

Sociaal statuut

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerenveen,

overwegende dat:

een sociaal statuut, waarin te volgen procedure bij een interne reorganisatie is vastgelegd noodzakelijk is;

in het sociaal statuut de rechten en plichten van organisatie en medewerkers tijdens en als gevolg van een reorganisatie zijn gewaarborgd;

gelet op de Wet op de ondernemingsraden artikel 25 en de Ambtenarenwet artikel 127b;

gelet op de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO) artikelen 8:3, 8:3:1, 10d, 12:1:5 en 12:2;

gelet op de overeenstemming met het Georganiseerd Overleg;

BESLUIT vast te stellen het

Sociaal statuut,
met als citeertitel 'Sociaal statuut gemeente Heerenveen 2017'.

Preambule

Bij een reorganisatie zal de werkgever zich inspannen om medewerkers aan het werk te houden. Als er ondanks die inspanningen toch medewerkers boventallig worden, dan hebben werkgever en de betrokken medewerkers een gedeelde verantwoordelijkheid om te zorgen voor ander werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Doel van het sociaal statuut

1. Het sociaal statuut garandeert een zorgvuldige procedure bij een reorganisatie met voldoende inspraakmogelijkheden voor betrokkenen.
2. Het sociaal statuut schept duidelijkheid voor bestuur, management en adviseurs over de spelregels die bij reorganisaties moeten worden gehanteerd.
3. Het sociaal statuut schept duidelijkheid voor alle betrokkenen over rechten, plichten en waarborgen bij een reorganisatie.

Artikel 2 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- a. *medewerker*:
de ambtenaar die door de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn en medewerkers met een arbeidsovereenkomst naar het burgerlijk recht, met uitzondering van medewerkers die op basis van een subsidieregeling in de additionele sfeer werkzaam zijn.
- b. *werkgever*:
het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerenveen.
- c. *reorganisatie*:
een reductie van de formatieomvang, en/of een wijziging van het organigram en/of een wijziging van het takenpakket van (een deel van) de organisatie, die nadelige gevolgen heeft – of kan hebben – voor medewerkers.
- d. *rechtspotionele (of personele) gevolgen*:
gevolgen voor de functie van de betrokken ambtenaren door vermindering van de formatie, wijziging van de functie-inhoud en/of vervallen van de functie.
- e. *salaris*:
maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur
- f. *salarisperspectief*:
de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de medewerker.

