

Sociaal Statuut Gemeente Alphen aan den Rijn



Het college van burgemeester en wethouders van Alphen aan den Rijn;
Gelet op artikel 160, lid 1, onder c, van de Gemeentewet en de artikelen 8:3 en 12:1, lid 5, van de CAR/UWO Alphen aan den Rijn 2016;
besluit vast te stellen het volgende:

Sociaal Statuut Gemeente Alphen aan den Rijn

Inleiding

Gemeente Alphen aan den Rijn wil formele organisatieveranderingen en reorganisaties tot een minimum beperken. Als het toch nodig blijkt de organisatie (structureel) aan te passen, hanteren we bij voorkeur het principe van 'organisch veranderen': werkenderwijs in nauwe samenwerking met de medewerkers en met actieve betrokkenheid van de ondernemingsraad veranderingen 'vanzelf' laten ontstaan en laten groeien met de daarbij horende rechtspostionele waarborgen voor de medewerkers. Organisatieveranderingen worden hiermee geleidelijk(er) doorgevoerd, zijn veelal minder ingrijpend voor de medewerkers en de werkprocessen terwijl de besluitvorming juist aanzienlijk sneller plaats kan vinden. Organisch veranderen kan alleen plaatsvinden als de organisatieverandering op voorhand niet leidt tot de aanwijzing van boventallige medewerkers of andere ingrijpende rechtspostionele gevolgen. Hoofdstuk 3 van dit Sociaal Statuut bevat de uitwerking van de uitgangspunten van organisch veranderen. Voor organisatieveranderingen die zich niet lenen voor het principe van 'organisch veranderen' gelden de bepalingen van hoofdstuk 4 e.v. van het Sociaal Statuut. Hierin zijn de verschillende formele fasen van een 'klassieke reorganisatie' uitgewerkt. Bij deze organisatieveranderingen zal de werkgever zich maximaal inspannen om boventalligheid dan wel gedwongen ontslag van medewerkers te voorkomen. Als een organisatieverandering toch leidt tot boventallige medewerkers, dan is belangrijk uitgangspunt de begeleiding 'Van Werk Naar Werk' teneinde gedwongen ontslagen te voorkomen. Met de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg wordt aan de voorkant van een organisatieverandering overleg gevoerd over de vraag of 'organisch veranderen' van toepassing is of dat overgegaan wordt tot toepassing van hoofdstuk 4 e.v. van het Sociaal Statuut. Tevens kan in overleg met de ondernemingsraad gedurende een organische verandering besloten worden alsnog over te gaan tot toepassing van hoofdstuk 4 e.v. van dit Sociaal Statuut als in de praktijk blijkt dat het organisch veranderingsproces toch leidt tot belangrijke wijzigingen met nadelige gevolgen voor medewerkers (zoals de aanwijzing van boventallige medewerkers terwijl deze uitkomst vooraf niet was voorzien). Eventuele wijzigingen die op grond van het organisch veranderen al zijn doorgevoerd, worden op dat moment opnieuw bekeken.

Doel en werkingssfeer

Dit Sociaal Statuut heeft als doel de uitgangspunten, procedures en rechtspostionele waarborgen vast te leggen die nodig zijn om de personele gevolgen van een verandering van de gemeentelijke organisatie op een zorgvuldige wijze te regelen. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van dit Sociaal Statuut - met name de in bijlage 1 opgenomen mobiliteitsbevorderende maatregelen - in een vroegtijdig stadium pro-actief worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen teneinde boventalligheid dan wel gedwongen ontslag te voorkomen. Organisatieveranderingen die plaatsvinden gedurende de looptijd van het Sociaal Plan Herindeling 2014 worden altijd gezien in relatie tot dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- | | | | |
|----|-----------------------------------|---|---|
| a. | boventallig verklaarde medewerker | : | de medewerker die als gevolg van een organisatieverandering zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet geplaatst is in de formatie van de nieuwe organisatie. |
| b. | geschikte functie | : | een functie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die de medewerker bereid is te vervullen. |

c.	herplaatsen	:	het na een organisatieverandering plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een uitwisselbare, passende of geschikte functie.
d.	medewerker	:	de medewerker als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onder a, van de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Alphen aan den Rijn;
e.	organisatieverandering	:	iedere belangrijke verandering van de organisatiestructuur, de omvang of de taakinhoud van de gemeentelijke organisatie of een onderdeel daarvan, die niet van tijdelijke aard is en die ingrijpende gevolgen heeft voor de rechtspositie van medewerkers of de werkgelegenheid
f.	organisch veranderen	:	werkenderwijs in nauwe samenwerking met de medewerkers en met actieve betrokkenheid van de ondernemingsraad veranderingen 'vanzelf' laten ontstaan en laten groeien met de daarbij horende rechtspositionele waarborgen voor de medewerkers. "Proefdraaien", eventueel op basis van aangepaste werkzaamheden, is mogelijk gedurende maximaal één jaar.
g.	passende functie	:	een functie waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst dan wel binnen een termijn van maximaal één jaar geschikt gemaakt kan worden na om-, her- of bijscholing. Uitgangspunt is een functie met eenzelfde waarderingsniveau. Uiteindelijk wordt een functie die maximaal twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die de medewerker voor de organisatieverandering vervulde, nog als een passende functie beschouwd.
h.	privatisering	:	organisatieverandering die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij;
i.	proefplaatsing	:	tijdelijke plaatsing in een niet uitwisselbare functie voor de duur van ten hoogste zes maanden met als doel te toetsen of het een passende of geschikte functie betreft. Deze proefperiode kan eenmalig met ten hoogste zes maanden worden verlengd;
j.	publiekrechtelijke taakoverheveling	:	organisatieverandering die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
k.	sleutelfunctie	:	een functie die met instemming van de ondernemingsraad is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen volgens het reguliere wervings- en selectiebeleid wordt ingevuld;
l.	sociaal plan	:	nadere afspraken, gebaseerd en aanvullend op dit Sociaal Statuut, met betrekking tot de gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van een organisatieverandering, privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling;
m.	uitwisselbare functie	:	functie die naar aard en inhoud in overwegende mate en in , salarisniveau en werk- en denkniveau overeenkomt met de functie die de medewerker voor de organisatieverandering vervulde.

