

Definitieve versie 19 mei 2015

SOCIAAL PLAN

Uitvoeringsorganisatie Sociale Dienst Maastricht-Heuvelland

*Opgesteld voor het inrichten van één Uitvoeringsorganisatie Sociale Dienst
Maastricht/Heuvelland namens de gemeenten Valkenburg a/d Geul en
Maastricht
alsmede de regionale sociale dienst Pentasz Mergelland
(regionale sociale dienst voor Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittern,
Meerssen en Vaals).*

Inhoud

- **Inleiding**
- **Personele en organisatorische gevolgen**
- **Hoofdstuk 1 Algemeen**
- **Hoofdstuk 2 Arbeidsvoorwaarden**
- **Hoofdstuk 3 Plaatsing**
- **Hoofdstuk 4 Slotbepalingen**

Inleiding

Bij besluit van 8 november 2011 en 25 september 2012 respectievelijk augustus 2013 is door de zes colleges in het Heuvelland en het DB Pentasz Mergelland besloten om in het project "Maastricht-

Heuvelland werkt" de beleidsvoorbereiding en de in- en uitvoering van de Participatiewet gezamenlijk ter hand te nemen. Uitdrukkelijk is gekozen voor een verregaande samenwerking in de regio.

Op basis van de collegenota „start bedrijfsplanfase gezamenlijke uitvoeringsorganisatie sociale dienst Maastricht-Heuvelland" hebben de colleges in april 2014, behoudens enkele aanvullingen, de haalbaarheid van de gezamenlijke uitvoeringsorganisatie onderschreven en tevens ingestemd met het vervolgproces om te komen tot de gezamenlijke uitvoeringsorganisatie.

De redenen om over te willen gaan naar een gezamenlijke uitvoeringsorganisatie liggen met name in de volgende aspecten:

- meer bereik door gebruik te maken van elkaars mogelijkheden;
- de dienstverlening goedkoper maken door schaalvergroting, minder overhead en efficiënter gebruik van middelen;
- het verminderen van kwetsbaarheid;
- met elkaar en regionaal in staat zijn de grote complexe vraagstukken aan te kunnen.

Bovendien is de ontwikkeling van een gezamenlijke uitvoeringsdienst geheel in lijn met de goede regionale samenwerking van de afgelopen jaren.

Op basis van de voornoemde collegenota hebben de colleges ook besloten dat de gezamenlijke uitvoeringsdienst de juridische vorm krijgt van de centrumgemeentenvariant met onderliggende regeling die per 1 januari 2016 operationeel is.

Met de nadere regels in dit Sociaal plan wordt beoogd om zorgvuldig en met bescherming van de belangen van de medewerkers per 1 januari 2016 te komen tot het van functie naar functie brengen van de medewerkers en hen in te zetten op functies/werkzaamheden die zoveel mogelijk aansluiten bij hun competenties, kennis en ervaring.

Personele en organisatorische gevolgen

Uitgangspunten

Bestuurlijk zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd met betrekking tot de overgang van het personeel:

1. Er vallen geen gedwongen ontslagen
2. Werkgarantie: minimaal passende of geschikte werkzaamheden op vergelijkbaar niveau
3. Geen verslechtering van bestaande rechtspositie
4. Bestaande individuele rechtspositionele afspraken respecteren
5. Zowel werkgever als medewerker houdt zich bij de uitvoering aan de afspraken in dit Sociaal plan
6. Werkgever en medewerker verrichten maximale inspanning om van functie naar functie te komen
7. Aangeboden werk moet worden aanvaard

Werkgevers en medewerkers zijn er zich bewust van dat dit een forse inspanning aan beide kanten vraagt, waarbij een open, actieve en flexibele instelling noodzakelijke randvoorwaarden zijn. En waarbij over en weer duidelijkheid en rechtszekerheid moet zijn ten aanzien van de geldende rechten en plichten in deze gehele transitie. Dit Sociaal plan voorziet hierin middels uitwerking van de bovengenoemde uitgangspunten.

Formatie

- a. De totale formatieomvang van de ontvangende organisatie wordt met ingang van 1 januari 2016 uitgebreid met 47 fte.
- b. Teneinde over voldoende vacatureruimte te beschikken, wordt vrijkomende ruimte bij de ontvangende organisatie vanaf april 2015 zoveel als mogelijk tijdelijk ingevuld (gereserveerde formatieruimte).
- c. De afname van formatie bij de latende organisaties bedraagt in totaal 56,75 fte doordat de betreffende functies worden opgeheven.

Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie

- a. Bij alle deelnemende organisaties is de CAR-UWO van toepassing, de rechtspositionele regelingen wijken marginaal van elkaar af.
- b. Voor medewerkers die in dienst treden bij de ontvangende organisatie zijn naast dit Sociaal plan de lokale regelingen van de ontvangende organisatie van toepassing zoals die gelden op 1 januari 2016 voor medewerkers die per die datum in dienst treden.
- c. Daar waar de regelingen nagenoeg gelijk zijn, worden deze gecontinueerd conform de regeling van de ontvangende organisatie.
- d. Plaatsing geschiedt door de ontvangende organisatie waarbij dit Sociaal plan van toepassing is.
- e. Om te voorkomen dat medewerkers nadeel ondervinden als gevolg van de overgang, is afgesproken dat bij een eventuele toekomstige toepassing van het anciënniteitbeginsel door de ontvangende organisatie, de dienstjaren doorgebracht bij de latende organisatie mee tellen. Tevens is bij een aantal arbeidsvoorwaarden concreet afgesproken dat de diensttijd doorgebracht bij de latende organisatie meetelt.

