



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

GEMEENTE HELLENDOORN	
Behand.:	
11 JUL 2013	
A / B Stuk	Trefw.:
Werkpr.:	
Kopie aan:	
Archief D / N. reeks / V / Vert.:	

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**

informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft
Model Sociaal Statuut

ons kenmerk
ECCVA/U201300964

datum
11 juli 2013

Lbr. 13/063

Samenvatting

Op verzoek van medewerkers en hoofden P&O van gemeenten, heeft het bureau van het CvA een model sociaal statuut opgesteld, waarin de nieuwe afspraken over de 'Van werk naar werk-begeleiding' bij reorganisatie zijn opgenomen.

Het model sociaal statuut is bedoeld als een handreiking die gemeenten kunnen gebruiken voor het lokale overleg met de bonden over een nieuw sociaal en/of sociaal statuut.

Het statuut is geen model of aanbeveling dat na overleg in het LOGA tot stand is gekomen.



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Aan de leden

informatiecentrum tel. (070) 373 8020	uw kenmerk	bijlage(n) 1
betreft Model Sociaal Statuut	ons kenmerk ECCVA/U201300961 Lbr: 13/063	datum 11 juli 2013

Geacht college en gemeenteraad,

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2011-2012 hebben partijen in het LOGA nieuwe afspraken gemaakt over een versterkte inzet op de 'Van werk naar werk-begeleiding' bij reorganisatie. De afspraken daarover zijn sinds 1 januari 2013 opgenomen in paragraaf 5 van het vernieuwde hoofdstuk 10d van de CAR/UWO. In deze paragraaf zijn de wederzijdse rechten en plichten vastgelegd van zowel de werkgever, als de medewerkers die als gevolg van reorganisatie bij gemeenten 'boventallig' zijn geworden. De uiterste invoeringsdatum van deze bepalingen is door het LOGA vastgesteld op 1 april 2013.

Als gevolg van krimpende personeelbudgetten en de noodzaak om de organisatie aan te passen aan de nieuwe taken die op gemeenten afkomen, zien veel colleges zich momenteel gedwongen om de werkorganisatie van hun gemeenten te reorganiseren. Als gevolg daarvan zullen bij veel gemeenten medewerkers boventallig worden verklaard.

Tegen deze achtergrond zijn gemeenten genoodzaakt om op korte termijn hun – al dan niet aflopende - sociaal plan en/of sociaal statuut zodanig te herzien, dat het voor wat betreft de Van werk naar werk-begeleiding in lijn is met het vernieuwde hoofdstuk 10d van de CARUWO.

In de afgelopen maanden hebben meerdere medewerkers en hoofden P&O van gemeenten, het bureau van het CvA verzocht om een model of handreiking dat gebruikt kan worden voor het lokale overleg met de bonden over een nieuw sociaal plan of sociaal statuut. Een dergelijk model zou beperkt van opzet en breed toepasbaar moeten zijn en een-op-een moeten passen op de nieuwe afspraken die in de CAR/UWO zijn vastgelegd.

Bijgaand zend ik u het Model Sociaal Statuut dat in de afgelopen weken binnen het bureau van het CvA is opgesteld. Bij de voorbereiding daarvan is via de P&O-netwerken van gemeenten om input gevraagd in de vorm van zowel (voorbeeld) documenten als suggesties voor nadere

uitwerking. Aan deze oproep is op ruime schaal gehoor gegeven.

In de afrondende fase is een conceptversie van het model statuut door een aantal meelezende P&O-ers van gemeenten van commentaar en suggesties voorzien.

Een paar in het oog springende kenmerken van het Model Sociaal Statuut zijn:

- Paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CARUWO is geïncorporeerd in het sociaal statuut, zodat toekomstige wijzigingen daarin bij overname van dit model automatisch doorwerken in het sociaal statuut;
- Voor de vaststelling van de plaatsingsvolgorde, c.q. ontslagvolgorde, is aansluiting gezocht bij het afspiegelings- en ancienniteitsbeginsel uit het private arbeidsrecht (Ontslagbesluit);
- Voor de toepassing van het afspiegelings- en ancienniteitsbeginsel wordt het begrip 'uitwisselbare functie' gehanteerd;
- Vanaf het moment van boventalligverklaring kunnen medewerkers worden herplaatst in een passende functie zowel binnen als buiten de organisatie;
- Om in een vroeg stadium mobiliteit van medewerkers te stimuleren kunnen mobiliteit bevorderende maatregelen en voorzieningen ook in de periode vóór de feitelijke reorganisatie worden getroffen.

