

Sociaal Beleidskader Den Haag 2015 -2018

Algemene bepalingen

Sociaal beleidskader Den Haag 2015 – 2018

Considerans

De gemeente Den Haag heeft een periode achter de rug waarin ingrijpende wijzigingen in de organisatie noodzakelijk waren met daaraan verbonden personele gevolgen. Het Sociaal beleidskader 2011 was op die operatie toegesneden. Met toepassing daarvan zijn boventallige medewerkers begeleid naar ander werk en is het aantal ontslagen tot een minimum beperkt.

Het accent verschuift van aanpassing naar ontwikkeling. Deze jaren staan in het teken van onder meer het creëren van werk, diversiteit in de samenstelling van het personeel, flexibele inzet en andere speerpunten van goed Haags werkgeverschap. Er wordt geïnvesteerd in het huidige en nieuw aan te trekken personeel. Ondersteund door het concernbrede personeelsbeleid, zoals neergelegd in de strategische nota P&O 2014-2018 en de uitvoeringsagenda ervan.

Daarom wordt in het onderhavige sociaal beleidskader op de eerste plaats het belang van het reguliere personeelsbeleid benadrukt. Gewenste of noodzakelijke ontwikkelingen hoeven immers niet via de weg van een reorganisatie te worden gerealiseerd als de doelstelling ook op een minder ingrijpende wijze bereikt kan worden. Generieke functieprofielen, resultaatafspraken, opleiding, aandacht voor loopbaan en mobiliteit, flexibele inzet, professionele verzuimbegeleiding en passende beloning: het zijn personele instrumenten waarover de Haagse manager en medewerker beschikken en die toepassing verdienen omdat medewerker en organisatie er baat bij hebben. Deze thema's horen regelmatig in de gesprekken tussen leidinggevende en medewerker aan de orde te komen.

Aanpassingen van de organisatie en formatie zijn evenwel soms noodzakelijk of dringend wenselijk. Een zorgvuldige aanpak, zowel procedureel als naar de betrokken medewerkers, op basis van concernbrede richtlijnen is daarbij een absolute randvoorwaarde. De koers die in de vorige collegeperiode met het Sociaal beleidskader 2011 is ingezet, wordt in het onderhavige beleidskader voortgezet. Ook wordt nadere invulling gegeven aan de arbeidsvoorwaardelijke afspraken in de overheidssector Gemeenten over begeleiding van medewerkers van werk naar werk. De gemeentelijke organisatie is hierdoor in staat om flexibel en dynamisch in te spelen op interne en externe ontwikkelingen, waarbij de aanpak al naar gelang de situatie kan verschillen en waarbij is voorzien in waarborgen voor iedere medewerker, met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheid voor (duurzame) inzetbaarheid en loopbaanperspectief.

Paragraaf 1.1 algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. ARG: de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Den Haag;

ambtenaar: de persoon, bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onder a, van de ARG;

b. reorganisatie: een wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakhoud van een ambtelijk onderdeel van de gemeente Den Haag, die noodzaakt tot aanpassing van de op dat onderdeel betrekking hebbende organisatie- of formatiebeschrijving;

c. datum reorganisatie: de door het diensthoofd vastgestelde datum waarop de reorganisatie van kracht wordt;

d. oude organisatie: de organisatie vóór datum reorganisatie;

nieuwe organisatie: de organisatie ná datum reorganisatie;

e. functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten met inachtneming van het toepasselijke generieke functieprofiel, het daaraan verbonden takenpakket en andere richtinggevende factoren;

diensthof: het hof van een gemeentelijke dienst of gemeentelijk bedrijf, genoemd in de gemeentelijke organisatieregeling, of de door het diensthoofd gemandateerde leidinggevende;

f. VWNW: Van werk naar werk;

g. uitwisselbare functie: een functie in de nieuwe organisatie die uitwisselbaar is met een functie in de oude organisatie dan wel daarmee nagenoeg vergelijkbaar is of daaraan gelijkwaardig is, zoals omschreven in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV, en waaraan dezelfde salarisschaal is verbonden;

h. boventallig of boventaligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet terugkeert in de formatie na de reorganisatie;

i. geschikt of geschiktheid voor een functie: het oordeel van het diensthoofd dat een functie redelijkerwijs aan een ambtenaar kan worden opgedragen of aangeboden, in acht genomen dat: de ambtenaar, gelet op zijn competenties, opleiding- en ervaringsgegevens, beoordelingen van zijn functioneren en eventuele geschiktheidstesten, beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk zijn om de functie naar behoren te kunnen uitvoeren, of binnen een periode van maximaal twaalf maanden daartoe in voldoende mate kan worden om-, her- of bijgeschoold, ende voor de functie vastgestelde salarisschaal niet meer dan één schaal lager is dan de salarisschaal die voor de ambtenaar geldt, dan wel dat de ambtenaar instemt met plaatsing in een functie die meer dan één schaal lager is dan de salarisschaal die voor de ambtenaar geldt, onverminderd artikel 8.5, zesde lid;

betrokken medezeggenschapsorgaan: de ondernemingsraad van de desbetreffende gemeentelijke dienst of de Centrale Ondernemingsraad in de situatie dat:

- de reorganisatie de meerderheid van de diensten van de gemeente omvat; of
- de reorganisatie meer dan één dienst maar niet meer dan de helft van het aantal diensten van de gemeente omvat, er sprake is van een gemeenschappelijk belang en de ondernemingsraden van de betrokken diensten hiermee hebben ingestemd.

Toelichting

- *Dit artikel bevat begripsbepalingen. Een begrip (of af korting) is vermeld als het vaak in artikelen wordt gebruikt , of als verduidelijking nodig is om misverstanden of interpretatieverschillen te voorkomen . Er is zoveel mogelijk aangesloten bij de begrippen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Den Haag (ARG). In de toelichting bij de artikelen wordt soms ook verwezen naar de CAR-UWO , de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeente n , waarop de ARG is gebaseerd .*
- *“Ambtenaar“: het SBK is van toepassing op gemeente ambtenaren. Uitzendkrachten, ingehuurd externen, stagiairs enzovoorts , vallen niet onder deze regeling. Als in de artikelsgewijze toelichting de term “medewerker” wordt gebruikt, wordt daaronder verstaan: ambtenaar. De regeling is van toepassing op ambtenaren die zijn aangesteld in vaste dienst of in tijdelijke dienst ; i n sommige artikelen wordt onderscheid gemaakt naar een aanstelling in vaste of tijdelijke dienst .*
- *“Reorganisatie“: de omschrijving van reorganisatie sluit aan op artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Dit begrip moet in samenhang met het artikel over het toepassingsbereik van deze regeling worden gelezen. De koppeling met de organisatie- of formatiebeschrijving houdt verband met het volgende. In een organisatie- of formatiebeschrijving kan bij voorbaat rekening worden gehouden met flexibele inzet van medewerkers en met dynamische aanpassingen van de organisatiestructuur aan actuele ontwikkelingen. Bijvoorbeeld door het formeren van dynamische teams of pools, door een “elastische” formatie te hanteren , of door een grondslag te creëren om aan medewerkers wisselende taken te kunnen opdragen. Toepassing van deze flexibele mogelijkheden binnen de grenzen van een daarop toegesneden organisatie- of formatiebeschrijving leidt niet tot een reorganisatie in de zin van de regeling. Dit laat onverlet dat in zo’n situatie de reguliere rechtspositiebepalingen blijven gelden, zoals de ARG-bepalingen over het opdragen van tijdelijk werk en overplaatsing.*
- *“Datum reorganisatie”, “oude organisatie”, “nieuwe organisatie”: technische definities.*
- *“Functie“ : het functiebegrip is op de eerste plaats verbonden met het gebruik van generieke functieprofielen op basis van het Haags Generiek Functiehuis (HGF). Functieprofielen geven een zeer globale beschrijving van de functie . Den Haag kent 83 functieprofielen, verdeeld over zeven functiefamilies. Het functiebegrip is op de eerste plaats van belang voor functievergelijking tijdens een reorganisatie. Daarbij wordt beoordeeld of een functie uitwisselbaar is (ongewijzigd blijft) binnen het bereik van de reorganisatie , dan wel zodanig is gewijzigd dat deze niet*

uitwisselbaar is (opheffing functie). Het generieke functieprofiel alleen biedt hiervoor een onvoldoende concreet handvat. De werkzaamheden die verricht dienen te worden, zijn beschreven in een takenpakket dat ten grondslag ligt aan de inpassing in één van de 83 functieprofielen. Het takenpakket beschrijft onder meer de plaats van de te verrichten werkzaamheden in de organisatie, doel en resultaatgebieden, kerntaken, leidinggevende aspecten, communicatieve elementen en functiekwalificaties zoals werk- en denkniveau, kennis, ervaring. Ook andere documenten kunnen in aanvulling daarop relevant zijn voor de beoordeling van uitwisselbaarheid. Zoals verslagen in het kader van de gesprekscyclus, vereiste competenties, een vacaturetekst, een jaar- of werkplan, een organisatiebeschrijving. Uiteraard gaat het daarbij steeds om structurele, objectieve aspecten van de werkzaamheden. Als er bijvoorbeeld sprake is van frequent tussen medewerkers roulerende resultaatgebieden, is voor de vaststelling of een functie al dan niet uitwisselbaar is, niet van belang welk resultaatgebied een medewerker op enig moment heeft. Een functie bestaat dus steeds uit het generieke functieprofiel, het takenpakket en aanvullende factoren, afgeleid uit beschikbare documenten. Aan de hand daarvan wordt bekeken of een functie uitwisselbaar is. Dit is in lijn met de beleidsregels van UWV met betrekking tot uitwisselbare functies bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Deze beleidsregels moeten worden betrokken bij de functievergelijking. In deze beleidsregels worden de volgende relevante factoren genoemd voor de beoordeling van uitwisselbaarheid: - functie-inhoud - taken (activiteiten en handelingen) - resultaten (output/kwantiteiten/prestatie) - kennis en vaardigheden - competenties - omstandigheden bij de functie-inhoud, kennis en vaardigheden en competenties - niveau en beloning.

- *“Diensthoofd”*: technische definitie. In de gemeente zijn personele bevoegdheden gemandateerd aan de diensthoofden. Zij kunnen hun bevoegdheden doormandateren binnen de diensten.
- *“VWNW”*: van werk naar werk.
- *“Uitwisselbare functie”*: deze definitie is nodig vanwege het beginsel “mens volgt t functie” (functievолgerschap). In lijn met de hiervoor al genoemde UWV-beleidsregels wordt onder “uitwisselbare functie” verstaan een functie die niet in overwegende mate gewijzigd is, met inbegrip van een functie die zodanig vergelijkbaar is met een functie in de oude organisatie of daaraan gelijkwaardig is, dat het redelijk is om de functies uitwisselbaar te achten. In aansluiting op de eerdere toelichting op het functiebegrip: ook als het voor een ambtenaar geldende generieke functieprofiel niet wijzigt, kan er toch sprake zijn van een niet-uitwisselbare functie, zo dat de betrokken ambtenaar geen functievолger is. Als een functieprofiel daarentegen niet terugkomt in de nieuwe organisatie, kan er geen sprake zijn van een uitwisselbare functie en is deze dus opgeheven. Van belang is dat als de formatieve salarisschaal van een functie wijzigt, er geen sprake kan zijn van een uitwisselbare functie. Immers, een schaalwijziging vloeit voort uit de conclusie tijdens een proces van functiewaardering dat de werkzaamheden aanzienlijk is gewijzigd. De functie is daarmee niet meer uitwisselbaar. Er is een uitzondering: de situatie dat de salarisschaalwijziging uitsluitend het gevolg is van achterstallig functieonderhoud.
- *“Boventalligheid”*: dezelfde definitie als in hoofdstuk 10d van de ARG. Boventallig zijn ambtenaren van wie de functie is opgeheven én ambtenaren die vanwege toepassing van het afspiegelingsbeginsel hun functie niet blijven vervullen, én die tijdens de plaatsingsprocedure niet zijn geplaatst in de nieuwe organisatie. Anders dan in het vorige beleidskader ziet het begrip boventalligheid dus op de situatie ná afronding van de plaatsingsprocedure (voor zover deze heeft plaatsgevonden).
- *“Geschiktheid voor een functie”*: het oordeel van het diensthoofd over de geschiktheid van een medewerker voor een functie is gekoppeld aan objectiveerbare gegevens zoals opleiding en ervaring, beoordelingen van het functioneren en competenties. Onder beoordelingen van het functioneren worden verstaan: verslagen uit de PVB-gesprekscyclus (planning, voortgang en beoordeling) en soortgelijke stukken, waarvan de betrokken ambtenaar kennis heeft. De term “geschiktheid s testen” ziet op psychologische tests en assessments. De toepassing daarvan kan slechts aan de orde zijn bij de beoordeling of een medewerker geschikt is voor een andere functie dan hij voorheen vervulde, en niet voor een functie die hij al vervult. Op het gebruik van psychologische tests zijn de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) van toepassing. Het begrip functie is hiervoor al toegelicht. Het ligt in de rede om het begrip in dit verband zo ruim mogelijk in te vullen tijdens een plaatsingsprocedure of een VWNW-traject. Dit vergroot immers het perspectief op het vinden van ander werk. Van geschiktheid hoeft niet meteen op het moment van beoordeling sprake te zijn; geschiktheid kan ook via scholing worden gerealiseerd binnen een periode van maximaal één jaar. Van geschiktheid op basis van de definitie is geen sprake als de vacante functie meer dan één schaal lager is ingeschaald dan

de schaal van de medewerker. Een medewerker is dus niet geschikt voor een functie die twee of meer schalen lager is dan de inschaling van de medewerker, tenzij de dienst en de medewerker in voorkomend geval overeenstemming bereiken over plaatsing. Een medewerker kan voor een hoger ingeschaalde functie als geschikt worden aangemerkt, met dien verstande dat deze regeling niet als doel heeft het invullen van individuele promotiewensen.