Hoofdstuk 2 Besluit tot organisatieverandering

Artikel 2:1 Voornemen tot organisatieverandering

1. Het college informeert de betrokken medewerkers, de ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg in een zo vroeg mogelijk stadium over een voornemen tot een organisatieverandering.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg hun mening over het voornemen kenbaar kunnen maken.

Artikel 2:2 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en Georganiseerd Overleg

Ten aanzien van de medezeggenschap van medewerkers en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatieverandering aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld. De ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg maken hierover - met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden en de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Alphen aan den Rijn - voorafgaand aan een organisatieverandering nadere afspraken.

Artikel 2:3 Adviesaanvraag ondernemingsraad

1. Voordat het college een definitief besluit neemt over een organisatieverandering, wordt de ondernemingsraad advies gevraagd over de hoofdlijnen van het voornemen tot organisatieverandering.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van de hoofdlijnen van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het voorgenomen besluit, de globale planning van de organisatieverandering, de mogelijke personele gevolgen en de naar aanleiding daarvan te nemen persoonlijke maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.
4. De ondernemingsraad streeft ernaar haar advies kenbaar te maken in de eerstvolgende Overlegvergadering.

Artikel 2:4 Overleg Georganiseerd Overleg

1. De adviesaanvraag als bedoeld in artikel 2:3 wordt tevens aan het Georganiseerd Overleg gezonden. Op basis van deze informatie wordt, voordat het college een definitief besluit neemt over een organisatieverandering, overleg gevoerd met het Georganiseerd Overleg over:

- a. de gevolgen op hoofdlijnen van het besluit voor de werkgelegenheid en/of de rechtspositie van de betrokken medewerkers en de eventueel naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen;
- b. de vraag of de organisatieverandering - in relatie tot de onderwerpen onder sub a – plaats kan vinden volgens de bepalingen van hoofdstuk 3 van dit Sociaal Statuut. (organisatieveranderingen via het principe van organisch veranderen) dan wel dat de bepalingen van hoofdstuk 4 (overige organisatieveranderingen) e.v. van toepassing worden verklaard. Organisatieveranderingen worden via de bepalingen van hoofdstuk 3 doorgevoerd, tenzij sprake is van:
 - de verwachting dat de organisatieverandering leidt tot negatieve rechtspositionele consequenties en/of aanpassing van de HR21-functie voor medewerkers;
 - de verwachting dat de organisatieverandering leidt tot aanwijzing van boventallige medewerkers
 - privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling
2. Het Georganiseerd Overleg stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid haar standpunt kenbaar te maken ten aanzien van de vraag als bedoeld in het 1^e lid onder b.
3. Binnen twee weken na ontvangst van de adviesaanvraag als bedoeld in het eerste lid maakt het Georganiseerd Overleg schriftelijk haar standpunt kenbaar ten aanzien van de vraag als bedoeld in het eerste lid, sub b.
4. Indien de organisatieverandering zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, stelt het college in overleg met het Georganiseerd Overleg een sociaal plan op.
5. Het college legt het sociaal plan ter overeenstemming voor aan het Georganiseerd Overleg.

Artikel 2:5 Definitief besluit tot organisatieverandering

1. Het college informeert de betrokken medewerkers, de ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg over het definitieve besluit tot organisatieverandering. Daarbij wordt ingegaan op de verwachte personele gevolgen van het besluit, de globale planning van de organisatieverandering en de te volgen procedure (hoofdstuk 3 dan wel hoofdstuk 4 e.v. van dit Sociaal Statuut).
2. Indien het college in het besluit tot organisatieverandering afwijkt van het advies van de ondernemingsraad, wordt deze afwijking duidelijk gemotiveerd. De uitvoering van het besluit wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraad.

Hoofdstuk 3 Organisatieveranderingen via het principe van 'organisch veranderen'

Artikel 3:1 Betrokkenheid medewerkers en ondernemingsraad

1. Brede communicatie met de medewerkers en de ondernemingsraad is essentieel bij organisch veranderen. Hierdoor ontstaat draagvlak en betrokkenheid.
2. Medewerkers en ondernemingsraad worden actief betrokken bij doel en richting van de organische verandering, actief op de hoogte gehouden van de voortgang en gedurende alle fasen gestimuleerd om hun inbreng te leveren.
3. De ondernemingsraad wordt bij elke stap uitgenodigd om mee te praten of om zich te laten informeren.

Paragraaf 1 Oriëntatiefase

Artikel 3:2 Plan van aanpak

1. Voor aanvang van de proeffase als bedoeld in paragraaf 2, stelt het college met actieve betrokkenheid van de medewerkers en de ondernemingsraad een plan van aanpak op.
2. Het plan van aanpak geeft inzicht in:
 - a. doel en richting van de organische verandering;
 - b. de planning van de organische verandering, waaronder tenminste de aanvang en duur van de periode waarin het traject van organisch veranderen gaat plaatsvinden.
 - c. de wijze waarop de communicatie met en betrokkenheid van medewerkers en ondernemingsraad wordt vormgegeven
 - d. de wijze waarop tussentijdse evaluatie en bijsturing wordt vormgegeven
 - e. op basis van welke aspecten aan het einde van de proeffase geëvalueerd wordt of het traject van organisch veranderen geslaagd is.
3. Het plan van aanpak geeft daarnaast, waar mogelijk, inzicht in het organisatie- en formatieplan, waaronder:
 - a. een organogram van de gewijzigde organisatie;

- b. een vergelijking tussen de huidige formatie en de formatie in de gewijzigde organisatie, inclusief een oordeel of sprake is van een uitwisselbare functie, een vervallen functie of een nieuwe functie;
- c. een overzicht van de functies inclusief de beschrijvingen en waarderingen in de gewijzigde organisatie.

