

SOCIAAL PLAN

Gemeente Valkenburg aan de Geul

“De kanteling”

Inleiding

1.1

In het kader van de omvorming van een aanbodgestuurde naar een vraaggerichte organisatie van de gemeentelijke organisatie van Valkenburg aan de Geul is er behoefte aan 'duidelijke spelregels'. Spelregels, die in beginsel in het Georganiseerd Overleg van 22 maart 2011 aan de orde zijn geweest. In het Georganiseerd Overleg van 22 maart 2011 is afgesproken dat het vigerende Sociaal Statuut van de gemeente Valkenburg aan de Geul gehanteerd zou kunnen worden voor de afronding van de kanteling onder de voorwaarden dat:

- Geen fuwa-technische veranderingen zouden plaatsvinden in negatieve zin;
- Geen fundamentele of grote wijzigingen zouden plaatsvinden in functies;
- Geen sprake is van gedwongen ontslagen;
- Geen sprake is van wijzigingen als bedoeld in hoofdstuk 12 van de CAR/UWO.

Ondanks deze afspraken worden er intern telkens weer discussies gevoerd over de hardheid en de interpretatie van de afspraken. Om hieraan een eind te maken en duidelijkheid te verschaffen, treft u bijgaand een Sociaal Plan aan, waarin de spelregels zijn verwoord, die betrekking hebben op het implementeren van de kanteling.

In de notities 'concernplan en concernplanning' en 'de klant centraal' zijn de uitgangspunten vermeld van de nieuwe organisatiestructuur en -cultuur. Deze notities bepalen ook de reikwijdte waarop dit Sociaal Plan van toepassing is. Het betreft het kantelen van de aanbodgerichte structuur naar een vraaggerichte structuur. Dit plan is niet gericht op eventuele private of publiekrechtelijke taakoverheveling. Indien hiervan sprake is, zal een nieuw Sociaal Plan worden opgesteld.

Dit Sociaal Plan voor de gemeente Valkenburg aan de Geul heeft als doel om bij de organisatiewijzigingen, die plaatsvinden op basis van de notities 'concernplan en concernplanning' en 'de klant centraal', de effecten op de ambtenaren werkzaam binnen de gemeente Valkenburg aan de Geul in goede banen te leiden. Het statuut is een uitwerking van artikel 12.1.5 van het CAR/UWO, waarin is bepaald dat Burgemeester Wethouders overleg voeren met de vertegenwoordigers van de organisaties van overheidspersoneel bij (ingrijpende) veranderingen in de inrichting van de organisatie of onderdelen daarvan en daarbij nadere regels overeenkomen over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen.

Dit Sociaal Plan geldt voor de duur van de kanteling c.q. tot de datum dat er een nieuw Sociaal Statuut is vastgesteld en kan zonodig op verzoek van één van de bij het overleg betrokken partijen opnieuw in bespreking worden gebracht als blijkt dat het niet voorziet in concrete gevallen bij een (zeer ingrijpende) organisatiewijziging in het kader

van de fijnstructurering of als ontwikkelingen in wet- en/of regelgeving dit noodzakelijk maken.

Over dit Sociaal Plan, alsmede over de daarbij behorende toelichting, is tussen werkgevers en werknemers op 7 december 2011 een onderhandelaarakkoord bereikt in het Georganiseerd Overleg (GO) van de gemeente Valkenburg aan de Geul. De toelichting is integraal onderdeel van dit Sociaal Plan.

Waar in dit statuut de mannelijke persoonsvorm wordt gebruikt, dient daarvoor evenzeer de vrouwelijke persoonsvorm te worden gelezen.

1.2 Doelstellingen Sociaal Plan.

Het Sociaal plan kent de volgende doelstellingen:

- Het vastleggen van afspraken over de manier waarop de gevolgen voor het personeel bij "de kanteling" rechtvaardig, sociaal en met maatwerk kunnen worden opgevangen.
- Het vastleggen van rechten en plichten van medewerkers in het kader van "De kanteling".
- Het garanderen van een zorgvuldige procedure.
- Het vooraf scheppen van een duidelijk kader van spelregels voor alle direct betrokkene actoren bij "de kanteling".

1.3 Werkgelegenheidsgarantie.

Het uitgangspunt is 'iedereen blijft aan het werk'.

