze fase duurt ten hoogste twee jaar. In gezamenlijk overleg kan deze termijn met nog een jaar worden verlengd.

3.2.1 Re-integratieplan

Het doel van de re-integratiefase is het opheffen van de bovenformatieve plaatsing van de medewerker. Daarom wordt tijdens deze fase gestructureerd toegewerkt naar een andere baan binnen of buiten de gemeente. Dit is het re-integratieplan. Hiermee kan worden begonnen als duidelijk is dat de medewerker bovenformatief wordt geplaatst.

Het re-integratieplan moet binnen één maand na ingang van de re-integratiefase zijn opgesteld. Als bij de start van de re-integratiefase direct een passende functie voorhanden is, bestaat het plan alleen uit het benoemen van die functie en de datum vanaf wanneer de medewerker deze functie gaat bekleden. Het plan hoeft dan niet verder te worden uitgewerkt. De medewerker krijgt dan alleen een herplaatsingsbrief.

3.2.2 Invulling re-integratieplan

De leidinggevende, de P&O adviseur en de medewerker bespreken samen de invulling van het re-integratieplan. De leidinggevende is hiervoor het aanspreekpunt. Het is belangrijk dat de medewerker, leidinggevende en de P&O adviseur het samen eens zijn over de afspraken in het re-integratieplan zodat het doel (een andere baan) sneller kan worden bereikt. De medewerker kan zich daarbij laten bijstaan door een externe als hij daaraan behoefte heeft.

De leidinggevende, de P&O adviseur en de medewerker bekijken samen welke middelen het beste ingezet kunnen worden tijdens de re-integratiefase. Jaarlijks zal het re-integratieplan worden geëvalueerd en bekeken worden of de ingeslagen weg nog steeds tot succes (plaatsing op een andere functie) kan leiden.

Het re-integratieplan beschrijft uiteindelijk de gekozen re-integratie-instrumenten.

Hieronder staat een aantal mogelijke instrumenten die kunnen worden ingezet in het re-integratieplan:

- Persoonlijk arbeidsmarktprofiel (Het geheel van opleidingen en werkervaring, eigenschappen en vaardigheden: 'zelfportret').
- Portfolio (Een persoonlijke map waarin de medewerker beschrijft wat hij/zij kan, waaruit dat blijkt en hoe hij/zij zelf verder wil ontwikkelen).
- Sollicitatieactiviteiten.
- Sollicitatietraining.
- Opleiding/scholing.

Samenwerking met externe partijen kan lonen. De externe partij kan bijvoorbeeld een bepaalde re-integratieactiviteit verrichten of een heel re-integratietraject. Er wordt daarom altijd onderzocht of samenwerking met een externe partij voor de betrokken medewerker een juist instrument is. Het is wel van belang om met de externe partij afspraken te maken over bijvoorbeeld de te ondernemen activiteiten, termijnen, rapportage, verantwoording, financiering en evaluatie.

Hieronder is een overzicht opgenomen van de verschillende partijen die betrokken kunnen zijn bij het re-integratieplan:

- Werkplein (UWV)
- Psycholoog.
- Loopbaanadviseur.
- Samenwerking met andere gemeenten/overheden.
- Re-integratiebureau.
- Outplacementbureau.

Om het plan goed te laten slagen is het van belang dat de leidinggevende, de P&O adviseur en de medewerker samen duidelijke procesafspraken maken. Deze afspraken worden vastgelegd in het re-integratieplan. De volgende afspraken komen in ieder geval aan bod:

- Eén aanspreekpunt.
- Welke activiteiten, wie en wanneer.
- Welke scholing, welke resultaten, wanneer.
- Periodiek gesprek.
- Kosten.

3.2.3 Werkzaamheden tijdens re-integratiefase.

Er zijn verschillende mogelijkheden om tot een andere baan te komen. Hieronder worden als voorbeeld verschillende mogelijkheden gegeven:

- Duaal leertraject.
- Stage.
- Proefplaatsing.
- Detachering.
- Vrijwilligerswerk.
- Eigen bedrijf.

3.3 Kosten re-integratieactiviteiten

In het plan worden de activiteiten, de doelen en de termijnen waarbinnen deze doelen gehaald moeten opgenomen. De kosten van de re-integratieactiviteiten komen, zolang het redelijk en billijk is, voor rekening van de werkgever. Het maximumbedrag ligt op € 7.500,=. Indien de medewerker hiermee instemt, kan in bijzondere gevallen hiervan naar boven worden afgeweken tot een maximum van €500,- aan extra kosten. Als de kosten boven de € 7.500,= uitkomen, draagt de medewerker bij aan die extra kosten tot ten hoogste de helft van het verschil van de kosten boven het bedrag van € 7.500,=. De gemeente maakt dus een kosten/batenanalyse van de voorgenomen re-integratieactiviteiten.