Artikel 3:3 Adviesaanvraag ondernemingsraad

1. Voordat gestart wordt met de proeffase als bedoeld in paragraaf 2, wordt de ondernemingsraad advies gevraagd over het plan van aanpak als bedoeld in artikel 3:2.
2. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het veranderingsproces.
3. Bij een negatief advies van de ondernemingsraad wordt de organisatieverandering volgens de bepalingen van hoofdstuk 4 van dit Sociaal Statuut voortgezet.
4. Het college informeert de betrokken medewerkers en het Georganiseerd Overleg over het advies van de ondernemingsraad.

Paragraaf 2 Proeffase

Artikel 3:4 Rechtspositie gedurende de proeffase

1. Medewerkers behouden gedurende de proeffase hun oorspronkelijke rechtspositie.
2. Administratieve en praktische knelpunten, zoals autorisaties in diverse systemen, worden geïnventariseerd en voor de duur van de proeffase praktisch opgelost.

Artikel 3:5 Tussentijds besluit tot toepassing van hoofdstuk 4

1. Indien daartoe tijdens de proeffase aanleiding bestaat, kan op ieder moment in overleg met de ondernemingsraad besloten worden alsnog over te gaan tot toepassing van hoofdstuk 4 van het Sociaal Statuut.
2. Het Georganiseerd Overleg wordt onverwijld geïnformeerd over het besluit als bedoeld in het eerste lid.

Paragraaf 3 Evaluatiefase

Artikel 3:6 Evaluatie

Na afloop van de proeffase wordt het resultaat van het veranderingsproces met de betrokken medewerkers en de ondernemingsraad geëvalueerd overeenkomstig hetgeen hierover is opgenomen in het plan van aanpak.

Artikel 3:7 Adviesaanvraag ondernemingsraad

Bij een positieve evaluatie wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd alvorens de veranderingen - voor zover van toepassing - worden geformaliseerd in bijvoorbeeld werkprocessen, inrichting van de organisatie en functies.

Hoofdstuk 4 Overige organisatieveranderingen

Artikel 4:1 Werkingssfeer hoofdstuk 4

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op interne organisatieveranderingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen, die zich niet lenen voor het principe van organisch veranderen zoals uitgewerkt in hoofdstuk 3.

Paragraaf 1 Plan van aanpak

Artikel 4:2 Plan van aanpak

1. Ten behoeve van de implementatie van een organisatieverandering stelt het college een plan van aanpak op.
2. Het plan van aanpak geeft - voor zover van toepassing - inzicht in:
 - a. het organisatie- en formatieplan. Dit plan bevat:
 - een organogram van de gewijzigde organisatie;
 - een vergelijking tussen de huidige formatie en de formatie in de gewijzigde organisatie, inclusief een oordeel of sprake is van een uitwisselbare functie, een vervallen functie of een nieuwe functie;
 - een overzicht van de functies inclusief de beschrijvingen en waarderingen in de gewijzigde organisatie;
 - een voorstel voor het aanwijzen van sleutelfuncties en de te volgen procedure.
 - b. de planning van de organisatieverandering;

- c. de overwegingen tot het al dan niet instellen van een plaatsingsadviescommissie ten behoeve van advisering aan het bevoegd gezag over de voorgenomen plaatsing en de ingediende bedenkingen ten aanzien van de voorgenomen plaatsing. De plaatsings-adviescommissie bestaat uit:
 - één extern lid namens het bevoegd gezag;
 - één extern lid namens de gezamenlijke vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg;
 - een onafhankelijke, externe voorzitter aan te wijzen door het bevoegd gezag en de gezamenlijke vakorganisaties.
- d. de overwegingen tot het al dan niet toepassen van een belangstellingsregistratie;
- e. de doorlooptijd van het plaatsingsproces.

Artikel 4:3 Adviesaanvraag ondernemingsraad

1. Voordat het college overgaat tot implementatie van een organisatieverandering, wordt de ondernemingsraad advies gevraagd over het plan van aanpak als bedoeld in artikel 2:3. en/of om instemming ten aanzien van de aanwijzing van sleutelfuncties.
2. De ondernemingsraad stelt het Georganiseerd Overleg in de gelegenheid hun standpunt kenbaar te maken ten aanzien van de overwegingen tot het al dan niet instellen van een plaatsingsadviescommissie als bedoeld in artikel 4:2, 2e lid onder c en het toepassen van een belangstellingsregistratie als bedoeld in artikel 4:2, 2° lid onder d. De ondernemingsraad neemt in beginsel het standpunt van het Georganiseerd Overleg over in hun advies.
3. Het advies c.q. de instemming wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Paragraaf 2 Plaatsingsprocedure en plaatsingsplan

Artikel 4:4 Volgorde bij plaatsing

1. Het college hanteert de volgende volgorde bij plaatsing van betrokken medewerkers:
 - a. de medewerker wordt geplaatst in een uitwisselbare functie ('mens volgt werk');
 - b. de medewerker wordt geplaatst in een passende functie binnen de organisatie;
 - c. de medewerker wordt geplaatst in een geschikte functie binnen de organisatie.
2. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in het eerste lid, onder a, indien niet iedere medewerker in een uitwisselbare functie kan worden geplaatst, en als bedoeld onder b en c, wordt achtereenvolgens met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a. de geschiktheid van de medewerker, zoals die blijkt uit beoordelingen, verslagen van functioneringsgesprekken, opleidings- en werkervaringsgegevens en eventuele geschiktheidstesten;
 - b. de voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies;
 - c. leeftijd, indien de leeftijdsopbouw binnen de organisatie of het organisatieonderdeel dit noodzakelijk maakt.