- g. *salaristoelagen:*
de in CAR/UWO hoofdstuk 3 §3 genoemde toelagen.
- h. *functie:*
het geheel van werkzaamheden dat de medewerker volgens zijn functieprofiel en op grond van afspraken tussen werkgever en medewerker verricht.
- i. *uitwisselbare functie:*
een functie die naar aard, inhoud en niveau gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker voor de reorganisatie vervulde en waarin de medewerker vrijwel direct inzetbaar is.
- j. *passende functie:*
een functie waarin de medewerker gezien zijn persoonlijkheid, opleiding, ervaring, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden geplaatst. Hiertoe behoren ook functies met een mindere bezoldigde urenomvang dan de functie van voor de reorganisatie en functies met maximaal één schaal hoger en twee schalen lager.
- k. *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.
- l. *CAR/UWO:*
Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.
- m. *Georganiseerd Overleg (GO):*
de commissie voor Georganiseerd Overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR/UWO.
- n. *Ondernemingsraad (OR):*
De ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden.
Toetsingscommissie (TC)
de commissie die als taak heeft het concept-plaatsingsplan en de gevolgde procedure te toetsen aan het sociaal statuut.
Paritaire Commissie (PC)
de commissie die als taak heeft op verzoek de VWNW-trajecten te toetsen aan de CAR/UWO en de afspraken hierover in dit sociaal statuut.
- o. *maatwerkplan:*
een plan voor een individuele medewerker van wie de functie wordt gewijzigd met rechtspositieve gevolgen.
- p. *diensttijd:*
de tijd in overheidsdienst doorgebracht volgens artikel 10.3 van de CAR/UWO.
- q. *dienstverband:*
de aanstelling bij gemeente Heerenveen en haar rechtsvoorgangers.
- r. *meest geschikt:*
in vergelijking met andere geschikte medewerkers past de medewerker aantoonbaar beter bij de functie.
- s. *geschikt:*
de kennis, vaardigheden, houding, eigenschappen en ervaring die nodig zijn om de functie uit te kunnen oefenen zijn in voldoende mate aanwezig. Dit wordt bepaald aan de hand van opleidingsgegevens, werkervaring, functioneringsverslagen en eventuele geschiktheidstesten.
- t. *geschikt te maken:*
de kennis, vaardigheden, houding, eigenschappen en ervaring zijn niet in voldoende mate aanwezig of niet voldoende zichtbaar, maar naar verwachting wel binnen een redelijke termijn te ontwikkelen. De potentie hiervoor blijkt uit opleidingsgegevens, werkervaring, functioneringsverslagen en eventuele geschiktheidstesten.
- u. *ongeschikt:*
de kennis, vaardigheden, houding, eigenschappen en ervaring zijn niet of niet in voldoende mate aanwezig zijn en naar verwachting ook niet binnen een redelijke termijn te ontwikkelen. Dit wordt bepaald aan de hand van opleidingsgegevens, werkervaring, functioneringsverslagen en eventuele geschiktheidstesten.
- v. *plaatsen:*
het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een medewerker in een uitwisselbare, passende of geschikte functie binnen de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel.
- w. *herplaatsen:*
het na een reorganisatie plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een uitwisselbare, passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie.
- x. *boventallig verklaarde medewerker:*
de medewerker die als gevolg van een reorganisatie zijn functie geheel of gedeeltelijk heeft verloren en die niet of niet volledig is geplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel.
- y. *vervanger:*
de geplaatste of te plaatsen medewerker die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde medewerker krijgt met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde collega

alsnog te kunnen plaatsen/herplaatsen. Deze optie kan opgenomen worden om de plaatsingsmogelijkheden te vergroten.

Artikel 3 Afbakening:

1. Dit sociaal statuut is alleen van toepassing bij reorganisaties binnen de eigen gemeentelijke organisatie.
2. Bij een wijziging van een of meerdere organisatieonderdelen zijn alleen de in die onderdelen werkzame medewerkers betrokken.
3. Medewerkers die in het kader van mobiliteit tijdelijk elders werkzaam zijn behoren tijdens een reorganisatie bij het organisatieonderdeel waar hun vaste aanstelling onder valt met als uitgangspunt de eigen functie.
4. Bovenalligen blijven onder het sociaal statuut vallen tot de bovenalligheid is afgelopen door herplaatsing of ontslag.
5. Bij reorganisaties die consequenties hebben voor één medewerker wordt voor de betrokken medewerker een maatwerkplan gemaakt, gebaseerd op dit sociaal statuut.
6. Verzelfstandiging/privatisering, deprivatisering en herindeling vallen niet onder dit sociaal statuut. Dan wordt een op de situatie toegespitst sociaal statuut gemaakt.

Artikel 4 Vereiste stukken

1. Bij elke reorganisatie wordt een plan van aanpak gemaakt waarin is opgenomen:
 - het waarom (noodzaak, doel en/of resultaat);
 - de betreffende organisatieonderdelen;
 - de procedure en de planning;
 - de communicatie.
2. Bij elke reorganisatie wordt van de betreffende organisatieonderdelen een functie- en formatieplan gemaakt met daarin de oude en de nieuwe situatie inclusief de indicatieve functieschalen.
3. Bij elke reorganisatie wordt een plaatsingsplan gemaakt.

Artikel 5 Beslissingsbevoegdheden bij een reorganisatie

1. Het college van burgemeester en wethouders besluit over het plan van aanpak inzake een wijziging van de hoofdstructuur van de organisatie.
2. De directie besluit over het plan van aanpak inzake een wijziging binnen de hoofdstructuur.
3. De directie besluit over het 'functie- en formatieplan ('was/wordt'-situatie).
4. Het college van burgemeester en wethouders besluit over het plaatsingsplan.
5. Het college van burgemeester en wethouders besluit over wijzigingen in de functiewaardering.

