

Aanleiding Sociaal Statuut

De vakorganisaties wensen (al langer) een gelijklopend sociaal statuut voor de vier A2-organisaties (de drie gemeenten en de GRSA2) waarin de 'uitstroom' van medewerkers is geregeld.

De bron van die wens ligt in de periode van totstandkoming van het sociaal plan dat werd gemaakt voor de inrichting van de GRSA2 (BGO-akkoord Sociaal Plan en arbeidsvoorwaarden A2=WGR-organisatie, 26 november 2012). Toen werden door werkgevers- en werknemers-vertegenwoordigers afspraken gemaakt gericht op 'instroom' van medewerkers in de GRSA2-organisatie.

Toen werd ook afgesproken in een latere fase afspraken te maken rondom het aspect 'uitstroom'. Zowel waar het gaat om medewerkers van de GRSA2 als ten aanzien van medewerkers van de drie gemeenten. Aanvankelijk was het de bedoeling uiterlijk 01.01.2014 over die afspraken te beschikken. Dat is niet gehaald. Afgesproken werd 'uiterlijk 01.01.2015'. Ook dat laatste is niet gehaald. Dit is echter wel besproken en in overleg met de medezeggenschap gegaan.

Tijdens de BGO-bijeenkomst op 09.10.2014 is door de werknemersdeputatie een soort van 'ultimatum' gesteld: door de medezeggenschap zal geen medewerking worden verleend aan de uitvoering van het op handen zijnde 'implementatieplan' (bundeling bedrijfsfuncties in GRSA2) tot op het moment dat het nieuwe sociaal statuut (gericht op uitstroom) er is.

Afspraken BGO en werkgevers

Het arbeidsvoorwaardenpakket is per 1 januari 2015 geharmoniseerd. Met het BGO is vervolgens afgesproken dat voortvarend gewerkt wordt aan het door de werknemers-vertegenwoordiging bedoelde sociaal statuut. Daarbij dient het recentelijk in Heeze-Leende ontwikkelde concept als onderligger (omdat nog niet zolang geleden binnen de gemeente Heeze-Leende een concept sociaal statuut werd ontwikkeld waarover betrokken werkgever en vakorganisaties het eens waren). Een belangrijk aanvullend punt is dat de medezeggenschap geen medewerking verleent aan de uitvoering van het op handen zijnde 'implementatieplan' tot op het moment dat het nieuwe sociaal statuut er is (dit staat in het verslag van BGO bijeenkomst van 9 oktober 2014).

Voor het vervolg van dit concept sociaal statuut is het van belang om ook kennis te nemen van het volgende, dat ook uit het BGO-verslag van 9 oktober 2014 is ontleend:

*Van werknemerszijde wordt aangegeven dat met dit voorstel wordt ingestemd op de uitdrukkelijke conditie dat uiterlijk per 1 januari 2015 wordt beschikt over een gemeenschappelijk sociaal statuut voor de vier A2-organisaties waarin de **'uitstroom'** van medewerkers is geregeld. Deze conditie wordt van werknemerskant verlangd onder verwijzing naar de eerder, bij herhaling, gemaakte afspraak dat er een dergelijk statuut zou komen. Tot op heden is van werkgeverskant geen invulling aan die afspraak gegeven. Dat betekent dat er rondom het onderwerp **'uitstroom'** tot op de dag van vandaag niets op lokaal niveau is geregeld.*

Vergelijking concept sociaal statuut Heeze-Leende met sociaal plan GRSA2

De beide documenten zijn in een document in tabelvorm naast elkaar gezet en op inhoud met elkaar vergeleken in de werkgroep sociaal statuut. Per onderdeel zijn de verschillen geanalyseerd. Dat heeft geresulteerd in vier mogelijke 'scores':

G = Gelijk
GIVVB = Geen Inhoudelijke Verschillen Van Betekenis
NTB = Nader Te Bepalen
BA = Belangrijke Afwijking

Overall is de conclusie van de werkgroep sociaal statuut dat de beide documenten nagenoeg identiek zijn. Slechts op een zeer gering aantal onderdelen is sprake van significante verschillen. Dat heeft geleid tot voorliggend concept sociaal statuut.

Opgemerkt moet worden dat het concept sociaal statuut van Heeze-Leende, net als overigens het GRSA2-statuuut, méér regelt dan aspecten die verbonden zijn aan uitstroom. Beide statuten regelen ook '(her-)plaatsing c.q. instroom'.

Het advies is om een sociaal statuut vast te stellen voor de vier organisaties geldend waarin zowel de in- als uitstroom is geregeld. Echter alleen het thema uitstroom zou moeten worden vastgesteld. Dat is ook als zodanig steeds benoemd. Zie ook de verslagen van de BGO-bijeenkomst op 09.10.2014 en de bijeenkomst met het A2-medezeggenschapsplatform op 16.10.2014. Immers de uitstroom is al eerder met elkaar overeen gekomen, namelijk:

- Wat in november 2012 als goede uitstroombepalingen voor GRSA2-medewerkers zijn vastgesteld, zijn anno 2015 ook (nog) goede uitstroombepalingen voor de medewerkers van de drie gemeenten;
- de in het conceptstatuut van Heeze-Leende vastgelegd uitstroombepalingen corresponderen (nagenoeg) met de GRSA2-bepalingen:
 - artikel 4 (werkgelegenheid) en
 - artikel 19 (flankerend beleid) vanaf lid 2;de inhoud van deze bepalingen komen nagenoeg overeen met het in november 2012 vastgesteld statuut voor de GRSA2.