Artikel 4:5 Concept-plaatsingsplan

1. Het college stelt een concept-plaatsingsplan op met een overzicht van de voorgenomen plaatsingen en eventuele om-, her- en bijscholingsadviezen en andere adviezen ten aanzien van de betrokken medewerkers.
2. Bij het opstellen van het concept-plaatsingsplan als bedoeld in het eerste lid kan het college besluiten tot een proefplaatsing van een medewerker in de gewijzigde organisatie.
3. De medewerker die niet in een uitwisselbare, passende of geschikte functie kan worden geplaatst, wordt boventallig verklaard.
4. Het college informeert de betrokken medewerker schriftelijk over de voorgenomen (proef-) plaatsing in de gewijzigde organisatie, respectievelijk over het voornemen de medewerker boventallig te verklaren. Het voorgenomen besluit vermeldt in ieder geval de ingangsdatum van de plaatsing, de functie en de waardering daarvan en de plaats van de functie in de gewijzigde organisatie. Indien sprake is van een proefplaatsing vermeldt het voorgenomen besluit tevens de duur van de proefplaatsing en de voorwaarden voor definitieve plaatsing.
5. Het college stelt de betrokken medewerkers in de gelegenheid mondeling of schriftelijk binnen drie weken na bekendmaking hun bedenkingen kenbaar te maken ten aanzien van het voorgenomen besluit zoals bedoeld in het derde lid.
6. Indien een plaatsingsadviescommissie wordt ingesteld, adviseert de commissie het college over de ingediende bedenkingen. De commissie hoort de medewerker die de wens hiertoe kenbaar heeft gemaakt. Van het horen wordt een beknopt verslag gemaakt waarvan de medewerker een afschrift ontvangt.

Artikel 4:6 Vaststelling plaatsingsplan

1. Het college stelt het plaatsingsplan vast.

2. De betrokken medewerkers ontvangen zo spoedig mogelijk na vaststelling van het plaatsingsplan een definitief plaatsingsbesluit, een besluit tot proefplaatsing dan wel een besluit tot boventallig verklaring.
3. In de motivering van het besluit zoals bedoeld in het tweede lid wordt ingegaan op een eventuele bedenking die door de medewerker is ingediend.
4. De medewerker die het niet eens is met het definitieve plaatsingsbesluit kan daartegen conform de Algemene wet bestuursrecht bezwaar maken.

Paragraaf 3 Afbouw salaris, toelages en vergoedingen

Artikel 4:7 Afbouw van salaris, toelages en vergoedingen

1. Eventuele functie gebonden toelages en vergoedingen worden afgebouwd volgens de daarvoor geldende regels.
2. Indien een medewerker wordt geplaatst in een functie binnen de gemeentelijke organisatie waarvan de waardering één schaal lager is dan de oorspronkelijke functie, behoudt de medewerker recht op het salaris en het salarisperspectief behorende bij de oorspronkelijke functie.
3. Indien een medewerker wordt geplaatst in een functie binnen de gemeentelijke organisatie waarvan de waardering twee of meer schalen lager is dan de oorspronkelijke functie, vindt een verlaging van het salaris plaats.
4. De verlaging van het salaris als bedoeld in het derde lid betreft ten hoogste een teruggang in salaris van één salarisschaal.
5. De verlaging van het salaris als bedoeld in het derde lid vindt niet eerder plaats dan na twee jaar na plaatsing in een functie waarvan de waardering twee of meer schalen lager is en nadat aan de medewerker minimaal één passende functie is aangeboden waarvan de waardering maximaal één schaal lager is dan de waardering van zijn oorspronkelijke functie.
6. Indien het oorspronkelijke salaris van een medewerker bepaald is op het maximum van de salarisschaal, wordt het salaris in drie jaar afgebouwd naar het maximumsalaris van de naast lager gelegen salarisschaal.
7. Indien een medewerker op moment van plaatsing een salaris ontvangt dat lager is dan het maximum van de salarisschaal, wordt het salaris vastgesteld op het bedrag in de naast lagere salarisschaal dat onmiddellijk boven het oorspronkelijke salaris van de medewerker ligt. Periodieke verhoging van het salaris vindt vervolgens plaats volgens de daarvoor geldende regels tot het maximum van de nieuwe salarisschaal.

Artikel 4:8 Inspanningsverplichting

1. Indien de medewerker wordt geplaatst in een functie waarvan de waardering lager ligt dan de oorspronkelijke functie, dan geldt voor het college en de medewerker een blijvende inspanningsverplichting om alsnog tot plaatsing in een andere passende functie binnen de gemeentelijke organisatie te komen waarvan de waardering overeenkomt met de oorspronkelijke functie van de medewerker.
2. Voor medewerkers voor wie sprake is van een verlaging van het salaris geldt dat zij gedurende een periode van drie jaar bij interne vacatures een zelfde voorrangspositie genieten als medewerkers met een formele re-integratiestatus.
3. Indien de medewerker aantoonbaar onvoldoende inspanningen levert als bedoeld in het eerste lid, vervalt de salarisgarantie als bedoeld in artikel 4:7, tweede, derde en vijfde lid en wordt het salaris van de medewerker verlaagd met ten hoogste één salarisschaal. De inspanningsverplichting als bedoeld in het eerste lid komt hiermee te vervallen.

Hoofdstuk 5 'Van Werk Naar Werk' en mobiliteitsbevorderende maatregelen

Artikel 5:1 Doorlopen 'Van Werk Naar Werk'-traject

1. Op boventallig verklaarde medewerkers met een dienstverband van tenminste twee jaar zijn de artikelen van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Alphen aan den Rijn van toepassing. Zij hebben recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'Van Werk Naar Werk'-traject.
2. Op boventallig verklaarde medewerkers met een dienstverband van tenminste twee jaar zijn tevens de in de bijlage bij dit Sociaal Statuut opgenomen mobiliteitsbevorderende maatregelen van toepassing.
3. Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het 'Van Werk Naar Werk'-traject voor maximaal de resterende duur van hun aanstelling.
4. Het 'Van Werk Naar Werk'-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een uitwisselbare, passende of geschikte functie of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing.

5. De boventallige medewerker mag tijdens het Van Werk Naar Werk-traject zonder geldige reden geen passende of geschikte functie of- al dan niet tijdelijke - werkzaamheden weigeren.
6. De boventallige medewerker behoudt tijdens de het 'Van Werk Naar Werk'-traject zijn reguliere rechtspositie voor wat betreft salaris, verlofaanspraken en aanstellingsduur; indien van toepassing worden inkomensbestanddelen en onkostenvergoedingen naar de gewijzigde situatie bezien en waar nodig ingetrokken of afgebouwd volgens de daarvoor geldende regelingen.