“Betrokken medezeggenschapsorgaan”: dit is in de regel de ondernemingsraad (OR) van de betrokken dienst. Er zijn twee situaties waarin niet de OR maar de Centrale OR (COR) van de gemeente aan zet is. Het eerste onderdeel volgt uit de WOR: de COR is automatisch bevoegd als een meerderheid van de gemeentelijke diensten betrokken is bij een organisatieaanpassing. Het tweede onderdeel voegt toe dat dit ook het geval is als niet een meerderheid maar wel meerdere diensten zijn betrokken, én er sprake is van een gemeenschappelijk belang, én de betrokken ondernemingsraden ingestemd hebben met het verleggen van de overlegbevoegdheid naar de COR.

Artikel 1.2 Toepassingsbereik

1. Deze regeling omvat het plan, bedoeld in artikel 8.3, derde lid, van de ARG en de regels, bedoeld in artikel 12.1.5, tweede lid, van de ARG met betrekking tot alle reorganisaties, onverminderd het tweede lid.
2. Paragrafen 3 tot en met 9 zijn niet van toepassing op:
 - a. een reorganisatie waaraan geen directe en ingrijpende gevolgen voor de rechtspositie van de betrokken ambtenaren zijn verbonden;
 - b. een reorganisatie waarbij personeel overgaat naar of overkomt van een ander zelfstandig bestuursorgaan of een private onderneming, tenzij in overeenstemming met de commissie voor georganiseerd overleg anders is besloten.

Toelichting

1. *Deze regeling behelst de algemene procedureregels en het sociaal beleidskader voor alle gemeentelijke reorganisaties. Met de vaststelling van deze regeling vervalt de noodzaak c.q. ruimte om voor elke wijziging van een organisatieonderdeel van de gemeente een sociaal plan en procedureregels op te stellen. Hiermee is de procedure van reorganiseren binnen de gemeente uniform geregeld. De regeling is bindend voor alle diensten.*
1. *In het voorgaande artikel is het begrip reorganisatie al gedefinieerd in organisatorische zin. In dit artikellid wordt het verfijnd door een relatie te leggen met het al dan niet bestaan van personele gevolgen. Het gaat hierbij om rechtstreekse en ingrijpende consequenties voor de rechtspositie van meerdere betrokken medewerkers. Daarvan is bijvoorbeeld geen sprake bij wijziging van de ophanging van een afdeling in het organigram, of bij uitbreiding van de formatie zonder gevolgen voor het zittende personeel. Uit de ARG (artikel 8:3, derde lid) vloeit voort dat als een organisatorisch besluit gevolgen heeft voor slechts één ambtenaar, de onderhavige regeling grotendeels ook niet van toepassing is. Ook omdat er dan geen sprake is van ingrijpende rechtspositionele gevolgen. Dit betreft incidentele gevallen waarin door opheffing van een functie door krimp van de formatie ten hoogste één ambtenaar wordt geraakt. Het spreekt voor zich dat de gevolgen voor deze ambtenaar wel op de voet van deze regeling dienen te worden afgewikkeld. Toepassing van deze regeling mag niet worden ondergraven of omzeild door een reorganisatie door te voeren in de vorm van een reeks van individuele opheffingen. Het besluit tot opheffing is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht en de gemeentelijke Regeling personeelsbesluiten. Ten slotte is deze regeling ook niet toepasbaar op fusies, verzelfstandigingen en privatisering. In die gevallen gelden apart met de commissie voor georganiseerd overleg af te spreken regels, tenzij wordt overeengekomen om deze regeling geheel of gedeeltelijk van toepassing te verklaren.*

Paragraaf 2 Personeelsbeleid

Artikel 2.1 Uitvoering personeelsbeleid

Het diensthoofd en de daaronder ressorterende leidinggevenden zijn samen met de medewerker als goed werkgever respectievelijk goed werknemer verantwoordelijk voor de proactieve toepassing van het gemeentelijke personeelsbeleid, met inbegrip van de toepassing van instrumenten zoals:

- a. de gesprekscyclus op grond van de Regeling PVB-cyclus;
- b. functieprofielen in het Haags Generiek Functiehuis;

- c. faciliteiten voor vrijwillige of verplichte scholing overeenkomstig de gemeentelijke kaders;
- d. het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling, mobiliteit en flexibele inzet overeenkomstig de gemeentelijke kaders;
- e. het beloningsinstrumentarium;
- f. verzuimbegeleiding met ondersteuning door het Arbo Centrum;
- g. het beleidskader mobiele ambtenaar.

Toelichting

Met deze bepaling wordt het belang benadrukt om de uitvoering van het personeelsbeleid op orde te hebben. Dit is in het belang van werkgever en medewerker en behoort door beiden te worden nagestreefd en gerealiseerd; zij kunnen elkaar daarop aanspreken. Het betreft in het bijzonder de proactieve uitvoering: continue en actieve aandacht voor de begeleiding en ontwikkeling van medewerkers. Er is in deze tijden geen sprake meer van een strikte scheiding tussen een organisatie in rust en een reorganisatie. De taken en doelen van een politiek gestuurde organisatie als de gemeente zijn dynamisch en aan verandering onderhevig. Dit artikel beoogt eraan bij te dragen dat leidinggevenden en medewerkers zich hiervan bewust zijn, en het belang van ontwikkeling, aanpassing en verandering niet alleen onderkennen in geval van reorganisaties, maar ook als structureel aspect van de loopbaan. Zowel de leidinggevende als de medewerker dragen hiervoor verantwoordelijkheid. Het beste resultaat wordt bereikt als door toepassing van de personeelsinstrumenten de noodzaak tot reorganiseren kan worden voorkomen of als de personele gevolgen van een reorganisatie zoveel mogelijk vooraf zijn geminimaliseerd. Ten aanzien van de leidinggevende blijven uiteraard de gemeentelijke kaders met betrekking tot het toekennen van bevoegdheden en verantwoordelijkheden van toepassing. En voor de medewerker geldt dat deze op de eerste plaats verantwoordelijk is voor zijn ontwikkeling en loopbaanperspectief. Het artikel bevat een opsomming van hoofdelementen van het Haagsepersoneelsbeleid; de lijst is niet limitatief en kan wijzigen gedurende de looptijd van deze regeling.

Paragraaf 3 Tijdelijke organisatievorm

Artikel 3.1 Tijdelijke organisatie

1. In dit artikel wordt onder tijdelijke organisatievorm verstaan: een binnen de gemeente Den Haag als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband van tijdelijke aard.
2. Het diensthoofd kan een tijdelijke organisatievorm inrichten, waarbij de paragrafen 5 tot en met 9 geheel of gedeeltelijk buiten toepassing kunnen worden gelaten.
3. Het voornemen om toepassing te geven aan het tweede lid, maakt onderdeel uit van een voornemen tot reorganisatie als bedoeld in artikel 4.1, van een plan van aanpak als bedoeld in paragraaf 6, of van een ander besluit, waarbij het diensthoofd het betrokken medezeggenschapsorgaan met toepassing van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden in de gelegenheid stelt om voorafgaand advies uit te brengen. Het betrokken medezeggenschapsorgaan wordt na vaststelling van het besluit schriftelijk geïnformeerd.
4. Het diensthoofd kan onder hem ressorterende ambtenaren werkzaamheden laten verrichten in en vanuit de tijdelijke organisatievorm. Deze ambtenaren worden hierdoor niet in hun rechtspositie benadeeld.
5. De tijdelijke organisatievorm wordt niet langer in stand gehouden dan noodzakelijk en wordt gevolgd door omzetting in een definitieve organisatie met toepassing van deze regeling of door opheffing.
6. In het voornemen, bedoeld in het derde lid, worden de begin- en einddatum van de tijdelijke organisatievorm vermeld.

Toelichting

Het is soms wenselijk om proef te draaien of te experimenteren met een organisatievorm "in oprichting", al dan niet vooruitlopend op een reorganisatie in later stadium. Het kan bijvoorbeeld gaan om een "kraamkamer"-constructie of om een pilot. In andere gevallen kan er behoefte bestaan om een tijdelijke (project- of werk)organisatie in te richten die los staat van de bestaande structuur, bijvoorbeeld vanwege een politieke prioriteit. Het voert in dit soort gevallen te ver om een ingrijpend organisatieveranderingsproces door te voeren. Om die reden bepaalt dit artikel dat in dergelijke gevallen niet de hele reguliere reorganisatieprocedure hoeft te worden doorlopen. Dit kan worden geëffectueerd als onderdeel van het voornemen tot reorganisatie (paragraaf 4), of in latere fase op basis van een plan van aanpak (paragraaf 6), al dan niet op hoofdlijnen. Ook een apart voorgenomen besluit behoort tot de mogelijkheden. In alle gevallen waarin sprake is van een tijdelijke organisatievorm zoals omschreven in het eerste

lid en het voornemen om toepassing te geven aan het tweede lid, dient de medezeggenschap tijdig te worden betrokken, waarbij aan het medezeggenschapsorgaan adviesrecht toekomt. Randvoorwaarde is dat de medewerkers die werkzaamheden gaan verrichten in en vanuit de tijdelijke constellatie, daarvan geen nadelen ondervinden in hun rechtspositie. Het verrichten van dergelijke werkzaamheden kan vanuit de huidige functie plaatsvinden of bijvoorbeeld door tijdelijke plaatsing op basis van artikel 2:1B, tweede lid, van de ARG. Deze tewerkstelling is overigens geen beletsel om, als er sprake is van een voornemen tot reorganisatie, paragraaf 5 (vrijwillige VWNW-trajecten) desgewenst wel toe te passen.

Als de tijdelijke organisatievorm een structureel karakter gaat krijgen, dan dient het reguliere reorganisatietraject aan de hand van deze regeling alsnog te worden doorlopen (voornemen tot reorganisatie, plan van aanpak). De medewerkers die werkzaamheden hebben verrichten in en vanuit de tijdelijke constellatie, kunnen daaraan geen aanspraken ontleen met betrekking tot plaatsing in de structurele organisatie.

Paragraaf 4 Voornemen tot reorganisatie

Artikel 4.1 Voornemen tot reorganisatie

1. Voorafgaand aan elke reorganisatie formuleert het diensthoofd een voornemen tot reorganisatie.
2. Het voornemen geeft ten minste inzicht in:
 - a. de aanleiding en het doel van de reorganisatie,
 - b. het organisatorische en personele bereik van de reorganisatie,
 - c. de contouren van de nieuwe organisatie,
 - d. de verwachting of de reorganisatie zal leiden tot boventaligheid als er geen voorzieningen worden getroffen,
 - e. de toepassing van paragraaf 3 (tijdelijke organisatievormen), paragraaf 5 (vrijwillige VWNW-trajecten) en artikel 7.1, tweede lid (plaatsingsprocedure) en
 - f. de verwachte datum reorganisatie en planning van de reorganisatie.
3. Het diensthoofd stelt het reorganisatiebesluit vast nadat het betrokken medezeggenschapsorgaan met toepassing van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden in de gelegenheid is gesteld om advies uit te brengen over het voorgenomen besluit.
4. De betrokken ambtenaren, het betrokken medezeggenschapsorgaan en de commissie voor georganiseerd overleg worden schriftelijk geïnformeerd over het vastgestelde voornemen tot reorganisatie.

Toelichting

De verantwoordelijkheid voor een (voorgenomen) reorganisatie ligt bij het diensthoofd namens het college van burgemeester en wethouders. Mede uit de WOR vloeit voort dat, voordat wordt besloten tot een reorganisatie, er een voornemen geformuleerd wordt. Dit is overgenomen in de ze regeling. De formulering van het voornemen kondigt de start aan van de reorganisatie. Helder moet zijn dát en op welke datum het voornemen definitief is vastgesteld, om zodoende de besluitvorming transparant te houden. Daarom schrijft het artikel voor dat over de uiteindelijke vaststelling gecommuniceerd wordt. De melding van reorganisaties aan het georganiseerd overleg is al geregeld in artikel 12:1:5 van de ARG en is hier volledigheidshalve herhaald. Om de commissie voor georganiseerd overleg, het betrokken medezeggenschapsorgaan en het personeel goed te informeren moet - voor zover mog elijk - bij het voornemen worden aangegeven of boventaligheid wordt verwacht

Over de betrokkenheid van medezeggenschapsorganen bij de uitvoering van deze regeling wordt het volgende opgemerkt. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) is onverkort van toepassing. Uit de artikelen 23, 24 en 25 WOR vloeit voort dat de bestuurder op eigen initiatief en tijdig het betrokken medezeggenschapsorgaan informeert over organisatieontwikkelingen, dat het medezeggenschapsorgaan overleg over een reorganisatie(voornemen) kan agenderen, en dat een voorgenomen reorganisatiebesluit adviesplichtig is voor zover door de wet is voorgeschreven. In aanvulling op het wettelijke systeem bepaalt deze regeling dat aan het betrokken medezeggenschapsorgaan altijd adviesrecht (artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden) toekomt ten aanzien van reorganisatiebesluiten in de zin van deze regeling. Het artikel vermeldt de onderwerpen waarover het voornemen informatie moet geven. Het medezeggenschapsorgaan kan desgewenst nadere informatie vragen zoals actuele gegevens over externe inhuur (percentage, werkzaamheden), om deze te kunnen afzetten tegenover eventueel verwachte boventaligheid.

