

Sociaal Statuut herindeling gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond

De colleges van de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond en het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Participatie Noord-Groningen, ook vertegenwoordigende de Re-integratie BV (zijnde 100% dochter van de Gemeenschappelijke Regeling Participatie Noord-Groningen);

gelet op de bepalingen van de Wet algemene regeling bij herindeling (Arhi), de bepalingen van de CAR-UWO voor de sector gemeenten en de bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht;

gelet op de in de vergadering van het Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 13 december 2017 bereikte overeenstemming;

BESLUITEN:

vast te stellen het navolgende

Sociaal Statuut herindeling gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond

HOOFDSTUK 1 – DEFINITIES/BEGRIPPEN

Awb

Algemene wet bestuursrecht;

Aanstellingsbesluit

eenzijdige publiekrechtelijke rechtshandeling waarmee iemand als ambtenaar wordt benoemd. Tegen een aanstellingsbesluit bestaat de mogelijkheid van bezwaar en beroep conform de Awb;

Belangstellingsregistratieformulier

het formulier dat de plaatsingscommissie hanteert in het kader van de plaatsingsprocedure door middel waarvan de medewerker zijn voorkeur(en) kenbaar maakt voor maximaal drie functies uit functieboek 2;

BGO

Commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg voor de herindeling van de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond;

BOR

Bijzondere Ondernemingsraad voor de herindeling van de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond;

Bovenformatief

de situatie dat er meer medewerkers voor een bepaalde functie zijn dan er formatie beschikbaar is;

CAR-UWO

Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten en de Uitwerkingsovereenkomst;

College

het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Het Hogeland;

Formatie

de totale omvang van alle functies per 1 januari 2019, uitgedrukt in functie-eenheden (fte) van 36 uur per week;

Formatieplan

het overzicht van alle functies (functieboek 1 en 2), de omvang van de verschillende functies uitgedrukt in functie-eenheden (fte) van 36 uur per week en de verdeling van de functies over de verschillende organisatieonderdelen;

Functie

het geheel van werkzaamheden, zoals vastgelegd in de functiebeschrijving;

Functie – ongewijzigde functie

een functie, die qua niveaubepalende taakonderdelen gelijk is aan de functie die de medewerker in de oude organisatie vervulde (de zgn. "oude functie");

Functie – gewijzigde functie

een functie, waarvan de niveaubepalende taakonderdelen voor 60% of meer gewijzigd zijn ten opzichte van de functie die de medewerker in de oude organisatie vervulde (de zgn. "oude" functie);

Functie – nieuwe functie

een functie die niet valt onder de begrippen “ongewijzigde functie” en “gewijzigde functie” en waarop het begrip “passende functie” als bedoeld in artikel 59, lid 4 van de Wet Arhi toegepast wordt;

Functie – voorkeur

een functie waarvoor de medewerker met behulp van een belangstellingsregistratieformulier zijn voorkeur heeft aangegeven en die hij op grond van competenties, opleiding en ervaring binnen afzienbare tijd zou kunnen verrichten;

Functieboek 1

de vastgestelde verzameling van leidinggevende en sleutelfuncties, met vermelding van functie-eisen, competentieprofielen en functieschaal, die op basis van selectie worden ingevuld;

Functieboek 2

de vastgestelde verzameling van functies, niet zijnde leidinggevende en sleutelfuncties, met vermelding van functie-eisen, competentieprofielen en functieschaal, die op basis van plaatsing worden ingevuld;

Functieschaal

de bij de functie behorende salarisschaal zoals opgenomen bij hoofdstuk 3 van de CAR-UWO;

GO

Georganiseerd Overleg van werkgever en werknemers van de nieuwe gemeente Het Hogeland;

Medewerker

degene op wie het bepaalde in artikel 1:1, sub a, van de CAR-UWO van toepassing is en die

- door of vanwege één van de vier colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsum en het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Participatie Noord-Groningen is aangesteld;
- door of vanwege één van de vier gemeenteraden van Bedum, De Marne, Winsum en Eemsum is aangesteld.