Met nadruk wijs ik u erop dat het hier gaat om een *model* statuut dat door het bureau van het CvA als handreiking voor de leden van de VNG is opgesteld. Het is geen model of aanbeveling dat na overleg in het LOGA tot stand is gekomen.

Gezien dit karakter van het model statuut, kan er bij het opstellen van een conceptversie ten behoeve van het lokale overleg met de bonden naar eigen inzicht in worden 'geknipt en geplakt'. Daardoor kunnen onderdelen van het model statuut in andere documenten kunnen worden ingevoegd en omgekeerd.

Zoals hiervoor beschreven is bij de totstandkoming van dit model sociaal statuut al in ruime mate gebruik gemaakt van inzichten en praktijkervaringen van de gemeentelijke werkvloer. Ondanks deze achtergrond gaan wij er echter van uit dat het hierbij gepresenteerde model voor verbetering vatbaar is. We hebben ons dan ook voorgenomen om ervaringen die gemeenten in de komende tijd met dit model statuut opdoen te verzamelen, om op basis daarvan te zijner tijd een geactualiseerde versie uit te brengen.

Reacties in de vorm van suggesties ter verbetering of concrete ervaringen met het model statuut kunnen worden gezonden aan Paul du Bois beleidsmedewerkers bij het CvA: paul.dubois@vng.nl

College voor Arbeidszaken van de VNG

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Pijpstra', written over a horizontal line.

Mw. mr. S. Pijpstra
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

Model Sociaal Statuut¹

Doel en werkingssfeer.

Dit sociaal statuut (hierna 'deze regeling') heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een wijziging of inkrimping van de organisatie (hierna 'reorganisatie') op een sociaal verantwoorde wijze te regelen. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van deze regeling worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen.

Deze regeling is van toepassing op medewerkers van de gemeente van wie de functie is (of wordt) gewijzigd of opgeheven als gevolg van een reorganisatie.

Preambule.

Bij een reorganisatie zal de werkgever zich inspannen om boventaligheid van medewerkers te voorkomen. Indien desondanks medewerkers boventalig worden, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

De 'Van werk naar werk-begeleiding' bij boventaligheid is geregeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de rechtspositieregeling van de gemeente. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling een geheel te vormen.

Definities:

- **Boventalig verklaarde medewerker:** de medewerker in dienst van de gemeente die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.
- **Geschikte functie:** een functie binnen of buiten de organisatie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.
- **Herplaatsen:** het na een reorganisatie plaatsen van een boventalig verklaarde medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie
- **Passende functie:** een functie binnen of buiten de organisatie waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, 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.
- **Plaatsen:** het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een medewerker in een uitwisselbare functie binnen de nieuwe organisatie.
- **Remplaçant:** de geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van boventalig verklaarde medewerker krijgt, met het doel om een (potentieel) boventalig verklaarde medewerker alsnog te kunnen plaatsen.
- **Reorganisatie:** 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.
- **Sleutelfunctie:** een functie die (met instemming van de OR) is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld
- **Uitwisselbare functie(s):** 1.) functies die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel (plaatsing) naar aard, inhoud en niveau als uitwisselbaar worden beschouwd; 2.) een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de reorganisatie heeft vervuld.
- **Werkgever:** het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente

¹ Dit model sociaal statuut is door het bureau van het College voor Arbeidszaken VNG opgesteld op basis van hoofdstuk 10d van de CAR/UWO zoals die per 1 januari 2013 door het LOGA is vastgesteld.

1. Plaatsingsfase

Artikel 1.1 Uitgangspunten

1. Het aan een reorganisatie ten grondslag liggende besluit bevat een domeinbepaling, waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft.
2. Bij reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat medewerkers worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.

Artikel 1.2 Afspiegeling

In het geval waarin het aantal te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de geldende bepalingen van het Ontslagbesluit (artikel 4:2 leden 1 en 4).

Artikel 1.3 Plaatsingsvolgorde

Toepassing van het in artikel 1.2 genoemde afspiegelingsbeginsel leidt per groep van uitwisselbare functies tot een rangordening van medewerkers. Na de plaatsingsfase wordt deze rangordening (plaatsingsvolgorde) van de medewerkers die *niet* konden worden geplaatst, gehanteerd in geval er na verloop van tijd in de groep van uitwisselbare functies vacatures ontstaan.

