

## BIJGESTELDE UITVOERINGSREGELING

### SOCIAAL STATUUT EN PLAN BAR-SAMENWERKING

voor de o verplaatsings processe n naar GR BAR -organisatie per 1 januari 2014

( overeenstemming is bereikt in B GO BAR-gemeenten op 8 oktober 2013)

#### Inleiding

De colleges van Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk hebben op 5 maart overeenstemming verkregen in het Georganiseerd Overleg (= GO) van deze gemeenten over de volgende aanvullende uitvoeringsafspraken voor de overdracht en plaatsing van de ambtenaren van de drie BAR-gemeenten bij de Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie (=BAR-organisatie) per 1 januari 2014. Deze uitvoeringsregeling maakt onderdeel uit van het sociaal statuut en plan BAR-samenwerking 2013-2018.

Aangezien er veel reacties zijn ingediend bij de plaatsingscommissie over de plaatsing in een HR21 functieprofiel, zijn er in het BGO van augustus en september afspraken gemaakt over aanpassingen in dit stappenplan. In 2013 en 2014 wordt er extra zorg besteed aan de functiewaarderingsaspecten rondom het plaatsingstraject. Hiertoe zijn er processtappen toegevoegd aan het plaatsingsproces van de niet-leidinggevenden. Over deze wijzigingen is overeenstemming bereikt in het BGO-BAR op 8 oktober 2013.

#### Doel organisatiewijziging

De gemeenteraden van Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk hebben op 2 juli 2013 een Gemeenschappelijke Regeling afgesloten voor het oprichten van één ambtelijke uitvoeringsorganisatie. Alle ambtenaren in dienst bij de gemeente Barendrecht, Albrandswaard of Ridderkerk komen per 1 januari 2014 in ambtelijke dienst bij de Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie (in het vervolg aangeduid als BAR-organisatie). Deze GR is aangesloten bij de CAR-UWO en het ABP.

De afzonderlijke gemeentelijke organisaties houden de volgende functionarissen in dienst: de gemeentesecretarissen en ambtenaren van de Griffies. Zij vallen daarom niet onder de strekking van deze uitvoeringsregeling.

De adjunct-gemeentesecretarissen komen wel in dienst van de BAR-organisatie. De aanstelling van een adjunct-gemeentesecretaris is een verantwoordelijkheid van ieder afzonderlijk college. De plaatsing van adjunct-gemeentesecretarissen maakt daarom geen onderdeel uit van deze uitvoeringsregeling.

#### A fspraken over (toepassing) arbeidsvoorwaarden regelingen

1. De colleges van de BAR-gemeenten stellen nieuwe lokale arbeidsvoorwaardenregelingen vast ten behoeve van de BAR-organisatie, nadat daarover overeenstemming is bereikt in de GO's van de drie BAR-gemeenten. Het technisch overleg vindt plaats in het BGO-BAR. (*Overeenstemming is inmiddels bereikt in het BGO van 29 mei 2013. De colleges hebben de hoofdlijnen van het arbeidsvoorwaardenpakket vastgesteld op 11 juni 2013.*)
2. Uitgangspunt is dat de kosten van het uiteindelijke nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket gelijk zijn aan de som van de drie arbeidsvoorwaardenpakketten van de BAR-gemeenten in 2013. Over de kosten van de overgangsregelingen worden nog nadere afspraken gemaakt.
3. Het bestuur stelt een functiewaarderingsstelsel vast ten behoeve van de BAR-organisatie, nadat de instemming van de ondernemingsraden van de BAR-gemeenten is verkregen. De daarbij behorende conversietabel stelt het bestuur vast, nadat daarover de overeenstemming is verkregen in de GO's van de drie BAR-gemeenten. De BAR-directieraad verstrekt de functieboeken voor de BAR-organisatie ter kennisname aan de BAR-MC en het BGO-BAR.
4. De regelingen, uit 2 en 3, worden gebruikt voor de individuele rechtspositievergelijkingen.
5. In 2013 vinden er in de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk geen algehele herijdings- of fuwa-ronden plaats. Wij gaan uit van de veronderstelling dat de inschalingen uit 2012 een correct beeld geven van de zwaarte van de takenpakketten. Bij uitzondering kunnen de directies van de afzonderlijke gemeenten besluiten om individuele ambtenaren te plaatsen in een functie

met een hoger functioneel niveau, indien de zwaarte van het takenpakket structureel significant afwijkt van het toegekende functieniveau.

