

## Sociaal Statuut Gemeente Katwijk 2016–2018

Dit sociaal statuut is opgesteld op basis van hoofdstuk 10d van de CAR/UWO zoals die per 1 januari 2013 door het LOGA is vastgesteld.

### Aanleiding

Het Sociaal Statuut gemeente Katwijk 2015 heeft een looptijd van één jaar. Het Sociaal Statuut is afgestemd op het Van Werk Naar Werk Traject in hoofdstuk 10d, paragraaf 5, van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Katwijk (vanaf nu: AVR). De looptijd is verlengd tot 1 januari 2019. De looptijd van het Sociaal Statuut wordt met één jaar verlengd tot 1 januari 2020.

### Doel en werkingssfeer:

- De personele gevolgen van reorganisaties regelen. Op een sociaal verantwoorde manier, zoals het een goed werkgever betaamt.
- Zoveel mogelijk een veilige werkomgeving behouden en voorkomen dat medewerkers hun werk verliezen, o.a. door in te zetten op mobiliteitsbevordering.

### Preambule

Uit het oogpunt van goed werkgeverschap wil gemeente Katwijk zoveel mogelijk voorkomen dat medewerkers zonder werk komen te zitten. De gemeente spant zich daarom in boventallig personeel intern te herplaatsen of, als dat niet lukt, toe te leiden naar een functie elders, bij voorkeur in de regio. Om dat te faciliteren heeft de gemeente Katwijk:

- een flexafdeling opgericht
- mobiliteitsbevordering tot inzet van HR-beleid gemaakt.
- een werkgarantieregeling in het leven geroepen

Uitgangspunt bij mobiliteitsbevordering is dat werknemer en werkgever een gedeelde verantwoordelijkheid dragen. De medewerker is verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid en loopbaan. De werkgever faciliteert dat, vanuit goed werkgeverschap en omdat het organisatiedoel vraagt om flexibele, breed inzetbare medewerkers en een gezonde doorstroom van personeel. Dit statuut bevat een scala aan mobiliteit bevorderende faciliteiten en voorzieningen om deze inzet te ondersteunen en geeft daarmee ruimschoots uitvoering aan de Cao 2011–2012.

Bij herplaatsing streeft Katwijk er naar om mensen zoveel mogelijk te plaatsen op functies van hetzelfde of een vergelijkbaar niveau als de oude functie. Indien mensen noodgedwongen herplaatst worden op een lager gewaardeerde functie spannen werkgever en werknemer zich beiden in voor een terugkeer in een functie op een hoger niveau.

Het basisprincipe ‘voorkomen dat mensen zonder werk komen te zitten’ is leidend geweest bij het opstellen van dit Sociaal Statuut. Daarom geeft de gemeente werkgarantie gedurende de looptijd van het statuut. Voorts hecht de gemeente groot belang aan de betrokkenheid en motivatie van medewerkers en biedt daarom ruime faciliteiten om hen te ondersteunen in het vinden van een andere, passende functie als dat nodig is.

### Definities:

**Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Katwijk (AVR): de CAR/UWO en de arbeidsvoorwaardenregelingen in het lokale domein.**

- **Boventallig verklaarde medewerker:** de medewerker in dienst van de gemeente die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.
- **Gelijke functie:** een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de medewerker voor de reorganisatie vervulde.
- **Geschikte functie:** een functie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.
- **Herplaatsen:** het plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een passende of geschikte functie.
- **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 en waarbij geldt dat die functie niet meer dan één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld. Indien functies van gelijk niveau of één schaal lager niet beschikbaar zijn, wordt een functie van twee salarisschalen lager ook aangemerkt als ‘passend’.

- **Plaatsen:** het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een medewerker in een gelijke of uitwisselbare functie binnen de nieuwe organisatie
- **Remplaçant:** de geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde medewerker krijgt, met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde medewerker alsnog te kunnen plaatsen.
- **Reorganisatie:** een reductie van de formatieomvang, een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket (van een deel) van de organisatie, die nadelige gevolgen heeft – of kan hebben – voor medewerkers.
- **Sleutelfunctie:** een functie die (met instemming van de OR) is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.
- **Sociaal plan:** nadere afspraken over de personele gevolgen van reorganisatie, gebaseerd en aanvullend op dit sociaal statuut.
- **Uitwisselbare functie(s):** 1) een functie die (voor plaatsing) naar aard, inhoud en niveau als uitwisselbaar wordt beschouwd; 2) een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de reorganisatie heeft vervuld.
- **Werkgever:** het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Katwijk

## 1. Plaatsingsfase

### Artikel 1.1 Uitgangspunt

Bij reorganisatie geldt voor de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat medewerkers worden geplaatst in een gelijke c.q. uitwisselbare functie.