Paragraaf 5 Vrijwillige VWNW-trajecten

Artikel 5.1 Aanwijzen van functiegroep(en)

1. Als in het voornemen tot reorganisatie is aangegeven dat de reorganisatie naar verwachting zal leiden tot boventalligheid als er geen voorzieningen worden getroffen, wijst het diensthoofd de functiegroep(en) aan waarbinnen boventalligheid wordt verwacht en deelt dit schriftelijk mee aan de betrokken ambtenaren.
2. Na een aanwijzing als bedoeld in het eerste lid, wordt een vacature binnen een aangewezen functiegroep slechts vervuld als dit dringend noodzakelijk is met het oog op continuïteit van de bedrijfsvoering.
3. Het diensthoofd kan toepassing geven aan artikel 2:1B van de ARG als dit bijdraagt aan het oplossen van een personeel knelpunt met het oog op de voorgenomen reorganisatie.

Toelichting

- *Het vorige sociaal beleidskader noemde de afkondiging van organisatiefase 1 als een expliciet besluitmoment. Dit is vervallen. Als een voorgenomen reorganisatie naar verwachting leidt tot boventalligheid, dan is daaraan nu onlosmakelijk verbonden de bevordering van vrijwillige mobiliteit, zoals beschreven in de volgende artikelen. Dit geldt voor die ambtenaren die een functie vervullen in een functiegroep waarbinnen boventalligheid wordt verwacht. Het diensthoofd wijst deze functiegroep(en) aan, ook wel "bedreigde" functiegroepen genoemd. Medewerkers in niet-bedreigde functiegroepen kunnen aan de ze paragraaf geen rechten of plichten ontleen; op hen is het reguliere personeelsbeleid van toepassing (paragraaf 2). Als er in later stadium geen boventalligheid meer wordt verwacht, bijvoorbeeld door personele ontwikkelingen, kan het diensthoofd de aanwijzing beëindigen.*
- *Na afkondiging van een voorgenomen reorganisatie wordt terughoudend omgegaan met de vervulling van vacatures binnen bedreigde functiegroepen, om de belangen van het zittende personeel te waarborgen.*
- *Toepassing van artikel 2:1B ARG na aanwijzing van "bedreigde" functiegroepen kan in voorkomend geval in de rede kan liggen. Op basis van dat artikel kan een ambtenaar, nadat deze is gehoord, worden verplicht om in het belang van de dienst een andere functie te aanvaarden. Toepassing hiervan kan aan de orde zijn om de werkgelegenheid van een of meerdere ambtenaren in een bedreigde functiegroep te garanderen.*

Artikel 5.2 VWNW-onderzoek en -advies

1. De ambtenaar die is aangesteld in vaste dienst of in tijdelijke dienst bij wijze van proef of als trainee, en die een functie vervult in een aangewezen functiegroep als bedoeld in artikel 5.1, eerste lid, neemt deel aan een VWNW-onderzoek als bedoeld in artikel 10d:15 van de ARG.
2. Van het onderzoek kan worden afgezien als de omstandigheden daartoe aanleiding geven en de betrokken ambtenaar en het diensthoofd daarmee instemmen.
3. Het onderzoek richt zich op de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar en mogelijkheden voor het vinden van een functie waarvoor deze geschikt is, binnen en buiten de gemeente. Het onderzoek verloopt via het bureau, bedoeld in paragraaf 10, dat hiervoor een gecertificeerd loopbaanadviseur kan inschakelen.
4. Door of namens het college van burgemeester en wethouders kunnen richtlijnen worden gegeven met betrekking tot de nadere inrichting van het onderzoek.
5. Naar aanleiding van het onderzoek wordt een advies uitgebracht waaruit blijkt welke begeleiding en scholing wenselijk zijn. Nadat de ambtenaar inzage heeft gehad in het advies, wordt het ter inzage aangeboden aan het diensthoofd tenzij de ambtenaar dit blokkeert.
6. Het diensthoofd kan een ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst anders dan bij wijze van proef of als trainee, en die een functie vervult in een aangewezen functiegroep als bedoeld in artikel 5.1
7. Als de ambtenaar of het diensthoofd zich niet kan vinden in het advies naar aanleiding van het onderzoek, kan op verzoek van de ambtenaar of het diensthoofd binnen twee weken nadat het advies is vastgesteld een nieuw advies worden uitgebracht onder gewijzigde professionele begeleiding. Het vijfde lid is van toepassing.

Toelichting

- *Als er volgens het voornemen tot reorganisatie boventalligheid dreigt binnen een bepaalde functiegroep, dan nemen alle ambtenaren die een functie vervullen in die functiegroep deel aan een VWNW-onderzoek. Dit onderzoek leidt tot een advies over de mogelijkheden van*

de desbetreffende ambtenaar op de interne en externe arbeidsmarkt. Vanwege het persoonlijke karakter van het onderzoek kan de ambtenaar inzage door het diensthoofd blokkeren in de vrijwillige VWNW-fase. Dit geldt ook voor een eventueel aangevraagd nieuw advies. Aangezien een advies een noodzakelijk vereiste is voor deelname aan het vrijwillige VWNW-traject, behoort deelname aan het vrijwillige VWNW-traject na blokkering van inzage niet meer tot de mogelijkheden. Als er recentelijk al een vergelijkbaar onderzoek heeft plaatsgevonden, kan het resultaat daarvan worden hergebruikt als de ambtenaar daarmee instemt. Het college van burgemeester en wethouders kan richtlijnen vaststellen met betrekking tot het onderzoek. Het onderzoek verloopt via het gemeentelijke mobiliteitsbureau. De inschakeling van een gecertificeerd loopbaanadviseur kan bijdragen aan een professionele en zorgvuldige aanpak.

Deelname aan het onderzoek is verplicht voor alle betrokken ambtenaren die zijn aangesteld in vaste dienst of in tijdelijke dienst bij wijze van proef of als trainee. Het verplichte karakter van het onderzoek laat onverlet dat er sprake is van deelname op vrijwillige basis aan het daaropvolgende VWNW-traject. In uitzonderingsgevallen kan het achterwege worden gelaten of kan het verplichte onderzoek worden gewijzigd in een optioneel onderzoek. Andere ambtenaren die zijn aangesteld in tijdelijke dienst in een aangewezen functiegroep kunnen optioneel aan een VWNW-onderzoek deelnemen om advies in te winnen. Zij komen niet in aanmerking voor aanwijzing als vrijwillig VWNW-kandidaat. Voor ambtenaren binnen het bereik van de reorganisatie die niet behoren tot een aangewezen functiegroep, blijven de voorzieningen gelden op basis van het reguliere personeelsbeleid, genoemd in paragraaf 2.

Met ingang van 1 juli 2015 bestaat de aparte aanstellingsgrond "voor vervulling van een betrekking bij wijze van proef" niet meer. Dit laat onverlet dat ambtenaren nog steeds kunnen worden aangesteld "op proef". Dit duidt op de situatie dat de gemeente en de ambtenaar de tijdelijke aanstelling zijn aangegaan met de bedoeling om bij tevredenheid over de functievervulling over te gaan op een vaste aanstelling ("uitzicht op een vaste aanstelling"). Dit moet onmiskenbaar zijn vastgelegd in het aanstellingsbesluit of de arbeidsvoorwaardenbrief bij aanstelling.

Artikel 5.3 VWNW-contract met een vrijwillige VWNW-kandidaat

1. Het diensthoofd stelt na overleg met de betrokken ambtenaar op basis van het advies, bedoeld in artikel 5.2, het voorlopige VWNW-contract op en brengt dit ter kennis van de betrokken ambtenaar.
2. Binnen twee weken na de kennisgeving maakt de betrokken ambtenaar aan het diensthoofd kenbaar of hij vrijwillig deelneemt aan het VWNW-traject.
3. Als de betrokken ambtenaar heeft aangegeven vrijwillig deel te nemen aan het VWNW-traject, stellen het diensthoofd en de betrokken ambtenaar zo spoedig mogelijk het definitieve VWNW-contract vast. De ambtenaar wordt hierna aangeduid als: vrijwillige VWNW-kandidaat.
4. Het contract bevat de doelen van het VWNW-traject, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen, en de datum waarop de uitvoering van het contract aanvangt. Hierbij kunnen gespreksverslagen uit de actuele gesprekscyclus op grond van de Regeling PVB-cyclus worden betrokken. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
 - a. het zoekbereik voor een andere functie voor de vrijwillige VWNW-kandidaat;
 - b. het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
 - c. het al dan niet elders opdoen van werkervaring door de vrijwillige VWNW-kandidaat;
 - d. de werkzaamheden die de vrijwillige VWNW-kandidaat gedurende het VWNW-traject verricht;
 - e. het al dan niet volgen van een opleiding door de vrijwillige VWNW-kandidaat en het daarvoor beschikbare budget;
 - f. eventuele beperkingen van de vrijwillige VWNW-kandidaat die zijn gebleken uit het VWNW-onderzoek;
 - g. de tijd die de vrijwillige VWNW-kandidaat beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring, met dien verstande dat hiervoor tenminste 20% van de omvang van het dienstverband beschikbaar is;
 - h. het al dan niet gebruik maken van flankerende voorzieningen als bedoeld in paragraaf 9.
5. Het diensthoofd kan na overleg met de vrijwillige VWNW-kandidaat het contract herzien als bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
6. Het VWNW-contract wordt opgesteld met gebruikmaking van een daartoe bij de totstandkoming van deze regeling vastgesteld model. De adjunct-directeur Personeel en Organisatie kan het model wijzigen.

Toelichting

·Het verplichte VWNW-onderzoek voor ambtenaren in “bedreigde” functiegroepen mondt uit in een VWNW-advies. Aan de hand van dat advies wordt een voorlopig VWNW-contract opgesteld op basis van een model. Het model kan gedurende de looptijd van deze regeling worden gewijzigd waarbij, als sprake is van ingrijpende inhoudelijke wijzigingen, eerst overleg plaatsvindt met de commissie voor georganiseerd overleg. Op basis van het advies en het voorlopige VWNW-contract beslist de ambtenaar of hij vrijwillig VWNW-kandidaat wordt. De leidinggevende en de ambtenaar zullen hierover vooraf een goed gesprek moeten voeren, mede met het oog op de komende organisatieverandering. Alleen ambtenaren met een vaste aanstelling en ambtenaren die zijn aangesteld in tijdelijke dienst bij wijze van proef en trainees, kunnen opteren voor het vrijwillige VWNW-traject. Als een ambtenaar vrijwillig VWNW-kandidaat wordt, wordt het contract na overleg vastgesteld. Deelname is vrijwillig maar niet vrijblijvend. Als de ambtenaar zich niet houdt aan het contract, verliest hij alle aanspraken uit hoofde van de status van vrijwillige VWNW-kandidaat. Die aanspraken omvatten begeleiding bij het traject en de toekenning van flankerende voorzieningen. Deze aanspraken dienen ertoe om vrijwillige VWNW-kandidaten te stimuleren zich te ontwikkelen en om mobiliteit te bevorderen. Want mobiliteit in deze voorfase van een reorganisatie kan leiden tot verminderde boventaligheid in een latere fase (na een plaatsingsprocedure).

Artikel 5.4 Uitvoeren van een vrijwillig VWNW-traject

1. Het vrijwillige VWNW-traject start op de datum die is aangegeven in het VWNW-contract.
2. Het diensthoofd en de vrijwillige VWNW-kandidaat voeren het VWNW-contract uit.
3. Vanaf de start van de uitvoering van het VWNW-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. De voortgang in het traject wordt ten minste elke drie maanden geëvalueerd door of namens het diensthoofd en de vrijwillige VWNW-kandidaat. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.
4. Het diensthoofd draagt ervoor zorg dat de vrijwillige VWNW-kandidaat wordt begeleid bij de uitvoering van het VWNW-contract.
5. Het diensthoofd kan aan de vrijwillige VWNW-kandidaat flankerende voorzieningen toekennen binnen de kaders van het VWNW-contract en paragraaf 9.

