

Besluit van het bestuur van de gemeenschappelijke regeling Servicepunt71 houdende een addendum op het Sociaal statuut

Het Bestuur van Servicepunt71

gelet op:

de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met name artikel 26;
de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO);

gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg;

besluit vast te stellen:

Addendum Sociaal Statuut Servicepunt71

Addendum Sociaal Statuut Servicepunt71

Naar aanleiding van de personele gevolgen van de voorgenomen 'wijziging interne sturing' die op 1 januari 2019 zijn beslag moet krijgen is in overleg met de commissie van Georganiseerd overleg overeenstemming bereikt over de volgende maatregelen aanvullend op het Sociaal Statuut Servicepunt71.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

- 1) *Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de wijziging van de organisatie, wordt in het Georganiseerd Overleg overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.*

Aanvullende maatregelen: Samenstelling plaatsingsadviescommissie

1. De plaatsingsadviescommissie bestaat uit:
 - algemeen directeur,
 - Externe HR adviseur,
 - FNV vertegenwoordiger,
 - OR-vertegenwoordiger.
2. Voor de functies 'concernmanager' wordt hieraan één van de gemeentesecretarissen toegevoegd.

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij wijziging van de organisatie

Aanvullende maatregelen: Toevoeging begrip 'geschikte functie'

3. Aan hoofdstuk 3 wordt het begrip geschikte functie toegevoegd, met als definitie: *Een functie die valt onder het begrip passende functie, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de ambtenaar bereid is te vervullen. Deze functie wordt geschikt geacht indien de ambtenaar aan de functie-eisen voldoet of als verwacht mag worden dat hij hieraan binnen een jaar kan gaan voldoen met een aanvullende ontwikkelopgave. Hierbij tonen beide partijen hun wederzijdse en uiterste inspanning om tot een geschikte functie te komen. Een geschikte functie kan maximaal twee schalen afwijken van de salarisschaal.*
4. De organisatie spant zich in om de medewerkers die tot het reorganisatiedomein behoren een passende functie aan te bieden maar garandeert plaatsing in een geschikte functie.
5. Voor de plaatsing gelden vervolgens dezelfde garanties en verplichtingen zoals vermeld in artikel 3:6 t/m artikel 3:14. Voor de interpretatie van het Sociaal Statuut geldt vervolgens dat daar waar in artikel 3 wordt verwezen naar passende functie, in dit geval dan passende of geschikte functie gelezen moet worden.

Artikel 3:4 Uitgangspunten plaatsing

Aanvullende maatregelen: Uitgangspunten plaatsing: hanteren van de methodiek 360 graden feedback

6. In aanvulling op de plaatsingsuitgangspunten van artikel 3:4 van het Sociaal Statuut, waaronder de geschiktheid van de ambtenaar voor de functie, wordt de methodiek van 360 graden feedback toegevoegd als onderdeel van de beoordeling op geschiktheid en ontwikkelbaarheid van de kandidaat. Hiermee wordt beoogd te ondersteunen bij de belangstelling en motivatie van de functieverliezer middels een objectieve systematiek. De richtlijn voor deze methodiek en uitvraag van respondenten wordt vooraf als richtlijn bepaald, en gecoördineerd door HRM. De uitkomsten worden betrokken in de plaatsingsgesprekken.
7. Mocht bij de plaatsingscommissie onduidelijkheid blijven bestaan over de (ontwikkelbaarheid van) competenties, dan blijft voor die gevallen de mogelijkheid bestaan om het instrument assessment in te zetten.

Slotbepaling

Behoudens het hiervoor genoemde blijft het Sociaal Statuut Servicepunt71 voor het overige ongewijzigd en onverkort in stand.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het bestuur van Servicepunt71 op 5 juli 2018

De voorzitter

FNV Overheid:

G.Boggia

Bestuurder

De secretaris

Mw. E. Zandstra