### Artikel 1.2 Uitwisselbare functie

Functies worden naar aard, inhoud en niveau als uitwisselbaar beschouwd of komen in belangrijke mate overeen met de functie die de medewerker voor de reorganisatie heeft vervuld indien:

1. De medewerker is vrijwel direct inzetbaar in de andere functie.  
Daarvan is sprake als de medewerker, objectief beschouwd, enkele dagen tot enkele weken nodig heeft om ingewerkt te raken op de bepalende, algemene functie-onderdelen en drie tot zes maanden voor de specifieke functie-onderdelen (de 'overdrachtsperiode') én;
2. De functies zijn naar niveau en beloning gelijkwaardig: bepalend daarvoor zijn het vereiste niveau van functievervulling, de positionering van de functie in de organisatie (volgens het organogram) en de salarisschaal die aan een functie is gekoppeld én
3. De functie-inhoud, de vereiste kennis en vaardigheden en de vereiste competenties zijn vergelijkbaar.

### Artikel 1.3 Afspiegeling

In het geval waarin het aantal te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare gelijke c.q. uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd.

### Artikel 1.4 Plaatsingsvolgorde

1. Bij het bepalen van de plaatsingsvolgorde volgens van het in artikel 1.3 genoemde afspiegelingsbeginsel, hebben gelijke functies voorrang boven uitwisselbare functies.
2. Toepassing van het in artikel 1.3 genoemde afspiegelingsbeginsel leidt per groep van gelijke en/of uitwisselbare functies tot een rangordening van medewerkers voor plaatsing. Deze rangordening blijft van toepassing voor plaatsing van boventallig verklaarde medewerkers als er na de plaatsingsfase vacatures ontstaan in de groep van uitwisselbare functies.
3. De medewerker die herplaatst is in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie houdt gedurende 2 jaar na de datum van herplaatsing recht op plaatsing in een ontstane vacature binnen de groep uitwisselbare functies. Het initiatief tot plaatsing ligt zowel bij de werkgever als bij de medewerker.

### Artikel 1.5 Belangstellingsregistratie

De medewerker die niet wordt geplaatst op een gelijke of uitwisselbare functie wordt in de gelegenheid gesteld om zijn belangstelling voor minimaal één en maximaal drie functies kenbaar te maken bij de plaatsingscommissie als bedoeld in artikel 2.1.

### Artikel 1.6 Herplaatsing buiten de gemeente

1. Indien geen passende of geschikte functie kan worden gevonden binnen de organisatie kan een passende of geschikte functie buiten de organisatie worden aangeboden.
2. Op verzoek van de boventallige medewerker kan ook direct een passende of geschikte functie buiten de organisatie worden aangeboden.

### **Artikel 1.7 Verplichting medewerker**

De medewerker is verplicht een gelijke, uitwisselbare of passende functie te aanvaarden die hem overeenkomstig de bepalingen in dit statuut wordt aangeboden.

### **Artikel 1.8 Sleutelfuncties**

In de nieuwe organisatie worden sleutelfuncties ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig nader te benoemen geschiktheidscriteria of competenties en volgens een lokaal vast te stellen procedure.

## **2. Plaatsingscommissie**

### **Artikel 2.1 Plaatsingscommissie**

1. Indien de reorganisatie nadelige gevolgen heeft of kan hebben voor de functiebestanddelen van meer dan 10 medewerkers stelt de werkgever een commissie in die haar adviseert over de (her)plaatsing van medewerkers. Als de reorganisatie de functiebestanddelen van 10 of minder medewerkers raakt, wordt in overleg met de commissie voor Georganiseerd Overleg besloten om al dan niet een plaatsingscommissie in te stellen.
2. De commissie bestaat uit:
  - a. een door de werkgever aan te wijzen vertegenwoordiger;
  - b. een vertegenwoordiger namens de gezamenlijke centrales van overheidspersoneel;
  - c. een onafhankelijke voorzitter, aan te wijzen door de onder a en b genoemde leden.
3. De commissieleden mogen geen arbeidsverhouding hebben (gehad) of bestuurder zijn (geweest) van de gemeente Katwijk.
4. De werkgever voegt de volgende functionarissen toe aan de commissie:
  - Een ambtelijk secretaris ter ondersteuning.
  - Een directielid als adviseur; het directielid heeft geen stemrecht.
5. De commissie kan zich laten bijstaan door derden.
6. De commissie heeft het recht informanten te horen. Van de hoorzitting wordt een beknopt verslag gemaakt, dat wordt toegezonden aan de medewerker.
7. De werkgever stuurt de commissie alle stukken die zij nodig heeft om advies te kunnen geven over het al dan niet (her)plaatsen van medewerkers.
8. De formulieren van de belangstellingsregistratie worden rechtstreeks ingediend bij het secretariaat van de commissie.
9. De adviezen van de commissie komen uitsluitend tot stand in voltallige zitting.
10. De vergaderingen van de commissie zijn besloten.