1.4 Selectie en plaatsingsprocedure.

Uitgangspunt is dat alle medewerkers geplaatst blijven in de eigen functie en derhalve de eigen taken blijven verrichten. De taken zijn vastgelegd in de functiebeschrijvingen, die onlangs organisatiebreed zijn geactualiseerd. Behoudens de afdelingshoofden hoeven medewerkers dan ook niet te solliciteren. Plaatsing in de eigen functie vindt automatisch plaats. Iedere medewerker krijgt een nieuw plaatsingsbesluit indien het organisatie-onderdeel waar hij deel van uitmaakt, wijzigt. Indien het organisatie-onderdeel niet wijzigt, krijgt de medewerker geen plaatsingsbesluit. Indien tijdens het proces van fijnstructurering blijkt dat taken verschuiven van het ene naar het andere organisatie-onderdeel, gebeurt dit in nauwe afstemming met de betreffende medewerker en heeft dit geen gevolgen voor zijn functiewaardering.

SOCIAAL PLAN kanteling organisatie

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Valkenburg aan de Geul.

Overwegende, dat in het kader van de kanteling van de organisatiestructuur en –cultuur door het bevoegde bestuursorgaan maatregelen getroffen moeten worden en regelingen moeten worden vastgesteld ter waarborging van de belangen van de in dienst zijnde ambtenaren;

gelet op de bepalingen van de Gemeentewet en de bereikte overeenstemming in het Georganiseerd Overleg d.d. 7 december 2011.

B E S L U I T E N :

vast te stellen het volgende

SOCIAAL PLAN KANTELING GEMEENTE VALKENBURG AAN DE GEUL

Artikel 1. Algemene bepalingen

1. Onder dit Sociaal Plan wordt verstaan een reglement waarin (bestuur) van de instelling als werkgever en de organisaties van overheidspersoneel, vertegenwoordigd in het Georganiseerd Overleg als werknemers, ten behoeve van de ambtenaren afspraken hebben vastgelegd over wederzijdse rechten en plichten bij (ingrijpende) organisatieveranderingen en de personele aspecten daarvan die zich alsdan kunnen voordoen.
2. Dit Sociaal Plan geldt voor de duur van de kanteling c.q. tot de datum dat er een nieuw Sociaal Statuut is vastgesteld.
3. Dit Sociaal Plan is van toepassing op het proces van organisatieveranderingen en geldt voor organisatiewijzigingen, die plaatsvinden in het kader van de kanteling.
4. Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen, die gedurende het proces van organisatiewijzigingen aan bod komen primair door de Ondernemingsraad worden behandeld. De rechtspositionele aspecten worden door het GO behandeld.

Artikel 2. Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

1. Statuut:	het Sociaal Plan.
2. CAR/UWO:	de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten alsmede de Uitwerkingsovereenkomst.
3. GO:	de commissie voor Georganiseerd Overleg van de gemeente Valkenburg aan de Geul
4. OR:	de Ondernemingsraad van de gemeente Valkenburg aan de Geul
5. Ambtenaar:	de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 van de CAR/UWO.
6. Bezoldiging	De som van het salaris en alle vaste toelagen en emolumenten.
7. Functie:	het geheel van de laatst vastgestelde werkzaamheden dat een ambtenaar volgens functiebeschrijving verricht.

8. Passende functie:	<p>een functie waarvan het werk- en denkniveau overeenkomt met de huidige functie en met een functieschaal, welke hoger, gelijk of maximaal een salarisschaal lager is gewaardeerd dan de voorheen vervulde functie en welke aan de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid en omstandigheden wordt onder meer verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, scholing, gezondheid, salarisniveau enz. Een passende functie kan als niet passend worden aangemerkt onder de omstandigheid genoemd in artikel 9, lid 3 sub h.</p>
9.. Geschikte functie:	<p>een functie, die niet valt onder het begrip "passend" maar die de ambtenaar wel bereid is te vervullen en waarvoor hij in potentie de capaciteiten bezit of bereid is zich deze eigen te maken.</p>
10. Salaris:	<p>het bedrag van de schaal die aan de ambtenaar is toegekend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag.</p>
11. Functiegebonden toelage:	<p>toelage welke verband houdt met, dan wel direct voortvloeit uit de aard van de door de ambtenaar te verrichten werkzaamheden.</p>
12. Persoonsgebonden toelage:	<p>een toelage als bedoeld in artikel 1:1, sub s CAR/UWO (in geval van gemeenteambtenaren).</p>