6. In het definitieve aanstellingsbesluit van de BAR-organisatie van oktober/ november 2013 wordt de niet-leidinggevende ambtenaar voorlopig geplaatst in een HR21 functieprofiel. In 2014 vindt er een algehele functiewaarderingsronde plaats bij de BAR-organisatie. Hierover maakt het bestuur in 2013 nadere afspraken met de bonden in het GO van de BAR-organisatie. De BAR-directieraad laat in 2014 een onafhankelijke externe waarderingscommissie een advies uitbrengen over de plaatsing van alle ambtenaren in een passend HR21 functieprofiel. Op basis van dit advies neemt de BAR-directieraad medio augustus 2014 een besluit over de definitieve plaatsing van alle niet-leidinggevende ambtenaren van de BAR-organisatie in een HR21 functie.
7. In 2013 maken de colleges afspraken met de bonden over het flexibel beloningsbeleid van de BAR-organisatie.

#### **Afspraken over wervings- en selectiebeleid in 2013 en 2014**

1. Vanaf 1 januari 2013 stelt de directie geen nieuwe leidinggevendenden meer aan op vaste contracten c.q. aanstellingen, totdat de plaatsingsprocessen voor de managers en de overige ambtenaren zijn afgerond. Indien vacatures voor managementfuncties in de BAR-organisatie vacant blijven, dan worden deze vacatures eerst intern opengesteld voor alle ambtenaren van de BAR-organisatie. Managementfuncties zijn vacant indien de leidinggevendenden van de BAR-gemeenten daarop niet geplaatst kunnen worden.
2. Vanwege de bezuinigingstaakstelling en ter bevordering van de plaatsing van de boventalligen worden nieuwe ambtenaren in 2013 en 2014 uitsluitend aangesteld op tijdelijke basis zonder vooruitzicht op een vaste aanstelling. De BAR-directie kan hierop een uitzondering maken indien in specifieke gevallen een vaste aanstelling vanuit organisatorisch oogpunt gewenst is. Zij informeert onmiddellijk de BAR-MC. De BAR-directie gebruikt vacatures in eerste instantie voor het oplossen van plaatsingsknelpunten of het plaatsen van boventalligen. Op deze wijze wordt de kans vergroot dat alle huidige ambtenaren een passende of geschikte functie krijgen bij de BAR-organisatie.
3. In 2013 bereikt het bestuur overeenstemming in de GO's van de drie BAR-gemeenten over het wervings- en aanstellingsbeleid vanaf 2014, waarin expliciet wordt ingegaan op de realisatie van de bezuinigingstaakstelling op de bedrijfsvoering.

#### **P laatsings process en v oor de overdracht van de BAR-ambtenaren naar de BAR -organisatie**

In 2013 vinden er twee plaatsingsprocessen plaats:

- één voor de benoeming van de leidinggevendenden bij de BAR-organisatie en
- één voor de plaatsing van de overige ambtenaren bij de BAR-organisatie.

De planning voor deze plaatsingsprocessen is bijgesloten en opgesteld conform het sociaal statuut en plan BAR-samenwerking 2013 - 2017.

#### **De e erste fase , het benoemen van de leidinggevendenden bij de BAR -organisatie**

De BAR-colleges benoemen de leden van de directieraad buiten het plaatsingsprocessen om. Het plaatsingsproces voor alle overige leidinggevende functies bij de BAR-organisatie vindt plaats op basis van een selectieprocedure.

Onder 'huidige leidinggevendenden' wordt verstaan: alle leidinggevendenden met een vaste aanstelling binnen één van de drie BAR-gemeenten. Hiertoe worden ook leidinggevendenden gerekend waarbij leidinggeven wordt gecombineerd met andere taken (coördinatoren in Ridderkerk en Albrandswaard).

Het plaatsingsproces voor de leidinggevendenden van de BAR-organisatie bestaat uit 7 stappen.

##### *Stap 1 Voorbereiding*

De BAR-directie stelt een organogram vast en een functieboek met alle managementfuncties van de BAR-organisatie. Dit functieboek bevat per leidinggevende functie: een functiewaarderings-functieprofiel, de competentie- en selectiecriteria. Dit functieboek wordt op intranet geplaatst.

De BAR-directie nodigt alle huidige leidinggevendenden uit om een ontwikkel/selectie-assessment te doorlopen bij een door de directie gekozen bureau binnen een aangegeven periode. Dit bureau geeft een oordeel over de individuele leidinggevende capaciteiten en groeipotenties.

### *Stap 2 Belangstellingenregistratie*

Alleen de leidinggevendenden die een ontwikkel/ selectie assessment hebben afgelegd, kunnen hun belangstelling voor één of meerdere leidinggevende functies schriftelijk kenbaar maken bij de plaatsingscommissie.