### **Artikel 2.2 Advies**

1. De commissie brengt schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de werkgever over (her)plaatsen c.q. boventallig verklaren van de medewerker.
2. De werkgever neemt een voorlopig besluit naar aanleiding van het advies van de commissie.
3. De werkgever informeert de medewerker schriftelijk over het voorgenomen besluit hem te (her)plaatsen c.q. boventallig te verklaren.

### **Artikel 2.3 Bedenkingen**

1. Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het secretariaat van de plaatsingscommissie.
2. In bijzondere omstandigheden kan de in lid 1 genoemde termijn worden verlengd.
3. De medewerker kan bij de werkgever een verzoek indienen om mondeling te worden gehoord door de plaatsingscommissie. De hoorzitting vindt plaats binnen 3 weken na het verstrijken van de onder lid 1 genoemde termijn.
4. De medewerker kan zich in de hoorzitting laten bijstaan door een adviseur.

### **Artikel 2.4 Besluit**

1. Na advisering van de plaatsingscommissie neemt de werkgever het definitieve besluit tot (her)plaatsing c.q. boventallig verklaring van de medewerker. Indien aan de orde wordt in de motivering van het besluit ingegaan op de bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.
2. Bij het nemen van het besluit kan de werkgever alleen op grond van bijzondere en zwaarwegende argumenten afwijken van het advies van de plaatsingscommissie.
3. Het besluit bevat tevens de salarisaanspraken en, indien van toepassing, de gegarandeerde toelagen en afbouwtoelagen.
4. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van het besluit.
5. Op grond van de Algemene Wet Bestuursrecht is dit besluit een voor bezwaar en beroep vatbare beslissing.

### 3. Boventaligheid

#### Artikel 3.1 Boventalig verklaring

Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst of herplaatst, worden boventalig verklaard.

#### Artikel 3.2 Inzet boventalig verklaarde medewerkers

Boventalig verklaarde medewerkers worden geplaatst in de Flexafdeling. Van daaruit worden zij ingezet in de werkorganisatie van de gemeente, binnen of boven de – op dat moment – beschikbare formatie, met in achtneming van de bepalingen van deze regeling.

#### Artikel 3.3 Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventaligheid.

1. **Remplaçantenregeling:** Een geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker kan op basis van vrijwilligheid de status van boventalig verklaarde medewerker krijgen. Met als gevolg dat een boventalig verklaarde medewerker alsnog kan worden geplaatst in de nieuwe organisatie. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.
2. **Reductie aanstellingsomvang:** Medewerkers kunnen zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventalig verklaarde collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

### 4. Van werk naar werk

#### Artikel 4.1 Werkgarantie

1. De werkgever heeft een werkgarantieregeling vastgesteld.
2. De werkingsduur van de werkgarantieregeling wordt gekoppeld aan de looptijd van dit Sociaal Statuut.
3. De werkgarantieregeling geeft de boventalig verklaarde medewerker met een vast dienstverband recht op werkgarantie.
4. Eenmaal toegekende werkgaranties blijven gehandhaafd, ook na mogelijke intrekking van de werkgarantieregeling.

#### Artikel 4.2 Doorlopen Van werk naar werk--traject

1. De boventalig verklaarde medewerker heeft de mogelijkheid te kiezen voor het doorlopen van een Van werk naar werk-traject (vwnw-traject), conform paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de Arbeidsvoorwaardenregeling
2. Bij een keuze voor een vwnw-traject is de werkgarantieregeling niet van toepassing. Het recht op werkgarantie vervalt.
3. Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar – die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

#### Artikel 4.3 Herplaatsing

1. Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie
2. Boventalig verklaarde medewerkers genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. Bij gelijke geschiktheid gaat de medewerker met het langste dienstverband voor.

#### Artikel 4.4 Tijdelijke werkzaamheden

1. In het kader van het vwnw-traject of de werkgarantieregeling streeft de werkgever er naar de boventalige medewerker werkzaamheden te bieden van hetzelfde of vergelijkbaar niveau als het werk in de oorspronkelijke functie.
2. Indien de in het vorige lid genoemde werkzaamheden niet beschikbaar zijn, is de boventalig verklaarde medewerker verplicht om, met behoud van het salaris van de oorspronkelijke functie, tijdelijke werkzaamheden te aanvaarden op een niveau tot maximaal 3 salarisschalen lager dan de schaal van de oude functie.
3. Als de medewerker werkzaamheden verricht van een lager niveau dan de oorspronkelijke functie, mogen die per klus niet langer duren dan 6 maanden, tenzij werkgever en werknemer een langere termijn hebben afgesproken.
4. Indien de werkzaamheden als bedoeld in de leden 2 en 3, worden verricht in het kader van het vwnw-traject, wordt het traject verlengd met de duur van deze werkzaamheden.