Tevens wordt als medewerker aangemerkt degene die in dienst is van de Re-integratie BV en die qua rechtspositie de CAR-UWO volgt.

Nieuwe organisatie

de ambtelijke organisatie met de naam gemeente Het Hogeland die per 1 januari 2019 ontstaat;

Oude functie

de functie die de medewerker in de oude organisatie vervulde op 1 januari 2017, met dien verstande dat voor de (door de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsum gedetacheerde) medewerkers van Werkplein Ability 1 juli 2017 geldt, voor terug te keren medewerkers ODG 1 januari 2018 geldt en voor medewerkers CJG 1 januari 2018 of zoveel later geldt;

Oude organisatie

een van de afzonderlijke ambtelijke organisaties die bij de onderscheiden werkgevers tot 1 januari 2019 bestaan;

Plaatsingsbesluit

het besluit als bedoeld in artikel 59 van de Wet Arhi, waarbij de medewerker wordt geplaatst in de nieuwe organisatie;

Plaatsingscommissie

de commissie als bedoeld in Hoofdstuk 5, artikel 5.2, die tot taak heeft aan de stuurgroep advies uit te brengen over de plaatsing van de medewerkers en over de door de medewerkers geuite zienswijzen, daarbij de algemene uitgangspunten zoals geformuleerd in dit statuut, in acht nemend;

Salaris

het voor de medewerker geldende bedrag van de aan hem toegekende schaal als bedoeld in artikel 3.1 van de CAR-UWO, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur, gecorrigeerd voor een eventuele Toelage Overgangsrecht (TOR), dan wel gemaakte keuzes in het kader van het Individueel Keuzebudget (IKB);

Salarisperspectief

de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de salarisschaal of uitloopschaal waarin de medewerker is ingedeeld in zijn oude functie;

Selectiecommissie

de commissie als bedoeld in Hoofdstuk 4, artikel 4.2;

Sleutelfunctie

een functie die is aangewezen door de stuurgroep als zijnde van strategisch en/of vitaal belang voor de nieuwe organisatie (bijvoorbeeld functies van strategische aard omdat die na 1 januari 2019 een belangrijke rol hebben in het transformatieproces van de ambtelijke organisatie) en die is opgenomen in functieboek 1 en op basis van selectie op geschiktheidseisen wordt ingevuld;

Stuurgroep

de stuurgroep, zoals bedoeld in het Plan van Aanpak voor de herindeling van de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsum;

Tijdelijke werkzaamheden

werkzaamheden die redelijkerwijs aan de medewerker als bedoeld in Hoofdstuk 5, artikel 5.1, lid 7 kunnen worden opgedragen als plaatsing in een ongewijzigde, gewijzigde of nieuwe functie niet aan de orde is (selectie- en plaatsingsprocedure wordt niet toegepast);

Toelagen

bedragen, niet zijnde onkostenvergoedingen, waarmee het salaris is verhoogd en die geen tijdelijk karakter hebben;

TOR (Toelage Overgangsregeling invoering hoofdstuk 3)

toelage, die voortvloeit uit het vervallen of aanpassen van toelage(n) ten gevolge van de invoering van hoofdstuk 3 van de CAR-UWO;

VWNW-traject

Van Werk Naar Werk-traject, als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR-UWO;

Werkgever

- de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond;
- voor zover het door de raden in vaste dienst aangestelde griffiers en griffiemedewerkers betreft de raden van de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond;
- het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Participatie Noord-Groningen.

Vanaf 1 januari 2019 is dit het college en (voor zover het door de raad in vaste dienst aangestelde griffiers en griffiemedewerkers betreft) de raad van de gemeente Het Hogeland;

Wet Arhi

Wet Algemene regels herindeling.