Toelichting

- *Het artikel geeft uiting aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het vrijwillige VWNW-traject. Doel van het traject is om te anticiperen op de mogelijke consequenties van een plaatsingsproces in later stadium. Mobiliteit in deze fase kan knelpunten voorkomen, in het belang van medewerker en organisatie. Ter stimulering van eventuele mobiliteit kan een beroep worden gedaan op flankerende voorzieningen.*
- *De vrijwillige VWNW-kandidaat heeft geen voorrangpositie bij vacaturevervulling. Wel is in paragraaf 9 voorgescreven dat een vrijwillige VWNW-kandidaat die zich meldt voor een vacante functie, altijd moet worden uitgenodigd voor een gesprek.*

Artikel 5.5 Einde van een vrijwillig VWNW-traject

1. Het vrijwillige VWNW-traject eindigt in ieder geval:
 - a. op de in het VWNW-contract vastgelegde datum;
 - b. als de verplichte VWNW-kandidaat – al dan niet in deeltijd – wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeente, een andere functie buiten de gemeente aanvaardt, op eigen verzoek wordt ontslagen of wordt ontslagen om een andere reden;
 - c. bij afronding van de plaatsingsprocedure, bedoeld in paragraaf 7.
2. Het diensthoofd kan besluiten tot beëindiging van het vrijwillige VWNW-traject:
 - a. als de vrijwillige VWNW-kandidaat tweemaal plaatsing in een geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente heeft geweigerd;
 - b. als de vrijwillige VWNW-kandidaat afspraken in het VWNW-contract niet nakomt.

Toelichting

·*Dit artikel noemt de situaties waarin het vrijwillige VWNW-traject eindigt. Beëindiging van het vrijwillige VWNW-traject houdt in dat het contract van rechtswege is ontbonden. Van belang is de beëindiging van het traject in de in het tweede lid genoemde situaties; hieruit blijkt het niet-vrijblijvende karakter van deelname aan de vrijwillige VWNW-fase. Omdat deelname aan het VWNW-traject in deze fase vrijwillig is, is weigering door de ambtenaar van plaatsing in een functie waarvoor hij geschikt wordt geacht, niet verder gesanctioneerd. De in het vorige sociaal beleidskader opgenomen beperking van de fase van vrijwillige mobiliteit tot maximaal één jaar is vervallen.*

Artikel 5.6 Niet-nakomen van afspraken uit een vrijwillig VWNW-traject

1. Als het diensthoofd of de vrijwillige VWNW-kandidaat van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het VWNW-contract, maakt deze dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Als één van beide partijen na het gesprek in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het VWNW-contract vastgelegde afspraken, kan de ander eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract. Bij toepassing hiervan door de vrijwillige VWNW-kandidaat kan deze nakoming eisen. Bij toepassing hiervan door het diensthoofd kan deze het VWNW-traject tussentijds beëindigen.
3. Als over de nakoming van de afspraken in het VWNW-contract of over de toepassing van de voorgaande leden van dit artikel een geschil ontstaat, kan het diensthoofd of de verplichte VWNW-kandidaat dit geschil voorleggen aan de commissie, bedoeld in artikel 11.2.

Toelichting

· In dit artikel is de inhoud van artikel 10d:23 van de ARG verwerkt. Het betreft de procedure bij een conflict over de uitvoering van een VWNW-contract. Er is bij voortdurend van een verschil van mening een rol toebedeeld aan de Commissie VWNW.

Artikel 5.7 Overslaan van een vrijwillig VWNW-traject

1. Als de omvang, aard of planning van het voornemen tot reorganisatie daartoe aanleiding geeft, kan het diensthoofd toepassing van de artikelen 5.2 tot en met 5.6 achterwege laten.
2. Als de omvang, aard of planning van het voornemen tot reorganisatie daartoe aanleiding geeft, kan het diensthoofd in afwijking van artikel 5.2, eerste en tweede lid, de ambtenaar die is aangesteld in vaste dienst of in tijdelijke dienst bij wijze van proef of als trainee, en die een functie vervult in een aangewezen functiegroep als bedoeld in artikel 5.1, eerste lid, in de gelegenheid stellen deel te nemen aan een VWNW-onderzoek als bedoeld in artikel 10d:15 van de ARG. Artikel 5.2, derde lid, en de artikelen 5.3 tot en met 5.6 zijn in dat geval van toepassing.
3. Het voornemen om aan het eerste of tweede lid toepassing te geven, maakt deel uit van het voornemen tot reorganisatie, bedoeld in artikel 4.1.

Toelichting

· Er kunnen zich situaties voordoen waarin een reorganisatie urgent moet worden doorgevoerd of die zich niet ervoor lenen om personele knelpunten via de weg van geleidelijkheid op te lossen. Dan is het inlassen van een vrijwillige VWNW-fase niet zinvol. Het artikel voorziet daarom in de mogelijkheid om deze helemaal achterwege te laten. Verder kan niet worden uitgesloten dat een voorgenomen reorganisatie een dusdanig groot bereik heeft, dat het ondoenlijk is om alle betrokken ambtenaren een VWNW-onderzoek te laten ondergaan. In dat geval kan het diensthoofd besluiten om het startonderzoek niet verplicht te stellen, en dat open te stellen op vrijwillige basis. Deze mogelijkheden kunnen binnen een reorganisatie gedifferentieerd naar functiegroep worden toegepast. Het artikel verzekert de betrokkenheid van het medezeggenschapsorgaan bij dergelijke voornemens.

Paragraaf 6 Plan van aanpak

Artikel 6.1 Plan van aanpak

1. Het diensthoofd stelt een plan van aanpak voor de reorganisatie vast als de voorgenomen reorganisatie daartoe aanleiding geeft. Hiervan is in ieder geval sprake als de plaatsingsprocedure, bedoeld in paragraaf 7, naar verwachting zal leiden tot boventaligheid.
2. Het plan van aanpak geeft ten minste inzicht in:
de aanleiding en het doel van de reorganisatie,
het organisatorische en personele bereik van de reorganisatie,
belangrijke beleidsmatige, financiële en rechtspositionele aspecten van de reorganisatie,
de planning van informatie- en overlegmomenten met het betrokken medezeggenschapsorgaan en de betrokken ambtenaren,
de organisatiestructuur en formatie van de oude en nieuwe organisatie, inclusief functieprofielen, functiewaarderingsresultaten en een overzicht van uitwisselbare respectievelijk opgeheven functies,
functiegroepen waarbinnen boventaligheid wordt voorzien,
het al dan niet instellen van een commissie als bedoeld in artikel 7.8, tweede lid,
het al dan niet houden van een belangstellingsregistratie,

de fasering van en de inrichting van de procedure met betrekking tot plaatsing van betrokken ambtenaren, met inbegrip van de toepassing van artikel 7.5 (afwijking afspiegelingsbeginsel), artikel 7.6 (plaatsing leidinggevenden), artikel 7.9 (opheffing organisatieonderdeel), artikel 7.10 (plaatsing vanuit meerdere diensten) en artikel 7.12 (tussentijds ontslag aan ambtenaren in tijdelijke dienst),

de datum reorganisatie en planning van de reorganisatie, en het tijdstip van evaluatie van de reorganisatie.

3. Als op onderdelen nog geen volledig inzicht kan worden gegeven, geeft het diensthoofd aan wanneer dat inzicht naar verwachting kan worden gegeven.
4. Als de reorganisatie niet ingrijpend van aard is, kan het diensthoofd in overleg met het betrokken medezeggenschapsorgaan volstaan met een plan van aanpak op hoofdlijnen. Een reorganisatie is in ieder geval wel ingrijpend van aard als deze leidt tot boventalligheid.
5. Het diensthoofd kan het plan van aanpak en het voornemen tot reorganisatie, bedoeld in artikel 4.1, laten samenvallen.
6. Het diensthoofd stelt het plan van aanpak vast nadat het betrokken medezeggenschapsorgaan met toepassing van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden in de gelegenheid is gesteld om advies uit te brengen over het voorgenomen plan van aanpak.
7. De betrokken ambtenaren en het betrokken medezeggenschapsorgaan worden schriftelijk geïnformeerd over het vastgestelde plan van aanpak.

Toelichting

- *Het vaststellen van een plan van aanpak is de start van het klassieke reorganisatie model : voorbereiding, plan van aanpak, organisatie- en formatieplan, plaatsingsprocedure, eventuele aanwijzing van boventalligen . Zoals al is toegelicht, kan er soms aanleiding bestaan om direct hiertoe over te gaan zonder eerst een vrijwillige VWNW-fase in te lassen . De term “plan van aanpak” wordt in overkoepelende zin gebruikt. Het kan bijvoorbeeld zijn gesplitst – ook in de tijd – in een globaal plan van aanpak, een organisatieplan, een formatieplan, enzovoorts, of juist in één document en tijdstip zijn gebundeld, al dan niet samenvallend met het eerdergenoemde voornemen tot reorganisatie. Een en ander is afhankelijk van de situatie en het overleg met de medezeggenschap. Als de reorganisatie niet ingrijpend is, kan worden volstaan met een tot hoofdlijnen beperkt plan van aanpak, ook wel aangeduid als een “lichte” reorganisatie. Of een reorganisatie al dan niet ingrijpend is, is onderwerp van overleg tussen het diensthoofd en het betrokken medezeggenschapsorgaan. Van een “lichte” reorganisatie is in ieder geval geen sprake als er na de plaatsingsprocedure sprake is van boventalligheid. Het plan van aanpak is op grond van deze regeling altijd adviesplichtig (artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden) .*
- *Het artikel geeft, mede gelet op de WOR-praktijk, de verplichte elementen van het plan van aanpak aan. Het medezeggenschapsorgaan kan desgewenst nadere informatie vragen zoals actuele gegevens over externe inhuur (percentage, werkzaamheden), om deze te kunnen afzetten tegenover eventueel verwachte boventalligheid.*
- *Helder moet zijn dát en op welke datum het plan van aanpak definitief is vastgesteld, om zodoende de besluitvorming transparant te houden. Het artikel regelt daarom de verplichte informatieverstrekking over de uiteindelijke be sluitvorming . Het artikel schrijft niet voor óf en hóe voorafgaand aan de vaststelling over het voorgenomen plan van aanpak wordt gecommuniceerd met de medewerkers, omdat elke reorganisatie een andere aanpak kan vergen. Dit wordt aan het diensthoofd en aan het overleg tussen diensthoofd en medezeggenschapsorgaan overgalaten.*

Paragraaf 7 Plaatsingsprocedure

Artikel 7.1 Toepassingsbereik

1. Het diensthoofd kan aan deze paragraaf toepassing geven na vaststelling van een plan van aanpak als bedoeld in paragraaf 6.
2. Het diensthoofd kan in afwijking van het eerste lid aan deze paragraaf toepassing geven ter afronding van een voornemen tot reorganisatie als bedoeld in paragraaf 4, mits dit niet leidt tot boventalligheid, nadat het betrokken medezeggenschapsorgaan met toepassing van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden in de gelegenheid is gesteld om advies uit te brengen over de voorgenomen toepassing. De artikelen 7.11 (aanmerking als boventallig) en 7.12 (tussentijds ontslag aan ambtenaren in tijdelijke dienst) kunnen in dat geval niet worden toegepast

Toelichting

- *Deze paragraaf regelt de plaatsingsprocedure waarbij de bezetting van de nieuwe organisatie wordt bepaald . Er is altijd sprake van een plaatsingsprocedure na vaststelling van het plan van aanpak.*

- *De procedure kan ook worden toegepast ter afronding van een voorgenomen reorganisatie zonder plan van aanpak. Dit is het geval als bij voorbaat al vaststaat dat er ten gevolge van de plaatsingsprocedure géén medewerkers boventallig worden. Met andere woorden: als voor alle zittende medewerkers een plek voorhanden is of andere oplossing en die de medewerker s niet benadelen .*

Artikel 7.2 Opheffen van een functie

1. Als een functie in de oude organisatie niet is aangemerkt als een uitwisselbare functie in de nieuwe organisatie, is de functie opgeheven.

Toelichting

- *Opheffing van een functie duidt op de situatie dat een functie in de oude organisatie niet uitwisselbaar is met een functie in de nieuwe organisatie en zodoende is vervallen . Dit kan zich voordoen als het functieprofiel niet terugkomt. Of als het takenpakket geheel of grotendeels is vervallen. De begrippen "functie" en " uitwisselbare functie" zijn in de begripsbepalingen omschreven. Dit beleidskader geeft geen nadere invulling aan het proces van functievergelijking ; dit wordt overgelaten aan het plan van aanpak voor de specifieke reorganisatie.*
- *De medewerker die een opgeheven functie vervulde, is nog niet boventallig. Eerst wordt onderzocht of deze medewerker geplaatst kan worden op een andere functie in de nieuwe organisatie. Pas als dat onverhoopt niet lukt , is de medewerker boventallig en wordt deze aangewezen als verplicht e VWNW-kandidaat.*

Artikel 7.3 Mens volgt functie

1. De ambtenaar die een uitwisselbare functie vervult, blijft deze functie vervullen in de nieuwe organisatie.

Toelichting

- *Dit artikel geeft invulling aan het principe "mens volgt functie" oftewel functievolvergving. De medewerker die een functie vervult die bij de functievergelijking als "uitwisselbaar" (zie begripsbepalingen) wordt aangemerkt, blijft deze functie vervullen in de nieuwe organisatie. Dat lijdt uitzondering als er teveel medewerkers zijn voor het aantal beschikbare formatieplaatsen in de nieuwe organisatie, zie hieronder.*

Artikel 7.4 Afspiegelingsbeginsel

1. Als het aantal beschikbare formatieplaatsen voor een uitwisselbare functie in de nieuwe organisatie zodanig is verminderd dat niet alle betrokken ambtenaren kunnen worden geplaatst in deze functie, bepaalt het diensthoofd in afwijking van artikel 7.3 volgens de procedure, bedoeld in het tweede lid, wie van de betrokken ambtenaren de functie blijft vervullen.
2. Het diensthoofd stelt vast wie van de betrokken ambtenaren de functie blijft vervullen aan de hand van het afspiegelingsbeginsel overeenkomstig de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.
3. Het diensthoofd kan bepalen dat een ambtenaar die blijkens een vastgestelde beoordeling als bedoeld in de Regeling PVB-cyclus ongeschikt is voor de functie, niet meedoet in de procedure, bedoeld in het tweede lid.