#### **Artikel 4.5 Onderbreken vwnw-traject**

Wanneer een boventallig verklaarde medewerker voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de vwnw-overeenkomst, kan in goed overleg met de medewerker worden besloten om het (resterende deel van het) vwnw-traject op te schorten.

#### **5. Salarisgarantie en afbouwregeling**

1. Medewerkers kunnen worden herplaatst in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie.
2. Bij herplaatsing in een lager gewaardeerde functie spannen de werkgever en de medewerker zich maximaal in om de medewerker weer terug te brengen naar een functie op het niveau van de oorspronkelijke functie.
3. Bij herplaatsing in een lager gewaardeerde functie, behoudt de medewerker het salaris en de salarisaanspraken van de oorspronkelijke functie.
4. Indien de medewerker bij een reorganisatie herplaatst is in een lager gewaardeerde functie wordt bij een eventuele volgende reorganisatie uitgegaan van het eerder gegarandeerde salarisniveau.
5. Op de medewerker die herplaatst is in een lager gewaardeerde functie rust de verplichting een aan de oorspronkelijke functie gelijke, uitwisselbare functie of een hoger gewaardeerde passende functie te aanvaarden.
6. Indien de medewerker weigert een functie te aanvaarden als bedoeld in het vorige lid, wordt het verschil tussen het salaris dat de medewerker feitelijk geniet en het maximum van de schaal van de lager gewaardeerde functie waarin de medewerker werkzaam is, afgebouwd, conform artikel 3:16 van de Arbeidsvoorwaardenregeling.
7. De aan de oorspronkelijke functie verbonden toelagen worden afgebouwd conform artikel 3:16 van de Arbeidsvoorwaardenregeling.
8. De afbouwregeling is niet van toepassing op eerder toegekende persoonlijke toelagen. De medewerker behoudt deze toelage onverkort, tenzij de grond waarop de toelage is toegekend komt te vervallen.

#### **6. Mobiliteit bevorderende maatregelen.**

##### **Artikel 6.1 Flankerend beleid**

Naast de voorzieningen die worden genoemd in het van werk naar werk-contract (vwnw-contract als bedoeld in artikel 10d:16 van de AVR) stelt de werkgever op grond van flankerend beleid (artikel 17:7 van de AVR) een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal statuut ondersteunen.

##### **Artikel 6.2 Maatregelen en faciliteiten**

Onderstaande maatregelen en faciliteiten kunnen afzonderlijk of in combinatie worden toegepast. Het accent ligt op vergroting van de mobiliteit en daarmee op interne herplaatsing of uitstroom van boventallig verklaarde medewerkers. De opsomming is niet limitatief.

- a. Tijdelijke plaatsing op proef: bij slagen van een proefplaatsing ontstaan op termijn plaatsingsmogelijkheden.
- b. Psychologisch onderzoek, assessment, loopbaanadvies of -begeleiding, coaching, outplacement, sollicitatietraining, et cetera.
- c. Bij sollicitatie verlenen van buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging en vergoeding van reiskosten (in afwijking van artikel 10d:9, lid 4, van de AVR).
- d. Faciliteiten voor het volgen van opleiding, om- en bijscholing.  
In afwijking van het bepaalde in artikel 10d:p, lid 4, van de AVR komen de hieraan verbonden kosten volledig voor rekening van de gemeente; daarnaast verleent het college (compenserend) verlof volgens de regeling studiefaciliteiten.
- e. Aanpassing taken van oudere medewerkers. Bijvoorbeeld door belastende taakonderdelen uit de functie te lichten en andere taken of taakonderdelen (op maat) toe te voegen.
- f. Tijdelijk toevoegen van een opvolger of mogelijke opvolger aan oudere medewerkers, voor een periode van ten hoogste twee jaar.
- g. Detecteren van (toekomstige) vacatures, bijvoorbeeld in het kader van Strategische Personeelsplanning: het zeer vroegtijdig opsporen van vacatures draagt bij aan de herplaatsing van boventallig verklaarde medewerkers. Detecteren van talenten, bijvoorbeeld als onderdeel van het Management Development-programma of talentmanagement.
- h. Verstrekken van een salarissuppletie bij aanvaarden van een lager betaalde functie bij een andere werkgever (tijdelijke, aflopende, suppletie of afkoop).