13. Salarisperspectief:	de opeenvolgend salarisnummers van de salarisschaal waarin de ambtenaar is ingedeeld dan wel de salarisschaal en het perspectief dat verbonden is aan de organieke functie van de ambtenaar tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal en eventuele schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken en eventuele aanspraken op een uitloopschaal of uitlooperperiodieken en/of uitlooperpercentages.
14. Plaatsingsplan:	Het geheel aan plaatsingen inclusief de adviezen van de gemeentesecretaris/algemeen directeur
15. Functievolger:	Ambtenaar van wie de functie niet of nauwelijks wijzigt bij een organisatiewijziging voor wat betreft de hoofdbestanddelen en elementen van de functie.
16. Functieboek	beschrijving van de organieke functies zoals deze in de (nieuwe) organisatie voorkomen incl. functieomvang en niveau-indicaties
17. Awb:	Algemene wet bestuursrecht.
18. Bezwaren commissie	Commissie voor advies voor de bezwaar- en beroepschriften personele aangelegenheden gemeente Valkenburg aan de Geul

Algemene uitgangspunten van sociaal beleid

Artikel 3. Werkgelegenheid

1. Uitgangspunt is dat ten gevolge van organisatiewijziging werkzekerheid bestaat voor de ambtenaren gedurende tenminste de looptijd van dit statuut. Van de ambtenaar wordt optimale flexibiliteit en ontwikkelingsbereidheid verwacht. Er zullen daarom geen gedwongen ontslagen vallen, behoudens in die gevallen waarin een medewerker zich verwijtbaar opstelt of althans weigert om medewerking te verlenen, daar waar dat redelijkerwijs wel kan worden gevraagd door de werkgever. Daarmee is het feitelijke uitgangspunt positief in die zin dat flexibiliteit en mobiliteit van de medewerker optimale perspectieven bieden op werkgelegenheid, intern of extern.
2. De ambtenaar verleent ten volle medewerking aan plaatsing en is gehouden de hem toegewezen functie of werkzaamheden goed en volledig uit te oefenen, onverminderd het recht op bedenkingen of bezwaar en beroep.

Artikel 4. Overige algemene uitgangspunten

1. De ingangsdatum van een organisatiewijziging wordt in overleg met de Ondernemingsraad bepaald.
2. De inhoud van de functiebeschrijvingen en de daarbij behorende waarderingen gelden als uitgangspunt voor de plaatsing. Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn, zal worden uitgegaan van indicatieve waarderingen.
3. Met ingang van de overeenkomstig het eerste lid bepaalde datum worden geen veranderingen in toelagen in negatieve zin meer aangebracht tenzij vóór die datum schriftelijk is vastgelegd dat deze zullen wijzigen.
4. Het recht op het in deeltijd vervullen van de functie wordt in een nieuwe of gewijzigde organisatiestructuur gehandhaafd. Bij toetsing van de geschiktheid als plaatsingscriterium wordt geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een volledige dienstbetrekking en die met een deeltijdbetrekking.

Artikel 5. Uitgangspunten individueel

1. Op grond van dit Sociaal Plan te ontnemen individuele rechten en andere sociale plannen en -statuten kunnen een langere doorlooptijd hebben dan de looptijd van dit statuut. Deze rechten dienen schriftelijk te zijn vastgelegd.
2. Indien de ambtenaar geplaatst wordt in een functie, waaraan een lagere functieschaal is verbonden dan de functieschaal van de bestaande functie wordt hem een persoonlijke garantieschaal toegekend.
3. Indien aan de oude functie toelagen zijn verbonden, welke niet aan de nieuwe functie zijn verbonden, geldt de afbouwregeling zoals vermeld in lid 7 van dit artikel. Als toelagen verminderen vindt eveneens een afbouw als bedoeld in lid 4 van dit artikel plaats.
4. Indien aan de bestaande functie toelagen zijn verbonden, welke niet aan de nieuwe functie zijn verbonden, worden deze in afwijking van de Bezoldigingsregeling personeel in dienst van de gemeente Valkenburg aan de Geul in het eerste jaar voor 100% behouden. In het tweede jaar wordt 80% toegekend en in het derde jaar wordt 60% toegekend. In het vierde jaar wordt 40% toegekend en in het vijfde jaar wordt 20% toegekend, waarna de toelage vanaf het zesde jaar wordt beëindigd. Dit geldt niet voor persoonlijke toelagen en arbeidsmarkttoelagen. Deze worden alleen geïncorporeerd indien de nieuwe functieschaal hoger is dan die van de oude functie. Afbouw vindt niet plaats voor werknemers van 55 jaar en ouder.

5. Reiskosten: indien een ambtenaar door verandering van werkplek extra reiskosten voor woon-werkverkeer maakt, komen deze meerkosten voor € 0,37 (peildatum 1-1-2011) per kilometer voor vergoeding in aanmerking. De vergoeding voor dienstreizen blijft ongewijzigd.