### *Stap 3 Advies plaatsingscommissie*

De plaatsingscommissie brengt in één keer een advies uit aan de BAR-directie over de benoeming van alle leidinggevendenden bij de BAR-organisatie. Zij is bevoegd om de gemeentesecretarissen van de BAR-gemeenten en de huidige leidinggevendenden van kandidaat-leidinggevendenden te horen. De plaatsingscommissie maakt verder gebruik van: de resultaten van het ontwikkel/ selectie assessment, het functie-, competentieprofiel, functioneringsverslagen, beoordelingen en de belangstellingregistratie met daarbij het Curriculum Vitae. Uitgangspunt voor de plaatsing op een leidinggevende functie bij de BAR-organisatie is bekwaamheid. Aanvullend geldt dat de leidinggevende alleen geplaatst kan worden op een functie met hetzelfde of één functioneel niveau hoger of lager dan de leidinggevende functie die hij direct voorafgaande aan de plaatsing vervulde bij één van de BAR-gemeenten. Hierbij worden de tussenschalen (10a en 11a) buiten beschouwing gelaten

Voordat de plaatsingscommissie een advies uitbrengt zal ze, de leidinggevendenden die belangstelling kenbaar hebben gemaakt, in de gelegenheid stellen om bedenkingen op het voorgenoemde advies uit te brengen.

### *Stap 4 Formele besluitvorming*

Op basis van het advies van de plaatsingscommissie nemen de gemeentesecretarissen (beoogde directieraad) een gezamenlijk besluit tot plaatsing en inpassing van alle beoogde leidinggevendenden bij de BAR-organisatie.

Alle leidinggevendenden ontvangen schriftelijk een afwijzing of het individuele plaatsings- en inpassingsbesluit, inclusief het voor hen uitgebrachte advies van de plaatsingscommissie.

### *Stap 5 Bezwaar en beroep*

Tegen het besluit van de BAR-directie kan de ambtenaar bezwaar indienen bij het college waar hij in dienst is. Het bezwaar wordt ingediend op grond van de Algemene wet bestuursrecht. Het college neemt een besluit nadat de bezwarencommissie een advies heeft uitgebracht. Tegen het collegebesluit staat beroep open conform de Algemene wet bestuursrecht bij de rechtbank in Rotterdam.

### *Stap 6 Voortzetting werkzaamheden in 2013*

In 2013 blijven alle huidige leidinggevendenden hun functie vervullen. Daarnaast gaan de toekomstige leidinggevendenden van de BAR-organisatie als kwartiermakers in 2013 een bijdrage leveren aan de verdere uitwerking van de fijnstructuur c.q. verdere inrichting van de afdelingen en processen, het opstellen van de individuele taakplannen en andere voorbereidende werkzaamheden. Hierbij betreft hij zijn medewerkers.

### *Stap 7 Plaatsing van niet geplaatste huidige leidinggevendenden*

De niet geplaatste huidige leidinggevendenden kunnen in de tweede fase hun belangstelling kenbaar maken voor vacatures. Conform stap 7 uit de tweede fase krijgen zij daarbij een voorkeursbehandeling. Om te voorkomen dat medewerkers terecht komen in een procedure waarbij vooraf bekend is dat er een kandidaat is met een voorkeursbehandeling, worden vacatures eerst aangeboden aan de niet-geplaatste leidinggevendenden, alvorens ze voor alle andere medewerkers worden opgesteld.

De plaatsing op de nieuwe leidinggevende functie treedt formeel in werking op 1 januari 2014.

### **De tweede fase, het plaatsen van de overige ambtenaren bij de BAR -organisatie**

Deze fase bestaat uit twee onderdelen:

- een technisch plaatsingsproces voor de ambtenaren van de BAR-gemeenten en
- een plaatsingsproces voor -de door de BAR-directie vrijgegeven- BAR-vacatures.

Alle niet-leidinggevende ambtenaren worden technisch geplaatst bij de nieuwe afdeling waar hun hoofdtaak, volgens de fijnstructuur, is ondergebracht. Zij worden geplaatst op een functie, uit het functieboek van de BAR-organisatie, met hetzelfde functionele niveau. Ook de leidinggevers met een combinatiefunctie (die naast hun leidinggevende taak andere taken verrichten) worden technisch geplaatst op hun niet leidinggevende hoofdtaak, indien zij in de eerste fase niet zijn geplaatst op een leidinggevende functie. Een technisch plaatsingsproces biedt iedere ambtenaar een gelijkwaardige, of zo gelijk mogelijke, functie. Er geldt hiervoor ook geen selectieprocedure.