HOOFDSTUK 2 – ALGEMENE UITGANGSPUNTEN VAN HET SOCIAAL BELEID

2.1. Werkingsduur, werkingssfeer en doelstelling

1. Dit Sociaal Statuut treedt in werking op de datum waarop deze wordt vastgesteld en heeft een looptijd tot 1 januari 2022. Als gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut de Wet Normalisering rechtspositie Ambtenaren in werking treedt, zal overleg met de vakbonden plaatsvinden over arbeidsvoorwaardelijke zaken die lokaal geregeld moeten worden.
2. Het Sociaal Statuut is van toepassing op het plaatsingsproces (werving- en selectie en plaatsing) als gevolg van het ontstaan van de gemeente Het Hogeland en regelt de arbeidsvoorwaardelijke, financiële en personele gevolgen daarvan vanaf 1 januari 2019 tot 1 januari 2022.
3. De bij de werkgevers van kracht zijnde sociale statuten zijn op het proces van de vorming van de gemeente Het Hogeland niet van toepassing.
4. Bij organisatieaanpassingen tijdens de looptijd van dit Sociaal Statuut wordt met instemming van het (B)GO en de (B)OR vastgesteld of deze voortvloeien uit de herindeling of dat deze los daarvan moeten worden gezien. In het laatste geval is dit Statuut niet van toepassing en zullen de eventuele personele gevolgen en oplossingen in het GO van de gemeente Het Hogeland onderwerp van gesprek zijn.
5. Daar waar in dit Sociaal Statuut hij/hem/zijn staat kan ook zij/haar worden gelezen.

2.2 Werkgelegenheid op 1 januari 2019

1. Als gevolg van de gemeentelijke herindeling zullen in de periode 1 januari 2019 tot 1 januari 2022 geen gedwongen ontslagen worden aangezegd, met uitzondering van de situatie die in lid 5 bepaald is.
2. De werkgelegenheidsgarantie houdt in dat ingeval van eventuele reorganisaties in de nieuwe gemeente Het Hogeland voortvloeiende uit de herindeling, geen ontslag wegens reorganisatie als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR-UWO plaatsvindt. Het heeft de vorm van drie jaar continuering van het dienstverband plus (maximaal) twee jaar Van Werk Naar Werk traject conform hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.
3. Het uitgangspunt is “mens krijgt werk”, met dien verstande dat er in de uitwerking onderscheid wordt gemaakt tussen functieboek 1 en functieboek 2. In functieboek 1 wordt een werving- en selectieprocedure gehanteerd en in functieboek 2 een plaatsingsprocedure. In functieboek 2 wordt de uitwerking gebaseerd op “mens volgt werk”, waarbij de functies in functieboek 2 als volgt gecategoriseerd worden:
 - ongewijzigde functie;
 - gewijzigde functie;
 - nieuwe functie.
4. De medewerker verleent zijn volledige medewerking aan plaatsing en is gehouden, onverminderd het recht op zienswijzen en bezwaar en beroep, de hem toegewezen functie te aanvaarden en zijn werkzaamheden goed en volledig uit te oefenen.
5. Als de medewerker na zorgvuldig overleg weigert een gewijzigde of nieuwe functie te aanvaarden, dan kan de werkgever overgaan tot ontslag.
6. De gemeentesecretaris en de griffier worden van rechtswege ontslagen. Indien zij, met inachtneming van de bepalingen van de Wet Arhi, Gedeputeerde Staten verzoeken om geplaatst te worden in de nieuwe organisatie, wordt dit Sociaal Statuut op hen onverkort van toepassing verklaard.