Artikel 6. Vacaturevervulling

Indien zich tijdens de organisatiewijzigingsperiode een vacature voordoet, wordt deze gedurende 2 weken opgesteld voor interne werving alvorens over te gaan tot externe werving. Dit laatste gebeurt alleen als geen interne kandidaten solliciteren. Gebeurt dit laatste wel dan wordt eerste de interne procedure afgerond.

Artikel 7. Functieboek

Alle functiebeschrijvingen zijn onlangs geactualiseerd en gewaardeerd. Deze beschrijvingen en waarderingen gelden als uitgangspunt voor de nieuwe organisatiestructuur.

Artikel 8. Reflecteren

Uitgangspunt is dat alle ambtenaren, behoudens de afdelingshoofden, automatisch geplaatst worden in hun huidige functie. Het uitgangspunt is mens volgt werk. Er kan sprake zijn van een nieuwe organisatorische setting. Daar waar dit van toepassing is, krijgt de medewerker een plaatsingsbesluit.

De afdelingshoofden of beoogde afdelingshoofden hebben inmiddels hun sollicitatieprocedure doorlopen. Zij worden door het College benoemd in het kader van de definitieve besluitvorming inzake de kanteling. Aan de benoeming wordt een functionele proeftijd verbonden. Hun vast dienstverband blijft gehandhaafd.

Artikel 9. Plaatsingsbesluit

De ambtenaar ontvangt van het college schriftelijk een plaatsingsbesluit in een passende of geschikte functie, dit vanuit het principe mens volgt werk.

Artikel 10. Kenbaar maken bezwaar.

De ambtenaar kan tegen het plaatsingsbesluit als bedoeld in artikel 11 bezwaar indienen.

Artikel 11. Bezwaar- en beroepsprocedure.

Van toepassing is de regeling behandeling bezwaar - en beroepschriften personele aangelegenheden

Artikel 12. Informatieverstrekking.

1. Het college van burgemeester en wethouders is verantwoordelijk voor het zo tijdig en volledig mogelijk informeren van alle bij de organisatieverandering betrokken ambtenaren.
2. De ten aanzien van de ambtenaar ter uitvoering van dit statuut genomen beslissingen zullen in een duidelijke vorm aan de ambtenaar worden gezonden.

Artikel 13. Overgangsrecht.

Voor zover tijdens een organisatiewijziging waarop dit Sociaal Plan van toepassing is nog uit de gemeentelijke herindeling of eerdere organisatiewijzigings schriftelijk vastgelegde afspraken gelden ten aanzien van personen worden deze gegarandeerd.

Artikel 14. Onvoorziene omstandigheden.

1. Wanneer zich omstandigheden voordoen waarin dit statuut niet voorziet, zal het college van burgemeester en wethouders, ter zake nadere regels stellen na overeenstemming met het Georganiseerd Overleg c.q. het Technisch Beraad.
2. Wanneer zich persoonlijke omstandigheden voordoen waarin dit statuut niet voorziet of niet in redelijkheid voorziet zoekt het college, in overleg met betrokkene naar een oplossing.

Artikel 15. Slotbepalingen.

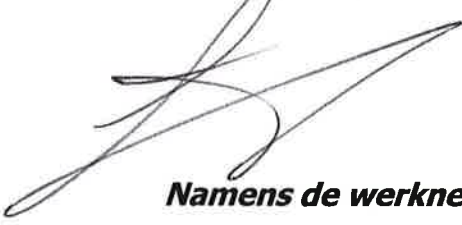
1. Deze regeling kan worden aangehaald als "Sociaal Plan Kanteling gemeente Valkenburg aan de Geul" en treedt in werking direct na de vaststelling.
2. De bij dit statuut behorende toelichting maakt integraal onderdeel uit van het Sociaal Plan.

Aldus vastgesteld door:

Burgemeester en wethouders van de gemeente Valkenburg aan de Geul

d.d. 7 december 2011.

De secretaris,

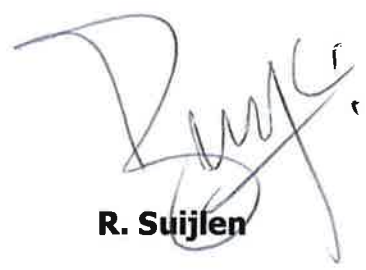


De burgemeester,



Namens de werknemers, de vakorganisaties:

AbvaKabo-FNV ← → CNV Publieke Zaak



R. Suijlen



S. Schneemann

Toelichting op het 'Sociaal Plan bij de gemeentelijke organisatieverandering 'de kanteling' per 1 december 2011.