- i. Verlenen van een terugkeergarantie bij aanvaarden van een functie bij een andere werkgever; de terugkeergarantie wordt verleend tot uiterlijk 6 maanden na de ingangsdatum van het ontslag op eigen verzoek, met behoud van rechtspositie.
- j. Vermindering van de aanstellingsomvang met gedeeltelijke compensatie van het arbeidsurenverlies (afkoop).
- k. Werktijdvermindering met garantie op terugkeer op voltijd-basis: aanbieden van de mogelijkheid om op proef te gaan werken in deeltijd, met de garantie dat de boventallig verklaarde medewerker binnen 1 jaar weer op voltijd-basis kan gaan werken.
- l. Detachering of collegiale doorlening, eventueel door inschakeling van een extern bureau.
- m. Aanbieden van interne of externe stages.
- n. Verlenen van verlof met behoud van bezoldiging voor en/of begeleiding bij het starten van een eigen bedrijf. De boventallig verklaarde medewerker kan voor maximaal 1 jaar in aanmerking komen voor buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging.
- o. Het verstrekken van een ontslagvergoeding aan de boventallig verklaarde medewerker bij ontslag op eigen verzoek (afkoop van wachtgeld).
- p. Flexibiliteit bij het hanteren van de opzeggingstermijn: op verzoek van de boventallig verklaarde medewerker wordt de minimale opzegtermijn van 1 maand gehanteerd.
- q. Kwijtschelding van financiële verplichtingen (terugbetaling tegemoetkoming in verhuiskosten, ouderschapsverlof, studiekostenvergoeding). Laatstgenoemde kwijtschelding is aan de orde als de medewerker een studie staakt in verband met verandering van functie of een andere studie gaat volgen, die van belang is voor de vervulling van de nieuwe functie.
- r. Een studie waarvoor studiefaciliteiten zijn verleend in de oude functie mag na plaatsing of herplaatsing worden afgerond in de nieuwe functie.
- s. Vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer en/of woonkosten (bij noodzakelijke verhuizing); als de boventallig verklaarde medewerker een betrekking aanvaardt bij een andere werkgever en een verhuizing noodzakelijk is, kan hem of haar voor ten hoogste twee jaar een tegemoetkoming in de (dagelijkse) reiskosten en/of woonkosten worden verleend, conform hoofdstuk 18 van de AVR. De tegemoetkoming geldt alleen indien en voor zover de nieuwe werkgever deze kosten niet vergoedt.
- t. Maatwerkoplossingen in combinatie met keuze- en deeltijdpensioen.

Deze maatregelen en faciliteiten kunnen ook gelden voor de medewerker als bedoeld onder artikel 2.3, lid 1, die door zijn of haar vertrek ruimte maakt voor herplaatsing van een boventallige.

### **Artikel 6.3 Maatwerk**

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in een overeenkomst o.g.v. de Werkgarantieregeling of een vwnw-contract.

### **Artikel 6.4 Voorfase**

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 4.2 genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan medewerkers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

## **7. Overdracht gemeentelijke taken / privatisering**

### **Artikel 7.1 Werkingsfeer**

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing bij overdracht van gemeentelijke taken en privatisering

### **Artikel 7.2 Taakoverdracht**

1. In overleg met de commissie voor georganiseerd overleg wordt, ter uitwerking van en/of aanvulling op dit hoofdstuk een sociaal plan opgesteld.
2. Het sociaal plan bevat in elk geval afspraken over:
  - o de inhoud van de functie;
  - o het salaris en de salarispectieven;
  - o het pensioen;
  - o de ziektekostenverzekering;
  - o het netto aantal arbeidsuren per jaar (het aantal arbeidsuren per jaar na aftrek van feestdagen, vakantiedagen en ADV-dagen);
  - o de werkloosheidsregeling;
  - o de arbeidsbemiddeling bij reorganisaties;
  - o de plaats van tewerkstelling;
  - o de werktijden.
  - o de plaatsingsprocedure.

- o overige secundaire arbeidsvoorwaarden.

### **Artikel 7.3 Uitgangspunten**

Bij overdracht van gemeentelijke taken aan een andere werkgever gelden de volgende uitgangspunten:

- a. de medewerkers van het aan een andere werkgever over te dragen onderdeel van de gemeentelijke organisatie gaan mee over naar die andere werkgever;
- b. de medewerkers die niet ondergebracht kunnen worden bij de nieuwe werkgever worden boventallig verklaard. Op hen zijn de bepalingen van hoofdstuk 10d, paragraaf 5 en dit sociaal statuut van toepassing.
- c. Bij plaatsing in een lager schaalniveau behoudt de medewerker het op het moment van de overgang geldende salaris en de daarbij behorende salarisvooruitzichten bij de gemeente Katwijk

## **8. Sociaal Plan**

### **Artikel 8:1 Opstellen sociaal plan**

Indien de reorganisatie de functiebestanddelen van meer dan 10 medewerkers raakt, stelt de werkgever een sociaal plan op. Als de reorganisatie de functiebestanddelen van 10 of minder medewerkers raakt, wordt in overleg met de commissie voor Georganiseerd Overleg besloten om al dan niet een sociaal plan op te stellen.