In de werkgroep sociaal statuut zijn echter ook meteen de instroom bepalingen meegenomen, conform het basis sociaal statuut van Heeze-Leende. Met de medezeggenschap is afgesproken deze ook mee te nemen in het sociaal statuut zodat gelijk alle zaken voor de in- en uitstroom zijn geregeld voor de vier organisaties.

Advies

Een nieuw sociaal statuut samen voor de vier organisaties dat zowel de in- als uitstroom regelt:

- daarbij worden bepalingen vastgesteld gericht op uitstroom. Deze bepalingen zijn grotendeels in november 2012 reeds overeengekomen in het sociaal statuut voor de GRS A2. Ze zijn nu geactualiseerd waar nodig.
- bepalingen worden vastgesteld gericht op de instroom. Hierbij is als onderlegger gebruikt het conceptstatuut van Heeze-Leende.

Voor akkoord,
24 juni 2015,

de BGO-werknemersdeputatie:

de heer. H. van Gils,

.....

Mw. M. van Lambalgen

.....

De heer B. Rademakers,

.....

De heer J. Koenen,

.....

Mevrouw S. Mauser,

.....

de BGO-werkgeversdeputatie:

de heer P. Verhoeven,

.....

Sociaal Statuut vier A2 organisaties: gemeenten Cranendonck, Heeze-Leende, Valkenswaard en de gemeenschappelijke regeling A2 samenwerking (GRS A2)

versie 24 juni 2015, inclusief aanpassingen zoals besproken en vastgelegd in de commissie van het
Bijzonder Georganiseerd Overleg op 24 juni 2015

Artikel 1. Algemene bepalingen

1. Onder dit sociaal statuut wordt verstaan een reglement waarin het bestuur van de gemeenten Cranendonck, Heeze-Leende, Valkenswaard en de Gemeenschappelijke regeling A2 gemeenten (lees verder: de vier organisaties) en de organisaties van overheidspersoneel vertegenwoordigd in de Ondernemingsraad als werknemers, ten behoeve van de ambtenaren afspraken hebben vastgelegd over wederzijdse rechten en plichten bij organisatieveranderingen en de personele aspecten daarvan die zich alsdan kunnen voordoen.
2. Dit Sociaal Statuut gaat in op de datum van het definitief besluit door de colleges en geldt voor onbepaalde tijd.
3. Dit Sociaal statuut is van toepassing op het proces van (ingrijpende) organisatieveranderingen of verzelfstandigingen en het aangaan van (intergemeentelijke of andersoortige) samenwerkingsverbanden.
4. Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakbonden geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen, die gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut aan bod komen, worden behandeld overeenkomstig de daaromtrent tussen de Bijzondere Commissie voor Georganiseerd Overleg (BGO) van de vier organisaties met de Ondernemingsraden van die gemeenten ter zake gemaakte afspraken.

Artikel 2. Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

Sociaal Statuut

Het Sociaal Statuut van de vier organisaties. Het totaal van de (maat)regelen die het materiële en procedurele kader aangeven waarbinnen de reorganisatie wordt uitgevoerd; de procedurele spelregels, de (her) plaatsingssystematiek en de maatregelen ter ondervanging van de personele gevolgen van de reorganisatie vormen de hoofdbestanddelen

- a. CAR/UWO
de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten alsmede de Uitwerkingsovereenkomst.
- b. BGO
de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg van de gemeenten Cranendonck, Heeze-Leende en Valkenswaard en de GRS A2.
- c. OR
de Ondernemingsraden van de gemeenten Cranendonck, Heeze-Leende, Valkenswaard en GRS A2.
- d. Ambtenaar
De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 van de CAR/UWO.
- e. Organisatieverandering: een reductie van de formatieomvang, een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket (van een deel) van de organisatie, die nadelige gevolgen heeft – of kan hebben – voor medewerkers.
- f. Functie/ functieprofiel
Beschrijving van de functie in het op dat moment geldende vastgestelde functieboek.
- g. Gelijke functie
een generieke functie die gelijk of nagenoeg gelijk is (75% of meer) ten opzichte van de vorige generieke functie.
- h. Passende functie
een functie binnen of buiten de organisatie waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring en omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld.
- i. Geschikte functie
een functie, die niet valt onder het begrip 'passende functie' maar die de ambtenaar, blijkens zijn voorafgaande schriftelijke instemming, wel bereid is te vervullen en waarvoor hij in potentie de capaciteiten bezit of bereid is zich deze eigen te maken.
- j. Sleutelfunctie
een functie die (met instemming van de medezeggenschap) is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.
- k. Managementfunctie
een functie die richting geeft aan de inspanning (van mensen) en middelen, zodat de vastgestelde doelen van een onderneming kunnen worden bereikt overeenkomstig het aanvaarde beleid.
- l. Salaris
het bedrag in de schaal die aan de ambtenaar is toegekend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag.