Artikel 6 Taakverdeling tussen OR, GO, TC en PC¹

1. De OR adviseert over het plan van aanpak.
2. De OR heeft instemmingsrecht over het functie- en formatieplan.
3. Met het GO moet overeenstemming worden bereikt over het plaatsingsplan.
4. De TC is belast met toezicht op de uitvoering van dit sociaal statuut.
5. De PC is belast met toezicht op de uitvoering van de 'Van werk naar werktrajecten'.

Hoofdstuk 2 Plaatsingsprocedure

Artikel 7 Statusbepaling functies

1. Om het functie- en formatieplan was/wordt te kunnen maken worden de betrokken functies ingedeeld in de volgende categorieën:
 - *categorie A*: de functie blijft (nagenoeg) hetzelfde en de benodigde formatie wordt niet verminderd.
 - *categorie B*: de functie wordt substantieel gewijzigd door andere taken of een andere werkwijze waardoor in belangrijke mate andere kennis en vaardigheden verwacht worden.
 - *categorie C*: de functie komt te vervallen of de benodigde functieformatie wordt minder dan de huidige formatie.
2. Basis voor de statusbepaling is het functieprofiel van HR21, aangevuld met taak- en andere beschrijvingen.

Artikel 8 Volgorde voor plaatsing

1. *Categorie A functies*:

1) OR=ondememingsraad, GO=georganiseerd overleg, TC=toetsingscommissie, PC=paritaire commissie

Voor functies vallend onder categorie A geldt het 'mens volgt werk'-principe. Medewerkers die de functie uitoefenen in de huidige, oude situatie gaan dit ook in de nieuwe situatie doen.

2. **Categorie B functies:**
Met de betrokken medewerkers worden perspectiefgesprekken gevoerd waarin wordt bepaald of de medewerker in relatie tot de gevraagde kennis en vaardigheden geschikt, geschikt te maken of ongeschikt is.
3. **Categorie C functies:**
Met de betrokken medewerkers worden perspectiefgesprekken gevoerd. In dit gesprek wordt de medewerker beoordeeld op geschiktheid voor de opgegeven voorkeurfuncties.

Artikel 9 Uitgangspunten voor plaatsing

1. Bij categorie B-functies wordt geplaatst op basis van geschiktheid.
2. Voor categorie C-functies gelden de volgende criteria in de genoemde volgorde:
 - a. de voorkeur van de medewerkers, wanneer de geschiktheid hiervoor is gebleken uit het perspectiefgesprek;
 - b. geschiktheid, waarbij wanneer het om een uitwisselbare functie gaat de geschiktheid vanzelfsprekend is;
 - c. de leeftijdsopbouw van de medewerkers;²
 - d. de duur van het dienstverband binnen de leeftijdscategorie.
3. Indien de criteria voor categorie C-functies geen uitsluitel geven dan wordt geplaatst op basis van 'meest geschikt'. Dit wordt bepaald aan de hand van geschiktheids- en/of persoonlijkheids-ten, functioneringsverslagen en opleidings- en ervaringsgegevens.
4. Indien het gaat om de eigen of een uitwisselbare functie met een verminderde aanstellingsomvang tot 5 uur wordt de medewerker geplaatst en volgt na afronding van de reorganisatie ontslag over de verminderde uren.
5. Medewerkers kunnen gebruik maken van een PPA-test.
6. Het mee doen aan gesprekken en het maken van tests, zoals de PPA, is verplicht wanneer die nodig zijn voor het verzamelen van geschiktheidsgegevens en dus het bepalen van de plaatsingsvolgorde. De uitkomsten hiervan moeten aan de werkgever gegeven worden. De kosten van de tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 10 Belangstellingsregistratie

1. Een medewerker van wie de functie behoort tot categorie B of categorie C kan voorafgaand aan het perspectiefgesprek zijn belangstelling voor maximaal drie functies in de nieuwe situatie kenbaar maken.
2. Een medewerker van wie de functie behoort tot categorie A kan ook zijn belangstelling kenbaar maken, maar wordt in eerste instantie niet uitgenodigd voor een perspectiefgesprek.
3. Wanneer na de perspectiefgesprekken een functie overblijft én medewerkers met een functie uit categorie B of C nog niet zijn geplaatst kan op basis van de belangstellingsregistratie onderzocht worden of verschuiving met een medewerker op een categorie A-functie mogelijk en wenselijk is.
4. Aan de getoonde belangstelling kunnen geen rechten worden ontleend.