Toelichting

- *Dit artikel regelt de prioriteitsvolgorde bij krimp . Hoofregel is het afspiegelingsbeginsel. Dit houdt in dat ten aanzien van functies waarbij zich krimp voordoet, het betrokken personeel wordt ingedeeld in leeftijdscohorten en vervolgens per cohort op basis van de duur van de diensttijd wordt geplaatst, totdat de beschikbare formatieruimte is uitgeput. Onder diensttijd wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan: de diensttijd bij de gemeente Den Haag . Gedetailleerde richtlijnen , uitleg en voorbeelden van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel staan op de site van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV): https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/meerweten/ontslag/ontslagprocedure-uwv/afspiegelingsbeginsel Hierin wordt onder meer ingegaan op de organisatorische reikwijdte van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel, de leeftijdscohorten, het hanteren van een peildatum, het belang van een actueel personeelsoverzicht en meer . De leeftijdscohorten zijn: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Het besluit Beleidsregels vaststelling overtoelgigheid van werk naar werk beleid voor de sector Rijk 2013-2015 bevat een handige samenvatting van de UWV-beleidsregels . Volgens voornoemde beleidsregels kan bij zwaarwegende redenen en in een beperkt aantal gevallen*

van het afspiegelingsbeginsel worden afgeweken. Het gaat om onmisbare medewerkers of om een zwakke arbeidsmarktpositie. Het voornemen tot afwijking maakt zo mogelijk deel uit van het plan van aanpak voor de reorganisatie. Voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel is verder de positie van belang van AOW-gerechtigden en van ambtenaren met een aanstelling in tijdelijke dienst die binnen een periode van 26 weken eindigt; zij worden niet meegenomen in de berekening volgens het afspiegelingsbeginsel. In incidentele gevallen kan worden bepaald dat een medewerker niet meedoet in de plaatsingsvolgorde en daarom niet wordt geplaatst. Dit is het geval als ten aanzien van deze medewerker reeds is geconstateerd dat deze structureel niet of niet meer geschikt is voor de uitoefening van de door hem vervulde functie. Daarvoor is vereist dat dit oordeel is vastgelegd in een vastgesteld beoordelingsverslag volgens de Regeling PVB-cyclus dat in rechte onaantastbaar is geworden. Met deze medewerker wordt in de regel een alternatief traject doorlopen, zoals beschreven in hoofdstuk 10d, paragraaf 4, ARG. Als een medewerker als gevolg van de toepassing van dit artikel niet is geplaatst in de nieuwe organisatie, is deze nog niet boventallig. Eerst wordt onderzocht of deze medewerker geplaatst kan worden op een andere functie in de nieuwe organisatie. Pas als dat onverhoopt niet lukt, is de medewerker boventallig en wordt deze aangewezen als verplichte VWNW-kandidaat.

Artikel 7.5 Afwijking van het afspiegelings

1. Als het aantal beschikbare formatieplaatsen voor een uitwisselbare leidinggevende functie in de nieuwe organisatie zodanig is verminderd dat niet alle betrokken ambtenaren kunnen worden geplaatst in deze functie, kan het diensthoofd in afwijking van artikel 7.4, tweede lid, vaststellen wie de functie blijft vervullen aan de hand van de mate van geschiktheid van de betrokken ambtenaren voor de desbetreffende leidinggevende functies. Aan de eerste volzin kan uitsluitend toepassing worden gegeven nadat in het plan van aanpak, bedoeld in paragraaf 6, melding is gemaakt van de desbetreffende leidinggevende functies en van de redenen om toepassing te geven aan de eerste volzin. De mate van geschiktheid wordt beoordeeld aan de hand van een objectieerbare selectiemethode die in het plan van aanpak is vastgelegd.
2. Als het aantal beschikbare formatieplaatsen voor een uitwisselbare functie in de nieuwe organisatie zodanig is verminderd dat niet alle betrokken ambtenaren kunnen worden geplaatst in deze functie, kan het diensthoofd in afwijking van artikel 7.4, tweede lid, vaststellen wie de functie blijft vervullen aan de hand van de mate van geschiktheid van de betrokken ambtenaren voor de desbetreffende functie. De mate van geschiktheid wordt beoordeeld aan de hand van een objectieerbare selectiemethode die in het plan van aanpak, bedoeld in paragraaf 6, is vastgelegd. Aan dit lid kan uitsluitend toepassing worden gegeven als toepassing van artikel 7.4, tweede lid, tot ongewenste resultaten zou leiden ten aanzien van de bezetting van de nieuwe organisatie en nadat het betrokken medezeggenschapsorgaan met de toepassing en de selectiemethode voorafgaand heeft ingestemd.
3. Een adviescommissie als bedoeld in artikel 7.8, tweede lid, brengt voorafgaand aan de vaststelling, bedoeld in het eerste en tweede lid, advies uit aan het diensthoofd.

Toelichting

Er is een mogelijkheid tot afwijking van het afspiegelingsbeginsel. Deze houdt in dat de individuele geschiktheid van medewerkers het plaatsingscriterium is voor de invulling van de bezetting van de nieuwe organisatie. De functievollers die het meest geschikt zijn voor de functie, komen het eerst in aanmerking voor plaatsing. Toepassing hiervan vereist uiteraard de grootst mogelijke zorgvuldigheid. Dit wordt ook gewaarborgd door de in dit geval verplichte inschakeling van een plaatsingsadviescommissie.

Ten aanzien van leidinggevend met hiërarchische bevoegdheden kan dit worden toegepast als het aantal formatieplaatsen voor een uitwisselbare leidinggevende functie wordt verminderd en niet alle leidinggevend kunnen worden geplaatst. Onder leidinggevende wordt verstaan: elke managementfunctie met hiërarchische bevoegdheden. Dit houdt verband met de visie van de gemeente op de invulling van managementfuncties (MD-beleid) en op leiderschap. Immers, de kwaliteiten en competenties van leidinggevend zijn van directe invloed op de ontwikkeling van de organisatie en van de medewerkers. Van belang is dat de keuze voor plaatsing van leidinggevend van wie de kwaliteiten (kennis, vaardigheden, competenties enzovoorts) het meest aansluiten bij de functie en het eventueel daaraan verbonden leiderschapsprofiel, niet inhoudt dat niet-geplaatste leidinggevend ongeschikt zouden zijn. In aanvulling op de verslagen in het kader van de gesprekscyclus en inschakeling van de plaatsingsadviescommissie kan de toetsing op geschiktheid nader worden geobjectiveerd met behulp van assessments. Volledigheidshalve: deze bepaling kan niet worden toegepast als sprake is van "mens volgt functie" en er voldoende formatieruimte beschikbaar is om alle betrokken leidinggevend te plaatsen.

Bij een voornemen tot toepassing van deze bepaling op niet-leidinggevenden geeft het diensthoofd in het plan van aanpak gemotiveerd aan waarom hij van de afwijkingmogelijkheid gebruik wenst te maken, zodat het medezeggenschapsorgaan zich een gedegen oordeel kan vormen. Het oordeel over medewerkers moet zijn gebaseerd zijn op verifieerbare gegevens en documenten, zoals gespreksverslagen in het kader van de gesprekscyclus. Factoren zoals behaalde resultaten wegen mee voor zover deze zijn vastgelegd en toetsbaar zijn. Het diensthoofd levert onderbouwing aan in de vorm van kwantitatieve gegevens over gevoerde gesprekken in het kader van de periodieke gesprekscyclus. Voorstelbaar is dat het medezeggenschapsorgaan zich ook een globaal beeld wil vormen van de kwaliteit van verslaglegging, mits dat niet tot individuele medewerkers herleidbaar is. Het betrokken medezeggenschapsorgaan heeft uiteindelijk instemmingsrecht op grond van artikel 27 Wet op de ondernemingsraden ten aanzien van de uitvoering van het voornemen.

Artikel 7.6 Plaatsen van leidinggevenden

1. Plaatsing van leidinggevenden in de nieuwe organisatie kan voorafgaand aan de plaatsing van andere medewerkers plaatsvinden.
2. Plaatsing van managers op wie de Leidraad Stuurgroep Management en Organisatie 2012 van toepassing is, vindt plaats met inachtneming van voornoemde leidraad, zo nodig in afwijking van de artikelen in deze paragraaf.

Toelichting

Het ligt in de rede dat leidinggevenden in de nieuwe organisatie in de gelegenheid moeten worden gesteld om betrokken te zijn bij het plaatsingsproces van medewerkers. Om deze reden biedt dit artikel de ruimte om de plaatsing van leidinggevenden in de nieuwe organisatie in de planning naar voren te halen. De Leidraad Stuurgroep Management en Organisatie 2012 bevat voorschriften van het college van burgemeester en wethouders ten aanzien van de vervulling van topmanagementfuncties binnen de gemeente. Voor zover er overlap bestaat tussen dit sociaal beleidskader en de Leidraad, is in dit artikel geregeld dat de Leidraad de doorslag geeft.

Artikel 7.7 Plaatsen in de nieuwe organisatie

1. Het diensthoofd spant zich in om de ambtenaar wiens functie is opgeheven en de ambtenaar die vanwege toepassing van artikel 7.4 of 7.5 zijn functie gedeeltelijk of geheel niet meer vervult, te plaatsen in de nieuwe organisatie op basis van beschikbaarheid van vacante functies en geschiktheid voor de functie.
2. Ambtenaren die zijn aangesteld in tijdelijke dienst anders dan bij wijze van proef of als trainee, komen bij geschiktheid voor een vacante functie voor plaatsing in aanmerking, nadat de vacante functies op geschiktheid zijn beoordeeld voor ambtenaren die zijn aangesteld in vaste dienst of in tijdelijke dienst bij wijze van proef of als trainee.
3. Vacante functies in de nieuwe organisatie kunnen pas voor vervulling door niet bij de reorganisatie betrokken ambtenaren en anderen worden opengesteld nadat de plaatsingsprocedure, bedoeld in deze paragraaf, is afgerond.
4. Het diensthoofd kan de ambtenaar die een uitwisselbare functie blijft vervullen in de nieuwe organisatie gedurende de plaatsingsprocedure in de gelegenheid stellen om belangstelling kenbaar te maken voor een andere, vacante functie in de nieuwe organisatie.
5. Als er voor een vacante functie in de nieuwe organisatie meerdere geschikte kandidaten als bedoeld in dit artikel zijn, kan het diensthoofd de naar zijn oordeel meeste geschikte kandidaat plaatsen, met dien verstande dat ambtenaren als bedoeld in het eerste lid in dat geval voorrang hebben boven ambtenaren als bedoeld in het vierde lid.
6. Het diensthoofd wijst de ambtenaar die met toepassing van dit artikel wordt geplaatst in de nieuwe organisatie op artikel 8.2, eerste lid, onder b.
7. Als een ambtenaar met toepassing van dit artikel wordt geplaatst in een functie die ressorteert onder een ander diensthoofd, leggen de betrokken diensthoofden voorafgaand vast onder welk diensthoofd de ambtenaar komt te ressorteren als de situatie, bedoeld in artikel 8.2, eerste lid, onder b, zich voordoet.
8. Het diensthoofd draagt zorg voor begeleiding van de ambtenaar die met toepassing van dit artikel is geplaatst in een functie in de nieuwe organisatie.

Toelichting

Medewerkers van wie de functie is opgeheven of die als gevolg van toepassing van het afspiegelingsbeginsel of van selectie op geschiktheid niet zijn geplaatst, komen gedurende het plaatsingsproces in aanmerking voor plaatsing in een andere, nog vacante functie in

de nieuwe organisatie indien mogelijk. De mogelijkheid van plaatsing wordt beoordeeld aan de hand van eventuele geschiktheid voor een functie zoals gedefinieerd in de begripsbepalingen. Medewerkers in die zijn aangesteld in vaste dienst of in tijdelijke dienst bij wijze van proef of als trainee komen op de eerste plaats in aanmerking voor plaatsing in een geschikte functie. Als er dan formatieruimte resteert, wordt toegekomen aan de overige medewerkers die zijn aangesteld in tijdelijke dienst. In deze fase van de plaatsingsprocedure komen medewerkers buiten het bereik van de reorganisatie niet in aanmerking voor plaatsing op deze vacante functies. Medewerkers die al zijn geplaatst op basis van "mens volgt functie", kan de mogelijkheid worden geboden om te opteren voor een andere, nog vacante functie in de nieuwe organisatie. Zij komen pas voor selectie in aanmerking nadat is gebleken dat geen van de medewerkers die hun functie hebben verloren, geplaatst kunnen worden in de desbetreffende functie. Dit ter waarborging van de vooruitzichten voor diegenen die onvrijwillig functieloos zijn. Op plaatsing in een andere functie is artikel 2:1B van de ARG van toepassing. Reguliere aanspraken bij overplaatsing, zoals vervat in de ARG en andere gemeentelijke regelingen, zijn vanzelfsprekend gelden en worden hier niet herhaald.