### **Artikel 8.2 Inhoud sociaal plan**

Het sociaal plan bevat in elk geval:

- a. Een functie- en formatieplan, waarin opgenomen:
  - het organogram
  - de functienamen
  - de formatieomvang van de functies
  - de hoofdtaken
  - de functie-eisen (in elk geval de opleidings- en ervaringseisen)
  - eventuele bijzonderheden van de functies
  - de (indicatieve) functieschalen
  - de functieprofielen
- b. Een vergelijkend overzicht van de functies oud en functies nieuw (was/wordt-lijst)
- c. Een plaatsingsplan van het personeel
- d. Eventuele nadere afspraken over inzet van aanvullende maatregelen en faciliteiten als bedoeld onder artikel 4.2.

### **Artikel 8.3 Overeenstemming**

Over het sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg. Zolang geen overeenstemming is bereikt worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van medewerkers.

## **9. Slotbepalingen**

### **Artikel 9.1 Hardheidsclausule**

1. In de gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de werkgever van het statuut afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist de werkgever.

### **Artikel 9.2 Citeerartikel**

Deze regeling wordt aangehaald als: 'Sociaal Statuut gemeente Katwijk 2016-2018'

### **Artikel 9.3 Inwerkingtreding en looptijd**

Dit sociaal statuut treedt in werking op 1 januari 2014 en eindigt op 1 januari 2016. De looptijd is verlengd tot 1 januari 2019. De looptijd is verlengd tot 1 januari 2020.

Aldus opgemaakt en in drievoud ondertekend  
Katwijk, 15 oktober 2018

Namens het college van Katwijk,  
R. Nagtegaal

*Wethouder, portefeuillehouder HRM*

*Namens de vakorganisaties,*

*i.o.*

*J. Kok*

*CNV-Publieke Zaak*

*i.o.*

*J.H. Mennema*

*AbvaKabo/FNV*



## Toelichting

Dit sociaal statuut is een aanvulling op hoofdstuk 10d van de AVR en vormt daarmee één geheel. De regeling is voornamelijk gericht op voorkomen dat medewerkers hun werk verliezen als gevolg van reorganisatie en, in het verlengde hiervan, op mobiliteitsbevordering. Verder regelt het statuut situaties waarin binnen de gemeentelijke organisatie boventalligheid ontstaat als gevolg van reorganisatie. Tot slot geeft de regeling een algemeen kader voor andere situaties waarbij medewerkers (nadelige) gevolgen ondervinden (privatisering of overheveling van privaatrechtelijke taken). Het statuut bevat een minimum aan procedureafspraken omdat die onderdeel uitmaken van het reorganisatieplan en automatisch voortvloeien uit de AVR.

Zoals hierboven opgemerkt staat het sociaal statuut in het teken van mobiliteitsbevordering. Het bevat een uitgebreid pallet van (deels nieuwe) faciliteiten ter bevordering van mobiliteit en is in dat opzicht een nadere invulling van het HR-beleid. Tegelijk wordt hiermee voldaan aan de uitwerkingsplicht van de werkgever in artikel 17:7 (flankerend beleid) van de AVR.

### Definities:

**Uitwisselbare functie:** Een uitwisselbare functie hoeft niet exact gelijk te zijn aan de oorspronkelijke functie. Op grond van het basisprincipe 'mens volgt functie' hebben gelijke functies, bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel (artikel 1.3), voorrang boven uitwisselbare functies die niet (geheel) gelijk zijn aan de oorspronkelijke functie. Dit om 'verdringing' te voorkomen.

**Passende functie:** Een passende functie kan ook een functie zijn waarvoor de medewerker op het moment van beoordeling nog niet geschikt is, maar ten aanzien waarvan verwacht mag worden dat hij/zij door middel van om- en bijscholing en begeleiding binnen een jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven voor een zelfstandige vervulling van de functie. Wat in een concrete situatie 'passend' is, is door tijdsverloop aan verandering onderhevig. Naarmate de tijd verstrijkt kunnen er (fasegewijs) minder hoge eisen worden gesteld aan de 'passendheid' van een aangeboden functie.

### 1. Plaatsingsfase

Medewerkers die op grond van het principe 'mens volgt functie' niet kunnen worden geplaatst in een uitwisselbare functie (direct of na het ontstaan van een vacature) worden afhankelijk van de beschikbare formatie en op basis van geschiktheid herplaatst in een passende of geschikte functie.