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

In dit Sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. AGM: Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Maastricht;
- b. Bezoldiging: Het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
- c. CAR/UWO: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling respectievelijk Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten;
- d. Deelnemende organisaties: De gemeenten Valkenburg a/d Geul en de regionale sociale dienst Pentasz Mergelland als latende organisaties en gemeente Maastricht als ontvangende organisatie;
- e. Diensttijd: De dienstjaren zonder onderbreking doorgebracht door de medewerker bij een van de latende organisaties direct voorafgaand aan het ontslag;
- f. Functie: Het samenstel van werkzaamheden, taken en bevoegdheden als opgenomen in het functieprofiel / functiebeschrijving;
- g. Functievergelijking: Functiebeschrijvingen uit het formatieboek bij de sociale dienst van de latende organisaties (oude functies) worden vergeleken met de functieprofielen van de ontvangende organisatie. In het geval dat taken uit de (oude) functies verspreid zijn over meerdere functies bij ontvangende organisatie is het zwaartepunt van de taken uit de (oude) functie leidend voor het bepalen van de (nieuwe) functie bij de ontvangende organisatie;
- h. Garantieschaal: De salarisschaal die aan de medewerker in het kader van de overgang naar de ontvangende organisatie wordt gegarandeerd;
- i. Gelijke functie: Een functie in de ontvangende organisatie die qua taken, inhoud en niveau voor minimaal 50% gelijk is aan de functie die de medewerker in de latende organisatie vervulde;
- j. Geschikte functie: Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar de medewerker bereid is te vervullen.
- k. Medewerker: Hij die bij een deelnemende organisatie per 1 september 2014 een vaste ambtelijke aanstelling heeft en valt onder de werkingssfeer van dit Sociaal plan;
- l. Medewerker van functie naar functie brengen: Medewerker met toepassing van de plaatsingsprocedure, zoals opgenomen in dit sociaal plan, plaatsen in een functie bij de ontvangende organisatie;
- m. Mens - volgt -Werk: Er is sprake van mens-volgt-werk indien er bij de ontvangende organisatie sprake is van een gelijke functie waarvoor voldoende formatie beschikbaar is;
- n. Passende functie: Van een passende functie is sprake indien de medewerker naar het oordeel van de ontvangende organisatie beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen, dan wel indien de medewerker naar het oordeel van ontvangende

o. Salaris:	organisatie binnen redelijke termijn om-, her- of bijgeschoold kan worden, en deze functie hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen. Hierbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager dan wel hoger is dan de salarisschaal die geldt voor de medewerker; Het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende salarisschaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
p. Salarisaanspraken/perspectieven:	De opeenvolgende salarisperiodieken van de schaal waarin de medewerker is ingedeeld tot en met het hoogste bedrag van de schaal volgens het functieniveau;
q. Sociaal Plan:	Sociaal plan Uitvoeringsorganisatie Sociale Dienst Maastricht-Heuvelland;
r. Uitvoeringsorganisatie:	Samenwerkende gemeenten Valkenburg a/d Geul, Maastricht en de regionale sociale dienst Pentasz Mergelland in één gezamenlijke uitvoeringsorganisatie;
s. Uitloopschaal:	De uitloopschaal is de salarisschaal één schaal boven de functieschaal waarin de betreffende functie is gewaardeerd;
t. Werkgever:	De gemeenten Valkenburg a/d Geul, de regionale sociale dienst Pentasz Mergelland en de gemeente Maastricht;
u. BGO:	Bijzondere commissie voor Georganiseerd Overleg: de vertegenwoordigers van de werkgevers, vakorganisaties en werknemers van de deelnemende organisaties die beraadslagen en overleg voeren over de totstandkoming van het Sociaal Plan.

Artikel 1.2 Leeswijzer

1. Daar waar in dit plan de woorden "medewerker", "hij" of "zijn" worden gebruikt, kan tevens de vrouwelijke vorm worden gelezen.
2. Daar waar wordt gesproken over bedragen, vergoedingen wordt altijd het bruto bedrag bedoeld. Hierop worden, voor zover aan de orde, de wettelijke inhoudingen voor loonheffingen en sociale premies door de werkgever in mindering gebracht en afgedragen.

Artikel 1.3 Doelstelling

Dit Sociaal plan regelt de sociale en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen die rechtstreeks voortvloeien uit de overgang van de medewerkers van de latende organisaties naar de ontvangende organisatie als gevolg van de vorming van een gezamenlijke uitvoeringsorganisatie.

Artikel 1.4 Werkingssfeer

Dit Sociaal plan is van toepassing op medewerkers van de latende organisaties voor zover hun functie in het kader van de vorming van een gezamenlijke uitvoeringsorganisatie per 1 januari 2016 komt te vervallen:

- Pentasz als geheel
- de teams Werk en Inkomen, Zorg, Planning en Control resp. team WWB/WMO en de functie afdelingshoofd Burger van de gemeente Valkenburg a/d Geul
- de uitvoering Wmo van de gemeente Valkenburg a/d Geul

Deze functies zijn limitatief opgenomen in bijlage 2 van dit Sociaal plan.