- *Er bestaat de mogelijkheid dat een plaatsing niet slaagt. In dat geval kan binnen een jaar de ambtenaar van de functie worden gehaald en als boventallig worden aangemerkt. Als het een plaatsing betrof bij een ander dienstonderdeel, dient te worden besloten onder welk gezag de ambtenaar valt: het oorspronkelijke diensthoofd of het diensthoofd bij wie de plaatsing niet is geslaagd. Om deze reden is hier voorgeschreven dat daarover afspraken worden gemaakt. Als dat niet is gebeurd, is het oorspronkelijke diensthoofd weer verantwoordelijk en bevoegd.*
- *Voldoende begeleiding van medewerkers die een andere functie gaan vervullen, is noodzakelijk in het kader van goed personeelsbeleid. Gedacht kan worden aan een inwerkplan.*

Artikel 7.8 Plaatsingsplan

1. Plaatsing en niet-plaatsing op basis van deze paragraaf vinden plaats door middel van een door het diensthoofd vastgesteld plaatsingsplan.
2. Het diensthoofd kan zich bij het vaststellen van het plaatsingsplan laten bijstaan door een plaatsingsadviescommissie als bedoeld in artikel 11.1.
3. Het diensthoofd kan ten behoeve van het vaststellen van het plaatsingsplan een belangstellingsregistratie houden onder de betrokken medewerkers. Het diensthoofd regelt de organisatie van de belangstellingsregistratie.
4. Voordat het plaatsingsplan wordt vastgesteld en uitgevoerd, legt het diensthoofd het voorgenomen plaatsingsplan gedurende ten minste twee weken ter inzage. Het diensthoofd informeert het betrokken medezeggenschapsorgaan en de betrokken ambtenaren schriftelijk over de terinzagelegging.
5. Een ambtenaar op wie het voorgenomen plaatsingsplan betrekking heeft, kan zijn zienswijze met betrekking tot de voorgenomen plaatsing of niet-plaatsing schriftelijk kenbaar maken aan het diensthoofd. De gemeentelijke regeling met betrekking tot de totstandkoming van personeelsbesluiten is van overeenkomstige toepassing.
6. Het diensthoofd stelt het plaatsingsplan vast.
7. Het diensthoofd stelt de betrokken ambtenaren in kennis van het plaatsingsplan en stuurt een afschrift aan het betrokken medezeggenschapsorgaan. Voor zover door een betrokken ambtenaar zijn zienswijze met betrekking tot de voorgenomen plaatsing of niet- kenbaar is gemaakt, wordt in de kennisgeving van het plaatsingsplan aan deze ambtenaar gemotiveerd aandacht besteed aan de zienswijze.

Toelichting

· Het plaatsingsplan geeft inzicht in de beoogde bezetting van het gereorganiseerde dienstonderdeel. Het is gericht op individuele medewerkers. Bij een eenvoudige reorganisatie kan het plaatsingsplan onderdeel uitmaken van het voornemen tot reorganisatie en/of het plan van aanpak. Het diensthoofd kan zich laten assisteren door een plaatsingsadviescommissie. Optioneel is ook het houden van een belangstellingsregistratie. In het plan van aanpak voor de reorganisatie wordt aangegeven of hieraan wel of niet toepassing wordt gegeven. Medewerkers kunnen op het concept-plaatsingsplan reageren, voor zover het hun eigen individuele positie betreft. Voor de wijze waarop dit plaatsvindt, wordt aangesloten bij de Regeling personeelsbesluiten van Den Haag, waarin onder meer de reageertermijn is aangegeven. Medewerkers en het medezeggenschapsorgaan worden in kennis gesteld van het vastgestelde plaatsingsplan.

Artikel 7.9 Opheffing van een organisatieonderdeel

1. Het diensthoofd kan toepassing van de artikelen 7.3 tot en met 7.8 achterwege laten als de reorganisatie leidt tot de opheffing van een organisatieonderdeel zonder nablijvende taken. Het voornemen tot toepassing hiervan maakt onderdeel uit van het plan van aanpak, bedoeld in paragraaf 6.
2. Medewerkers die belast worden met de afronding van werkzaamheden in verband met de opheffing van het organisatieonderdeel worden hierdoor niet benadeeld in hun rechtspositie.

Toelichting

· *Als een dienstonderdeel volledig wordt opgeheven en er ook geen taken achterblijven, is een plaatsingsprocedure niet nodig, Er is immers geen nieuwe organisatie waarin medewerkers worden geplaatst. De afronding van werkzaamheden kan wel nog tijdelijke inzet van medewerkers vergen. Dit houdt niet in dat de taken niet vervallen. Gelet op de aflopende aard van de werkzaamheden hoeft geen plaatsingsprocedure te worden doorlopen om deze werkzaamheden aan deze medewerkers op te dragen. Zij kunnen óf op een later tijdstip worden aangewezen als VWNW-kandidaat, óf worden aangewezen als VWNW-kandidaat en vervolgens worden belast met de afronding van de werkzaamheden met toepassing van artikel 2:1B van de ARG. Van belang is dat, ongeacht de constructie, deze medewerkers niet worden benadeeld in hun rechtspositie en perspectieven.*

Artikel 7.10 Plaatsing vanuit meerdere diensten

1. Toepassing van de artikelen 7.3 tot en met 7.5 kan achterwege worden gelaten bij de plaatsing van ambtenaren vanuit meerdere diensten in een nieuwe organisatie.
2. In het plan van aanpak, bedoeld in paragraaf 6, wordt aangegeven op welke wijze de betrokken ambtenaren worden geplaatst in de nieuwe organisatie.

Toelichting

· *Dit artikel ziet op de situatie dat een nieuw organisatieonderdeel wordt ingericht en wordt bezet door ambtenaren die werkzaam waren bij meerdere diensten. Bijvoorbeeld bij centralisering van een bepaalde taak die voorheen was verdeeld over meerdere diensten. De reguliere plaatsingsprocedure (mens volgt functie, afspiegeling en dergelijke) kan dan niet altijd een-op-een worden toegepast. Daarom kan worden besloten om de reguliere plaatsingsprocedure buiten toepassing te laten in zo'n situatie. Dit dient per situatie te worden bekeken. Als daartoe wordt besloten, moet in het plan van aanpak een alternatieve aanpak zijn opgenomen. Het ligt voor de hand dat waar mogelijk het stramien van dit sociaal beleidskader wordt gevolgd. Het betrokken medezeggenschapsorgaan of de betrokken medezeggenschapsorganen brengen hierover advies uit. De effecten van de plaatsingsprocedure, te weten plaatsing of niet-plaatsing, blijven ongewijzigd.*

Artikel 7.11 Boventallig

Het diensthoofd deelt de ambtenaar die is aangesteld in vaste dienst of in tijdelijke dienst bij wijze van proef of als trainee, en die op basis van het plaatsingsplan niet is geplaatst in de nieuwe organisatie, schriftelijk mee met ingang van welke datum hij boventallig is.

Toelichting

- *Ambtenaren die onverhoopt niet kunnen worden geplaatst in de nieuwe organisatie, zijn boventallig volgens de definitie in de begripsbepalingen. Voor de start van het verplichte VWNW-traject is de datum van aanwijzing als boventallig van belang.*
- *De boventallige ambtenaar die een functie vervulde waaraan een toelage was verbonden zoals de onregelmatigheidstoelage, heeft geen aanspraak meer op de toelage. De ambtenaar verricht immers de desbetreffende werkzaamheden niet meer. In deze situatie is de gemeentelijke afbouwregeling van toepassing, tenzij de ambtenaar als verplichte VWNW-kandidaat wordt geplaatst in een functie waaraan opnieuw aanspraak op een dergelijke toelage is verbonden.*

Artikel 7.12 Tussentijds ontslag aan ambtenaren die zijn aangesteld in tijdelijke dienst

Het diensthoofd kan aan de ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst, anders dan bij wijze van proef of als trainee, tussentijds ontslag verlenen op grond van artikel 8.3 van de ARG in samenhang met artikel 8:12:1 van de ARG, als de reorganisatie daartoe redelijkerwijs aanleiding geeft.

Toelichting

·Dit artikel verduidelijkt dat aan een medewerker met een aanstelling in tijdelijke dienst reorganisatieontslag kan worden verleend als de reorganisatie daarvoor voldoende aanleiding geeft. Voorbeeld: aan een medewerker is een dienstverband verleend voor een specifiek project voor de duur van twee jaar. Kort daarna en onvoorzien wordt het project geschrapt vanwege politieke ontwikkelingen. Artikel 8:3 van de ARG biedt dan de mogelijkheid het dienstverband voortijdig te beëindigen. Deze mogelijkheid tot tussentijdse ontslagverlening geldt niet voor ambtenaren in tijdelijke dienst bij wijze van proef en niet voor trainees. Immers, zij doorlopen het verplichte VWNW-traject

Artikel 7.13 Einddatum reorganisatie

Het diensthoofd stelt vast op welke datum de reorganisatie is afgerond en stelt het betrokken medezeggenschapsorgaan daarvan in kennis.

Toelichting

·In de praktijk bestaat behoefte aan duidelijke markering van het einde van een reorganisatie. Een reorganisatie eindigt in de regel na afronding van de plaatsingsprocedure (als deze heeft plaatsgevonden). Dit artikel draagt het diensthoofd op hierover duidelijk te communiceren.

Paragraaf 8 Verplicht VWNW-traject

Artikel 8.1 Toepassingsbereik

Reorganisatie-ontslag op grond van artikel 8.3 van de ARG kan slechts plaatsvinden na toepassing van deze paragraaf, met uitzondering van ontslagverlening als bedoeld in artikel 7.12.

Toelichting

·Dit artikel verduidelijkt dat reorganisatieontslag niet kan plaatsvinden zonder dat daaraan een verplicht VWNW-traject vooraf is gegaan (uitgezonderd de tussentijdse beëindiging van aanstellingen in tijdelijke dienst en het niet-volgen van een verplicht VWNW-traject vanwege een te korte diensttijd). Tot verplichte VWNW-trajecten kan alleen worden overgegaan op basis van een vastgesteld plan van aanpak. Omwille van de zelfstandige leesbaarheid van deze regeling is de inhoud van hoofdstuk 10d van de ARG in deze paragraaf verwerkt, voor zover het VWNW-begeleiding bij boventalligheid betreft.

Artikel 8.2 Aanwijzen van verplichte VWNW-kandidaat

1. Het diensthoofd wijst als verplichte VWNW-kandidaat aan:
 - a. de ambtenaar die met toepassing van artikel 7.11 boventallig is verklaard en op de datum waarop de boventalligheid ingaat een dienstverband heeft bij de gemeente Den Haag van tenminste twee jaar;
 - b. de ambtenaar die met toepassing van artikel 7.7 of als verplichte VWNW-kandidaat is geplaatst in een functie in de nieuwe organisatie, maar binnen een periode van twaalf maanden na plaatsing naar het oordeel van het desbetreffende diensthoofd niet geschikt blijkt te zijn voor de functie en daarmee alsnog boventallig is.
2. Als de situatie, bedoeld in het eerste lid, onder b, zich voordoet, en geen toepassing is gegeven aan artikel 7.7, zevende lid, is het diensthoofd waaronder de betrokken ambtenaar ressorteert vóór de plaatsing, het tot aanwijzing bevoegde gezag.
3. Het diensthoofd stelt het betrokken medezeggenschapsorgaan in kennis van het aantal verplichte VWNW-kandidaten.

Toelichting

· Hoofdstuk 10d van de ARG regelt de verplichte VWNW-trajecten na reorganisatie. Het betreft diegenen die hun functie hebben verloren vanwege de reorganisatie en niet geplaatst konden worden in een andere functie in de nieuwe organisatie. Alleen boventallige ambtenaren kunnen worden aangewezen als verplichte VWNW-kandidaat; alleen ambtenaren die zijn aangesteld in vaste dienst of in tijdelijke dienst bij wijze van proef en trainees, kunnen als boventallig worden aangemerkt. Om als VWNW-kandidaat te kunnen worden aangewezen, moet de betrokken ambtenaar over een diensttijd bij Den Haag van minimaal twee jaar beschikken. Ook de medewerker die, tijdens de plaatsingsprocedure of als verplichte VWNW-kandidaat, is geplaatst in een andere functie maar ten aanzien van wie binnen een jaar wordt geconcludeerd dat het toch geen geschikte match blijkt te zijn, wordt (weer) aangewezen als boventallig en VWNW-kandidaat; de desbetreffende medewerker heeft dan redelijkerwijs aanspraak op het VWNW-traject met aftrek van de periode dat hij al verplichte VWNW-kandidaat was. De aanwijzing als VWNW-kandidaat is het startsein van het VWNW-traject op grond van hoofdstuk 10d van de ARG. De inhoud van artikel 10d:11 ARG is in dit artikel verwerkt.