Artikel 11 Voorkoming of vermindering boventalligheid

1. Bij een reorganisatie waaruit boventalligheid zal ontstaan wordt van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt het dienstverband als eerste beëindigd³. Zijn er meerdere medewerkers uit deze categorie dan is de duur van het dienstverband bepalend voor de volgorde.
2. Medewerkers die geplaatst zijn in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats vrijwillig opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde medewerker als vervanger. Het gevolg daarvan moet zijn dat in diens plaats een boventallig verklaarde medewerker in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Als een verantwoorde bedrijfsvoering dit toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd. De 'nieuwe' boventallige valt dan onder het sociaal statuut.
3. Wanneer er door toepassing van dit artikel en/of na de plaatsing volgens artikel 9 binnen de reorganisatie een passende functie beschikbaar is wordt een niet geplaatste medewerker daarop geplaatst. Is er een geschikte functie beschikbaar dan wordt deze aan een niet geplaatste medewerker aangeboden.

2) Dit gebeurt volgens het Ontslagbesluit. Medewerkers met vergelijkbare functies worden ingedeeld in leeftijdsgroepen (15-25, 25-35, 35-45, 45-55, 55 en ouder). Binnen die leeftijdsgroepen krijgt de medewerker met het langste dienstverband de voorkeur boven de medewerker met een korter dienstverband.

3) Dit is een bepaling uit de Ambtenarenwet artikel 127:b1 op basis van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

4. Zijn er meerdere niet geplaatste medewerkers dan wordt bij de situatie uit lid 3 opnieuw de uitgangspunten voor plaatsing (artikel 9) toegepast.

Artikel 12 Taken en werkwijze toetsingscommissie

1. De toetsingscommissie heeft als taak het concept plaatsingsplan en de gevolgde procedure te toetsen aan dit sociaal statuut en de werkgever hierover te adviseren.
2. Om een gefundeerd advies te kunnen geven ontvangt de commissie in ieder geval de volgende informatie:
 - dit sociaal statuut
 - het functieboek
 - het 'functie- en formatieplan was/wordt'
 - de verslagen van de gehouden geschiktheids- en plaatsingsgesprekken
 - het concept plaatsingsplan
 - de eventuele ingediende zienswijzen tegen het concept-plaatsingsplan.
3. Een medewerker kan de toetsingscommissie verzoeken hem te horen.
4. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt, waarvan de medewerker een afschrift krijgt.
5. Binnen vier weken na ontvangst van de in lid 2 genoemde stukken brengt de toetsingscommissie advies uit.

Artikel 13 Samenstelling toetsingscommissie

1. De toetsingscommissie bestaat uit:
 - a. een lid aangewezen door het college van burgemeester en wethouders;
 - b. een lid aangewezen door de werknemersdelegaties van het GO;
 - c. een lid, tevens voorzitter, aangewezen door de twee hiervoor genoemde leden.
2. Een P&O-adviseur wordt als ambtelijk secretaris toegevoegd, behalve bij een reorganisatie van het eigen team. Dan zorgt de werkgever voor een geschikte vervanger.

Artikel 14 Plaatsingsbesluiten

1. Burgemeester en wethouders besluiten over de plaatsing van de medewerkers op basis van de volgende informatie:
 - het functieboek gemeente Heerenveen;
 - het overzicht functie- en formatietoedeling;
 - het functie- en formatieplan nieuwe organisatie;
 - het concept plaatsingsplan;
 - het advies van de toetsingscommissie.
2. Het plaatsingsplan worden voor overeenstemming voorgelegd aan het GO.
3. Pas na overeenstemming met het GO worden de plaatsingsbesluiten naar de betrokken medewerkers verstuurd.
4. Het plaatsingsbesluit bevat de volgende informatie:
 - a. de plaats van de medewerker in de nieuwe organisatie;
 - b. de datum van plaatsing;
 - c. de functie die de medewerker gaat vervullen;
 - d. de aan de functie verbonden salarisschaal, het voor de medewerker geldende salaris, de hem toekomende garantietoelagen en eventueel gegarandeerde salarisaanspraken, en de duur daarvan;
 - e. de motivering voor plaatsing in de functie;
 - f. alle afspraken die gemaakt zijn om de medewerker in staat te stellen de nieuwe functie goed te kunnen vervullen, evenals de consequenties wanneer die afspraken niet worden gehaald of nagekomen.