3.4 Sancties tijdens de re-integratiefase

Als de medewerker de verplichtingen uit het plan van aanpak niet of onvoldoende nakomt zijn er sancties mogelijk. Als de medewerker zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het

9 ↓

re-integratieplan eindigt de re-integratiefase en gaat het ontslag direct in. Hierbij moeten burgemeester en wethouders wel rekening houden met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. In dit geval moet een gemotiveerd besluit worden genomen onder verwijzing naar artikel 10d, lid 6 van de CAR-UWO, zoals die gold op 31 december 2012. Door het als sanctie beëindigen van de re-integratiefase, vervalt ook het recht op de aanvullende- en de nawettelijke uitkering. Ook hierbij moeten burgemeester en wethouders rekening houden met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

3.5 Einde re-integratiefase

De re-integratiefase kan op vier manieren eindigen. Hieronder worden de vier mogelijkheden besproken.

1] Aanvaarden (deeltijd)betrekking.

Als de medewerker een andere passende of geschikte functie aanvaardt, eindigt de re-integratiefase. Ook bij het aanvaarden van een passende of geschikte deeltijdbetrekking eindigt de re-integratiefase. Bij het aanvaarden van een passende of geschikte deeltijdbetrekking kan in goed overleg worden afgesproken dat (bepaalde) activiteiten uit het re-integratieplan worden voortgezet.

2] Het afsluiten van een beëindigingsovereenkomst.

Als aan een medewerker ontslag op eigen verzoek wordt verleend in combinatie met het afsluiten van een beëindigingsovereenkomst, eindigt de re-integratiefase. De medewerker ontvangt in dit geval een mobiliteitspremie.

3] Sanctie medewerker

Zoals onder 3.6 besproken, wordt de re-integratiefase beëindigd als de medewerker zijn afspraken uit het re-integratieplan niet nakomt.

4] Weigeren passende functie

Zie paragraaf 1.5 en 3.1

HOOFDSTUK 4. BEZWAAR EN BEROEP

De individuele besluiten die op grond van dit Sociaal Plan worden genomen bevatten de bezwarenclausule die het college in het kader van de Algemene wet bestuursrecht gebruikelijk hanteert. Tegen deze besluiten staat bezwaar en beroep open. Indien nodig kan bezwaarde een beroep doen op de voorzieningenrechter. Bezwaarschriften zullen voor advies voorgelegd worden aan de commissie bezwaarschriften van de gemeente Utrechtse Heuvelrug.

HOOFDSTUK 5. DUUR VAN HET SOCIAAL PLAN

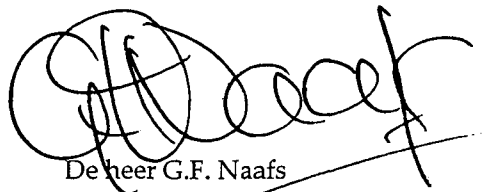
Dit Sociaal Plan treedt in werking met ingang van 1 januari 2013 en loopt tot 1 januari 2017, maar loopt automatisch door zolang er geen nieuw Sociaal Plan in overleg met het Georganiseerd Overleg is vastgesteld.

HOOFDSTUK 6. ONDERTEKENING

Over dit Sociaal Plan, inclusief de bijbehorende toelichting, is overeenstemming bereikt tussen de bonden en de gemeente Utrechtse Heuvelrug op 12 februari 2013.

Doorn, 12 februari 2013

Gemeente Utrechtse Heuvelrug



De heer G.F. Naafs
Burgemeester

AbvaKabo FNV



CNV Publieke Zaak



TOELICHTING:

In deze toelichting treft u de uitgangspunten aan die zijn vastgelegd in de Cao-gemeenten, met name op het gebied van afspraken over begeleiding van werk naar werk. Verder hebben wij enkele kerngegevens opgenomen die van belang zijn bij de inkrimping van de organisatie in de komende jaren. In het Plan worden mobiliteit bevorderende voorzieningen getroffen en wordt het beleid uitgewerkt om bovenformatieve medewerkers gedurende twee jaar zo goed mogelijk te herplaatsen.