- m. Functiegebonden toelage
toelage welke verband houdt met, dan wel direct voortvloeit uit de aard van de door de ambtenaar te verrichten werkzaamheden, niet zijnde een onkostenvergoeding.
- n. Persoonsgebonden toelage
een toelage als bedoeld in artikel 1:1, sub s CAR/UWO (functioneringstoelage) en/of een in het verleden aan de ambtenaar toegekende garantietoelage en/of een de ambtenaar toegekende arbeidsmarkttoelage.
- o. Salarisperspectief
de opeenvolgende salarisnummers van de salarisschaal waarin de ambtenaar is ingedeeld dan wel de salarisschaal die verbonden is aan de functie van de ambtenaar tot en met het hoogste bedrag van die salarisschaal en eventuele schriftelijk, door het bevoegd gezag van de ambtenaar, vastgelegde extra individuele salarisafspraken en eventuele aanspraken op een uitloopschaal of uitlooperperiodieken en/of uitlooperpercentages.
- p. Functievolver
ambtenaar van wie de functie niet of nauwelijks wijzigt ten gevolge van de op- en inrichting van de A2-WGR-organisatie voor wat betreft de hoofdbestanddelen c.q. hoofdelementen van die functie.
- q. Niet functievolver
ambtenaar waarvan de functie die hij vervult voorafgaande aan plaatsing in de A2-WGR-organisatie is vervallen of ingrijpend is gewijzigd of in kleinere formatieomvang terugkomt in de A2-WGR-organisatie, waardoor hij niet geplaatst kon worden in de functie die hij vervulde direct voorafgaande aan plaatsing in de A2-WGR-organisatie.
- r. Functieboek
beschrijving van de generieke functies/functieprofielen zoals deze bij de vier organisaties voorkomen inclusief de omvang ervan uitgedrukt in formatieplaatsen per functie en daaraan verbonden zo mogelijk definitieve waarderingsniveaus of, als dat niet mogelijk is, niveau-indicaties. Onderdeel van het functieboek maakt ook uit een 'was wordt overzicht'. Daarin worden opgenomen de functies/functieprofielen behorend tot het functieboek en de functies/functieprofielen die ambtenaren voorafgaande aan plaatsing vervulden. Aan de hand van een vergelijking van deze groepen functies/functieprofielen wordt per functie/functieprofiel in het 'was wordt overzicht' vastgelegd de formatieomvang en of sprake is van een
 - 1. vervallen,
 - 2. nieuwe,
 - 3. ingrijpend gewijzigde,
 - 4. gelijk of nagenoeg gelijke functie/functieprofiel.
- s. Awb
de Algemene wet bestuursrecht.
- t. Werkgever
Tenzij uit dit Sociaal Statuut nadrukkelijk anders blijkt: het bevoegd gezag van de vier organisaties.

Algemene uitgangspunten van sociaal beleid

Artikel 3. Werkgelegenheid

1. Uitgangspunt is dat ten gevolge van (ingrijpende) organisatieveranderingen of verzelfstandigingen en het aangaan van (intergemeentelijke of andersoortige) samenwerkingsverbanden werkzekerheid bestaat voor de ambtenaren. Van de ambtenaar zelf wordt tegelijk flexibiliteit, mobiliteit en ontwikkelingsbereidheid verwacht.

In dat kader maakt de ambtenaar in situaties van boventaligheid, concrete en meetbare schriftelijke afspraken met de werkgever (maatwerk).

Er zullen geen gedwongen ontslagen vallen behoudens in die gevallen:

- a) waarin een medewerker zich verwijtbaar opstelt of althans weigert om medewerking te verlenen aan de toepassing van dit Sociaal Statuut, daar waar dat redelijkerwijs kan worden gevraagd door de werkgever in welk geval ontslag op disciplinaire gronden kan plaatsvinden en geen aanspraak bestaat op de toepassing van in dit sociaal Statuut vastgelegd "flankerend beleid";
- b) waarin de omstandigheden als bedoeld in artikel 19, eerste lid aan de orde is (een medewerker kan niet in een gelijke, passende dan wel geschikte functie worden geplaatst).

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 gelijke of passende functie of werkzaamheden goed en volledig uit te oefenen, onverminderd het recht op bedenkingen of bezwaar en beroep.
3. Indien de ambtenaar weigert een door de werkgever gelijke of passend geachte functie te aanvaarden kan hem ontslag worden verleend.
4. De ambtenaren van de vier organisaties nemen bij de plaatsingsprocedure een gelijkwaardige positie in. Ontstane verschillen in salarisschaal, bij gelijke of nagenoeg gelijke functiebeschrijving (ontstaan door bijvoorbeeld toepassing van een andere waarderingssystematiek, een andere wijze van waarden, inschaling in uitlooprang of door gemeentegrootte), zijn geen plaatsingscriteria.
5. Ambtenaren met een tijdelijke aanstelling anders dan op grond van het bij wijze van proef vervullen van een betrekking, van wie de tijdelijke aanstelling van rechtswege afloopt uiterlijk op de datum van de

ingangsdatum van een organisatiewijziging van de vier organisaties gaan niet automatisch over naar de nieuwe organisatie.