Artikel 15 Informeren medewerkers en reactiemogelijkheden

1. Medewerkers die mogelijk betrokken raken bij een reorganisatie worden zo spoedig mogelijk geïnformeerd over het plan van aanpak zoals vermeld in artikel 4 lid 1. Na vaststelling van het plan van aanpak krijgt iedere betrokken medewerker dit plan.
2. Het 'functie- en formatieplan was/wordt' zoals vermeld in artikel 4 lid 2 wordt zo spoedig mogelijk bekend gemaakt. Na vaststelling van het 'functie- en formatieplan was/wordt' krijgt iedere betrokken medewerker dit plan.
3. Voorafgaand aan het opstellen van het concept-plaatsingsplan worden gesprekken gevoerd met de betrokken medewerkers.

4. Iedere medewerker krijgt het gespreksverslag inclusief de onderbouwing zo spoedig mogelijk toegestuurd. Met de leidinggevende kan, als daar behoefte aan is, op korte termijn een afspraak gemaakt worden voor een gesprek.
5. Medewerkers kunnen schriftelijk op- of aanmerkingen aanleveren. Deze worden apart aan het gespreksverslag toegevoegd. Het verslag zelf wordt niet gewijzigd.
6. Na voorlopige vaststelling van het concept-plaatsingsplan door het college van burgemeester en wethouders krijgt iedere betrokken medewerker dit plan.
7. Tegen het concept-plaatsingsplan kunnen medewerkers zienswijzen indienen.
8. Na vaststelling van het plaatsingsplan krijgt iedere medewerker een plaatsingsbesluit of een boventalligverklaring. Tegen dit besluit kan bezwaar worden gemaakt.

Hoofdstuk 3 Garanties en afspraken

Artikel 16 Salarisgarantie

1. Medewerkers die geplaatst worden op een functie met een lagere schaal krijgen hiervoor een salarisgarantie volgens lid 3 en 4 van dit artikel.
2. Medewerkers die na afronding van de reorganisatie voor minder dan 5 uur boventallig worden krijgen voor die uren aansluitend reorganisatieontslag. Voor die uren krijgen zij een salarisgarantie volgens lid 3 en 4 van dit artikel.
3. Het recht op salaris en salarisperspectief geldt voor een periode die gelijk is aan de diensttijd van de betrokken medewerker op het moment van de afronding van de reorganisatie.
4. Voor medewerkers aan wie op het moment van reorganisatie een salarisgarantie is toegekend als gevolg van functiewaardering, geldt dat zij deze garantie verhoudingsgewijs behouden.⁴

Artikel 17 Functiegebonden toelagen

1. Voor de medewerker die wordt geplaatst of herplaatst op een andere functie vervallen de bij de oude functie behorende toelagen.
2. Als de andere functie geen of lagere functiegebonden toelagen kent, wordt het ontstane salarisverschil tussen de oude en de nieuwe situatie afgebouwd volgens artikel 3:16 CAR/UWO.

Artikel 18 Garantietoelagen

De medewerker die wordt geplaatst of herplaatst op een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie behoudt het recht op zijn garantietoelage volgens artikel 3:15 van de CAR/UWO.