Artikel 1.5 Uitgangspunten

1. Aan de medewerker die in dienst treedt bij de ontvangende organisatie wordt door de latende organisatie eervol ontslag verleend wegens opheffing van de betrekking als bedoeld in artikel 8.3 CAR, onder gelijktijdige aanstelling in vaste dienst van de medewerker bij en door de ontvangende organisatie.
2. Het streven is om alle medewerkers te plaatsen bij de ontvangende organisatie. Indien de medewerker onvoldoende meewerkt aan plaatsing conform de plaatsingsprocedure neemt de latende organisatie passende rechtspositionele maatregelen.
3. Door werkgever en medewerker wordt maximale inspanning verricht om van functie naar functie te komen. In het kader van deze wederzijdse (inspannings-)verplichting geldt voor zowel de werkgever als de medewerker:
 - Een open klimaat en opstelling.
 - De bereidheid om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal plan en te komen tot oplossing van probleemstellingen.
 - Individuele bereidheid en flexibiliteit in het beoordelen van (potentiële) geschiktheid van medewerkers en van passendheid van functies.
4. De arbeidsvoorwaarden van de ontvangende organisatie, zoals die gelden op 1 januari 2016, zijn integraal van toepassing op de medewerkers die bij de ontvangende organisatie in dienst treden.
5. In het geval toepassing van het arbeidsvoorwaardenpakket van de ontvangende organisatie leidt tot een structurele wijziging van op geld waardeerbare aanspraken voortvloeiende uit de thans geldende rechtspositie als bedoeld in de bijlage 1, is daarvoor waar nodig een voorziening getroffen dan wel is daarvoor een overgangsregeling overeengekomen.
6. Voor zover er voor de medewerkers verschillen bestaan die niet op geld waardeerbaar zijn of als het gaat om marginale verschillen zijn deze arbeidsvoorwaarden buiten beschouwing gelaten.
7. Definitieve besluiten ten aanzien van de individuele medewerker worden niet eerder genomen dan nadat betrokkene zijn wensen, belangstelling en alles wat hij van belang acht kenbaar heeft kunnen maken (bedenkingen) en deze meegewogen zijn in het besluit.

Hoofdstuk 2 Arbeidsvoorwaarden

Artikel 2.1 Pakketvergelijking arbeidsvoorwaarden

De medewerkers die in dienst treden bij de ontvangende organisatie hebben allen een vaste aanstelling bij de latende organisaties. De CAR-UWO en lokale uitvoeringsregelingen zijn op hen van toepassing.

Er is een vergelijking gemaakt tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten (bijlage 1, peildatum 1 mei 2015). Hierin zijn alle belangrijke in geld of tijd waardeerbare punten meegenomen. In de vergelijking is tevens opgenomen of er sprake is van "plus", "min" of "neutraal". Op basis van de vergelijking van de arbeidsvoorwaarden kan worden geconcludeerd dat tussen de rechtspositieregelingen grote overeenkomsten bestaan, ook wat betreft het pensioenreglement ABP en de collectieve ziektekostenverzekering.

Over de verschillen tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten zijn in dit hoofdstuk afspraken gemaakt over:

- garantieregelingen, waarbij bepaalde aanspraken worden gegarandeerd;
- afbouwregelingen, waarbij bepaalde aanspraken worden afgebouwd ofwel verrekend.

Tevens is in het BGO overeenstemming bereikt over de verschillen welke marginaal zijn en geen afspraken noodzakelijk werden gevonden.

Artikel 2.2 Garanties

Individuele schriftelijke toezeggingen waaraan de medewerker aanspraken kan ontlenen, worden door de ontvangende organisatie gerespecteerd met inachtneming van de afspraken zoals opgenomen in dit hoofdstuk.

Artikel 2.3 Afbouwregeling

Ingeval de toepassing van de afspraken op individueel niveau voor medewerkers leidt tot een verslechtering van de bezoldiging van meer dan 3%, geldt de volgende afbouwregeling:

- 1^e jaar: 100%
- 2^e jaar: 67%
- 3^e jaar: 33%

Artikel 2.4 Inschaling, salaris en garantieschaal

De medewerker die bij indiensttreding bij de ontvangende organisatie:

- a. niet op eigen verzoek wordt aangesteld in een lager gewaardeerde functie, behoudt bij "normaal" functioneren in de nieuwe functie (voldoet aan de gestelde eisen en verwachtingen) recht op het salaris en het salarisperspectief (maximum van functieschaal) zoals die voor hem golden in de functie bij de latende organisatie in de vorm van een garantieschaal.
- b. in een gelijke functie wordt geplaatst die de ontvangende organisatie met een hogere functieschaal heeft gewaardeerd dan de latende organisatie, wordt ingeschaald in die hogere functieschaal conform hoofdstuk 3 CAR, zoals dat geldt op 1 januari 2016. *(dus zonder aanloopschaal)*
- c. geplaatst wordt in een passende of geschikte functie met een hogere functieschaal, wordt ingeschaald conform hoofdstuk 3 CAR, zoals dat geldt op 1 januari 2016. *(dus eventueel met een aanloopschaal)*.
- d. een uitloopschaal is toegekend, behoudt het recht op het salaris van die uitloopschaal en het salarisperspectief (maximum van die uitloopschaal) in de vorm van een garantieschaal tot het moment dat de medewerker conform hoofdstuk 3 CAR wordt ingeschaald in een functieschaal die gelijk is aan de garantieschaal. *(bevordering)*
- e. perspectief had op een uitloopschaal bij de latende organisatie en die op 1 januari 2016 geplaatst wordt op:
 - een functie met een zelfde functiewaardering, kan in die functie aanspraak maken op die uitloopschaal in de vorm van een garantieschaal indien hij over een periode van 5 jaar, 3 jaren "normaal" functioneert (voldoet aan gestelde eisen en verwachtingen). Bij het bepalen of medewerker voldoet aan deze "3 uit 5 –eis" tellen de beoordelingen bij de latende organisatie mee.
 - een lager gewaardeerde functie niet op eigen verzoek, behoudt bij "normaal" functioneren in de nieuwe functie (voldoet aan de gestelde eisen en verwachtingen) recht op het salaris en het salarisperspectief (maximum van functieschaal) zoals die voor hem golden in de functie bij de latende organisatie in de vorm van een garantieschaal. Tevens behoudt hij de aanspraak op de uitloopschaal in de vorm van een garantieschaal indien hij over een periode van 5 jaar, 3 jaren "normaal" functioneert (voldoet aan gestelde eisen en verwachtingen). Bij het bepalen of medewerker voldoet aan deze "3 uit 5 –eis" tellen de beoordelingen bij de latende organisatie mee.
 - een gelijke functie die hoger is gewaardeerd, wordt ingeschaald in de functieschaal conform hoofdstuk 3 CAR, zoals dat geldt per 1 januari 2016. *(dus zonder aanloopschaal)*
 - een passende of geschikte functie die hoger is gewaardeerd, wordt ingeschaald conform hoofdstuk 3 CAR, zoals dat geldt per 1 januari 2016. *(dus eventueel met een aanloopschaal)*

Artikel 2.5 Persoonlijke toelage

De medewerker die bij de latende organisatie een structurele persoonlijke toelage ontvangt waarvan de toekenningsgrond niet is vervallen, behoudt deze bij de ontvangende organisatie in de vorm van een functioneringstoelage zoals bedoeld in hoofdstuk 3 CAR.

Artikel 2.6 Anticumulatie

Indien medewerker bij de ontvangende organisatie vanaf 1 januari 2016 een hoger inkomen gaat ontvangen (a.g.v. periodieke verhoging, bevordering, functioneringstoelage, arbeidsmarkttoelage, diensttijdtoelage* met uitzondering van de algemene CAO salarisverhogingen), wordt de afbouwtoelage zoals bedoeld in artikel 2.3, het gegarandeerde salaris zoals bedoeld in artikel 2.4 of de functioneringstoelage zoals bedoeld in artikel 2.5 verrekend met deze inkomensverhoging.

**NB: De verwachting is dat na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016 de diensttijdtoelage bij de ontvangende organisatie voor nieuwe medewerkers die per 1 januari 2016 in dienst treden niet meer van kracht is.*

Artikel 2.7 Periodieke verhoging

De periodiekmaand die de medewerker heeft bij de latende organisatie wordt door de ontvangende organisatie overgenomen, tenzij de medewerker bij indiensttreding bij de ontvangende organisatie ingeschaald wordt in een hoger gewaardeerde functie. In dat geval vindt de eerste periodieke verhoging in januari 2017 plaats.

Artikel 2.8 Verlofaanspraken

1. Medewerkers dienen zo veel als mogelijk het opgebouwde verlof voor 1 januari 2016 op te nemen bij de latende organisatie.
2. De medewerker kan maximaal 72 verlofuren (deeltijders naar rato) meenemen naar de ontvangende organisatie.
3. Het op 31 december 2015 resterende verlofsaldo wordt door de latende organisatie bij de eindafrekening in verband met het ontslag, uitbetaald.
4. Teveel gewerkte klokuren kan de medewerker niet meenemen naar de ontvangende organisatie maar worden uitbetaald door de latende organisatie.
Te weinig gewerkte klokuren worden verrekend met verlofuren dan wel met de eindejaarsuitkering bij de eindafrekening in verband met het ontslag.
5. Het tegoed aan, en de wijze van opname, van spaarverlof op grond van de Regeling Spaarverlof wordt door de ontvangende organisatie overgenomen.
6. Afspraken over het opnemen van ouderschapsverlof gedurende 2016, worden in overleg met de ontvangende organisatie gemaakt.
7. Indien het totaal aantal verlofuren van de medewerker (144 uur wettelijk, 14,4 uur bovenwettelijk, leeftijd of dienstjaren, schaal, carnaval, kermisdagen, 5 mei en goede vrijdag) bij de latende organisatie meer is dan het totaal aantal verlofuren (144 uur wettelijk, 14,4 bovenwettelijk, levensfase, carnaval, brugdagen, 5 mei) bij de ontvangende organisatie, wordt het meerdere over een periode van 3 jaar, onder toepassing van de afbouwregeling zoals genoemd in artikel 2.3 ineens afgekocht bij de overgang. Voor ieder af te kopen verlofuur wordt aan de medewerker een vergoeding toegekend overeenkomend met de hoogte van het bruto uursalaris dat hij geniet met ingang van 1 januari 2016.