Artikel 4. Overige algemene uitgangspunten

1. De CAR en UWO van de sector gemeenten vormen de algemene rechtspositie van de vier organisaties.
2. De ingangsdatum van een organisatiewijziging wordt na het uitgebrachte positieve advies van de Ondernemingsraad in overleg met de Ondernemingsraad bepaald.
3. De inhoud van de functies/functieprofielen, de daaraan verbonden formatie en de daarbij behorende waarderings van de (gewijzigde) organisatie gelden als uitgangspunt voor de plaatsing, waarbij de functieprofielen vóór aanvang van de plaatsingsprocedure zijn gewaardeerd. Lopende functiewaarderingsprocedures die betrekking hebben op de oude, niet gewijzigde organisatie worden voor de plaatsing afgerond.
4. 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. De ambtenaar behoudt, tenzij in dit Sociaal Statuut nadrukkelijk anders bepaald:
 - a) het salaris,
 - b) het salarisperspectief,
 - c) de persoonsgebonden toelage als bedoeld in artikel 2
 - d) andere persoonsgebonden rechtspositionele aanspraken en
 - e) eventuele aanspraken op een uitlooprang of uitlooperperiodiekenzoals die voor hem gelden op het moment van de plaatsing in de vier organisaties alsmede aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan het overgangsrecht dat in het BGO wordt overeengekomen over de voor de vier organisaties te hanteren arbeidsvoorwaarden.
2. Het eerste artikel is eveneens van toepassing bij wijziging van een functie door aanvulling met passende of geschikte werkzaamheden.
3. De garanties bedoeld in het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing als een ambtenaar
 - a) op diens eigen verzoek en
 - b) zonder toepassing van de in dit Sociaal Statuut opgenomen plaatsingsprocedure wordt benoemd in een functie waaraan een lagere salarisschaal is verbonden dan aan de functie die hij voorafgaande aan die benoeming vervulde.
4. De ambtenaar die in een hoger gewaardeerde passende of geschikte functie wordt geplaatst, wordt overeenkomstig de bepalingen van de bezoldigingsregeling en het vastgestelde bezoldigingsbeleid van de vier organisaties bij voldoen aan de functie-eisen en bij gebleken voldoende functioneren, bevorderd naar de functieschaal. De ambtenaar die in een hoger gewaardeerde gelijke functie wordt geplaatst, wordt ingaande de datum van plaatsing die hogere schaal toegekend.
5. De ambtenaar die met toepassing van dit Sociaal Statuut wordt geplaatst in een van de vier organisaties en die voorafgaande aan die plaatsing een functie gebonden toelage genoot die als gevolg van de plaatsing vermindert of komt te vervallen, wordt met inachtneming van dit lid een aflopende compensatie toegekend.
 - a) Aanspraak op de aflopende compensatie bestaat indien
 1. de blijvende verlaging tenminste 1% bedraagt van de netto bezoldiging en
 2. de ambtenaar de toelage(n) gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
 - b) De aflopende compensatie heeft het volgende verloop:
 1. het eerste jaar 100% van de daling van de bezoldiging,
 2. het tweede jaar 75% van de daling van de bezoldiging,
 3. het derde jaar 50% van de daling van de bezoldiging,
 4. het vierde jaar 25% van de daling van de bezoldiging,te rekenen vanaf het moment van plaatsing in de nieuwe functie.
 - c) In afwijking van het bepaalde onder a) wordt aan de ambtenaar die op het moment van plaatsing in de vier organisaties een leeftijd heeft van 60 jaar of ouder een blijvende garantietoelage toegekend, indien de ambtenaar de functie gebonden toelage(n) zoals bedoeld in de eerste zin van dit lid direct voorafgaande aan plaatsing in de vier organisaties ten minste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
 - d) De in onder b) bedoelde aflopende compensatie gaat, wanneer de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar bereikt tijdens de tijdvakken zoals omschreven onder b), over in een blijvende garantietoelage. In dat geval is de omvang van de omvang van de blijvende garantietoelage gelijk aan de omvang van de aflopende toelage op het moment van het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
 - e) In het geval het salaris van een ambtenaar die bij wijze van toepassing van dit lid een aflopende compensatie dan wel blijvende garantietoelage is toegekend structureel stijgt (anders dan als gevolg van algehele salarismaatregelen binnen de sector gemeenten) dan wordt de omvang van die structurele stijging in mindering gebracht op de aflopende compensatie dan wel blijvende garantietoelage.
 - f) Voor de toepassing van dit lid wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
6. De tot en met de datum van plaatsing in (één van) de vier organisaties schriftelijk vastgelegde, individuele afspraken met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling, scholing, vorming en opleiding worden gerespecteerd.

7. Als een ambtenaar een opleiding ten gevolge van een niet bij de opleiding passende plaatsing beëindigt, geldt geen terugbetalingsverplichting.
8. Op individueel niveau kunnen tussen de werkgever en de ambtenaar afspraken worden vastgelegd over wederzijdse verplichtingen en garanties. Deze afspraken kunnen niet in negatieve zin afwijken van dit Sociaal Statuut.

Artikel 6. Vacaturevervulling

1. In beginsel worden alle functies opgenomen in het functieboek van de vier organisaties ingevuld door middel van de plaatsingsprocedure opgenomen in dit Sociaal Statuut.
2. Van invulling door middel van de plaatsingsprocedure zullen worden uitgezonderd managementfuncties. Sleutelfuncties die als zodanig door de besturen van de vier organisaties met instemming van het BGO zijn aangewezen kunnen van invulling door middel van de plaatsingsprocedure worden uitgezonderd.

Artikel 7. Functieboek

1. De werkgever stelt een functieboek op zoals bedoeld in artikel 2 van dit Sociaal Statuut.
2. Het in het eerste lid bedoelde functieboek behoeft de instemming van het BGO.