2.3 Rechtspositie algemeen

1. De CAR-UWO van de sector gemeenten vormt de algemene rechtspositie voor de medewerkers van de nieuwe gemeente. Aan de hand van een inventarisatie wordt, met instemming van het BGO, vastgesteld met betrekking tot welke rechtspositieregelingen voor de nieuwe organisatie voorstellen zullen worden gedaan, aanvullend op de CAR-UWO. Regelingen, die vóór 1 januari 2019 vastgesteld moeten zijn (dan gaat het met name om regelingen die op geld gebaseerd zijn of verlof), worden uiterlijk 1 juli 2018 vastgesteld. Het nieuw vastgestelde arbeidsvoorwaardenpakket voorziet in een overgangsbepaling waarbij op individueel niveau mogelijk negatieve gevolgen worden bepaald.
2. Vooruitlopend op de definitieve vaststelling wordt vanaf 1 januari 2019 de voorlopig vastgestelde rechtspositie toegepast.
3. Rechtspositieregelingen zoals bedoeld in het eerste lid, worden door het college, na instemming van het (B)GO, respectievelijk de (B)OR, zo spoedig mogelijk na 1 januari 2019 definitief vastgesteld.
4. Medezeggenschap zal ook na de herindeling voor het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Het Hogeland een wezenlijk onderdeel van het personeelsbeleid vormen, zodat het BGO na de herindeling zal worden vervangen door een GO en de BOR door een OR.

2.4 Rechtspositie individueel

1. De medewerker behoudt de omvang en vorm van zijn aanstelling zoals dat gold voor zijn oude functie.
2. De medewerker behoudt zijn opgebouwde diensttijd, zoals geldend op 31 december 2018.
3. De medewerker behoudt eveneens het recht op salaris en het salarisperspectief, zoals dat geldt op 31 december 2018.
4. Het negatieve verschil dat op 1 januari 2019 kan ontstaan met het salaris en/of het salarisperspectief in de oude situatie, wordt gecompenseerd in de vorm van een garantietoelage.
5. Functiegebonden toelagen komen, na plaatsing in een functie zonder recht op een toelage, te vervallen. De functiegebonden toelage wordt afgebouwd conform artikel 3:16 van de CAR-UWO, d.w.z.
 - in het eerste jaar 75% van de laatstelijk verleende toelage;
 - in het tweede jaar 50% van de laatstelijk verleende toelage;
 - in het derde jaar 25% van de laatstelijk verleende toelage.Als het salaris van de nieuwe functie hoger is dan het salaris van de oude functie inclusief toelage, vindt geen afbouw van functiegebonden toelagen plaats.
6. Toelagen in verband met het persoonlijk functioneren en de persoonlijke toelagen gelden voor de periode waarvoor zij zijn toegekend.
7. De medewerker die in deeltijd werkzaam is met een tijdelijke uitbreiding van uren tot aan 1 januari 2019 kan alleen aanspraken doen gelden op basis van zijn oorspronkelijke aanstellingsomvang.
8. De medewerker die een functie accepteert binnen de nieuwe organisatie met een kleinere omvang van de dienstbetrekking dan de omvang van zijn functie in de oude organisatie, ontvangt gedurende één jaar een aanvulling tot zijn laatst genoten brutosalaris bij de voormalige werkgever, behalve als het een wijziging in de aanstellingsomvang op eigen initiatief betreft.
9. Voor de medewerker die als gevolg van een eerdere organisatiewijziging een persoonlijke garantieschaal toegekend heeft gekregen, blijft de financiële garantie bestaan.
10. De medewerker behoudt in de nieuwe gemeente Het Hogeland het recht op de TOR, zoals die bij zijn oude werkgever gold.
11. Het beëindigen van het dienstverband vanwege de herindeling leidt voor een medewerker die gebruik heeft gemaakt van een woningfinancieringsregeling van één van bij deze herindeling betrokken gemeenten niet om deze reden tot het beëindigen van de hypothecaire lening.
12. Indien de medewerker als gevolg van de herindeling met ingang van 1 januari 2019 meer woonwerk kilometers dient te maken naar de gewijzigde standplaats wordt voor de meer-kilometers een vergoeding verstrekt. De toepassing van dit artikel wordt uiterlijk 1 april 2018 in nadere uitvoeringsregels vastgelegd.