Artikel 2.9 Ambtsjubileum

1. De medewerker die op 1 januari 2016 volgens de regelgeving van de latende organisatie aanspraak kan maken op een proportionele ambtsjubileumgratificatie gemeentedienst, ontvangt deze van de latende organisatie bij de eindafrekening.
2. De ontvangende organisatie telt voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie bij de overheid, de dienstjaren doorgebracht bij de latende organisatie mee.

Artikel 2.10 Cafetariamodel

De afhandeling van lopende afspraken in het kader van het cafetariamodel worden meegenomen bij de eindafrekening in verband met het ontslag.

Artikel 2.11 Studiefaciliteiten

De medewerker wordt door de ontvangende organisatie in de gelegenheid gesteld een studie of opleiding, waarvoor door de latende organisatie faciliteiten zijn toegekend onder andere het individueel loopbaanbudget, af te ronden met inachtneming van alle gestelde condities in het besluit tot toekenning.

Artikel 2.12 Procedures functiewaardering

De gevolgen van de lopende bezwarenprocedures of eventuele beroepsprocedures inzake functiewaardering bij de latende organisaties worden gerespecteerd.

Artikel 2.13 Overgangsrecht als gevolg van nieuw hoofdstuk 3 CAR

1. Op medewerkers die per 1 januari 2016 in dienst treden van de ontvangende organisatie, is vanaf die datum het nieuwe hoofdstuk 3 CAR van toepassing, tenzij in dit Sociaal plan andere afspraken zijn gemaakt. Medewerkers kunnen geen aanspraak maken op het overgangsrecht dat van kracht wordt bij de ontvangende of bij de latende organisatie als gevolg van de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR.
2. Voor zover van toepassing is in dit Sociaal plan op voorhand rekening gehouden met de gevolgen van de inwerkingtreding van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR.

Hoofdstuk 3 Plaatsing

Artikel 3.1 Plaatsing medewerkers

1. Medewerkers worden primair geplaatst in een gelijke functie, secundair in een passende functie en tertiair in een geschikte functie.
2. Uitgangspunt is het principe "mens-volgt-werk". Medewerkers worden in een van-functie-naar-functie traject gebracht en daarbij zoveel als mogelijk aangemerkt als functievolger.
3. Plaatsing van medewerkers vindt plaats volgens de plaatsingsprocedure zoals opgenomen in dit hoofdstuk.
4. In geval van plaatsing in een lager gewaardeerde functie, spannen werkgever en medewerker zich maximaal in om de medewerker weer te plaatsen in een functie met het oorspronkelijke functieniveau.
5. Indien er vacatures uit de gereserveerde formatie resteren na afronding van de plaatsingsprocedure, kunnen ook de medewerkers van Sociale Zaken van de ontvangende organisatie op basis van de plaatsingsprocedure behorende bij het Sociaal statuut gemeente Maastricht 2015 hun belangstelling voor deze vacatures kenbaar maken. Leidt dit niet tot een plaatsing, dan worden de vacatures conform de vigerende Regeling Werving & Selectie van de ontvangende organisatie ingevuld.

Artikel 3.2. Geen plaatsing dan boventallig

Indien plaatsing op een gelijke, een passende of een geschikte functie bij de ontvangende organisatie niet mogelijk is, wordt de medewerker per 1 januari 2016 door en bij de ontvangende organisatie boventallig verklaard en is de rechtspositie van de ontvangende organisatie op hem van toepassing.

Artikel 3.3 Plaatsingsprocedure algemeen

Vooruitlopend op de concrete plaatsingsprocedure is geïnvesteerd in voorlichting en toekomstige samenwerking door middel van:

- Uitvoeren programma Businesschange gedurende 2015 en doorloop in 2016 zoals bedoeld in het bedrijfsplan
- Voorlichting medewerkers op de gevolgen van de overgang.
- Kennismakingsbezoek aan de ontvangende organisatie
- Eerste integratiemoment (dagdeel meelopen).

Om te bepalen of er sprake is van mens-volgt-werk bij plaatsing op functies bij de ontvangende organisatie, zijn de functies van de latende en ontvangende organisaties met elkaar vergeleken en is gekeken of er voldoende formatieruimte is bij de ontvangende organisatie. Onderstaande situaties kunnen zich voordoen:

- a. Indien de functies voor 50% of meer overeenkomen én er voldoende formatieruimte is, wordt de procedure "mens-volgt-werk" gevolgd.
- b. In geval niet alle medewerker op basis van het principe "mens-volgt-werk" geplaatst kunnen worden op de betreffende functie, omdat er minder vacatureruimte beschikbaar is dan nodig, wordt op basis van het anciënniteitscriterium bepaald welke medewerkers geplaatst worden volgens het principe "mens-volgt-werk". De medewerker met het kortste dienstverband wordt een passende functie aangeboden indien aanwezig.
- c. Indien er geen sprake is van "mens-volgt-werk" omdat de functies voor minder dan 50% overeenkomen, wordt de medewerker een passende functie aangeboden indien aanwezig.
- d. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de belangstelling van de medewerker.
- e. Wanneer een passende functie aanwezig is, is de medewerker gehouden die te accepteren.
- f. Indien er geen passende functie is, wordt de mogelijkheid van een geschikte functie onderzocht. Indien deze aanwezig is wordt deze aan de medewerker aangeboden.