Artikel 8. Reflecteren

1. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld om kennis te nemen van het functieboek.
2. De ambtenaar hoeft niet te reflecteren om in aanmerking te komen voor plaatsing in een ongewijzigde functie.
3. De ambtenaar wordt gedurende twee weken in de gelegenheid gesteld door middel van een belangstellingsformulier zijn belangstelling kenbaar te maken voor maximaal drie functies uit het functieboek in volgorde van voorkeur. Indien de ambtenaar kan worden geplaatst in een gelijke functie geeft hij deze als eerste voorkeur op.
4. Indien de ambtenaar geen gebruik maakt van de gelegenheid tot reflectie, als bedoeld in de vorige leden, wordt getracht hem een functie toe te wijzen welke zoveel als mogelijk overeenkomt met zijn bestaande functie. Daarbij geldt "zo mogelijk plaatsing in een gelijke functie" als uitgangspunt tenzij er meer kandidaten zijn die aan dit principe voldoen dan er formatieplaatsen zijn.
5. De ambtenaar in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd voor het bij wijze van proef vervullen van een betrekking, wiens aanstelling in een structurele functie van rechtswege afloopt per datum als bedoeld in hoofdstuk 3 artikel 1, wordt eveneens in de gelegenheid gesteld te reflecteren op de nog niet ingevulde vacatures. Bij gebreken geschiktheid heeft hij de voorkeur boven een externe kandidaat. De ambtenaar in vaste dienst heeft echter de voorkeur boven de in dit lid bedoelde ambtenaar in tijdelijke dienst.

Artikel 9. Plaatsingsvolgorde

1. De plaatsing vindt in getrapte volgorde plaats.
2. Als eerste vinden benoemingen plaats in de functies waarvan is vastgesteld dat zij niet door middel van de plaatsingsprocedure beschreven in dit Sociaal Statuut worden vervuld.
3. Vervolgens geschiedt de plaatsing in de overige functies.

Artikel 10. Plaatsing in management- en sleutelfuncties

1. Plaatsing in de management-/sleutelfuncties vindt plaats op basis van geschiktheid.
2. Andere selectiemethoden zoals bijvoorbeeld een assessment kunnen deel uitmaken van de selectieprocedure.
3. Ten aanzien van de vervulling van aangewezen management-/sleutelfuncties wordt in overeenstemming met het BGO bepaald op welke wijze de medezeggenschap van ambtenaren daarbij wordt geborgd.
4. De vervulling van management-/sleutelfuncties vindt plaats voorafgaande aan de plaatsing van ambtenaren in de overige functies.

Artikel 11. Plaatsing in de overige functies

1. Om in een passende of geschikte functie te worden geplaatst, is het voldoen aan de functie-eisen, of op grond van om-, her- of bijscholing kunnen voldoen aan de functie-eisen, vereist.
2. Hierbij wordt in principe uitgegaan van een termijn van één jaar, maximaal te verlengen met één jaar, waarin een medewerker middels scholing klaar kan worden gestoomd voor een functie.
3. Ter bepaling daarvan wordt het functioneren van de ambtenaar in de bestaande functie en eventuele beoordelingen daarbij betrokken.
4. Plaatsing in een functie opgenomen in het functieboek geschiedt met inachtneming van het bepaalde in lid 1 en lid 2 en op basis van de volgende uitgangspunten:
 - a) Primair wordt onderzocht of een ambtenaar in een gelijke functie kan worden geplaatst. In het geval een ambtenaar kan worden geplaatst in een gelijke functie wordt hij daarin geplaatst.
 - b) Indien er meer ambtenaren voor de plaatsing in eenzelfde functie in aanmerking komen dan er formatieplaatsen zijn, zal plaatsing geschieden op basis van geschiktheid en uitsluitend bij gelijke geschiktheid vervolgens primair op basis van anciënniteit en secundair op basis van anciënniteit in overige gemeentelijke dienst. Bij een onderbreking van meer dan een jaar bij een van de gemeenten bedoeld in de vorige zin telt de periode vanaf de laatste indiensttreding.

- c) In het geval een ambtenaar niet kan worden geplaatst in een gelijke functie wordt secundair onderzocht of hij kan worden geplaatst in een passende functie. In het geval een ambtenaar kan worden geplaatst in een passende functie wordt hij daarin geplaatst.
 - d) In het geval een ambtenaar niet kan worden geplaatst in een gelijke of passende functie wordt tertiair onderzocht of hij kan worden geplaatst in een geschikte functie. In het geval een ambtenaar kan worden geplaatst in een geschikte functie wordt hij daarin, na diens daaraan voorafgaande schriftelijke instemming, geplaatst.
 - e) De plaatsingscommissie gaat bij haar plaatsingsadvies uit van de inhoud van de functie van de ambtenaar. Historisch ontstane verschillen in salarisschaal, bij gelijke of nagenoeg gelijke inhoud van de functie (ontstaan door bijvoorbeeld toepassing van een andere waardering systematiek of andere wijze van belonen), zijn geen criterium voor de benoemingsvolgorde.
 - f) Indien zich binnen 5 jaar nadat een ambtenaar door middel van deze plaatsingsprocedure is geplaatst in een functie met een lagere functieschaal dan de ambtenaar genoot voor die plaatsing opnieuw een plaatsingsprocedure voordoet binnen de A2-WGR-organisatie, wordt bekeken of het mogelijk is de ambtenaar te herplaatsen in een functie op zijn oude niveau.
5. Zolang de ambtenaar niet geplaatst is, wordt hij belast met tijdelijke passende en/of geschikte werkzaamheden.
Zo mogelijk, of op diens verzoek, wordt de ambtenaar geplaatst in een deskundigenpool. De deskundigenpool wordt gevormd door een groep ambtenaren welke nog niet structureel kan worden geplaatst, doch die wel passende of geschikte werkzaamheden kan verrichten voor de vier organisaties.
6. Uitgangspunt voor de plaatsing is de lijst functies opgenomen in het functieboek zoals bedoeld in artikel 2 van dit Sociaal Statuut (de 'was wordt lijst').
7. Indien de beoordeling van de kwalificaties in de 'was wordt lijst' is opgemaakt door een functionaris van de organisatie zelf toetst de plaatsingscommissie de kwalificaties integraal op juistheid. Indien de 'was-wordt-lijst' is opgemaakt door een onafhankelijke derde (bv adviesbureau) blijft integrale toetsing door de plaatsingscommissie achterwege.
8. De plaatsingscommissie is gerechtigd -bij gebleken onjuistheid- van de door anderen aangegeven kwalificaties gemotiveerd af te wijken.