Artikel 1.4 Sleutelfuncties

In de nieuwe organisatie worden sleutelfuncties ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig nader te benoemen geschiktheidscriteria of competenties en volgens een lokaal vast te stellen procedure.

2. Boventalligheid

Artikel 2.1 Boventalligverklaring

Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst of herplaatst, worden boventallig verklaard.

2

Artikel 2.2 Inzet boventallig verklaarde medewerkers

Boventallig verklaarde medewerkers worden met in achtneming van de bepalingen van deze regeling binnen of boven de - op dat moment - beschikbare formatie ingezet in de werkorganisatie van de gemeente.

Artikel 2.3 Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid.

1. Remplacantenregeling: Medewerkers die geplaatst zijn - of zullen gaan worden - in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde medewerker. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een boventallig verklaarde medewerker in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.
2. Reductie aanstellingsomvang: Medewerkers kunnen zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig verklaarde collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

3. Van werk naar werk

Artikel 3.1 Doorlopen vwnw-traject

1. Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de gemeentelijke rechtspositieregeling van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde medewerkers recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk'-traject.
2. Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd - langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

Artikel 3.2 Herplaatsing

1. Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie
2. Boventallig verklaarde medewerkers genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. Bij gelijke geschiktheid gaat de medewerker met het langste dienstverband voor.

Artikel 3.3 Onderbreken vwnw-traject

Wanneer een boventallig verklaarde medewerker voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de vwnw-overeenkomst, kan in goed overleg met de medewerker worden besloten om het (resterende deel van het) vwnw-traject op te schorten.

Artikel 3.4 Lager gewaardeerde functie.

Medewerkers kunnen worden herplaatst in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie. In het geval van een passende functie is dat maximaal 2 salarisschalen lager. **(op deze plaats dient een lokale regeling te worden toegevoegd)**

4. Mobiliteit bevorderende maatregelen.

Artikel 4.1 Flankerend beleid

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 van de gemeentelijke rechtspositieregeling stelt de werkgever op grond van artikel 17:7 van die regeling een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal statuut ondersteunen. **(op deze plaats dient een lokale regeling te worden toegevoegd)**

Artikel 4.2 Maatwerk

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in een vwnw-contract.

Artikel 4.3 Voorfase

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 4.1 genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan medewerkers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

5. Paritaire commissie

Artikel 5 Taak

1. De op grond van artikel 10d:24 van de gemeentelijke rechtspositieregeling ingestelde paritaire commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'van werk naar werk-trajecten', is tevens belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
2. Zowel de werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.
3. In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.

6. Looptijd

Artikel 6 Inwerkingtreding en looptijd

Dit sociaal statuut treedt in werking op en eindigt op

Indien voor het verstrijken van de einddatum tussen werkgever en de betrokken werknemersorganisaties geen overeenstemming is bereikt over de voortzetting van dit sociaal statuut, komen de daarin opgenomen bepalingen te vervallen.

Toelichting

Over de naamgeving van dit soort regelingen (sociaal plan, -statuut, -akkoord, -leidraad) bestaan verschillende opvattingen, waarbij vaak in het ene document de uitgangspunten worden geregeld, die in een ander document - voorzien van procedurele afspraken - worden toegepast op een concrete reorganisatie. De hier gepresenteerde regeling, is een aanvulling op hoofdstuk 10d van de gemeentelijke rechtspositieregeling. Het is een model voor de overeenkomst die sociale partners op lokaal niveau met elkaar kunnen sluiten.

De modelregeling beperkt zich tot situaties waarbij binnen de gemeentelijke organisatie als gevolg van reorganisatie boventalligheid ontstaat. De regeling kan naar eigen inzicht worden aangepast en uitgebreid naar andere situaties waarbij medewerkers (nadelige) gevolgen ondervinden; zoals bij privatisering of overheveling van privaatrechtelijke taken.

Procedureafspraken vormen geen onderdeel van deze modelregeling. Voor zover deze al geen onderdeel zijn van het reorganisatieplan, zijn procedureafspraken primair aangesloten op de bestaande afspraken met OR en GO en de lokale rechtspositionele regelingen.

In dit sociaal statuut worden de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen geregeld van de medewerkers van wie de functie of rechtspositie door een reorganisatie worden 'geraakt'. Het vormt de basis waarop werkgever en boventalig verklaarde medewerker elkaar voorstellen kunnen doen over de wijze waarop voorkomende problemen kunnen worden opgelost.