HOOFSTUK 3 - INRICHTING VAN DE ORGANISATIE

3.1 Structuur

1. De hoofdstructuur en de detailstructuur van de nieuwe organisatie worden door de stuurgroep vastgesteld.
2. Als uitwerking hiervan wordt een formatieplan voor de nieuwe organisatie opgesteld.
3. Op basis van het formatieplan worden twee functieboeken opgesteld.

3.2 Functieboeken

1. Er worden twee functieboeken opgesteld.

2. In functieboek 1 worden de volgende functies opgenomen:
 - gemeentesecretaris/algemeen directeur;
 - griffier;
 - sleutelfuncties.
3. In functieboek 2 worden alle overige functies van de nieuwe organisatie en de nieuwe griffie opgenomen.
4. Voor de functies in functieboek 1 wordt een selectieprocedure toegepast, voor de functies in functieboek 2 geldt een plaatsingsprocedure.
5. De functieboeken zijn gebaseerd op basis van de normfuncties van HR 21 en bevatten een globale aanduiding van de aard en het niveau van de te verrichten werkzaamheden en de daaraan te stellen eisen. Daarnaast komt voor iedere functie ten behoeve van de selectie en plaatsing een korte tekst met specifieke resultaatgebieden waaruit een duidelijk beeld van de inhoud van de functie ontstaat.
6. De functies worden – in eerste instantie – indicatief gewaardeerd op basis van een voorlopige conversietabel zoals overeengekomen met het BGO. Definitieve waardering vindt zo spoedig mogelijk plaats door het college van de nieuwe gemeente Het Hogeland. Indien een definitieve waardering in negatieve zin afwijkt van de indicatieve waardering geldt voor de medewerker de indicatieve waardering zoals die is meegedeeld in het definitieve plaatsingsbesluit.

HOOFDSTUK 4 – SELECTIEPROCEDURE FUNCTIEBOEK 1

4.1 Algemene uitgangspunten

1. De selectieprocedures voor de functies uit functieboek 1 zijn voor interne kandidaten afgerond alvorens met de plaatsingsprocedure van functieboek 2 wordt gestart.
2. De functies uit functieboek 1 worden eerst intern opengesteld, met uitzondering van de functie gemeentesecretaris/algemeen directeur; deze wordt alleen extern opengesteld.
3. Voor de functie gemeentesecretaris/algemeen directeur wordt een afzonderlijke wervings- en selectieprocedure vastgesteld door de stuurgroep.
4. Voor de functie griffier wordt in samenspraak met de daarvoor betreffende gremia een nadere regeling opgesteld. Het Sociaal Statuut is hierbij richtinggevend en zal worden gevolgd waar mogelijk en vanuit rechtsgelijkheid noodzakelijk.
5. De werving- en selectieprocedure voor de functie gemeentesecretaris/algemeen directeur wordt afgerond voor openstelling van de overige functies in functieboek 1.
6. Alle medewerkers kunnen solliciteren op de functies uit functieboek 1. Deze sollicitatie dient in elk geval vergezeld te gaan van een omschrijving van de motivering, opleiding en ervaring, huidige dienstverband en functie. Kandidaten worden altijd uitgenodigd voor een gesprek, tenzij er geen overeenkomsten zijn tussen het profiel van de kandidaat en de functie-eisen.

4.2 Selectiecommissie functies functieboek 1, niet zijnde de gemeentesecretaris/algemeen directeur en griffier

1. De beraadslagingen van de selectiecommissie zijn besloten en hetgeen wordt besproken is vertrouwelijk. De commissie vergadert alleen in voltalligheid. Als er in verband met de afwezigheid van een of meerdere commissieleden sprake is van overmacht wordt een vervanger aangewezen.
2. Van het advies van de selectiecommissie aan de stuurgroep wordt de medewerker gelijktijdig met het voorlopige aanstellingsbesluit op de hoogte gebracht.