Artikel 3.4 "Mens-volgt-Werk"

1. Er vindt een oriënterend gesprek plaats tussen medewerker, P&O van de latende organisatie en beoogd leidinggevende van de ontvangende organisatie, waarin de procedure "mens-volgt-werk" toegelicht wordt en de rechtspositionele consequenties worden aangegeven.
2. Medewerker ontvangt een voornemen tot plaatsing binnen de ontvangende organisatie en (eventuele specifieke) afspraken over zijn arbeidsvoorwaarden en gelijktijdig een voornemen tot reorganisatieontslag bij de latende organisatie.
3. Medewerker kan binnen 10 werkdagen bedenkingen indienen tegen de voorgenomen besluiten. Binnen twee weken na datum van het indienen van de bedenkingen worden de bedenkingen met de medewerker besproken en worden mogelijke oplossingen verkend. Medewerker mag een belangenbehartiger meenemen naar dit gesprek.
4. De (mogelijk herziene) voorgenomen besluiten worden ter toetsing voorgelegd aan de paritaire commissie.
5. Medewerker ontvangt het definitieve plaatsingsbesluit van de ontvangende organisatie en gelijktijdig het definitieve ontslagbesluit van de latende organisatie. In de besluiten wordt gemotiveerd ingegaan op de eventuele bedenkingen. Tegen deze besluiten kan de medewerker bezwaar aantekenen. De bezwaarprocedure heeft geen opschortende werking.

Artikel 3.5 Geen “Mens-volgt-Werk”

1. Er vindt een oriënterend gesprek plaats tussen medewerker, P&O van de latende organisatie en beoogd leidinggevende van de ontvangende organisatie, waarin toegelicht wordt waarom er geen sprake is van mens-volgt-werk en waarin de procedure en de rechtspositionele consequenties worden aangegeven.
2. Medewerker ontvangt een schriftelijke mededeling dat hij vooralsnog niet plaatsbaar wordt geacht, waarin de vervolprocedure wordt uitgelegd en waarin de vacante vacatures zijn opgenomen. Dit schrijven heeft in de plaatsingsprocedure het karakter van een tussentijdse mededeling. Hiertegen staat geen bedenkingen- of bezwarenprocedure open.
3. De medewerker maakt binnen 1 week na ontvangst van dit schrijven zijn belangstelling kenbaar (in voorkeursvolgorde) voor maximaal 3 vacante functies.
4. Er vinden gesprekken plaats ter bepaling van de meest passende dan wel meest geschikte functie rekening houdende met het totale plaatsingsplan en de beschikbare formatie. Hierbij wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de kenbaar gemaakte belangstelling.
5. Medewerker ontvangt:
 - A een voornemen tot plaatsing en (eventuele specifieke) afspraken over de arbeidsvoorwaarden van de ontvangende organisatie en gelijktijdig een voornemen tot reorganisatieontslag van de latende organisatie óf
 - B een voornemen tot niet-plaatsing, de aanwijzing tot boventallige medewerker per 1 januari 2016 en de (arbeidsvoorwaardelijke) gevolgen van de ontvangende organisatie en gelijktijdig een voornemen tot reorganisatieontslag van de latende organisatie.
6. Medewerker kan binnen 10 werkdagen bedenkingen indienen tegen de voorgenomen besluiten. Binnen twee weken na datum van het indienen van de bedenkingen worden de bedenkingen met de medewerker besproken en worden mogelijke oplossingen verkend. Medewerker mag een belangenbehartiger meenemen naar dit gesprek.
7. De (mogelijk herziene) voorgenomen besluiten worden ter toetsing voorgelegd aan de paritaire commissie.
8. Medewerker ontvangt:
 - A het definitieve plaatsingsbesluit van de ontvangende organisatie en gelijktijdig het definitieve reorganisatie-ontslagbesluit van de latende organisatie óf
 - B het definitieve besluit tot niet-plaatsing en de aanwijzing tot boventallige medewerker per 1 januari 2016 van de ontvangende organisatie en gelijktijdig het definitieve reorganisatie-ontslagbesluit van de latende organisatie.
9. Indien er bedenkingen zijn ingediend dan wordt in de besluiten gemotiveerd ingegaan op deze bedenkingen. Tegen deze besluiten kan de medewerker bezwaar aantekenen. De bezwaarprocedure heeft geen opschortende werking.