Deze tweede fase van het plaatsingsproces bestaat uit 14 processtappen.

#### *Stap 1 Inzicht in hoofdtaken*

Elke niet geplaatste ambtenaar bepaalt voor zichzelf de hoofdtaak van zijn huidige functie. De ambtenaar bespreekt dit inzicht op zijn hoofdtaak met zijn huidige leidinggevende. Aan de hand van de fijnstructuur bepalen zij in onderling overleg bij welke afdeling van de BAR-organisatie de ambtenaar het best geplaatst kan worden.

#### *Stap 2 Was-woord - lijst*

De huidige leidinggevende maakt een overzicht van de hoofdtaken van zijn ambtenaren en geeft daarop per medewerker aan bij welke afdeling in de BAR-organisatie de medewerker geplaatst moet worden. De personeelsadviseur zal de leidinggevende hierbij ondersteunen.

Mocht er onduidelijkheid zijn over de fijnstructuur dan neemt de projectleider BAR hierover een besluit, als dat voor de voorbereiding van de technische plaatsingen relevant is.

#### *Stap 3 Vacatureoverzicht*

De BAR-directie publiceert op intranet alle vrijgegeven vacatures voor nieuwe en bestaande functies.

#### *Stap 4 Plaatsings voorstel*

De afdelingen HRM van de BAR-gemeenten stellen voor iedere technisch te plaatsen ambtenaar een concept plaatsingsvoorstel op, aan de hand van het sociaal plan van de BAR-samenwerking en de kaders voor de lokale arbeidsvoorwaardenregelingen van de BAR-organisatie. Toekomstige rechten of verplichtingen worden hierop eveneens aangetekend. Alle ambtenaren worden voorlopig geplaatst op een HR21 functie op hun functionele schaalniveau bij de gemeente. Hiervan wordt afgeweken: als er vooraf duidelijk andere afspraken zijn gemaakt, het schaalniveau niet meer voorkomt in de HR21 functiematrix (schaal 3) of de ambtenaar is ingeschaald in de tussenschalen 10A en 11A. Voor de tussenschalen wordt nog geen HR21-functieprofiel voorgesteld. Mocht het functionele niveau van de HR21 functie in 2014 uiteindelijk lager uitvallen, dan wordt het bezoldigingsniveau van 2013 gegarandeerd, conform de bepalingen uit het sociaal statuut en plan BAR-samenwerking.

#### *Stap 5 Reactie aan plaatsingscommissie*

Iedere nog niet geplaatste ambtenaar ontvangt zijn concept plaatsingsvoorstel. Alleen de niet-geplaatste huidige leidinggevers zonder combinatiefunctie ontvangen geen plaatsingsvoorstel. Is de ambtenaar het hier niet mee eens, dan kan hij zijn schriftelijke reactie kenbaar maken bij de plaatsingscommissie.

#### *Stap 6 Belangstellingsregistratie voor vacatures*

Alle ambtenaren kunnen hun belangstelling kenbaar maken voor één of meerdere vrijgegeven vacatures bij de toekomstige leidinggevende. Er vindt een reguliere procedure plaats.

#### *Stap 7 Advies plaatsingscommissie*

De plaatsingscommissie controleert of de technische plaatsingsvoorstellen correct zijn opgesteld. Zij betreft daarbij de ontvangen reacties. Daarna stelt de plaatsingscommissie een advies op over de plaatsing van de ambtenaren op de vacatures. Bij dit advies houdt de plaatsingscommissie rekening met de voorrangpositie van de nog niet-geplaatste boventallige leidinggevers.

De plaatsingscommissie kan ambtenaren horen. Zij legt haar bevindingen en advies vast in een rapportage voor de BAR-directieraad.

#### *Stap 8 Formele besluitvorming*

De BAR-directieraad neemt een besluit over de rechtspositionele inpassingen voor zowel de technische geplaatste ambtenaren als de ambtenaren die zijn geplaatst op een vacature. Uiterlijk in november ontvangen alle ambtenaren schriftelijk het definitieve aanstellingsbesluit met hun rechtspositionele inpassing bij de BAR-organisatie. In dit aanstellingsbesluit is voor de niet-leidinggevendenden de voorgenomen plaatsing op een HR21 functie opgenomen. De leidinggevendenden van de BAR-organisatie worden wel definitief geplaatst op de HR21 functie.