4.3 Selectiecriteria functieboek 1

De invulling van functies van functieboek 1 vindt plaats op basis van vastgestelde kwaliteitseisen in relatie tot geschiktheid, waarbij factoren als opleiding, werkervaring en persoonlijke competenties bepalend zijn. In dit verband kan de selectiecommissie gebruik maken van:

- selectiegesprekken;
- een assessment;
- een antecedentenonderzoek.

HOOFDSTUK 5 – PLAATSINGSPROCEDURE FUNCTIEBOEK 2

5.1 Algemene uitgangspunten

1. De functies uit functieboek 2 worden ingevuld door middel van een plaatsingsprocedure.
2. De stuurgroep laat zich bij de plaatsingen adviseren door een plaatsingscommissie.
3. Voor de functies van de griffie wordt in samenspraak met de daarvoor betreffende gremia een nadere regeling opgesteld. Het Sociaal Statuut is hierbij richtinggevend en zal worden gevolgd waar mogelijk en vanuit rechtsgelijkheid noodzakelijk.

4. Alle medewerkers kunnen hun belangstelling voor maximaal drie functies uit functieboek 2 kenbaar maken.
5. Uitgangspunt voor de plaatsing is het criterium “mens volgt werk”; waarbij de functies uit functieboek 2 als volgt gecategoriseerd worden:
 - ongewijzigde functies:
 - gewijzigde functies:
 - nieuwe functies.
6. Bij de plaatsingen wordt de functiebeschrijving van de oude functie als uitgangspunt genomen, alsmede hetgeen de medewerker heeft ingevuld op zijn belangstellingsregistratieformulier.
7. Op de medewerker die uiterlijk 30 juni 2019 zijn aow-gerechtigde leeftijd bereikt, wordt op zijn verzoek de plaatsingsprocedure niet meer toegepast. Hij wordt dan tot aan zijn ontslag in verband met het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd belast met tijdelijke werkzaamheden.
8. Medewerkers die na de plaatsingsprocedure definitief geplaatst zijn op een functie die niet past bij hun wensen en/of niet in lijn is met de huidige functieschaal/salarisschaal, kunnen hierover in gesprek gaan met hun leidinggevende om te bespreken of en hoe ontwikkeling richting de gewenste functieschaal/salarisschaal mogelijk is.

5.2 Plaatsingscommissie voor functieboek 2

1. De plaatsingscommissie bestaat uit:
 - een extern lid namens de werknemers, aangewezen door de werknemersdelegatie van het BGO;
 - een extern lid namens de werkgever, aangewezen door de stuurgroep;
 - een door beide hierboven genoemden gekozen extern onafhankelijke voorzitter.
2. De plaatsingscommissie kan zich laten bijstaan door een adviseur.
3. De plaatsingscommissie heeft tot taak aan de stuurgroep schriftelijk en gemotiveerd advies uit te brengen over de plaatsing van alle medewerkers (het zogenaamde plaatsingsplan).

5.3 Plaatsingsvolgorde

Bij het plaatsen in functies van functieboek 2 wordt de volgende volgorde gehanteerd:

1. Plaatsing in een ongewijzigde functie (“mens volgt werk”).
2. Plaatsing in een functie die door de medewerker is aangegeven op het belangstellingsregistratieformulier, mits deze naar het oordeel van de plaatsingscommissie in lijn ligt met de kennis en kunde van de medewerker;
3. Plaatsing in een gewijzigde functie.
4. Plaatsing in een nieuwe functie.
5. Indien er na de plaatsingsprocedure van functieboek 2 nog vacatures zijn, kunnen medewerkers met een tijdelijke aanstelling tot 1 januari 2019 of medewerkers die op andere voorwaarden zijn ingehuurd tot 1 januari 2019, meedoen in een interne sollicitatie- en selectieprocedure.