Deze regeling voorziet in generieke regels en kaders voor maatwerk, waarmee de uit een reorganisatie voortvloeiende rechtspositionele problemen zo goed mogelijk tegemoet kunnen worden getreden. Soms echter, kunnen kaders en regels een bevredigende oplossing voor betrokken partijen in de weg staan. In die gevallen is het sociaal plan geen 'keurslijf' en moeten betrokken partijen de vrijheid hebben om elkaar voorstellen te doen die - mits ze geen negatieve gevolgen voor derden bevatten - afwijken van hetgeen in deze regeling is geregeld.

Definities:

Passende functie: Een *passende functie* kan ook een functie zijn waarvoor de medewerker op het moment van beoordeling nog niet geschikt is, maar ten aanzien waarvan verwacht mag worden dat hij/zij door middel van om- en bijscholing en begeleiding binnen een jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven voor een zelfstandige vervulling van de functie.

Wat in een concrete situatie 'passend' is, is door tijdsverloop aan verandering onderhevig. Overwogen kan worden om in de regeling of bijbehorende toelichting op te nemen, dat naarmate de tijd verstrijkt er (fasegewijs) minder hoge eisen kunnen worden gesteld aan de 'passendheid' van een aangeboden functie. Zo kan bijvoorbeeld worden opgenomen dat gedurende de eerste 6 maanden na boventaligverklaring, een passende functie tenminste op gelijk salarisoniveau moet zijn. Pas daarna kunnen lager gewaardeerde functies worden aangeboden. Een soortgelijke bepaling kan worden opgenomen ten aanzien van de reistijd woon-werkverkeer.

Reorganisatie: Lokaal kunnen aan deze omschrijving nog criteria worden toegevoegd ten aanzien van omvang of impact van de organisatiewijziging, zodat niet iedere wijziging van de organisatie een 'reorganisatie' is in de zin van deze regeling. Bij de begripsomschrijving kan desgewenst ook aansluiting worden gezocht bij de tekst van artikel 25 WOR.

1. Plaatsingsfase

Medewerkers die niet op grond van het principe 'mens volgt functie' kunnen worden geplaatst in een uitwisselbare functie (meteen of na het ontstaan van een vacature) worden afhankelijk van de beschikbare formatie en op basis van geschiktheid herplaatst in een passende of geschikte functie.

Art. 1.1. Een domeinbepaling maakt duidelijk welke onderdelen van de organisatie gevolgen ondervinden van de reorganisatie en is nodig voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Art. 1.2. Het Ontslagbesluit is een onderdeel van het private arbeidsrecht, dat de regels bevat met betrekking tot de wijze waarop het UWV zijn in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) geregelde bevoegdheid uitoefent met betrekking tot het geven van toestemming voor ontslag. Ten aanzien van dit sociaal statuut gaat het om een analoge toepassing van het afspiegelings- en ancienniteitsbeginsel.

Het afspiegelingsbeginsel zoals gehanteerd in het Ontslagbesluit geldt voor ontslagen uit een groep uitwisselbare functies, bijvoorbeeld de groep helpdeskmedewerkers of de groep productiemedewerkers. Stikt genomen komt het afspiegelingsbeginsel volgens het Ontslagbesluit niet in de plaats van het anciënniteitsbeginsel maar wordt het daaraan voorafgaand toegepast. Het houdt in dat per leeftijdscategorie het aantal boventallig verklaarde medewerkers wordt bepaald. Welke individuele medewerkers uit de verschillende leeftijdscategorieën worden geplaatst (of uiteindelijk voor ontslag worden voorgedragen) wordt bepaald aan de hand het aantal dienstjaren; het anciënniteitsbeginsel. De bedoeling hiervan is dat de bestaande leeftijdsopbouw binnen de organisatie zoveel mogelijk wordt gehandhaafd.

Ook bij kleine reorganisaties waarbij binnen een groep van uitwisselbare functies weinig medewerkers boventallig worden (waardoor het afspiegelingsbeginsel rekenkundig moeilijk toepasbaar is) kan er behoefte zijn om leeftijd een rol te laten spelen in de bezetting in de nieuwe organisatie. Een afdeling met voornamelijk oudere medewerkers kan er belang bij hebben om de enkele aanwezige jongere medewerkers te behouden na een reorganisatie. In een dergelijk geval kan in een sociaal plan of reorganisatieplan worden bepaald dat in verhouding meer medewerkers uit de categorieën van oudere medewerkers als boventallig worden aangemerkt.