Artikel 8.3 VWNW-onderzoek en -advies

1. De verplichte VWNW-kandidaat neemt deel aan een VWNW-onderzoek als bedoeld in artikel 10d:15 van de ARG.
2. Het onderzoek richt zich op de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de verplichte VWNW-kandidaat en mogelijkheden voor het vinden van een functie waarvoor deze geschikt is, binnen en buiten de gemeente. Het onderzoek verloopt via het bureau, bedoeld in paragraaf 10, dat hiervoor een gecertificeerd loopbaanadviseur kan inschakelen.
3. Het onderzoek kan aanvangen vóór de datum, bedoeld in artikel 8.5, eerste lid, en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.
Door of namens het college van burgemeester en wethouders kunnen richtlijnen worden gegeven met betrekking tot de nadere inrichting van het onderzoek.
4. Door of namens het college van burgemeester en wethouders kunnen richtlijnen worden geg
5. Naar aanleiding van het onderzoek wordt een advies uitgebracht waaruit blijkt welke begeleiding en scholing wenselijk zijn. Nadat de ambtenaar inzage heeft gehad in het advies, wordt het ter inzage aangeboden aan het diensthoofd tenzij de ambtenaar dit blokkeert
6. Als de verplichte VWNW-kandidaat of het diensthoofd zich niet kan vinden in het advies naar aanleiding van het onderzoek, kan op verzoek van de verplichte VWNW-kandidaat of het diensthoofd binnen twee weken nadat het advies is vastgesteld een nieuw advies worden uitgebracht onder gewijzigde professionele begeleiding. Het vijfde lid is van toepassing.

Toelichting

·De verplichte VWNW-kandidaat neemt deel aan een VWNW-onderzoek. Dit onderzoek leidt tot een advies over de mogelijkheden van de desbetreffende ambtenaar op de interne en externe arbeidsmarkt. Als er recentelijk al een vergelijkbaar onderzoek heeft plaatsgevonden, kan het resultaat daarvan worden hergebruikt als de ambtenaar daarmee instemt. Vanwege het persoonlijke karakter van het onderzoek kan de ambtenaar inzage door het diensthoofd in het advies blokkeren. Dit geldt ook voor een eventueel aangevraagd nieuw advies. Aangezien een advies een noodzakelijk vereiste is voor deelname aan het verplichte VWNW-traject, kan blokkering in tweede instantie worden aangemerkt als het niet-meewerken aan de totstandkoming van een VWNW-contract. Het college van burgemeester en wethouders kan nadere richtlijnen vaststellen met betrekking tot de inrichting van het onderzoek. Het onderzoek verloopt via het gemeentelijke mobiliteitsbureau. De inschakeling van een gecertificeerd loopbaanadviseur kan bijdragen aan een professionele en zorgvuldige aanpak. De inhoud van artikel 10d:15 van de ARG is in dit artikel verwerkt.

Artikel 8.4 VWNW-contract met een verplichte VWNW-kandidaat

1. Het diensthoofd en de verplichte VWNW-kandidaat stellen binnen drie maanden na afronding van het VWNW-onderzoek het VWNW-contract op.
2. Het VWNW-contract bevat de doelen van het VWNW-traject, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen. Hierbij kunnen gespreksverslagen uit de actuele gesprekscyclus op grond van de Regeling PVB-cyclus worden betrokken. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
 - a. het zoekbereik voor een andere functie voor de verplichte VWNW-kandidaat;
 - b. het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
 - c. het al dan niet elders opdoen van werkervaring door de verplichte VWNW-kandidaat;
 - d. de werkzaamheden die de verplichte VWNW-kandidaat gedurende het VWNW-traject verricht;
 - e. het al dan niet volgen van een opleiding door de verplichte VWNW-kandidaat en het daarvoor beschikbare budget;
 - f. eventuele beperkingen van de verplichte VWNW-kandidaat die zijn gebleken uit het VWNW-onderzoek;
 - g. de tijd die de verplichte VWNW-kandidaat beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring, met dien verstande dat hiervoor tenminste 20% van de omvang van het dienstverband beschikbaar is;
 - h. het al dan niet gebruik maken van flankerende voorzieningen als bedoeld in paragraaf 9.
3. Het diensthoofd kan na overleg met de verplichte VWNW-kandidaat het VWNW-contract herzien als bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
4. Het VWNW-contract wordt opgesteld met gebruikmaking van een daartoe bij de totstandkoming van deze regeling vastgesteld model. De adjunct-directeur Personeel en Organisatie kan het model wijzigen.

Toelichting

·De inhoud van artikel 10d:16 van de ARG is in dit artikel verwerkt. Het VWNW-contract wordt opgesteld op basis van een model. Het model kan gedurende de looptijd van deze regeling worden

gewijzigd waarbij, als sprake is van ingrijpende inhoudelijke wijzigingen, eerst overleg plaatsvindt met de commissie voor georganiseerd overleg.

Artikel 8.5 Uitvoeren van een verplicht VWNW-traject

1. Het VWNW-traject start op de datum, bedoeld in artikel 7.1
2. Het VWNW-traject duurt maximaal twee jaar, tenzij het diensthoofd besluit tot verlenging op grond van artikel 8.9 of artikel 8.10.
3. In het VWNW-traject leveren zowel de verplichte VWNW-kandidaat als het diensthoofd een actieve bijdrage aan de uitvoering van het VWNW-contract. De inspanningen zijn gericht op plaatsing van de verplichte VWNW-kandidaat in een functie waarvoor deze geschikt is, of aanvaarding door de verplichte VWNW-kandidaat van een functie buiten de gemeente.
4. Vanaf de start van de uitvoering van het VWNW-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. De voortgang in het traject wordt ten minste elke drie maanden geëvalueerd door het diensthoofd en de vrijwillige VWNW-kandidaat. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.
5. Het diensthoofd draagt ervoor zorg dat de verplichte VWNW-kandidaat wordt begeleid bij de uitvoering van het VWNW-contract.
6. Het plaatsingsbereik waarbinnen de verplichte VWNW-kandidaat een functie waarvoor hij geschikt is niet mag weigeren, is:
gedurende de eerste tot en met achtste maand van het verplichte VWNW-traject: een functie binnen de gemeente Den Haag, waarbij de voor de functie vastgestelde salarisschaal ten minste gelijk is aan de salarisschaal die voor de ambtenaar geldt;
gedurende de negende tot en met zestiende maand van het verplichte VWNW-traject: een functie binnen de gemeente Den Haag, waarbij de voor de functie vastgestelde salarisschaal niet meer dan één schaal lager is dan de salarisschaal die voor de ambtenaar geldt;
gedurende de zeventiende tot en met vierentwintigste maand van het verplichte VWNW-traject: een dienstverband bij een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten organisatie, waarbij het maximumsalaris van de voor de functie geldende salarisschaal niet lager is dan het maximumsalaris van de salarisschaal die één schaal lager is dan de salarisschaal die voor de ambtenaar geldt, én het een dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel een dienstverband voor ten minste één jaar met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd betreft.
7. Het diensthoofd en de verplichte VWNW-kandidaat kunnen in het VWNW-contract afwijken van het zesde lid.
8. Als zich binnen de gemeente een mogelijkheid voordoet tot plaatsing van de VWNW-kandidaat in een functie waarvoor deze geschikt is, wordt de verplichte VWNW-kandidaat in de functie geplaatst, met inachtneming van het gemeentelijke beleid met betrekking tot vervulling van vacante functies.
9. Als er meerdere geschikte verplichte VWNW-kandidaten zijn in de situatie, bedoeld in het achtste lid, kan het diensthoofd de naar zijn oordeel meest geschikte kandidaat plaatsen.
10. Het diensthoofd kan aan de verplichte VWNW-kandidaat flankerende voorzieningen toekennen binnen de kaders van het VWNW-contract en paragraaf 9.
11. Het diensthoofd draagt zorg voor voldoende begeleiding van de verplichte VWNW-kandidaat die met toepassing van dit artikel is geplaatst in een functie binnen de gemeente.

Toelichting

- *Dit artikel benadrukt de inspanningsplicht om onvrijwillige werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen. De inspanningsplicht ligt zowel bij de werkgever als de medewerker. De tekst is mede gebaseerd op de artikelen 10d:12, 10d:13 en 10d:17 van de ARG. Er is geen sprake van een ongeclausuleerde resultaatverplichting; het is immers mogelijk dat zich geen mogelijkheden voordoen om de medewerker in een functie te plaatsen waarvoor deze geschikt is. Het is aan het diensthoofd om dit in een eventuele procedure aan te tonen aan de hand van een dossier dat onder meer het VWNW-contract bevat.*
- *De verantwoordelijkheid voor VWNW- begeleiding ligt aan werkgeverszijde bij het diensthoofd van de gereorganiseerde dienst. In geval van een reorganisatie die meerdere diensten betreft, dient te worden vastgesteld welk diensthoofd het betreft.*
- *A ls sprake is van een functie binnen de gemeente waarvoor de kandidaat geschikt is, dient te worden overgegaan tot plaatsing. V an aanbieding en acceptat ie is geen sprake. Een verplichte VWNW-kandidaat mag plaatsing in een functie waarvoor hij geschikt is, niet weigeren op de enkele grond dat deze bijvoorbeeld het functiebestanddeel leidinggeven mist, of bij een andere dienst moet worden vervuld dan waarbij hij werkzaam was, of op*

een andere locatie moet worden verricht. Weigeren en andere vormen van onvoldoende meewerken zijn gesanctioneerd in hoofdstuk 10d van de ARG .

· Sectoraal geldt een VWNW-termijn van maximaal twee jaren. In dit beleidskader wordt deze termijn in drie delen opge splits t . In de eerste periode van acht maanden mag de VWNW-kandidaat een beschikbare functie waarvoor hij geschikt is, niet weigeren als deze op hetzelfde salarisniveau ligt . In de volgende acht maanden wordt de marge verbreed : de VWNW-kandidaat mag geen beschikbare functie weigeren op hetzelfde schaalniveau of een schaal lager. In de laatste acht maanden verschuift de focus mede naar externe mogelijkheden en is de VWNW-kandidaat verplicht om onder voorwaarden een functie buiten de gemeente te accepteren. Dit ligt in het verlengde van het systeem van de Werkloosheidswet, met dien verstande dat andere termijnen worden gehanteerd. Een en ander laat uiteraard onverlet dat de VWNW-kandidaat in elke fase met zijn instemming geplaatst kan worden in een lager ingeschaalde functie of een externe functie kan accepteren. Dit artikel geeft uiting aan de voorrangpositie van verplichte VWNW-kandidaten bij vacat urever vulling. In het gemeentelijke beleid met betrekking tot vacaturevervulling kunnen evenwel bijzondere situaties zijn aangewezen waarin de voorrangpositie niet geldt. Bijvoorbeeld als door het st rikt vasthouden aan de voorrang status een andere medewer ker in een bedreigde positie op zeer onbillijke wijze zou worden benadeeld. Uiteraard moet het proces waarbij aan de voorrangstatus wordt voorbij gegaan, met voldoende waarborgen zijn omkleed.

A ls zich een vacante functie voordoet waarvoor meerdere verplichte VWNW-kandidaten geschikt zijn, kan het diensthoofd de meest geschikte kandidaat selecteren. Het betreft de gang van zaken zoals in een regu liere sollicitatieprocedure.

Artikel 8.6 Tijdelijke werkzaamheden tijdens het verplichte VWNW-traject

Door of namens het college van burgemeester en wethouders kunnen beleidsregels worden vastgesteld met betrekking tot de gevolgen van het tijdelijk verrichten van werkzaamheden gedurende het verplichte VWNW-traject voor de duur van het verplichte VWNW-traject.

Toelichting

· Tijdens de werkingsduur van het voorgaande sociaal beleidskader is een richtlijn vastgesteld met betrekking tot de gevolgen van het vervullen van tijdelijke werkzaamheden door VWNW-kandidaten voor de duur van de VWNW-termijn. Deze richtlijn berust bij inwerkingtreding van deze regeling op dit artikel. Het is niet opportuun om de inhoud ervan te integreren in de onderhavige regeling met het oog op beleidsmatige ontwikkelingen ten aanzien van de flexibele inzet van medewerkers. Deze ontwikkelingen kunnen leiden tot aanpassing van de richtlijn. Door de richtlijnlos te koppelen van de onderhavige regeling, behoeft de regeling op dat moment niet te worden aangepast.

Artikel 8.7 Opschorten van een verplicht VWNW-traject

1. Het VWNW-traject wordt opgeschort:
na een onafgebroken periode van vier weken volledige arbeidsongeschiktheid van de verplichte VWNW-kandidaat, waarbij de opschorting terugwerkt tot de eerste ziektedag;
gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof van de verplichte VWNW-kandidaat.
2. Als de verplichte VWNW-kandidaat gedurende een onafgebroken periode van vier weken gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, beslist het diensthoofd over eventuele opschorting van het VWNW-traject na het inwinnen van deskundig advies over de inzetbaarheid van de kandidaat.
3. Opschorting vindt eenmalig plaats.