1.1 Uitgangspunten

In de nieuwe CAO voor de Gemeenten zijn in geval van bovenformativiteit de volgende afspraken gemaakt tussen werkgevers en vakorganisaties.

1. *Begeleiding van-werk-naar-werk, binnen of buiten de organisatie, is uitgangspunt, zodat gedwongen werkloosheid wordt voorkomen.*
2. *Wanneer een voorgenomen organisatieverandering of inkrimping van de organisatie leidt tot boventaligheid, start de Van Werk Naar Werk-fase (VWNW)*
3. *Dit is individueel maatwerk, een standaardaanpak is er niet*
4. *Voorafgaande aan de re-integratietermijn wordt geen ontslagbesluit genomen.*
5. *Het VWNW-traject wordt vastgelegd in een contract en duurt maximaal twee jaar*
6. *Het begrip passend werk wordt verduidelijkt en gelijk gesteld aan de normen binnen de WW-wetgeving:*
7. *Passend werk wijzigt met de duur van de re-integratiefase.*
 - a. *De eerste 6 maanden is passend werk werk van hetzelfde salarisniveau*
 - b. *Na 6 maanden moet de ambtenaar alle passende arbeid aanvaarden, tot 2 schalen lager dan de oorspronkelijke functie.*
8. *De voor de ambtenaar geldende maximale reistijd wordt langer naarmate de re-integratiefase langer duurt.*
 - a. *Het eerste half jaar mag maximaal 2 uur reistijd per dag gevraagd worden.*
 - b. *Na een half jaar gaat de maximale reistijd omhoog naar 3 uur per dag.*
 - c. *Was de ambtenaar in de oude baan al gewend om langer dan 2 of 3 uur te reizen, dan moet een gelijke reistijd worden geaccepteerd*
9. *Een aanbod voor passend werk mag niet geweigerd worden. Dit op straffe van ontslag.*
10. *De hoogte en duur van de aanvullende en nawettelijke uitkering zijn centraal geregeld; hiervan kan lokaal niet worden afgeweken.*
11. *Plaatsing is primair een verantwoordelijkheid van het college. Er zal een paritair samengestelde herplaatsingscommissie in het leven worden geroepen om de objectiviteit van het proces te bewaken en toe te zien op de uitvoering van de VWNW-trajecten. De commissie zal over een geschil betreffende de afspraken een bindend advies uitbrengen*

In dit Sociaal Plan zijn deze afspraken verwerkt.

1.2 Sociaal Statuut

Het Sociaal Plan is een aanvulling op alles wat is vastgelegd in het Sociaal Statuut. De bepalingen over bijvoorbeeld salarisgarantie worden niet nogmaals benoemd in het Sociaal Plan. 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. Onder verantwoordelijkheid van het college is het management

belast met de toepassing van de spelregels zoals deze in het Sociaal Plan worden voorgesteld. Het wordt daarbij ondersteund door de adviseurs van de cluster Personeel & Organisatie. De directie ziet er op toe dat het verantwoordelijke management het Sociaal Plan zorgvuldig toepast c.q. uitvoert.

Wijziging Sociaal Statuut

Het huidige Sociaal Statuut zal moeten worden aangepast. De nieuwe Cao-afspraken hebben op onderdelen gevolgen voor de Sociaal Statuten bij de gemeenten. Iedere gemeente moet daarom zelf nagaan in hoeverre hun eigen Sociaal Statuut moet worden herschreven. Zodra van de zijde van het CVA nieuwe tekstwijzigingen worden voorgesteld zal ons Sociaal Statuut, zoals opgenomen in artikel 26 van de CAR/UWO aangepast worden. Bij die aanpassing zal tevens het artikel in het laatste Sociaal Plan dat de herplaatsingsprocedure en de herplaatsingscommissie regelt, worden overgenomen.

Vooruitlopend daarop is in het G.O. besloten om de taakstelling van de herplaatsingscommissie uit te breiden met het toezicht op de uitvoering van de VWNW-trajecten. In geval van een geschil over de afspraken in het VWNW-contract zal de commissie een bindend advies uitbrengen.

1.3 Bevordering arbeidsmobiliteit

Het jaarlijks personeelsverloop bij de gemeente U.H. over de laatste drie jaar is gemiddeld 5 % van het personeelsbestand. Dat betekent dat circa 17 medewerkers (inclusief FPU en Keuzepensioen) per jaar de gemeente verlaten. De huidige arbeidsmarktconjunctuur kan een nadelige invloed hebben op ons personeelsbestand van de toekomst. Het verloopcijfer zal dalen. Dit betekent dat er minder vacatures worden verwacht in de komende jaren. Hierdoor wordt de mogelijkheid tot interne doorstroming beperkt.