Artikel 19 Scholings- en ontwikkelafspraken

1. De medewerker die wordt geplaatst of herplaatst behoudt de rechten die volgen uit al eerder gemaakte scholingsafspraken wanneer de studie wordt voortgezet.
2. Als het gezien de nieuwe functie niet zinvol is een studie voort te zetten kan de medewerker deze in overleg met de leidinggevende stopzetten zonder consequenties zoals eventuele terugbetalingsverplichtingen.
3. Als er bij de (her)plaatsing scholings- of ontwikkelafspraken zijn gemaakt om de nieuwe functie goed te kunnen vervullen worden deze opgenomen in het (her)plaatsingsbesluit. Kosten door deze afspraken zijn voor de werkgever.
4. Scholings- en ontwikkeltrajecten voortkomend uit de reorganisatie blijven tot afronding onder de werking van het sociaal statuut vallen. Bij negatief resultaat wordt de medewerker alsnog boventallig.

Hoofdstuk 4 Boventalligheid en Van-werk-naar-werk-trajecten (VWNW)

Artikel 20 Boventalligverklaring

1. Een medewerker wordt (gedeeltelijk) boventallig verklaard als hij niet of niet volledig kan worden geplaatst binnen de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel.
2. Uitzondering hierop zijn medewerkers die in de nieuwe organisatie of organisatieonderdeel zijn geplaatst op een functie met een omvangvermindering tot 5 uur. Deze worden niet gedeeltelijk boventallig maar krijgen voor die uren reorganisatieontslag en de daarbij behorende salarisgarantie zoals vermeld in artikel 16.
3. De ingangsdatum van de boventalligheid is de datum die wordt genoemd in de brief over de boventalligverklaring en ligt op of na de datum van het besluit van het college.

4) Salarisgarantie verhoudingsgewijs behouden wil in dit verband zeggen dat garanties op grond van functiewaardering gehandhaafd blijven in relatie tot de nieuwe salarisschaal. (Voorbeeld: een medewerker met een diensttijd van tien jaren had een functie in schaal 9, die door functiewaardering in schaal 8 terecht kwam en waarvoor dus een garantie op grond van functiewaardering is toegekend. Als gevolg van de reorganisatie wordt de medewerker geplaatst op een functie in schaal 7. De medewerker houdt gedurende de eerste tien jaar na plaatsing salarisschaal 9 en komt na tien jaar in salarisschaal 8.)

Artikel 21 Van werk naar werk

1. Elke medewerker met boventalligheid en die twee jaar of langer in dienst is heeft recht op een VWNW-traject volgens de CAR/UWO hoofdstuk 10d §5. Dit traject start op de datum van boventalligverklaring.
2. Het VWNW-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de boventallige medewerker in een uitwisselbare, passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie. Zij hebben dan ook voorrang bij interne vacatures voordat deze worden opengesteld. Binnen deze voorrangspositie gaat bij gelijke geschiktheid en gelijke voorkeur van de medewerkers degene met de langste dienstverband voor.
3. Bij volledige boventalligheid dient tenminste 20% van de aanstellingsomvang beschikbaar te zijn voor de uitvoering van het VWNW-traject. Bij gedeeltelijke boventalligheid is dit 20% van de omvang van de boventalligheid.
4. Als zich tijdens het VWNW-traject een vaste uitwisselbare, passende of geschikte functie voordoet (intern of extern) gaat die voor op de eventuele tijdelijke andere functie die de boventallige medewerker op dat moment uitvoert. Bij weigering wordt artikel 19 van hoofdstuk 10d uit de CAR/UWO toegepast.
5. Werkgever en medewerker spannen zich zoveel mogelijk in het VWNW-traject optimaal uit te voeren.

Artikel 22 Herplaatsing in een uitwisselbare, passende of geschikte functie

1. Als zich een vaste uitwisselbare functie voordoet wordt de medewerker daarop herplaatst. Bij meerdere medewerkers gelden de volgende criteria in samenhangende volgorde:
 - a. meest geschikt;
 - b. de grootste overeenkomst met de boventalligheidsomvang;
 - c. de hoogste procentuele boventalligheid in relatie tot de aanstellingsomvang.

Het criterium 'meest geschikt' wordt bepaald aan de hand van geschiktheids- en/of persoonlijkheidstesten, functioneringsverslagen en opleidings- en ervaringsgegevens.