Artikel 3.6 Paritaire Commissie “Van-functie-naar-functie”

1. De ontvangende organisatie stelt een paritaire commissie in. Deze commissie bestaat uit:
 - a. Een door de ontvangende organisatie aan te wijzen lid;
 - b. Een door de werknemersvertegenwoordiging aan te wijzen lid;
 - c. Een onafhankelijk voorzitter die door de leden als bedoeld onder a en b wordt aangewezen;
 - d. Een adviseur P&O, tevens secretaris.
2. Voorafgaand aan de definitieve besluiten toetst de commissie of de plaatsingsprocedure en het Sociaal plan correct zijn toegepast en adviseert hierover aan de ontvangende organisatie ten aanzien van het voorgenomen benoemingsbesluit. Wanneer aan de orde toetst de paritaire commissie ten aanzien van het ontslagbesluit en adviseert hierover de latende organisatie. Het advies heeft een zwaarwegend karakter en afwijking is uitsluitend mogelijk met een deugdelijke motivering.
3. De navolgende zaken dienen in ieder geval aan de commissie overlegd te worden:
 - a. Sociaal plan;
 - b. document functievergelijking;
 - c. was-woordt lijst;
 - d. alle verslagen van de gesprekken met medewerkers;
 - e. de voorgenomen besluiten;
 - f. de belangstellingsregistratie onder de voorlopig boventallige medewerkers;
 - g. toelichting op hoe is om gegaan met medewerkers die niet volgens het principe mens-volgt-werk geplaatst konden worden.
4. Betrokkene wordt in de gelegenheid gesteld documenten aan de commissie te doen toekomen.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 4.1 Hardheidsclausule

1. Ingeval de toepassing van een bepaling van dit Sociaal plan in een concreet individueel geval tot een onbillijke situatie leidt, kan de werkgever van de betreffende medewerker van die bepaling afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin dit Sociaal plan niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 4.2 Citeertitel, inwerkingtreding en geldigheidsduur

1. Dit Sociaal plan treedt in werking op 1 juni 2015 en eindigt op 1 februari 2016. Individuele arbeidsvoorwaardelijke aanspraken die op basis van dit Sociaal plan zijn ontstaan vóór 1 februari 2016, worden niet beperkt door de expiratie van dit Sociaal plan.
2. Partijen treden opnieuw in overleg indien wijzigingen in wet- en regelgeving die van invloed zijn op dit Sociaal plan daartoe aanleiding geven.
3. Dit Sociaal plan wordt aangehaald als "Sociaal plan Uitvoeringsorganisatie Sociale Dienst Maastricht-Heuvelland".
4. Over dit Sociaal plan is door partijen, vertegenwoordigd in de Bijzondere commissie voor Georganiseerd Overleg, overeenstemming bereikt op 19 mei 2015.

Bijlagen

1. Pakketvergelijking arbeidsvoorwaarden
2. Overzicht van functies die komen te vervallen

Aldus vastgesteld in de vergadering van2015,

Burgemeester en wethouders van Maastricht,

De secretaris,

De burgemeester

Aldus vastgesteld in de vergadering van2015,

Burgemeester en wethouders van Valkenburg aan de Geul,

De secretaris,

De burgemeester

Namens de regionale sociale dienst Pentasz Mergelland

..... datum.....2015 naam.....

Namens de organisatie van de medewerkers,

.....
B. van Velthuisen
Bestuurder FNV Overheid

datum.....2015

.....
H. Reijnders
Bestuurder CNV Connectief

datum.....2015

Eén gezamenlijke uitvoeringsorganisatie Maastricht-Heuvelland
Verslag bijeenkomst toelichting sociaal plan en ledenraadpleging van 19 mei 2015

Aanwezig:

H. Reijnders, vakbondsvertegenwoordiger CNV,

B. van Velthuisen, vakbondsvertegenwoordiger ABVA/KABO,

A. Zwaga, projectleider

P. Ruyters, Senior adviseur P&O Maastricht

R. Wetzels, P&O Valkenburg

M. Pot, P&O Pentasz Mergelland

De medewerkers van Pentasz en Valkenburg die binnen de werkingssfeer van het sociaal plan vallen en een aantal GO leden gemeente Maastricht

De bijeenkomst is opgesplitst in 2 delen. Eerst volgt er een mondeling toelichting op het sociaal plan. Het tweede deel van de bijeenkomst staat in het teken van de ledenraadpleging. Werkgever is daar niet bij aanwezig.

Per pagina is het sociaal plan met de medewerkers besproken en is door werkgever en vakbonden een mondelinge toelichting gegeven.

Pagina 1: vakbonden geven aan dat “*Gulpen-Wittem*” ontbreekt.

Pagina 3: Toegelicht wordt dat geen verslechtering van arbeidsvoorwaarden inhoudt dat er *over het geheel genomen* geen verslechtering is van arbeidsvoorwaarden ten opzichte van de oude situatie. Individueel kan dit in de uitwerking echter wel het geval zijn. Dat is inherent aan een sociaal plan wat voor het collectief is opgesteld. Ieder individu ontvangt een separaat besluit.

Indien zich op individueel niveau grote nadelige situaties voordoen, kunnen individuele afspraken gemaakt worden. Tevens kan men zich beroepen op de hardheidsclausule die in het sociaal plan is opgenomen.

Reiskosten zijn niet als zodanig in het sociaal plan opgenomen. Uitgelegd wordt dat Gemeente Maastricht geen vergoeding woon-werk verkeer kent (alleen de fiscale regeling), maar wel mobiliteitsmogelijkheden biedt. Dienstreizen worden vergoed. De OR zal parkeerkosten meenemen als aandachtspunt bij hun advisering over het bedrijfsplan.