De tekst van artikel 4.2 leden 1 en 4 van het Ontslagbesluit luidt:

- *1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.*
- *4. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen² deze werknemer bij de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing laten.*

5

Art. 1.3. Het belang van het vaststellen van een plaatsingsvolgorde, is dat de werkgever niet willekeurig te werk gaat, maar besluiten neemt op algemeen geaccepteerde gronden die voor alle betrokkenen voorspelbaar zijn.

Zo lang er nog boventallig verklaarde medewerkers zijn, wordt van iedere afzonderlijke reorganisatie - per groep van uitwisselbare functies - de plaatsingsvolgorde (rangordening) up to date gehouden. Los daarvan moet worden bepaald of medewerkers die inmiddels zijn herplaatst in een passende of geschikte functie nog aanspraak kunnen maken op (na)plaatsing in een uitwisselbare functie.

Art. 1.4. Gegeven het feit dat zowel de organisatie als de medewerkers er een groot belang bij hebben dat sleutelfuncties (zoals leidinggevende of bepaalde staffuncties) op een kwalitatief goed niveau worden ingevuld, worden sleutelfuncties ingevuld op basis van vooraf vastgestelde en geobjectiveerde geschiktheidseisen. Deze kunnen bijvoorbeeld in een sollicitatie- of assessmentprocedure worden getoetst.

2. Boventalligheid.

Art. 2.2. Boventallig verklaarde medewerkers kunnen op basis van detachering ook buiten de werkorganisatie van de gemeente worden ingezet.

Naast hun werkzaamheden worden medewerkers in de gelegenheid gesteld om uitvoering te geven aan het vwnw-contract (art. 10d:16 van de gemeentelijke rechtspositieregeling).

Art. 2.3 lid 1. Het honoreren van een dergelijk aanbod heeft tot gevolg dat de remplaçant vervolgens aanspraak kan maken op alle voorzieningen en faciliteiten die de boventallig verklaarde medewerker op grond van deze regeling toekomen. Indien uitvoering van het vwnw-traject niet leidt tot herplaatsing, dan heeft de remplaçant in beginsel recht op een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering.

² Voor toepassing bij gemeenten moet hier "College" worden gelezen

Bij de afweging of e.e.a. verenigbaar is met een *verantwoorde bedrijfsvoering*, kunnen ook de arbeidsmarktperspectieven van zowel de remplaçant als de geremplaceerde worden betrokken.

Art. 2.3 lid 2. Het op deze wijze beschikbaar krijgen van formatie voor het plaatsen van boventallig verklaarde medewerkers, kan door de werkgever worden gestimuleerd door daar een financiële tegemoetkoming of compensatie tegenover te stellen. Dit kan in de vorm van een eenmalige afkoop, een afbouwregeling of het behoud van salaris over een bepaald percentage van de door medewerker opgegeven werktijd. Een maatregel als deze kan ook zodanig worden vormgegeven dat vooral ouderen worden gestimuleerd om een deel van hun aanstellingsomvang op te geven, waardoor jonge(ere) medewerkers kunnen worden behouden.

Een medewerker waarvan op grond van deze bepaling de aanstellingsomvang is teruggebracht, en die na verloop van tijd op grond van artikel 2:7 een verzoek om werktijduitbreiding indient, kan dat worden geweigerd in verband met de aanwezigheid van een *zwaarwegend dienstbelang*.

3. Van werk naar werk

Art. 3.1 lid 1. Op grond van artikel 10d:11 van de gemeentelijke rechtspositieregeling zijn medewerkers die op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden korter dan 2 jaar bij de gemeente in dienst zijn, van de in paragraaf 5 geregelde vwnw-begeleiding uitgesloten.

Art. 3.1 lid 2. Dit recht van medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - vervalt als er binnen de beschikbare periode naar verwachting geen zinvolle bijdrage kan worden geleverd aan een spoedige herplaatsing binnen of buiten de organisatie. Een vwnw-traject is niet aan de orde als de tijdelijke aanstelling van rechtswege eindigt en er dus geen sprake zal zijn van een reorganisatie-ontslag.

Art. 3.3. Het **alternatief** voor de in dit artikel geregelde onderbreking van het vwnw-traject, is de betrokken medewerker *herplaatsen* in de tijdelijke functie. Daarbij moet een onderscheid worden gemaakt in herplaatsing in een tijdelijke functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie. Herplaatsen in een tijdelijke functie *binnen* de werkorganisatie van de gemeente heeft tot gevolg dat op dat moment het vwnw-traject eindigt. Na beëindiging van de tijdelijke werkzaamheden is er opnieuw sprake van boventalligheid en wordt een nieuw vwnw-traject gestart. Dit laatste geldt ook als de medewerker is *gedetacheerd* buiten de werkorganisatie van de gemeente. Herplaatsen in een tijdelijke functie *buiten* de werkorganisatie van de gemeente heeft tot gevolg dat op dat moment het vwnw-traject eindigt en de medewerker bij de gemeente wordt ontslagen. Na beëindiging van de werkzaamheden is de rechtspositie van de medewerker afhankelijk van wat met de nieuwe werkgever is overeengekomen.