5.4 Ervaring en diensttijd bij teveel kandidaten voor dezelfde functie

1. Als meer dan één medewerker in aanmerking komt voor plaatsing op dezelfde functie, dan wordt bij plaatsing voorrang gegeven aan degene die het meest geschikt is voor de functie op basis van relevante (en recente) werkervaring en opleiding.
2. Als dit onderscheid niet te maken is wordt gekozen voor de medewerker met de langste diensttijd binnen de sector Gemeenten.

5.5 Bovenformativiteit bij teveel kandidaten voor dezelfde functie

Indien met inachtneming van de bepalingen van artikel 5.4 plaatsing van een medewerker niet mogelijk is gebleken, vindt na overleg met de medewerker aansluitend onderzoek plaats naar:

- een plaatsing in een functie van het functieboek, waardoor de formatie tijdelijk wordt verhoogd;
- de inzet ten behoeve van werk al dan niet op projectbasis;
- de toepassing van flankerend beleid.

5.6 Voorlopige plaatsing

1. De stuurgroep stelt de plaatsingen vast op basis van advies/plaatsingsplan van de plaatsingscommissie. Deze adviezen worden door de stuurgroep onder meer beoordeeld op onderlinge samenhang en getoetst aan het organisatie-model.
2. Indien de stuurgroep daartoe aanleiding vindt wordt – met redenen omkleed – een advies ter heroverweging aan de plaatsingscommissie voorgelegd. Deze commissie brengt dan opnieuw een al dan niet gewijzigd advies uit.

3. De stuurgroep kan uitsluitend op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van de adviezen van de plaatsingscommissie.
4. De stuurgroep deelt de medewerker schriftelijk en gemotiveerd mee in welke functie hij per 1 januari 2019 voorlopig wordt geplaatst, inclusief alle voor hem geldende rechtspositionele zaken.

5.7 Zienswijzen

1. Als een medewerker zich niet met het besluit tot voorlopige plaatsing kan verenigen, kan hij binnen twee weken na de dag van verzending van dat besluit, schriftelijk en gemotiveerd een zienswijze indienen bij de stuurgroep.
2. De stuurgroep legt de ingediende zienswijzen ter advisering voor aan de plaatsingscommissie.
3. De plaatsingscommissie hoort de betrokken medewerker uiterlijk binnen twee weken na ontvangst van de ingediende zienswijze, behoudens wanneer de medewerker schriftelijk verklaart daarvan geen gebruik te willen maken. De medewerker kan zich bij het horen laten bijstaan door een adviseur.
4. De plaatsingscommissie brengt aan de stuurgroep schriftelijk en gemotiveerd advies uit over de ingediende zienswijze.
5. De stuurgroep neemt een besluit over de ingediende zienswijze en deelt dit besluit aan de medewerker schriftelijk en gemotiveerd mee. Hierbij wordt tevens een afschrift van het advies van de plaatsingscommissie gevoegd.

HOOFDSTUK 6 – DEFINITIEVE PLAATSING

1. Het college neemt zo spoedig mogelijk na 1 januari 2019 het besluit als bedoeld in artikel 59, derde lid van de Wet Arhi.
2. Dit besluit wordt door het college schriftelijk, met inbegrip van alle rechtspositionele zaken, aan de medewerker meegedeeld.
3. Het college kan bij dit besluit uitsluitend op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van het eerdere besluit van de stuurgroep tot voorlopige plaatsing.
4. Voordat het college afwijkend besluit, zoals bedoeld in het voorgaande lid, deelt het college het voornemen daartoe mee aan de medewerker en stelt hem in de gelegenheid daarover te worden gehoord. De medewerker kan zich bij het horen laten bijstaan door een adviseur.
5. Van het horen wordt een verslag gemaakt, dat als bijlage wordt toegevoegd bij het schriftelijk bericht van het besluit, zoals bedoeld in lid 1.