Artikel 5:2 Herplaatsing

1. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid - waaronder ook geschiktheid op basis van om-, her- of bijscholing binnen een termijn van maximaal één jaar - van de medewerker voor de functie.
2. Boventallig verklaarde medewerkers genieten bij de vervulling van vacant geworden functies binnen de organisatie voorrang op reguliere interne kandidaten.
3. De artikelen 4:7 en 4:8 zijn van overeenkomstige toepassing op de boventallig verklaarde ambtenaar die wordt herplaatst in een functie met een lagere waardering.

Artikel 5:3 Onderbreken 'Van Werk Naar Werk'-traject

Wanneer een boventallig verklaarde medewerker voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een functie, maar het gebruikmaken van deze mogelijkheid met zich brengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan het 'Van Werk Naar Werk'-traject, kan in goed overleg met de medewerker worden besloten om het (resterende deel van het) 'Van Werk Naar Werk'-traject op te schorten.

Hoofdstuk 6 Privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling

Artikel 6:1 Werkingssfeer hoofdstuk 6

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 6:2 Werkgelegenheid

1. Het college zal zich maximaal inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de betrokken medewerkers behouden blijft.
2. Het college treedt met de betrokken privaat- of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de medewerkers van het desbetreffende organisatieonderdeel. Hierbij geldt 'mens volgt werk'.
3. Het college stelt in overleg met het Georganiseerd Overleg een sociaal plan op ter uitwerking van en/of aanvulling op dit hoofdstuk. Uitgangspunt is gelijkwaardigheid van het geheel van arbeidsvoorwaarden voor en na de taakoverheveling. In het sociaal plan worden o.a. afspraken gemaakt over salarisgarantie, verlof, ambtsjubileum, studiefaciliteiten en het aanvaarden van een uitwisselbare of passende functie bij de privaat- of publiekrechtelijke instantie.

Artikel 6:3 Geen passende of geschikte functie

Indien het college er niet in slaagt om de medewerker te plaatsen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende of geschikte functie binnen de organisatie aan te bieden, krijgt de medewerker de status van boventallig verklaarde medewerker. Hierbij gelden hoofdstuk 5 van dit Sociaal Statuut en de rechten en plichten als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Alphen aan den Rijn en de in bijlage 1 bij dit Sociaal Statuut opgenomen mobiliteitsbevorderende maatregelen.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 7:1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of de toepassing leidt tot een onbillijke situatie, wordt door het college ten gunste van de medewerker anders besloten.

Artikel 7:2 Evaluatiebepaling

Drie jaar na inwerkingtreding van deze regeling – of zoveel eerder of later als partijen in het Georganiseerd Overleg overeenkomen - wordt het Sociaal Statuut en de toepassing hiervan geëvalueerd.

Artikel 7:3 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal Statuut Gemeente Alphen aan den Rijn.

Artikel 7:4 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van de eerste dag na bekendmaking.

Vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders op 18 oktober 2016,
de secretaris, de burgemeester,
drs. P. Jeroense, mr. drs. J.W.E. Spies

Bijlage 1: Mobiliteitsbevorderende maatregelen bij organisatieveranderingen

Werkingsfeer

Door organisatieveranderingen kunnen medewerkers hun functie verliezen. Met mobiliteitsbevorderende maatregelen kan de betrokken medewerker worden ondersteund bij het vinden van een andere functie binnen of buiten de organisatie. Bij een 'klassieke' organisatieverandering kunnen de mobiliteitsbevorderende maatregelen voorafgaand (pro-actief) dan wel tijdens het 'Van Werk Naar Werk'-traject worden ingezet met als doel gedwongen ontslag/werkloosheid te voorkomen. Ook bij het organisch veranderen kunnen de mobiliteitsbevorderende maatregelen worden ingezet, maar alleen op basis van vrijwilligheid. Bij een organische organisatieverandering wordt met de inzet van de mobiliteitsbevorderende maatregelen beoogd boventalligheid te voorkomen en medewerkers pro-actief in beweging te krijgen.

De mobiliteitsbevorderende maatregelen hebben tot doel:

- het voorkomen van boventalligheid door het pro-actief inzetten van deze maatregelen;
- bij te dragen aan het vinden van een nieuwe functie, intern of extern, voor medewerkers die door een organisatieverandering, bezuiniging hun functie verliezen en daardoor gedwongen ontslag te voorkomen;
- duidelijkheid te scheppen tussen werkgever en medewerker over wat men van elkaar kan verwachten wanneer de medewerker met (gedwongen) mobiliteit te maken krijgt;
- een klimaat te scheppen waarin mobiliteit van medewerkers als normaal wordt ervaren.

Uitgangspunten

- 'Van Werk Naar Werk': het is de bedoeling dat de medewerker - ook al heeft deze (tijdelijk) geen functie meer - toch zoveel mogelijk aan het werk blijft en tijdelijke werkzaamheden krijgt opgedragen; dit gebeurt enerzijds omdat het voor de medewerker belangrijk is om actief deel te blijven uitmaken van het arbeidsproces en anderzijds vanuit organisatorisch en economisch oogpunt (de medewerker levert een tegenprestatie voor het ontvangen salaris);
- de medewerker en de werkgever werken actief mee aan het opstellen en uitvoeren van het 'Van Werk Naar Werk'-contract; de medewerker heeft recht op een optimale ondersteuning van de werkgever;
- bij het zoeken naar een passende functie of geschikte functie wordt zo breed mogelijk gekeken (zowel binnen Gemeente Alphen aan den Rijn als binnen de overheid in brede zin én binnen het bedrijfsleven);
- bij gedwongen mobiliteit is ruimte voor verwerking van het functieverlies;
- herplaatsing kan door medewerkers ook worden gezien als een kans tot herbezinning op de loopbaan.

Mobiliteitsbevorderende maatregelen

In een concreet geval maken de medewerker en een personeelsmanagementadviseur van de afdeling P&O afspraken over de activiteiten die in het 'Van Werk Naar Werk'-traject worden ingezet en worden afspraken gemaakt over de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken en de aard en frequentie van de begeleiding tijdens deze fase. Deze afspraken worden vastgelegd in het 'Van Werk Naar Werk'-contract. De kosten van de activiteiten uit het contract komen, mits redelijk en billijk, tot een maximum van € 7.500,- voor rekening van de gemeente. In voorkomende gevallen kan besloten worden om af te wijken van het gestelde maximum indien daarmee de kansen van de medewerker op het vinden van een andere functie daadwerkelijk worden vergroot.