De prognose is dat er tussen 2012 en 2017 circa 30 medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de gemeente U.H. gaan verlaten. Hierboven op komen nog de medewerkers die eerder gebruik maken van het Keuzepensioen.

Dit betekent dat voldoende formatieruimte beschikbaar is om in de komende vier jaar de bovenformatieve medewerkers te herplaatsen. Voor deze medewerkers zijn de vrijkomende vacatures echter niet altijd passend. Creativiteit is daarom geboden. Dat willen we doen door het stimuleren van de mobiliteit van medewerkers en in te zetten op talentmanagement. 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.

Verder wordt de flexibiliteit vergroot doordat vanaf 1 januari 2013 alle medewerkers worden aangesteld in algemene dienst. Dit geldt niet alleen voor de nieuwe, maar ook voor de zittende medewerkers. Op welke manier dit precies zijn uitwerking vindt hangt af van de regeling die door het CVA wordt opgesteld. Die regeling wordt afgewacht.

Tot slot is in de nieuwe cao afgesproken dat de voor de ambtenaar geldende maximale reistijd langer wordt naar mate de re-integratiefase langer duurt (zie punt 8, onder 1.1). In het G.O. is besloten dat voor de berekening van de reisduur wordt uitgegaan van de duur volgens het openbaar vervoer. De reisafstand tussen woonplaats en standplaats wordt met toepassing van de ANWB-routeplanner, snelste route, bepaald met behulp van de postcodes van woonadres en plaats van tewerkstelling.

1.5 Bovenformatieve plaatsing en re-integratie.

Om te kunnen bepalen wie voor bovenformatieve plaatsing in aanmerking komt in geval van inkrimping van de formatie, wordt gebruik gemaakt van de volgorde zoals die in het huidige Sociaal Statuut is opgenomen in de artikelen 26:1:3:3 en 26:1:3:4). Deze volgorde komt op het volgende neer.

Als de functie geheel of gedeeltelijk verdwijnt door inkrimping dan zal de betreffende medewerker geheel of gedeeltelijk bovenformatief worden verklaard. Hierbij geldt het uitgangspunt: mens volgt functie.

Als de omvang van de in te krimpen formatie op een bepaald taakveld kleiner is dan het aantal medewerkers dat op die formatie is geplaatst, dan zal er een volgorde vastgesteld moeten worden. Het Sociaal Statuut bepaalt dat dan rekening gehouden wordt met geschiktheid (blijkend uit opleiding, ervaring, beoordelingen en eventuele geschiktheidstest). Daarnaast wordt rekening gehouden met voorkeur van de medewerkers, soort dienstverband en diensttijd bij de gemeente Utrechtse Heuvelrug en diens rechtsvoorgangers, de voormalige gemeenten Maarn, Amerongen, Leersum, Driebergen en Doorn. In deze criteria is geen volgorde aangebracht. De herplaatsingscommissie zal echter aan de hand van het herplaatsingsplan dat door de leidinggevende wordt opgesteld een onafhankelijk advies over de vast te stellen bovenformativiteit, aan het college voorleggen.

Het op te stellen herplaatsingsplan bij inkrimping kan mogelijk meteen al een voorstel inhouden om bovenformatief te plaatsen medewerkers in te herplaatsen in een andere, passende of geschikte functie. In de CAO is vastgelegd dat het begrip passende functie gelijk gesteld dient te worden aan de normen in de WW-wetgeving. Passend werk wijzigt met de duur van de re-integratiefase.

- a. De eerste 6 maanden is passend werk werk van hetzelfde salarisoniveau
- b. Na 6 maanden moet de medewerker alle passende arbeid aanvaarden, tot 2 schalen lager dan de oorspronkelijke functie.

In het G.O. is besloten dat hierbij niet uitsluitend wordt gekeken naar de salarisschalen. Het G.O. wil dat er rekening wordt gehouden met het totaal van de arbeidsvoorwaarden. De achteruitgang door de medewerker mag niet verder gaan dan het totaalbedrag van het verschil van twee salarisschalen. Indien ook andere arbeidsvoorwaarden achteruitgaan door de herplaatsing in een lagere functie dient een pakketvergelijking voor de betreffende medewerker gemaakt te worden. De herplaatsingscommissie zal dit toetsen en in haar advies meenemen.