2. Als zich een vaste passende functie voordoet wordt in een gesprek de geschiktheid van de medewerker bepaald uit opleidings- en ervaringsgegevens, functioneringsverslagen en eventueel geschiktheids-/persoonlijkheidstesten. Wanneer de medewerker geschikt of binnen een redelijke termijn geschikt te maken is wordt deze herplaatst. Bij meerdere medewerkers met gelijke geschiktheid zijn de criteria uit lid 1 van dit artikel van toepassing.
3. Wanneer de passende functie een functie betreft die wat inhoud betreft uitwisselbaar is, maar doordat het om minder uren gaat de definitie 'passend' heeft gekregen wordt de medewerker geplaatst. Bij meerdere medewerkers zijn de criteria uit lid 1 van dit artikel van toepassing.
4. Indien zich een vaste geschikte functie voordoet wordt in een gesprek de geschiktheid van de medewerker bepaald uit opleidings- en ervaringsgegevens, functioneringsverslagen en eventueel geschiktheids-/persoonlijkheidstesten. Wanneer de medewerker geschikt of binnen een redelijke termijn geschikt te maken is wordt deze herplaatst. Bij meerdere medewerkers met gelijke geschiktheid zijn de criteria uit lid 1 van dit artikel van toepassing.
5. Indien de herplaatsing geschiedt in een deeltijdfunctie waarvan de aanstellingsomvang tot 5 uur minder is dan de voormalige aanstellingsomvang wordt het VWNW-traject beëindigd en volgt ontslag voor deze verminderde uren. In overige situaties blijft het VWNW-traject voor de resterende boventallige uren doorlopen.
6. Medewerkers zijn verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens en het bepalen van de geschiktheid. De uitkomsten hiervan moeten aan de werkgever gegeven worden. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.
7. Bij weigering van herplaatsing in een vaste uitwisselbare, passende of geschikte functie volgt ontslag volgens hoofdstuk 10d:19 uit de CAR/UWO.

Artikel 23 Tijdelijke inzet in organisatie

1. Boventallige medewerkers worden - met in achtneming van de bepalingen in de CAR/UWO hoofdstuk 10d §5 en dit sociaal statuut - voor de duur van het VWNW-traject waar mogelijk ingezet binnen of boven de formatie in de organisatie.
2. Bij deze tijdelijke inzet dient voldoende ruimte over te blijven om de afspraken uit het VWNW-contract uit te kunnen voeren.
3. De inzet kan onderdeel zijn van het VWNW-contract.
4. Wanneer de tijdelijke inzet gaat om een opdracht vanuit de organisatie waar financiële dekking voor is en die te weinig tijd overlaat voor het uitvoeren van het VWNW-traject wordt het VWNW-traject opgeschort voor de duur van de tijdelijke inzet.

Artikel 24 Taken en werkwijze paritaire commissie

1. De paritaire commissie heeft als taak om desgevraagd toe te zien op de uitvoering van de 'Van werk naar werk'-trajecten aan de hand van het bepaalde in de CAR/UWO hoofdstuk 10d §5.
2. De commissie kan de werkgever desgevraagd adviseren over
 - de naleving van de gemaakte afspraken in het VWNW-contract;
 - de eventuele verlenging van het contract;
 - de eventuele geschillen voortvloeiend uit het contract.

Artikel 25 Samenstelling paritaire commissie

1. De paritaire commissie bestaat uit:
 - a. een lid aangewezen door het college van burgemeester en wethouders;
 - b. een lid aangewezen door de werknemersdelegaties van het GO;
 - c. een lid, tevens voorzitter, aangewezen door de twee hiervoor genoemde leden.
2. Een P&O-adviseur wordt als ambtelijk secretaris toegevoegd.

Hoofdstuk 8 Slotbepalingen

Artikel 26 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van dit sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan het college van burgemeester en wethouders hiervan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In collectieve gevallen waarin dit sociaal statuut niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders in overeenstemming met het GO.

Artikel 27 Inwerkingtreding

Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 1 augustus 2017, onder intrekking van het Sociaal Statuut gemeente Heerenveen 2006.

Aldus vastgesteld door het college van Burgemeester en wethouders in de vergadering van 18 juli 2017, met overeenstemming van het Georganiseerd overleg op 5 juli 2017,

De secretaris,

De burgemeester,