Mobiliteitsbevorderende maatregelen die ingezet kunnen worden:

- psychologische ondersteuning: aan medewerkers kan op hun verzoek aanvullende kortdurende begeleiding door een psycholoog of arbeidsdeskundige worden aangeboden ten behoeve van de emotionele verwerking van het verlies van de functie;
- opstellen van arbeidsmarktprofiel;
- opstellen zoekprofiel: als blijkt dat geen helder zoekprofiel kan worden verkregen, kan een extern loopbaanadvies worden gevraagd, dan wel een assessment of een potentieelanalyse of ander aanvullend onderzoek zoals arbeidsdeskundig onderzoek worden aangeboden;
- verlenen van sollicitatieverlof of faciliteiten voor sollicitatietraining;
- aanbieden van her-, om- en/of bijscholing voor zover dat aantoonbaar bijdraagt aan het vervullen van een nieuwe functie of het bevorderen van de kansen op het verkrijgen van een nieuwe functie;
- aanbieden van interim-functievervulling, detachering, collegiale doorlening en stage voor zover dit bijdraagt aan een vergroting van de (her)plaatsingsmogelijkheden;
- outplacement(begeleiding);
- aanpassen van de reguliere opzegtermijn als de medewerker een andere functie heeft gevonden;
- proefplaatsing in een functie gedurende maximaal 1 jaar (proefplaatsing voor de duur van ten hoogste 6 maanden, met maximaal 6 maanden verlenging);
- terugkeergarantie interne herplaatsing: als binnen drie maanden na herplaatsing binnen de gemeente (zonder voorafgaande proefplaatsing) blijkt dat de nieuwe functie toch niet passend is, kan de medewerker op zijn verzoek één keer opnieuw door het college boventallig worden ver-

- klaard. De periode waarin de medewerker vóór herplaatsing al boventallig was, wordt dan in mindering gebracht op de duur van het 'Van Werk Naar Werk'-traject;
- terugkeergarantie externe herplaatsing: indien een medewerker na zijn vertrek bij Gemeente Alphen aan den Rijn buiten zijn schuld in de eerste twee maanden wordt ontslagen, kan deze medewerker terugkeren naar de Gemeente en wordt hij opnieuw boventallig verklaard. De periode die de medewerker vóór herplaatsing al boventallig was, wordt dan in mindering gebracht op de duur van het nieuwe 'Van Werk Naar Werk'-traject;
 - geheel of gedeeltelijke ontheffing van de terugbetalingsverplichting met betrekking tot ouderschapsverlof en verhuis- en studiekostenvergoeding;
 - verstrekken van een verhuiskostenvergoeding conform de daarvoor geldende regelingen;
 - loonsuppletie: bij ontslag op eigen verzoek wegens het aanvaarden van een baan buiten Gemeente Alphen aan den Rijn op een lager salarisniveau, kan besloten worden om gedurende het eerste jaar een aanvulling op het salaris te verlenen tot maximaal 100% van het oude salarisniveau en gedurende het tweede jaar een aanvulling van maximaal 50% van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris. Deze aanvulling kan op verzoek van de medewerker worden afgekocht; de hoogte van de afkoopsom wordt in overleg met de medewerker vastgesteld. Ook kunnen afspraken gemaakt worden over overige secundaire arbeidsvoorwaarden;
 - bij ontslag op eigen verzoek in verband met het aanvangen van eigen bedrijfsactiviteiten binnen zes maanden na de start van het 'Van Werk Naar Werk'-traject, kan op verzoek van de medewerker besloten worden het dienstverband maximaal drie maanden langer in stand te laten, gedurende welke periode medewerker de werktijd geheel of gedeeltelijk aan de feitelijke start van bedrijfsactiviteiten mag besteden. Deze periode van drie maanden kan op verzoek van de medewerker worden gekapitaliseerd. Voorwaarde is indiening van een degelijk uitgewerkt businessplan en een bewijs van inschrijving bij de Kamer van Koophandel.

Indien de bovengenoemde maatregelen tot onbillijke uitkomsten leiden, beslist het college over de toekenning van andere of aanvullende faciliteiten.

Vertrekpremie

Bij ontslag op eigen verzoek wegens het aanvaarden van een functie buiten de gemeentelijke organisatie ontvangt de medewerker een vertrekpremie. De vertrekpremie bedraagt:

- bij vertrek binnen 0 tot en met 3 maanden na aanvang van het 'Van Werk Naar Werk'-traject: 4 bruto maandsalarissen;
- bij vertrek binnen 4 tot en met 6 maanden na aanvang van het 'Van Werk Naar Werk'-traject: 3 bruto maandsalarissen;
- bij vertrek binnen 7 tot en met 12 maanden na aanvang van het 'Van Werk Naar Werk'-traject: 2 bruto maandsalarissen;
- bij vertrek binnen 13 tot en met 18 maanden na aanvang van het 'Van Werk Naar Werk'-traject: 1 bruto maandsalaris;

De vertrekpremie wordt teruggevorderd indien na het vertrek van de medewerker en toekenning van de vertrekpremie onverhoopt sprake is van WW-aanspraken ten laste van Gemeente Alphen aan den Rijn of indien na externe herplaatsing de medewerker gebruik maakt van de terugkeergarantie (ontslag binnen twee maanden na vertrek).

Generatiepact

In de Cao Gemeenten 2013 - 2015 is de mogelijkheid van een Generatiepact opgenomen, waarmee ruimte gemaakt wordt voor aanstelling van jongeren doordat via ondersteunende maatregelen oudere medewerkers gestimuleerd worden minder te gaan werken. In bijvoorbeeld de 80-90-100 variant krijgen oudere medewerkers de mogelijkheid om 80% van hun aanstelling te gaan werken, tegen 90% van hun huidige salaris en met behoud van 100% van hun huidige pensioenopbouw. Andere varianten dan 80-90-100 zijn mogelijk, met 50% werken als ondergrens.