De vraag die zich hier voordoet is welke betekenis moet worden gegeven aan de tijdelijke aard van een functie. In een tijd waarin vrijwel iedereen die bij een nieuwe werkgever begint, voor bepaalde tijd wordt aangenomen maakt het ook uit of het om een periode van 3 maanden of 3 jaar gaat.

Art 3.4. Op deze plaats in de regeling moet de gemeente duidelijk maken welke gevolgen ze wil verbinden aan de herplaatsing van een medewerker in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie. Mogelijke opties daarbij zijn: een ongeclausuleerd behoud van salaris of salarisperspectief, een gefaseerde afbouw, een eenmalige afkoop, of een persoonsgebonden toelage (de laatste opties in combinatie met een inschaling in de nieuwe salarisschaal).

Aanvullend daarop moet worden geregeld wat na plaatsing van een medewerker in een lager gewaardeerde functie, de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen zijn van een eventueel daarop volgende (on)vrijwillige functiewijziging, promotie, uitbreiding of inkringing van de aanstelling e.d.. Belangrijk is ook om vast te stellen wat de gevolgen zijn van herplaatsing in een lager gewaardeerde functie. Wordt bij een volgende reorganisatie uitgegaan van het oude of het laatste functieniveau? Medewerkers kan een 'functieniveau-garantie' worden gegeven om te voorkomen dat hun functieniveau bij opeenvolgende reorganisaties onbedoeld wordt verlaagd. Een dergelijke garantie kan ook van tijdelijke aard zijn voor bijvoorbeeld een periode van 3 of 5 jaar. Van medewerkers mag immers worden verwacht dat ze zich ook zelf inspannen om op hun oorspronkelijke functieniveau terug te keren.

Mobiliteit bevorderende maatregelen.

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerkers toegekend en in een vwnw-contract vastgelegd (artikel 10d:16 gemeentelijke rechtspositieregeling). Op deze wijze wordt bereikt dat de beschikbare middelen zo doelgericht en effectief mogelijk worden ingezet.

Bij mobiliteitsbevorderende maatregelen kan aan een groot scala van voorzieningen en faciliteiten worden gedacht, die een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van het probleem van (dreigende) boventaligheid.

Voorzieningen en faciliteiten kunnen zowel los van elkaar als in combinatie worden toegekend.

Mogelijke voorzieningen zijn:

- voorrang bij interne vacatures binnen zowel de eigen organisatie als het netwerk (mobiliteitscentrum) waarbij de gemeente is aangesloten;
- terugkeergarantie (beperkte periode)
- kwijtschelding van financiële verplichtingen (verhuizing, studiekosten, ouderschapsverlof)
- loopbaanbegeleiding, coaching, outplacement, sollicitatietraining etc.
- het volgen van opleiding, om- en bijscholing
- aanbieden van interne en externe stages en mogelijkheden tot detachering
- begeleiding bij het starten van een eigen bedrijf
- salarissuppletie bij aanvaarding van lager gehonoreerde functie (tijdelijk of afkoop)
- vermindering van aanstellingsomvang met gedeeltelijke compensatie van het arbeidsurenverlies (afkoop)
- ontslagvergoeding bij ontslag op eigen verzoek
- maatwerk oplossingen i.c.m. keuze- en deeltijdpensioenen

Art. 4.3. Het beschikbaar stellen van mobiliteitsbevorderende voorzieningen in de pre-reorganisatiefase is vooral van belang in de gevallen waarin personele gevolgen van een toekomstige reorganisatie voorzienbaar zijn. Zo kan in vroeg stadium met gerichte maatregelen mobiliteit worden bevorderd waardoor personele knelpunten in de vorm van boventaligheid in een later stadium kunnen worden voorkomen of verminderd.

Paritaire commissie.

Art. 5 lid 3. Het gebruikmaken van deze mogelijkheid van geschilbeslechting heeft geen procedurele gevolgen voor een eventueel latere bezwaar- en beroepsprocedure op grond van de Awb.