Inleiding

Om de overgang van de ambtenaren naar de nieuwe organisatorische setting zorgvuldig te laten verlopen, is het noodzakelijk vooraf een aantal afspraken te maken. Deze afspraken hebben betrekking op de wijze waarop de beslissingen genomen gaan worden, op de vraag welke informatie nodig is om tot goede besluiten te komen en tenslotte op de organisatie van de besluitvorming. Deze afspraken zijn vastgelegd in het 'Sociaal Plan gemeentelijke organisatieverandering voor de gemeente Valkenburg aan de Geul'. In het algemeen kan worden gesteld dat de personele aspecten van een organisatieverandering met name in de toe te passen plaatsingsprocedure naar voren komen.

Artikel 1. Algemene bepalingen

Dit Sociaal Plan geldt voor de duur van de kanteling c.q. tot de datum dat er een nieuw Sociaal Statuut is vastgesteld. Mocht onverhoopt de organisatieveranderingsdatum wijzigen, dan zullen de gestelde data worden aangepast.

Ook als de wet- en regelgeving, die van invloed is op dit statuut, wijzigt kan het noodzakelijk zijn, in overeenstemming met het Georganiseerd Overleg, tot wijzigingen te komen.

Het Sociaal Plan heeft een looptijd tot 1 april 2012. Dat laat onverlet dat de op basis van het statuut verworven rechten kunnen voortduren.

Artikel 2. Definities

Uitgangspunt daarbij is dat de uitgangssituatie via periodiek onderhoud vaststaat zodat bij de 0-meting de feitelijke werkzaamheden corresponderen met de vastgestelde functiebeschrijving.

Artikel 3. Algemene uitgangspunten van sociaal beleid / werkgelegenheid

De inhoud van dit artikel is gericht op het streven van behoud van werk *als gevolg van de organisatieverandering* voor alle medewerkers van de gemeente.

Er wordt beoogd dat zoveel mogelijk ambtenaren een passende of geschikte functie krijgen. In die gevallen waarin dat om welke reden dan ook niet lukt, biedt het statuut waarborgen c.q. alternatieven. Bedoeld is dus dat iedere medewerker overgaat naar zijn nieuwe organisatie-onderdeel, tenzij een medewerker bijvoorbeeld herhaaldelijk weigert een functie te aanvaarden.

Centraal uitgangspunt is dat kennis en vaardigheden behouden blijven voor de nieuwe organisatie.

Artikel 4. Overige algemene uitgangspunten

De salarisinpassing bij de definitieve plaatsing geschiedt overeenkomstig de in de bij dit statuut behorende toelichting opgenomen richtlijnen.

Artikel 5. Uitgangspunten individueel

Bij de overgang naar het nieuwe organisatie-onderdeel houdt de medewerker het salaris dat bij zijn inschaling in de vorige organisatie hoort alsook het uitzicht op de toekenning van nog komende periodieken in zijn salarisschaal. Is hij nog niet geplaatst in de functieschaal dan hoort het maximum van de functieschaal ook tot de te garanderen salarisaanspraak. Ook houdt hij zijn vaste persoonlijke of garantietoelagen. Hieronder valt ook de persoonlijke uitloop/uitloopschaal boven de functieschaal, indien de medewerker daarin reeds was ingeschaald alsmede zijn perspectieven daarop. Bij plaatsing in een functie met een lagere functieschaal wordt een garantie toegekend. Inschaling bij plaatsing in een hoger gewaardeerde functie geschiedt volgens het beloningsbeleid van de organisatie.

Artikel 6. Vacaturevervulling

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 7. Functieboek

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 8. Reflecteren

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 9. Plaatsingsbesluit

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 10. Kenbaar maken bezwaar.

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 11. Bezwaar- en beroepsprocedure

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 12. Om-, her- en bijscholing

De aan in dit artikel bedoelde omscholing/bijscholing verbonden kosten komen conform artikel 15:1:26 van de CAR/UWO ten laste van de werkgever.

Artikel 13. Informatieverstrekking

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 14. Overgangsrecht.

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 15. Onvoorziene omstandigheden

Mocht de organisatie vooruitlopend op een voorgenomen wijziging reeds zijn overgegaan tot detachering naar een andere werkplek dan worden met terugwerkende kracht maatregelen genomen die bij de wijziging van de organisatie van kracht zijn geworden (b.v. compensatie reiskosten).

Artikel 16. Slotbepalingen

Dit artikel heeft geen nadere toelichting.