2.0 Mobiliteitsbevordering

De gemeente wordt steeds meer geconfronteerd met veranderingen die direct gevolgen hebben voor de zekerheden zoals die er altijd geweest zijn. Het blijvend bestaan van functies is tegenwoordig niet meer zo zeker. Daarom streven wij steeds meer naar een verschuiving van baangarantie naar loopbaangarantie. Van medewerkers wordt daardoor een grotere mate van mobiliteit en flexibiliteit gevraagd. En soms worden medewerkers uitgedaagd om een onzekere stap te zetten. Door een andersoortige baan binnen de gemeente of zelfs buiten de gemeente. Om medewerkers hierin te willen stimuleren is in het G.O. afgesproken dat als onderdeel van een maatwerk overeenkomst een terugkeer garantie mag worden afgesproken. Dit is belangrijk juist in die situaties dat van een medewerker wordt gevraagd om een onzekerheid in te stappen.

2.0 A. beëindigingsovereenkomst

Punt 5.b, aanvulling keuzepensioen.

Als een medewerker van 60 jaar of ouder bovenformatief wordt geplaatst kan hij in aanmerking komen voor een aanvulling van de kosten van pensioenopbouw. De werkgever draagt hierin bij door de kosten van de pensioenopbouw tot 65 jaar (of zoveel later als de ingangsdatum voor het pensioen opschuift).

3.0 Géén gedwongen ontslagen.

Omdat in de nieuwe CAO is afgesproken om bovenformatieve medewerkers niet te ontslaan, maar te herplaatsen wordt er een groot beroep gedaan op de verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen. Ieder moet een actieve rol spelen:

Rol leidinggevenden

- Leidinggevende moeten bij vacatures eerst gebruik maken van de beschikbare capaciteit en competenties van de bovenformatieve medewerkers. Het vervullen van een vacature verloopt daarom volgens een vaste procedure. Indien de bovenformatieve medewerker geschikt is, dan wel binnen redelijke termijn geschikt te maken is 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 met behulp van o.a. een re-integratieplan op maat. 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 vrijmaken om ook maatwerk te kunnen bieden.

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. In eerste instantie wordt ingezet op het herplaatsen op een passende functie van hetzelfde salarisniveau of in een incidenteel geval mogelijk hoger. Indien dat niet lukt zal herplaatsing op een lagere betaalde functie, tot maximaal twee schalen lager, of herplaatsing op een externe baan geaccepteerd moeten worden.
- Medewerkers die niet als bovenformatief zijn aangemerkt maar wel een verplaatsing ambiëren en daarmee een ander een mogelijkheid op herplaatsing bieden, kunnen voorstellen daartoe bespreekbaar maken bij hun leidinggevende of de P&O adviseur. Er zal dan serieus worden gekeken welke mogelijkheden er zijn.

Rol cluster Personeel & Organisatie

Van de P&O adviseur wordt het volgende verwacht:

- Heeft een onafhankelijke rol als adviseur voor leidinggevende en medewerker
- Is eerste adviseur van de directie bij personele aspecten van de reorganisatie
- Is specialist in re-integratie mogelijkheden
- Is contactpersoon namens de gemeente voor externe partijen
- Is bewaker van de juiste procesvoering (Sociaal Statuut en Sociaal Plan) en zal zo nodig onafhankelijk de directeur en/of het college adviseren.

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

3.1 Bovenformatieve plaatsing en re-integratietraject.

Medewerkers worden dus niet ontslagen omdat hun functie door de organisatiewijziging vervalt, vanwege de bezuinigingsoperatie wordt opgeheven of grotendeels gewijzigd wordt. Dit neemt niet weg dat de normale spelregels bij disfunctioneren van medewerkers van kracht blijven en tot ontslag kunnen leiden.

4.1 Bezwaar en beroep

Het college dient zijn besluitvorming op basis van het sociaal plan en sociaal statuut goed voor te bereiden. Medewerkers worden voor zover dat mogelijk is vooral gehoord door het college. Zie hiervoor bijvoorbeeld de procedure voor de besluitvorming inzake boventaligheid en het opstellen van het re-integratieplan. De medewerker wordt uitgenodigd om een zienswijze in te dienen inzake de intentie van het college om hem of haar boventalig te verklaren. Daarnaast worden de re-integratieplannen opgesteld in samenwerking met de medewerkers. Op deze wijze wil het college bezwaar en beroepsprocedures zoveel mogelijk vermijden. Voor het geval medewerkers toch bezwaar indienen tegen een besluit van het college, zullen deze bezwaarschriften eerst behandeld worden door de commissie bezwaarschriften.