Het afspiegelingsbeginsel geldt voor boventallig verklaring in een groep gelijke en/of uitwisselbare functies, bijvoorbeeld de groep helpdeskmedewerkers of administratieve medewerkers. Strikt genomen komt het afspiegelingsbeginsel niet in de plaats van het anciënniteitsbeginsel, maar wordt het daaraan voorafgaand toegepast. Het beginsel houdt in dat per leeftijdscategorie het aantal boventallig te verklaren medewerkers wordt bepaald. Welke individuele medewerkers uit de verschillende leeftijdscategorieën worden geplaatst of boventallig verklaard wordt bepaald aan de hand het aantal dienstjaren; het anciënniteitsbeginsel. Het doel hiervan is dat de bestaande leeftijdsopbouw binnen de organisatie zoveel mogelijk gehandhaafd blijft en niet (verder) wordt scheefgetrokken.

Ook bij kleine reorganisaties waarin binnen een groep van gelijke en/of uitwisselbare functies weinig medewerkers boventallig worden (waardoor het afspiegelingsbeginsel rekenkundig niet of moeilijk toepasbaar is) kan er behoefte zijn om leeftijd een rol te laten spelen in de bezetting in de nieuwe organisatie. Een afdeling met voornamelijk oudere medewerkers kan er belang bij hebben om de enkele aanwezige jongere medewerkers te behouden na een reorganisatie. In een dergelijk geval kan in een sociaal plan of reorganisatieplan worden bepaald dat in verhouding meer medewerkers uit de categorieën van oudere medewerkers als boventallig worden aangemerkt.

Het afspiegelingsbeginsel bevat de volgende constructie voor het bepalen van boventalligheid: Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om gelijke en/of uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie gelijke en/of uitwisselbare functies de medewerkers met het kortste dienstverband het eerst voor boventallig verklaring in aanmerking gebracht. Daarbij komt het aantal medewerkers, dat per leeftijdsgroep voor boventallig verklaring in aanmerking wordt gebracht, voor zover mogelijk overeen met de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie gelijke en/of uitwisselbare functies.

De leeftijdsgroepen zijn: 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.

Art. 1.4. Het belang van het vaststellen van een plaatsingsvolgorde, is dat de werkgever niet willekeurig te werk gaat, maar besluiten neemt op algemeen geaccepteerde gronden die voor alle betrokkenen voorspelbaar zijn.

Zo lang er nog boventallig verklaarde medewerkers zijn, wordt van iedere afzonderlijke reorganisatie – per groep van uitwisselbare functies – de plaatsingsvolgorde (rangordening) up to date gehouden. Los daarvan moet worden bepaald of medewerkers, die inmiddels zijn herplaatst in een passende of geschikte functie, nog aanspraak kunnen maken op (na)plaatsing in een uitwisselbare functie.

Art. 1.6. Gegeven het feit dat zowel de organisatie als de medewerkers er een groot belang bij hebben dat sleutelfuncties (zoals leidinggevende of bepaalde staffuncties) op een kwalitatief goed niveau worden ingevuld, worden sleutelfuncties ingevuld op basis van vooraf vastgestelde en geobjectiveerde geschiktheidseisen. Deze kunnen bijvoorbeeld in een sollicitatie- of assessmentprocedure worden getoetst.

## **2. Plaatsingscommissie**

In de voorfase van de reorganisatie wordt in elk geval een plaatsingscommissie ingesteld bij reorganisaties die meer dan 10 medewerkers raken. Doel is het bereiken van een zo groot mogelijk draagvlak voor (her)plaatsingsbeslissingen.

## **3. Boventaligheid**

Art. 3.2. Boventallig verklaarde medewerkers worden geplaatst in de flexafdeling.

De flexafdeling is een organisatieonderdeel zonder reguliere formatie. Het is een instrument voor:

- het matchen van boventallig verklaarde medewerkers met (toekomstige) vacatures
- het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden aan medewerkers; bijvoorbeeld om hun inzetbaarheid te vergroten of toe te groeien naar een volgende stap in hun loopbaan.

Art. 3.2. Boventallig verklaarde medewerkers kunnen, op basis van detachering, ook buiten de werkorganisatie van de gemeente worden ingezet. Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om naast hun werkzaamheden uitvoering te geven aan het vwnw-contract (art.10d:16 van de AVR).

Art.3.3 lid 1. Het honoreren van een dergelijk aanbod heeft tot gevolg dat de remplaçant vervolgens aanspraak kan maken op alle voorzieningen en faciliteiten die de boventallig verklaarde medewerker op grond van deze regeling toekomen. Indien uitvoering van het vwnw-traject niet leidt tot herplaatsing, dan heeft de remplaçant in beginsel recht op een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering.