HOOFDSTUK 7 – BEZWAREN

1. De medewerker die het niet eens is met het besluit van het college, zoals bedoeld in Hoofdstuk 6, lid 1, kan daartegen bezwaar maken.
2. Het bezwaar wordt behandeld conform de bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

HOOFDSTUK 8 – FLANKEREND BELEID

1. Met medewerkers die na de herindeling een gewijzigde of nieuwe functie gaan bekleden wordt een periode afgesproken om te groeien in de gewijzigde of nieuwe functie. Hierbij kan een beroep worden gedaan op gerichte begeleiding of coaching, scholing, etc.
2. Tijdens deze afgesproken periode vinden voortgangsgesprekken plaats, maar hieraan worden geen rechtspositionele gevolgen verbonden.
3. Medewerkers zijn, indien nodig in het kader van hun plaatsing, verplicht tot om- en/of bijscholing. De kosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever.
4. De beoogd gemeentesecretaris en/of de beoogd leidinggevende onderzoekt, in samenspraak met de medewerker en HRM of om- en/of bijscholing voor het vervullen van de gewijzigde of nieuwe functie gewenst, dan wel nodig is voor de medewerker.
5. Het gaat bij deze afspraken van flankerend beleid altijd om maatwerk.

HOOFDSTUK 9 – GENERATIEPACT

1. De stuurgroep stelt – uiterlijk 1 april 2018 - in overeenstemming met het BGO een Generatiepact vast, met als ingangsdatum 1 januari 2019.
2. In het Generatiepact worden de doelstellingen opgenomen om vrijkomende middelen in te zetten (onder andere vergroening, mobiliteit, het ontlasten van oudere medewerkers).

3. Direct na vaststelling van het Generatiepact wordt een voorlopige inventarisatie naar de belangstelling om deel te nemen aan het Generatiepact, gehouden. Dit verplicht een belangstellende medewerker nog tot niets. Pas in het vierde kwartaal 2018 wordt de definitieve deelname aan het Generatiepact geïnventariseerd.

HOOFDSTUK 10 – HARDHEIDSCLAUSULE

1. In gevallen waarin dit Sociaal Statuut niet voorziet, dan wel leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele medewerker, wijkt de stuurgroep, c.q. het college in gunstige zin voor de medewerker af van dit statuut.
2. In gevallen waarin dit Sociaal Statuut niet voorziet, treden BGO en stuurgroep, c.q. college met elkaar in overleg en wordt in overeenstemming met het BGO een beslissing genomen door de stuurgroep, c.q. college.

HOOFDSTUK 11 – WERKINGSDUUR

Dit Sociaal Statuut treedt in werking op de dag van vaststelling hiervan en heeft een looptijd tot 1 januari 2022.

HOOFDSTUK 12 - CITEERTITEL

Deze regeling wordt aangehaald als “Sociaal Statuut herindeling gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond”.

Aldus besloten in de vergadering van burgemeester en wethouders van de gemeente Bedum op 20 februari 2018.

E. van Lente, burgemeester.

R. Wiltjer, secretaris.

Aldus besloten in de vergadering van burgemeester en wethouders van de gemeente De Marne op 20 februari 2018.

F.H. Wiersma, burgemeester.

J.C.H.G.M. Bottema, secretaris.

Aldus besloten in de vergadering van burgemeester en wethouders van de gemeente Winsum op 20 februari 2018.

R. Michels, burgemeester.

F. Wiertz, secretaris.

Aldus besloten in de vergadering van burgemeester en wethouders van de gemeente Eemsmond op 20 februari 2018.

M. van Beek, burgemeester.

B.L. Meijer, secretaris.

Aldus besloten in de vergadering van Het Dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Participatie Noord-Groningen op 20 februari 2018.

S. W.G. Herkströter, voorzitter.

A.V. van Geffen, directeur.