Artikel 12. Selectie en plaatsing in management- en sleutelfuncties

De selectie en plaatsing van ambtenaren in management- en sleutelfuncties vindt plaats met inachtneming van het bepaalde in artikel 10 van dit Sociaal Statuut.

Artikel 13. Wijze van plaatsing in overige in functieboek opgenomen functies

1. Er is een plaatsingscommissie, die wordt benoemd door de colleges van de gemeenten Cranendonck, Heeze-Leende en Valkenswaard. Deze plaatsingscommissie bestaat uit 3 externe leden en is als volgt samengesteld:
 - a) één lid op voordracht van de werkgeversvertegenwoordiging;
 - b) één lid op voordracht van de werknemersvertegenwoordiging in het BGO;
 - c) één onafhankelijk voorzitter, op voordracht van de onder a) en b) bedoelde leden.

Op verzoek van de plaatsingscommissie kunnen derden als adviseur van de plaatsingscommissie optreden. De adviseurs van de plaatsingscommissie hebben geen stemrecht.

2. De werkgever wijst voor de plaatsingscommissie, in overleg met de commissie, een secretaris aan, alsmede diens plaatsvervanger. De secretaris resp. diens plaatsvervanger hebben geen stemrecht.
3. De vergaderingen van de plaatsingscommissie zijn niet openbaar en hetgeen wordt besproken is vertrouwelijk. De plaatsingscommissie vergadert alleen in aanwezigheid van alle leden.
4. De plaatsingscommissie heeft tot taak het adviseren over het plaatsen van kandidaten ten behoeve van de invulling van de functies uit het functieboek. De plaatsingscommissie brengt aan de werkgever schriftelijk en gemotiveerd advies uit over de benoeming van een kandidaat in een functie uit het functieboek. Het functieboek en de daarin opgenomen structurele formatie vormen het uitgangspunt voor de plaatsingscommissie.
5. De plaatsingscommissie heeft het recht tot:
 - a) het horen van ambtenaren;
 - b) het horen van informanten;
 - c) het horen van interne en externe adviseurs;
 - d) het inzien van alle voor de plaatsing relevante stukken;
 - e) het laten verrichten van geschiktheid onderzoek.
6. De ambtenaar ten aanzien waarvan wordt geadviseerd hem te plaatsen in een van zijn voorkeursfuncties bedoeld in het tweede lid van artikel 8 wordt niet door de plaatsingscommissie gehoord. Wanneer een ambtenaar naar de mening van de plaatsingscommissie niet in één van zijn voorkeursfuncties bedoeld als in het tweede lid van artikel 8, kan worden geplaatst, wordt daarover door de plaatsingscommissie met hem gesproken met het oogmerk een andere passende of geschikte functie voor de ambtenaar te vinden.
7. Aan de plaatsingscommissie worden in elk geval alle voor de plaatsing relevante stukken ter hand gesteld. De plaatsingscommissie stelt vooraf een werkwijze vast. De ambtenaar kan de aan de plaatsingscommissie over hem verstrekte gegevens inzien. De ambtenaar is bevoegd om relevante gegevens aan te vullen of onjuiste gegevens te corrigeren.
8. Indien voor een functie uit het functieboek uiteindelijk geen geschikte kandidaat is gevonden, wordt voor deze functie een externe werving- en selectieprocedure opgestart.

Artikel 14. Voorgenomen benoeming

1. De ambtenaar ontvangt van (of namens) de werkgever schriftelijk een voorstel tot de voorgenomen benoeming in een gelijke, passende of geschikte functie.
2. Dit schriftelijke en individuele voorstel wordt, op dezelfde dag, aan iedere ambtenaar van de betrokken gemeenten verzonden.
3. Het voorstel als bedoeld in het eerste lid wordt voor de functies uit het functieboek gebaseerd op het advies van de plaatsingscommissie, waarvan uitsluitend op grond van bijzondere omstandigheden goed gemotiveerd door de werkgever kan worden afgeweken.
4. In de voorgenomen benoeming zijn alle concrete salarisaanspraken opgenomen en eventuele verder afgesproken voorwaarden waaronder de benoeming plaatsvindt.

Artikel 15. Kenbaar maken zienswijze

1. De ambtenaar kan tegen de voorgenomen benoeming een zienswijze indienen.
2. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld om bij de werkgever tegen de voorgenomen benoeming zijn zienswijze schriftelijk kenbaar te maken binnen twee weken na de datum van verzending van het voorstel tot de voorgenomen benoeming.