Afhankelijk van de specifieke situatie en omstandigheden van een organisatieverandering kan, zulks ter beoordeling van het college, besloten worden om een bepaalde variant van het generatiepact in te zetten ter bevordering van de instroom of het behoud van jongere medewerkers.

Toelichting op Sociaal Statuut

Artikel 1.1 Definities

Geschikte functie: of een functie voor een medewerker geschikt is, naast de bereidheid van de medewerker om deze te vervullen, ter beoordeling van de werkgever. Deze baseert zich op objectieve gegevens, zoals opleiding en ervaring, beoordelingen van functioneren en competenties.

Medewerker: onder het begrip medewerker valt zowel de medewerker met een vaste aanstelling als de medewerker met een tijdelijke aanstelling. Hieronder valt niet de medewerker die voor bepaalde tijd is aangesteld voor een specifieke opdracht.

Organisatieverandering: organisatieveranderingen die slechts consequenties hebben voor enkele medewerkers leiden niet tot toepassing van het Sociaal Statuut. Ook indien een organisatieverandering geen personele gevolgen heeft, is toepassing van het Sociaal Statuut niet aan de orde. Bijvoorbeeld:

een wijziging van de ophanging van een afdeling binnen de organisatie of een uitbreiding van de formatie zonder consequenties voor de zittende medewerkers.

Onder ingrijpende gevolgen voor de rechtspositie wordt o.a. verstaan: boventalligheid en wijzigingen HR21 functie voor medewerkers.

Organisch veranderen: als bij voorbaat al duidelijk is, dat organisatiewijziging gaat leiden tot boventallige medewerkers of andere ingrijpende rechtspositionele gevolgen, kan organisch veranderen niet plaatsvinden.

Passende functie: onder een passende functie wordt in eerste instantie verstaan een functie met eenzelfde waardering als de oorspronkelijke functie. Teneinde de kans op plaatsing in een plaatsingsprocedure of in het kader van een Van Werk Naar Werk Traject zo groot mogelijk te maken, wordt een functie waarvan de waardering maximaal twee schalen lager is dan de oorspronkelijke functie ook nog als een passende functie aangemerkt. Dit laatste is wel uitzondering.

Proefplaatsing: in het kader van de plaatsingsprocedure en bij herplaatsing kan de werkgever besluiten tot een proefplaatsing voor maximaal één jaar. Op deze manier kunnen zowel de werkgever als de medewerker toetsen of het een passende of een geschikte functie voor de medewerker betreft.

Uitwisselbare functie: deze definitie is nodig in verband met het beginsel "mens volgt werk"

Een functie met een ander waarderingsniveau en/of een ander werk- en denkniveau kan geen uitwisselbare functie zijn.

Hoofdstuk 2 Besluit tot organisatieverandering

Artikel 2:2

Zowel de ondernemingsraad (OR) als het Georganiseerd Overleg (GO) hebben een rol in het proces van organisatieverandering. De OR heeft op grond van de Wet op de Ondernemingsraden adviesrecht ten aanzien van organisatieveranderingen en de personele gevolgen daarvan. Met het GO wordt op grond van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Alphen aan den Rijn overleg gevoerd over de gevolgen van de organisatieverandering voor de werkgelegenheid en de rechtspositie van medewerkers. De OR en het GO stemmen hun bevoegdheden met elkaar af. Bij de vraag of een verandering van de organisatie via het principe van organisch veranderen kan plaatsvinden, is het GO aan zet, maar stelt het de OR in de gelegenheid haar standpunt hierover aan het GO kenbaar te maken.

Hoofdstuk 3 Organisch veranderen

Organisch veranderen is niet mogelijk als op voorhand duidelijk is, dat de verandering zal leiden tot de aanwijzing van boventallige medewerkers. In het proces van organisch veranderen is een aantal fases te onderscheiden. In de oriëntatiefase wordt met actieve betrokkenheid van medewerkers en de ondernemingsraad een plan van aanpak opgesteld. Over dit plan van aanpak wordt advies aan de OR gevraagd

Gedurende de proeffase behouden de medewerkers hun oorspronkelijke rechtspositie en kan in overleg met de OR besloten worden alsnog over te gaan tot een klassieke organisatieverandering. . Individuele afspraken met medewerkers in deze fase worden schriftelijk vastgelegd.

Indien in de evaluatiefase blijkt, dat het organisch veranderproces geslaagd is, wordt de OR om advies gevraagd alvorens de veranderingen worden geformaliseerd.

Hoofdstuk 4 Overige organisatieveranderingen

Artikel 4:2 en 4:3 Plan van aanpak en adviesaanvraag Ondernemingsraad

Het plan van aanpak wordt voor advies voorgelegd aan de OR. Per organisatieverandering wordt bekeken of een plaatsingsadviescommissie wordt ingesteld en/of een belangstellingsregistratie wordt toegepast. In bepaalde situaties heeft het instellen van een plaatsingscommissie namelijk geen toegevoegde waarde. Bijvoorbeeld in het geval voor alle medewerkers een uitwisselbare functie voorhanden is. De OR vraagt over het al dan niet instellen van een plaatsingsadviescommissie en/of het toepassen van een belangstellingsregistratie het standpunt van het GO.

Artikel 4:4 Volgorde bij plaatsing

Uitgangspunt bij plaatsing is "mens volgt werk" (uitwisselbare functie). Indien niet iedere medewerker in een uitwisselbare functie kan worden geplaatst, wordt gekeken of plaatsing in een passende functie mogelijk is. Als plaatsing in een passende functie niet mogelijk is, wordt vervolgens gekeken of plaatsing in een geschikte functie tot de mogelijkheden behoort.

Bij de plaatsingsvolgorde is de geschiktheid van de medewerker het belangrijkste criterium.

Daarna wordt achtereenvolgens gekeken naar de voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies en de leeftijd, indien de leeftijdsopbouw binnen de organisatie of het organisatieonderdeel dit noodzakelijk maakt.