Mocht de plaatsingscommissie voor een ambtenaar een advies hebben uitgebracht, dan wordt dit advies toegevoegd aan het besluit.

#### *Stap 9 Bezwaar en beroep*

Tegen het besluit van de BAR-directieraad kan de ambtenaar bezwaar indienen bij het college waar hij in dienst is. Het bezwaar wordt ingediend op grond van de Algemene wet bestuursrecht. Het college neemt een besluit nadat de lokale bezwarencommissie een advies heeft uitgebracht. Tegen dit collegebesluit staat beroep open conform de Algemene wet bestuursrecht bij de rechtbank van Rotterdam. Bezwaar is nog niet mogelijk tegen de voorgenomen plaatsing op een HR21 functie.

#### *Stap 10 Verdere procedure*

In 2013 blijven alle ambtenaren hun huidige functie vervullen. Daarnaast gaan zij samen met de kwartiermakers in 2013 een bijdrage leveren aan de verdere uitwerking van: de fijnstructuur, het inrichten van processen en andere voorbereidende werkzaamheden.

Indien niet-geplaatste huidige leidinggevendenden na deze tweede fase nog niet zijn geplaatst, dan gaat het interne mobiliteitsbureau hen begeleiden naar ander werk onder de verantwoordelijkheid van de BAR-directieraad. De taken van het interne mobiliteitsbureau staan beschreven in artikel 24 sociaal statuut en plan BAR samenwerking.

#### *Stap 11 In dividuele taakplannen*

Vanaf september 2013 gaan de nieuwe leidinggevendenden met al hun medewerkers afspraken maken over het individuele takenpakket in 2014. De leidinggevende en medewerker bereiken hierover overeenstemming. De leidinggevende ziet er op toe dat:

- de medewerker behoudt de hoofdtaken uit het takenpakket en hetzelfde werk- en denkniveau als zijn functie in 2013;
- taken die overgedragen moeten worden (aan een andere afdeling) pas uit het takenpakket van de medewerker verdwijnen, als deze taken in het takenpakket van een andere medewerker zijn opgenomen;
- voor vervallen of overgedragen taken nieuwe taken terugkomen.

#### *Stap 12 Toets fuwa-commissie*

Een onafhankelijke externe fuwa-commissie toetst alle voorgenomen plaatsingen op een HR21 functie. Aandachtspunten voor de fuwa-toetsingscommissie zijn onder andere:

- schaalverschillen tussen medewerkers die vergelijkbare niveau bepalende werkzaamheden verrichten;
- de plaatsing van medewerkers in een tussenschaal en de medewerkers van Barendrecht waarvoor het seniorenprofiel van toepassing is verklaard;
- medewerkers waarvan het takenpakket bij de BAR-organisatie ingrijpend is gewijzigd;
- medewerkers waarvan het takenpakket al vóór 2014 ingrijpend was gewijzigd, maar waarvan de zwaarte van het takenpakket nog niet is getoetst door een fuwa-commissie.

Voor dit onderzoek worden de individuele taakplannen van 2013 en 2014 gebruikt.

#### *Stap 13 Definitief plaatsingsbesluit in HR21 functie*

Op basis van het advies van de fuwa-commissie plaatst de BAR-directieraad medio 2014 alle ambtenaren definitief op een functie uit HR21. Deze plaatsing gaat in met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2014.

Mocht de ambtenaar in 2014 worden geplaatst op een functie met een hoger niveau, dan werkt de inschaling terug vanaf 1 januari 2014. Indien de ambtenaar wordt geplaatst op een functie met een lager

functioneel niveau, dan krijgt hij een garantie voor het hogere salarisniveau, conform de bepalingen uit het sociaal statuut en plan BAR-samenwerking.

*Stap 14 Bezwaar en beroep*

Tegen het besluit van de BAR-directieraad tot definitieve plaatsing op een HR21 functie kan de ambtenaar bezwaar aantekenen bij het dagelijks bestuur van de BAR-organisatie. Tegen het besluit op bezwaar staat beroep open.

**Samenstelling plaatsingscommissie 2013**

1. De onafhankelijke voorzitter is mevrouw J. van Popering-Van der Stokker;
2. Namens de bonden participeert de heer L. van Halm;
3. Namens de werkgever participeert de heer C.M. Ritzema.

Aldus vastgesteld namens het Algemeen Bestuur BAR-organisatie,

Ridderkerk op 24 december 2013 (en bekrachtigd op 21 januari 2014)

de secretaris, de voorzitter,

de heer H.J.W. Klaucke mevrouw A. Attema,