Bij de afweging of e.e.a. verenigbaar is met een verantwoorde bedrijfsvoering, kunnen ook de arbeidsmarktperspectieven van zowel de remplaçant als de geremplaceerde worden betrokken.

Art.3.3 lid 2. Het op deze wijze beschikbaar krijgen van formatie voor het plaatsen van boventallig verklaarde medewerkers, kan door de werkgever worden gestimuleerd door daar een financiële tegemoetkoming of compensatie tegenover te stellen. Dit kan in de vorm van een eenmalige afkoop, een afbouwregeling of het behoud van salaris over een bepaald percentage van de door medewerker opgegeven werktijd. Een maatregel als deze kan ook zodanig worden vormgegeven dat vooral ouderen worden gestimuleerd om een deel van hun aanstellingsomvang op te geven, waardoor jonge(ere) medewerkers kunnen worden behouden.

Een medewerker waarvan op grond van deze bepaling de aanstellingsomvang is teruggebracht, en die na verloop van tijd op grond van artikel 2:7 AVR een verzoek om werktijduitbreiding indient, kan dat worden geweigerd in verband met de aanwezigheid van een zwaarwegend dienstbelang.

## **4. Van werk naar werk**

Art. 4.1 Gemeente Katwijk biedt werkgarantie o.g.v. een lokale regeling die jaarlijks wordt heroverwogen. De omstandigheden die tot beëindiging van de werkgarantieregeling kunnen leiden zijn onder andere:

- nieuwe bezuinigingen van het Rijk,
- uitbesteding van taken / regionale samenwerking,
- de match tussen beschikbaar werk en boventallige medewerkers kan in de praktijk niet of slechts mondjesmaat worden gemaakt, waardoor boventalligen niet of onvoldoende kunnen worden geplaatst in vacatures.

Art. 4.2 lid 1. Op grond van artikel 10d:11 van de gemeentelijke rechtspositieregeling zijn medewerkers die op de dag waarop het besluit tot boventallig verklaring in werking is getreden korter dan 2 jaar bij de gemeente in dienst zijn, van de in paragraaf 5 geregelde vwnw-begeleiding uitgesloten.

Art. 4.2 lid 3. Dit recht van medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar – vervalt als er binnen de beschikbare periode naar verwachting geen zinvolle bijdrage kan worden geleverd aan een spoedige herplaatsing binnen of buiten de organisatie. Een vwnw-traject is niet aan

de orde als de tijdelijke aanstelling van rechtswege eindigt en er dus geen sprake zal zijn van een reorganisatie-ontslag.

Art. 4.6 lid 4. Bij een volgende reorganisatie wordt uitgegaan van het oude functieniveau. Medewerkers wordt een 'functieniveau-garantie' gegeven om te voorkomen dat hun functieniveau bij opeenvolgende reorganisaties onbedoeld wordt verlaagd.

#### **5. Salarisgarantie en afbouwregeling**

Medewerkers die worden herplaatst in een lagere functie behouden het salaris van de oorspronkelijke functie. De afbouwregeling geldt alleen als medewerkers, die herplaatst zijn in een lagere schaal, weigeren een functie op een hoger niveau te aanvaarden.

De afbouwregeling van artikel 3:16 wordt analoog toegepast. De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De regeling geeft recht op: 75% van het af te bouwen bedrag in het eerste jaar; 50% van het af te bouwen bedrag in het tweede jaar; 25% van het af te bouwen bedrag in het derde jaar.

#### **6. Mobiliteit bevorderende maatregelen.**

Art. 6.2 bevat een breed scala van voorzieningen en faciliteiten ter bevordering van mobiliteit. Deze kunnen een bijdrage leveren aan de oplossing van het probleem van (dreigende) boventaligheid. Voorzieningen en faciliteiten kunnen zowel los van elkaar als in combinatie worden toegekend.

Art. 6.3 Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerkers toegekend en in een overeenkomst o.g.v. de Werkgarantieregeling of een vwnw-contract vastgelegd (artikel 10d:16 gemeentelijke rechtspositieregeling). Op deze wijze wordt bereikt dat de beschikbare middelen zo doelgericht en effectief mogelijk worden ingezet.

Art. 6.4 Het beschikbaar stellen van mobiliteit bevorderende voorzieningen en faciliteiten in de pre-reorganisatie-fase is vooral van belang in de gevallen waarin personele gevolgen van een toekomstige reorganisatie voorzienbaar zijn. Zo kan in vroeg stadium met gerichte maatregelen mobiliteit worden bevorderd, waardoor personele knelpunten in de vorm van boventaligheid in een later stadium kunnen worden voorkomen of verminderd.