Artikel 4:7 en 4:8 Afbouw van salaris en inspanningsverplichting

Artikel 4:7

In het kader van een organisatiewijziging kan een medewerker ge- of herplaatst worden in een passende of geschikte functie. In de definitiebepalingen is bepaald dat een passende functie maximaal twee schalen lager gewaardeerd kan zijn dan de oorspronkelijke functie van de medewerker. In de definitie van geschikte functie is in het geheel geen waardering opgenomen.

In verband hiermee is in artikel 4:7 bepaald, dat bij plaatsing in een passende of geschikte functie waarvan de waardering één schaal lager is dan de oorspronkelijke functie, de medewerker recht blijft houden op het salaris (en salarisperspectief) van de oorspronkelijke functie (in de vorm van een zgn. garantieschaal). In dit geval geldt zowel voor de werkgever als de medewerker een blijvende inspanningsverplichting om de medewerker alsnog te plaatsen in een functie waarvan de waardering gelijk is aan die van de oorspronkelijke functie van de medewerker.

Voor een medewerker met een garantieschaal geldt bij een eventuele nieuwe organisatiewijziging de functionele schaal als uitgangspositie bij plaatsing.

Tevens is in artikel 4:7 bepaald, dat bij plaatsing in een functie waarvan de waardering twee schalen lager is dan de waardering van de oorspronkelijke functie, het salaris van de medewerker na twee jaar gefaseerd in drie jaar kan worden verlaagd. Deze verlaging kan echter niet meer bedragen dan een teruggang in salaris van één salarisschaal. Ook kan pas na twee jaar tot verlaging van het salaris worden overgegaan en dient in deze periode van twee jaar minimaal één passende functie, waarvan de waardering maximaal één schaal lager is dan de waardering van de oorspronkelijke functie, aan de medewerker te zijn aangeboden. Uiteraard wordt hierbij gestreefd naar plaatsing in een functie op hetzelfde waarderingsniveau of een hoger waarderingsniveau.

Kan in de periode van twee jaar een dergelijke functie niet aan de medewerker worden aangeboden, dan behoudt hij/zij ook na twee jaar het oude salaris tot aan het moment dat een dergelijke functie wel is aangeboden en hij/zij deze zonder geldige reden niet heeft geaccepteerd.

Voor de medewerker met een garantieschaal geldt bij een eventuele nieuwe organisatiewijziging dat hij/zij er maximaal één salarisschaal op achteruit kan gaan ten opzichte van zijn/haar garantieschaal.

Artikel 4:8

Aan de inspanningsverplichting om de medewerker terug te brengen op zijn oude waarderingsniveau wordt invulling gegeven door de medewerker een voorrangspositie te geven bij interne vacatures. Dit betekent dat – voordat een vacature intern wordt opengesteld – allereerst wordt bekeken of deze aan de betrokken medewerker kan worden aangeboden. Verder worden schriftelijke afspraken gemaakt waarin wordt vastgelegd welke activiteiten de werkgever en de medewerker verrichten om de medewerker op het oude waarderingsniveau terug te brengen. Te denken valt bijvoorbeeld aan het volgen van een opleiding of het aanbieden van interim-functievervulling. Deze afspraken worden gemonitord en besproken en eventueel bijgesteld in periodiek te houden personeelsgesprekken. Indien de medewerker zijn inspanningsverplichtingen aantoonbaar niet nakomt dan vervalt de salarisgarantie en wordt het salaris van de medewerker verlaagd met ten hoogste één salarisschaal. Hiermee komen de inspanningsverplichtingen van zowel de werkgever als de medewerker te vervallen.

Artikel 5:1 Van werk naar werk traject

In hoofdstuk 10d, paragraaf 5, van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Alphen aan den Rijn is bepaald dat medewerkers die boventallig worden verklaard recht hebben op het doorlopen van het Van Werk Naar Werk Traject. Naast de in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d opgenomen faciliteiten, heeft de boventallig verklaarde medewerker recht op de in de bijlage bij het Sociaal Statuut opgenomen mobiliteitsbevorderende maatregelen, inclusief de mogelijkheid tot toekenning van een vertrekpremie of de inzet van het generatiepact ter bevordering van de instroom of het behoud van jongere medewerkers.

Het Van Werk Naar Werk Traject duurt maximaal twee jaar en kan in bepaalde situaties eenmalig verlengd worden.

In het vijfde lid van artikel 5:1 is opgenomen dat de boventallig verklaarde medewerker tijdens het van-werk-naar-werk-traject in beginsel geen passende functie of al dan niet tijdelijke werkzaamheden mag weigeren. Over het accepteren van een passende functie of tijdelijke werkzaamheden vindt altijd overleg plaats met de boventallige medewerker.

In het zesde lid wordt bepaald dat inkomensbestanddelen en onkostenvergoedingen naar de gewijzigde situatie kunnen worden ingetrokken of afgebouwd. In artikel 3:16 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Alphen aan den Rijn is de afbouw opgenomen van de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst en de inconveniententoeelage.

In artikel 10d:24 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Alphen aan den Rijn is bepaald dat een paritaire commissie toeziet op de toepassing en uitvoering van het Van Werk Naar Werk Traject. Het college heeft besloten dat de medewerker en de werkgever een geschil over de uitvoering van het Van Werk Naar Werk Traject kunnen voorleggen aan de paritaire commissie die hiertoe voor de gemeenten Leiden, Leiderdorp, Oegstgeest en Zoeterwoude is ingesteld.

Artikel 6:2 en 6:3 Werkgelegenheid en geen passende of geschikte functie

Ook bij privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling is uitgangspunt dat de werkgever zich inspannt om boventalligheid te voorkomen. Mocht dat onverhoopt toch het geval zijn, dan worden het van-werk-naar-werk traject en de mobiliteitsbevorderende maatregelen ingezet om een medewerker naar een andere functie of baan te begeleiden.

Artikel 7:2 Evaluatiebepaling

In artikel 7:2 is opgenomen dat (de toepassing van) het Sociaal Statuut drie jaar na inwerkingtreding wordt geëvalueerd. Het spreekt vanzelf dat een evaluatie alleen plaatsvindt indien dit een toegevoegde waarde heeft. Partijen kunnen in het Georganiseerd Overleg besluiten een evaluatie eerder dan na drie jaar of op een later tijdstip te laten plaatsvinden.