Artikel 16. Behandeling zienswijzen

1. Zienswijzen worden ter advisering voorgelegd aan de plaatsingscommissie.
2. De ambtenaar die zijn zienswijze schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, ontvangt een ontvangstbevestiging.
3. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze mondeling aan de plaatsingscommissie toe te lichten. Hij krijgt tenminste het advies van de plaatsingscommissie ter inzage.
4. De commissie kan besluiten ook anderen te horen en informeert de ambtenaar indien zij daartoe overgaat.
5. De werkgever maakt -rekening houdend met het advies van de plaatsingscommissie en de zienswijze van de ambtenaar- een definitief gemotiveerd voorstel tot benoeming kenbaar.
6. De plaatsingscommissie is ten aanzien van zienswijzen slechts bevoegd te adviseren voor zover het de plaatsing in een functie betreft.

Artikel 17. Bezwaar- en beroepsprocedure

1. De ambtenaar kan overeenkomstig het bepaalde in de Awb binnen zes weken na verzending van de definitieve benoeming bezwaar hiertegen aantekenen.
2. De werkgever zendt de ambtenaar die bezwaar maakt een ontvangstbevestiging.
3. Zolang het bezwaar in behandeling is, blijft voor de ambtenaar de verplichting aanwezig tot het verrichten van de op grond van de voorgenomen benoeming opgedragen werkzaamheden.
4. Tegen de beslissing op het bezwaarschrift staat voor de ambtenaar binnen 6 weken beroep open bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Deze rechtsgang wordt in het betreffende besluit medegedeeld.

Artikel 18. Om-, her- en bijscholing

1. De ambtenaar is verplicht tot het volgen van om-, her- of bijscholing indien dit naar het oordeel van de werkgever voor het vervullen van de functie waarin hij wordt geplaatst wenselijk of noodzakelijk is indien dit door de werkgever aan de ambtenaar kenbaar wordt gemaakt:
 - a) bij gelegenheid van de benoeming van de ambtenaar dan wel
 - b) binnen één jaar nadat de ambtenaar met toepassing van dit Sociaal Statuut in een functie werd geplaatst.
2. De aan het volgen van in het vorige lid bedoelde om-, her- of bijscholing verbonden kosten komen volledig voor rekening van de werkgever.
3. Op activiteiten in het kader van om-, her- of bijscholing die de ambtenaar wenst te volgen zonder dat daartoe naar het oordeel van de werkgever een wenselijkheid of noodzaak bestaat zijn het reguliere opleidingsbeleid en de reguliere opleidingsfaciliteiten van werkgever van toepassing.

Artikel 19. Herhaald aanbod/ ongeschiktheid door de functie

1. Aan de ambtenaar die is geplaatst en binnen één jaar, naar het oordeel van de werkgever, ongeschikt en/of onbekwaam blijkt te zijn voor de functie waarin hij met toepassing van dit Sociaal Statuut werd geplaatst, zal een hernieuwd aanbod worden gedaan. Dit herhaalde aanbod wordt gedaan door de werkgever in overleg met het bestuur van de organisatie waarbinnen de ambtenaar voorafgaande aan plaatsing werkzaam was.
2. Dit hernieuwde aanbod is
 - a) primair gericht op het vinden van een passende of geschikte functie binnen de één van de vier organisaties waarin de ambtenaar voorafgaande aan plaatsing in de vier organisaties werkzaam was,
 - b) secundair gericht op het vinden van een passende of geschikte functie binnen een van de vier organisaties
 - c) en indien noch a) noch b) mogelijk blijkt gericht op het vinden van een functie bij een andere organisatie
3. Op de ambtenaar die met toepassing van de leden 1 en 2 van dit artikel wordt geplaatst zijn de rechten, plichten en aanspraken van toepassing als ware sprake van een eerste plaatsing in één van de vier

- organisaties.
4. Indien binnen één jaar daarna opnieuw ongeschiktheid en/of onbekwaamheid blijkt en er geen sprake is van verwijtbaar gedrag, dan vindt ontslagverlening plaats op grond van artikel 8:6 CAR/UWO (ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid) met toepassing van hoofdstuk 10d CAR/UWO.