Pagina 4: formatie: Toegelicht wordt dat Maastricht haar formatie uit breidt om dienstverlening op te kunnen vangen. De medewerkers van Pentasz en Valkenburg die onder de werkingssfeer van het sociaal plan vallen komen in aanmerking voor de gereserveerde formatie. Huidige formatieve

plekken worden in Maastricht vanaf 1 april 2015 met tijdelijke mensen ingevuld om medewerkers van Valkenburg en Pentasz per 1 januari 2016 structureel te kunnen plaatsen.

De toelichting van werkgeverszijde is dat Maastrichtse medewerkers hun huidige functie blijven vervullen. Zij vallen dan ook niet binnen de werkings sfeer van dit sociaal plan. Ten aanzien van boventaligheid acht de projectorganisatie het mogelijk dat iedereen een plek krijgt. Uiteraard onder voorbehoud van de persoonlijke gesprekken. Met uitzondering van drie a vier mensen voor wie de projectorganisatie nog geen baan heeft kunnen vinden. Er kan niet gegarandeerd worden dat voor eind van dit jaar een baan gevonden is. Wel wordt gegarandeerd dat werkgever zich inspant om medewerkers op zo kort mogelijke termijn een passende of geschikte functie te bieden. Ook hier zijn de persoonlijke gesprekken voorwaardelijk: medewerkers dienen zich flexibel op te stellen en mee te werken, maar mensen worden niet met ontslag bedreigd en zullen hoe dan ook werk hebben.

Pagina 4: arbeidsvoorwaarden en rechtspositie, lid e: werkgever licht toe dat Pentasz rechtsopvolger is. De doorgebrachte diensttijd bij een van de Pentasz gemeenten voor 1 januari 2004 tellen mee als dienstjaren bij overgang naar gemeente Maastricht.

Pagina 7: werknemers stellen voor artikel 1.5 sub 1: tussen de woorden "aanstelling" en "van" "in vaste dienst in te voegen".

Pagina 8: Anticumulatie: vakbonden lichten toe dat de verwachting is dat op basis van de nieuwe cao toelagen onder een andere noemer geplaatst zullen worden. Dit is afhankelijk van wetgeving. Daar waar geanticipeerd kon worden op hetgeen aan wetgeving op dit moment bekend is, is dat in het sociaal plan meegenomen.

Pagina 9: vakbonden geven aan dat artikel 2.8 sub 5: tussen de woorden "aan" en "spaarverlof": "en de wijze van opname van" ingevoegd kan worden.

2.8.6: de wijze van opname van ouderschapsverlof. Toelichting werkgeverszijde is dat het operationele afspraken betreffen die met de ontvangende leidinggevende dienen te worden gemaakt.

Pagina 10: Overgangsrecht: vakbond licht toe dat daar waar mogelijk in het sociaal plan rekening is gehouden met mogelijke wijzigingen ten aanzien van het overgangsrecht.

Pagina 11: artikel 3.2: geen plaatsing, dan boventaligheid: bedoeld wordt dat vanaf 1 januari 2016 het sociaal statuut van de gemeente Maastricht op de medewerkers die vallen onder dit sociaal plan van toepassing is.

3.4.1 en 3.5.1: mens volgt werk of geen mens volgt werk: de doelstelling van werkgever is om de oriënterende gesprekken met medewerkers af te ronden voor de zomervakantie.

Pagina 12: reorganisatie ontslag: bedoeld wordt onder toepassing van de CAR-UWO ontslaggrond 8.3.

Werknemers en vakbonden doen voorstel onderstaande tekstuele wijzigingen op te nemen:

- artikel 3.6 sub 3: tussen de woorden “*dienen*” en “*aan*” invoegen: “*in ieder geval*”;
- artikel 3.6 sub 3d: schrappen het woord “*relevante*” en invoegen het woord “*alle*”;
- artikel 3.6 sub 4 toevoegen met de tekst: “*betrokkene wordt in de gelegenheid gesteld documenten de commissie te doen toekomen*”;

Pagina 13: 4.1.2: met werkgever wordt bedoeld dat tot 1 januari 2016 het de latende werkgever betreft. Na 1 januari 2016 wordt onder ‘werkgever’ verstaan, gemeente Maastricht.

4.2: geldigheidsduur: de vakbond licht toe dat de geldigheidsduur van 1 juni 2015 tot 1 februari 2016 loopt, er vanuit gaande dat de afspraken zoals in dit sociaal plan zijn overeengekomen, zijn uitgevoerd en zijn nagekomen. De doorwerking van dit sociaal plan op individuele aanspraken wordt daarmee niet beperkt. In de individuele aanstelling per 1 januari 2016 zijn de aanspraken en afspraken opgenomen die gelden vanaf 1 januari 2016. Het doel van de beperking van de werkingsduur van het sociaal plan is om zo spoedig als mogelijk de plaatsingsprocedure af te ronden binnen de gestelde termijn.

Door werkgever wordt aangegeven dat ten aanzien van overdracht van de personeelsdossiers de wettelijke bepalingen ten aanzien van de privacy gevolgd zullen worden.

Werkgever verlaat de zaal en in het tweede deel vindt de ledenraadpleging plaats.