Artikel 20. Flankerend beleid

1. Indien een daarvoor in aanmerking komende medewerker niet in een gelijke, passende dan wel geschikte functie kan worden geplaatst in de vier organisaties
 - a) wordt primair onderzocht of het mogelijk is de ambtenaar te plaatsen in een passende of geschikte functie binnen de gemeente waarin de ambtenaar is aangesteld voor zover die functie behoort tot de reguliere formatie van die vier organisaties.
 - b) wordt secundair onderzocht of het mogelijk is de ambtenaar te plaatsen in een passende of geschikte functie binnen een van de vier organisaties voor zover die functie behoort tot de reguliere formatie van de betreffende vier organisaties.waarbij geldt dat de bepalingen van dit Sociaal Statuut over garanties aangaande salaris(perspectief), toelagen en terugbetalingsverplichtingen van overeenkomstige toepassing zijn.
2. Indien het gestelde in het eerste lid niet mogelijk blijkt, wordt de betrokken ambtenaar ontslag verleend op voet van artikel 8:3 CAR/UWO (ontslag wegens reorganisatie) met toepassing van hoofdstuk 10d CAR/UWO.
3. Een ontslag zoals bedoeld in dit artikel gaat, tenzij de ambtenaar daar zelf om verzoekt, niet eerder in dan na het verstrijken van de Van-Werk-Naar-Werk-termijn conform artikel 10d CAR/UWO.
4. In het kader van een ontslag zoals bedoeld in dit artikel biedt het college voor zover aan de orde maximaal voor de duur van de in het vorige lid bedoelde termijn besluiten om met de individuele medewerker in het kader van flankerend beleid afspraken te maken. Bij flankerend beleid kan gedacht worden aan:
 - a) afkoop uitkering bij werkloosheid
 - b) toekennen mobiliteitspremie;
 - c) faciliteiten sollicitaties;
 - d) andere faciliteiten bij ontslag op eigen verzoek; hierbij kan o.a gedacht worden aan maatwerkoplossingen in het kader van Abp-KeuzePensioen;
 - e) faciliteiten (verdere) opbouw eigen zaak;
 - f) outplacement;
 - g) collegiale doorlening/ detachering;
 - h) tijdelijke bovenformatieve plaatsing;
 - i) aanvullende garanties met betrekking tot secundaire arbeidsvoorwaarden.
 - j) Indien de ambtenaar, waarvoor geen gelijke, passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend. Hij wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit studiefaciliteitenregeling, verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.
 - k) Indien de ambtenaar, waarvoor geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert van tenminste een gelijke betrekkingsomvang buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het bruto-salaris gedurende één jaar aan tot aan het niveau van het bruto-salaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang ontvangt gedurende één jaar een aanvulling van zijn nettosalaris naar rato. De aanvulling wordt berekend over het verschil in het salaris op het moment van ontslagverlening en het salaris bij de nieuwe werkgever per datum indiensttreding met dien verstande dat de maximale omvang van het verschil bestaat uit het maximum van het salarisschaalnummer dat op de ambtenaar van toepassing is en het maximum van dat salarisschaalnummer minus 2.
 - l) Gedurende de termijn voorafgaande aan de datum van ingang van het ontslag wordt de ambtenaar vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden voor zover nodig om invulling te kunnen geven aan activiteiten in het kader van flankerend beleid. Voor de resterende duur kan de ambtenaar worden belast met andere passende of geschikte werkzaamheden.Bovenstaande lijst is niet limitatief en kan, in het kader van maatwerk, leiden tot aanvullingen of combinaties van afzonderlijke elementen.

Artikel 21. Informatieverstrekking

De vier organisaties zijn verantwoordelijk voor het zo tijdig en volledig mogelijk informeren van alle bij de vier organisaties betrokken ambtenaren.

De ten aanzien van de ambtenaar ter uitvoering van dit Sociaal Statuut genomen beslissingen zullen in een duidelijke vorm aan de ambtenaar worden gezonden.

Artikel 22. Overgangsrecht

Voor zover tijdens de in- en oprichting van de vier organisaties waarop dit Sociaal Statuut van toepassing is nog vanuit een gemeentelijke herindeling of eerdere organisatiewijziging schriftelijk vastgelegde afspraken gelden ten aanzien van een ambtenaar worden deze gegarandeerd.

Artikel 23. Onvoorziene omstandigheden

Wanneer zich omstandigheden van algemene aard voordoen waarin dit Sociaal Statuut niet voorziet, zal het bevoegd gezag ter zake nadere regels stellen na overeenstemming met het BGO
Wanneer zich individuele omstandigheden voordoen waarin dit Sociaal Statuut niet voorziet of niet in redelijkheid voorziet, zoekt de werkgever, in overleg met betrokkene naar een oplossing. Daarbij is het bepaalde in artikel 5, lid 8 van toepassing.

Artikel 24. Slotbepalingen

1. Deze regeling kan worden aangehaald als "Sociaal Statuut gemeenten Cranendonck, Heeze-Leende, Valkenswaard en de Gemeenschappelijke regeling A2 samenwerking (GRS A2) 2015" en treedt in werking direct na de vaststelling.
2. De met de ambtenaar in het kader van dit Sociaal Statuut gemaakte schriftelijke afspraken kunnen de looptijd van dit Sociaal Statuut overschrijden.
3. De eerdere vastgestelde sociaal statuten van de gemeenten Cranendonck, Heeze-Leende en Valkenswaard en het sociaal plan gemeenschappelijke regeling A2 (GRS A2) worden ingetrokken met ingang van de datum van inwerkingtreding van het sociaal statuut gemeenten Cranendonck, Heeze-Leende, Valkenswaard en de Gemeenschappelijke regeling A2 samenwerking 2015.

Aldus vastgesteld door:

- a) de colleges van de gemeenten Cranendonck, Heeze-Leende en Valkenswaard
- b) het bevoegd gezag van de A2-WGR-organisatie

Datum: ...-...- 2015

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN CRANENDONCK,
De secretaris, De burgemeester,

Mw. J. van Aaken mr. M.M.D. Vermue-Vermue

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN HEEZE-LEENDE,
De secretaris, De burgemeester,

De heer R. Jeltrema De heer P.J.J. Verhoeven

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN VALKENSWAARD,
De secretaris, De burgemeester,

De heer R. van Eijck De heer drs A. Ederveen

GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING A2 ORGANISATIE,
De voorzitter,

De heer P.J.J. Verhoeven