Toelichting

· Hoofdstuk 10d van de ARG regelt niet wat de consequentie is van langdurige ziekte voor een VWNW-traject. Dit artikel regelt dat arbeidsongeschiktheid van de VWNW-kandidaat kan leiden tot opschorting van de re-integratiefase. Er moet sprake zijn van een onafgebroken periode van ten minste vier weken arbeidsongeschiktheid in de zin van de ARG. In dat geval werkt de opschorting terug tot de eerste ziektedag. Bij herstel van de VWNW-kandidaat eindigt de opschorting. Als sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid moet worden bepaald in hoeverre de (mate van) arbeidsongeschiktheid van invloed is op de inspanningen in het kader van het VWNW-traject. De bedrijfsarts is de aangewezen deskundige ter zake. Een keten van periodes van arbeidsongeschiktheid of een tweede zwangerschap leidt niet tot herhaalde opschorting; deze is eenmalig.

Artikel 8.8 Advies na 21 maanden

1. Als het VWNW-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand advies uit aan het diensthoofd over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 8:5, vierde lid, in acht genomen. De verplichte VWNW-kandidaat ontvangt een afschrift van het advies.
2. Het advies betreft de vraag of voortzetting van het VWNW-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op plaatsing in een functie waarvoor de verplichte VWNW-kandidaat geschikt is, binnen afzienbare termijn vergroot.
3. Het diensthoofd beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

Toelichting

De inhoud van artikel 10d:20 van de ARG is in dit artikel verwerkt. Het gaat over de toetsing van het perspectief op plaatsing voordat het VWNW-traject afloopt.

Artikel 8.9 Einde van een verplicht VWNW-traject

1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het diensthoofd over het vervolg van het VWNW-traject, en wordt de verplichte VWNW-kandidaat in kennis gesteld van deze beslissing.
2. Als het VWNW-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet, wordt aan de verplichte VWNW-kandidaat ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van de ARG. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de VWNW-termijn van twee jaar.
3. Het VWNW-traject eindigt voortijdig als de verplichte VWNW-kandidaat – al dan niet in deeltijd – wordt geplaatst in een andere functie binnen de gemeente, een andere functie buiten de gemeente aanvaardt, op eigen verzoek wordt ontslagen of wordt ontslagen om een andere reden.
4. Het VWNW-traject eindigt voortijdig als de verplichte VWNW-kandidaat plaatsing in een geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente heeft geweigerd, met inachtneming van artikel 8.5, zesde lid.
5. Het diensthoofd kan besluiten tot voortijdige beëindiging van het VWNW-traject en ontslagverlening als de verplichte VWNW-kandidaat onvoldoende meewerkt aan de totstandkoming van het VWNW-contract of de afspraken uit het VWNW-contract niet nakomt.
6. Als het VWNW-traject voortijdig eindigt om de in het vierde of vijfde lid genoemde reden, wordt aan de verplichte VWNW-kandidaat ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van de ARG met ingang van de dag die volgt op die waarop het VWNW-traject is geëindigd. Als hierbij door het diensthoofd is aangegeven dat sprake is van verwijfbare werkloosheid, vervallen de rechten van de verplichte VWNW-kandidaat op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering als bedoeld in hoofdstuk 10d van de ARG.

Toelichting

Dit artikel noemt de situaties waarin het verplichte VWNW-traject eindigt. De inhoud van artikelen 10d:18, 10d:19 en 10d:21 van de ARG is hierin verwerkt. Onder het onvoldoende meewerken aan de totstandkoming wordt onder meer verstaan de situatie dat de ambtenaar zich blijft verzetten tegen inzage door de werkgever in het advies op basis van het VWNW-onderzoek. Beëindiging van het VWNW-traject houdt in dat het contract van rechtswege is ontbonden. Aan ontslagverlening is geen opzegtermijn verbonden. Het ontslag gaat in op de dag na verloop van de VWNW-termijn. Uit artikel 8:3 van de ARG volgt dat reorganisatieontslag ook gedeeltelijk kan plaatsvinden. Dat wil zeggen dat aan de medewerker voor een deel van zijn arbeidsduur ontslag kan worden verleend. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen als deze twee functies vervult en voor één daarvan als boventallig is aangemerkt. Of als de medewerker om formatieve redenen slechts voor een deel van zijn arbeidsduur geplaatst kan worden in een uitwisselbare functie. Als de medewerker voor het resterende uren aantal is aangewezen als verplichte VWNW-kandidaat en plaatsing in een andere functie vervolgens niet is gerealiseerd, kan aan hem voor dat deel reorganisatieontslag worden verleend. Er wordt geen gedeeltelijk reorganisatieontslag verleend als het desbetreffende uren aantal lager is dan het aantal uren verlies van arbeid dat minimaal is vereist voor aanspraak op een werkloosheidsuitkering. Als ontslagverlening leidt tot werkloosheid, is het gemeentelijke beleid met betrekking tot WW-begeleiding van toepassing.

Artikel 8.10 Verlengen van een verplicht VWNW-traject

1. Als er zekerheid is in de vorm van een schriftelijke toezegging van een andere werkgever dat binnen een half jaar na afloop van de duur van twee jaar van het VWNW-traject een functie voor de verplichte VWNW-kandidaat kan worden gevonden, of als voortzetting van het VWNW-traject de kans op het vinden van een functie waarvoor de verplichte VWNW-kandidaat geschikt is

aantoonbaar vergroot, kan het diensthoofd besluiten het VWNW-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan slechts één keer worden verleend.

2. Als aan het einde van de periode van verlenging het VWNW-traject niet tussentijds is beëindigd, wordt aan de verplichte VWNW-kandidaat ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van de ARG. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het VWNW-traject is verlengd.

Toelichting

·In dit artikel is de inhoud van artikel 10d:22 van de ARG verwerkt. Het betreft twee situaties waarin een VWNW-traject kan worden verlengd, gevolgd door ontslagverlening als plaatsing niet is gerealiseerd. Als ontslagverlening leidt tot werkloosheid, is het gemeentelijke beleid met betrekking tot WW-begeleiding van toepassing.

Artikel 8.11 Niet-nakomen van afspraken uit een verplicht VWNW-traject

1. Als het diensthoofd of de verplichte VWNW-kandidaat van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het VWNW-contract, maakt deze dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Als één van beide partijen na het gesprek in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het VWNW-contract vastgelegde afspraken, kan de ander eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract.
3. Bij toepassing van het tweede lid door de verplichte VWNW-kandidaat, kan hij eisen dat het VWNW-traject wordt verlengd met een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Als tot verlenging wordt besloten, herstelt het diensthoofd gedurende de verlenging waar mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het VWNW-contract zijn ontstaan.
4. Bij toepassing van het tweede lid door het diensthoofd, kan hij het VWNW-traject tussentijds beëindigen met toepassing van artikel 8.9, vijfde lid.
5. Als over de nakoming van de afspraken in het VWNW-contract of over de toepassing van de voorgaande leden van dit artikel een geschil ontstaat, kan het diensthoofd of de verplichte VWNW-kandidaat dit geschil voorleggen aan de commissie, bedoeld in artikel 11.2.

Toelichting

·In dit artikel is de inhoud van artikel 10d:23 van de ARG verwerkt. Het betreft de procedure bij een conflict over de uitvoering van een VWNW-contract. Er is bij voortdurend verschil van mening een rol toebedeeld aan de Commissie VWNW.

Paragraaf 9 Flankerende voorzieningen in vrijwillige en verplichte VWNW-trajecten

Artikel 9.1 Uitnodiging voor gesprek

De vrijwillige of verplichte VWNW-kandidaat die zijn status kenbaar heeft gemaakt in een procedure voor vervulling van een vacante functie binnen de gemeente, wordt door de vacaturehoudende dienst uitgenodigd voor een gesprek.

Toelichting

·Dit artikel brengt tot uiting dat een VWNW-kandidaat recht heeft op een gesprek als hij zijn belangstelling heeft kenbaar gemaakt voor een interne vacature, tenzij de kandidaat bij voorbaat evident niet geschikt is voor de functie.

Artikel 9.2 Sollicitatiefaciliteiten

1. Het diensthoofd verleent de VWNW-kandidaat op diens voorafgaand verzoek buitengewoon verlof ten behoeve van activiteiten ter verkrijging van een andere functie binnen of buiten de gemeente, tenzij het belang van de dienst zich daartegen verzet. Het diensthoofd bepaalt de omvang van het verlof.
2. Het diensthoofd vergoedt aan de VWNW-kandidaat op diens voorafgaand verzoek de in redelijkheid, noodzakelijk en aantoonbaar gemaakte kosten van activiteiten ter verkrijging van een andere functie binnen of buiten de gemeente, onder aftrek van vergoedingen die de verplichte VWNW-kandidaat daarvoor uit anderen hoofde ontvangt of heeft ontvangen. Reiskosten worden vergoed met toepassing van de desbetreffende gemeentelijke regels.

Toelichting

·Aan de VWNW-kandidaat wordt verlof verleend voor sollicitatiegesprekken binnen of buiten de gemeente. Het diensthoofd bepaalt de omvang van het verlof. Het diensthoofd kan verlangen dat de medewerker de sollicitatie aannemelijk maakt. Aan de VWNW-kandidaat worden voorts de kosten vergoed van activiteiten ten behoeve van sollicitaties. De gemaakte kosten moeten aantoonbaar en redelijk zijn. In de regel zal het gaan om reiskosten, die worden vergoed met toepassing van de toepasselijke gemeentelijke regeling. Verlof en vergoeding in verband met sollicitatietraining zijn geregeld in het volgende artikel.

Artikel 9.3 Scholingskosten en -verlof

1. Het diensthoofd vergoedt opleidingskosten en kent scholingsverlof toe als de bij-, her- of omscholing van de VWNW-kandidaat naar het oordeel van het diensthoofd aantoonbaar en wezenlijk bijdraagt aan plaatsingsmogelijkheden, zowel binnen de gemeente als daarbuiten.
2. Bij toepassing van het eerste lid wordt de maximale omvang van de vergoeding en de maximale omvang en duur van het verlof vastgesteld.
3. Het eerste en tweede lid zijn van mede toepassing op het volgen van sollicitatietraining door de VWNW-kandidaat.

Toelichting

·De gemeente draagt de kosten van scholing als het perspectief op het vinden van werk voor de VWNW-kandidaat door de scholing duidelijk verbetert. Noodzakelijk verlof vanwege de scholing wordt niet afgeschreven van het verlofgoed van de medewerker. Toepassing van dit artikel is ook van belang met het oog op de Wet werk en zekerheid, waarin tijdige scholing nadrukkelijk aan de orde wordt gesteld. Als sollicitatietraining een nuttige bijdrage kan leveren aan de succesansen, geldt hiervoor dezelfde verlof- en vergoedingsregeling.

Artikel 9.4 Plaatsing in lager gewaardeerde functie

1. Als met toepassing van deze regeling een vrijwillige VWNW-kandidaat in een functie is geplaatst waarvan de salarisschaal één schaal lager is dan de salarisschaal die geldt voor de ambtenaar, wordt het schaalniveau van de ambtenaar op het niveau gebracht van het schaalniveau van de functie waarin hij is geplaatst. Als de plaatsing naar het oordeel van het diensthoofd bijdraagt aan het oplossen van een personeel knelpunt met het oog op de voorgenomen reorganisatie, ontvangt de ambtenaar gedurende 24 maanden na aanpassing van de salarisschaal een maandelijkse suppletie ten bedrage van het verschil tussen de berekeningsbasis van zijn maandelijkse bezoldiging vóór en ná de aanpassing van het schaalniveau. Als de ambtenaar in een functie wordt geplaatst op zijn oorspronkelijke of een hoger schaalniveau voordat de periode van 24 maanden is verlopen, vervalt de aanspraak op suppletie.
2. Als bij toepassing van artikel 7.7 een ambtenaar is geplaatst in een functie waarvan de salarisschaal één schaal lager is dan de salarisschaal die geldt voor de ambtenaar, wordt met ingang van de dertiende maand na plaatsing het schaalniveau van de ambtenaar op het niveau gebracht van het schaalniveau van de functie waarin hij is geplaatst. De ambtenaar ontvangt gedurende 36 maanden na aanpassing van de salarisschaal een maandelijkse suppletie ten bedrage van het verschil tussen de berekeningsbasis van zijn maandelijkse bezoldiging vóór en ná de aanpassing van het schaalniveau. Als de ambtenaar in een functie wordt geplaatst op zijn oorspronkelijke of een hoger schaalniveau voordat de periode van 36 maanden is verlopen, vervalt de aanspraak op suppletie.
3. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de verplichte VWNW-kandidaat die in een functie is geplaatst waarvan de salarisschaal één schaal lager is dan de salarisschaal die geldt voor de ambtenaar.
4. Het diensthoofd en de geplaatste ambtenaar, bedoeld in het eerste tot en met derde lid, spannen zich in om plaatsing te realiseren in een functie op het oorspronkelijke niveau en gaan daartoe een contract aan, op basis van het bij deze regeling gevoegde model. De inspanningen beslaan een periode van vier jaren na plaatsing. Het contract bevat de doelstelling, concretiseert waar mogelijk de wederzijds te leveren inspanningen en activiteiten, beschrijft de voorzieningen die eventueel nodig zijn om het doel te bereiken, en bevat nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen. Het VWNW-contract wordt opgesteld met gebruikmaking van een daartoe bij de totstandkoming van deze regeling vastgesteld model dat door de adjunct-directeur Personeel en Organisatie kan worden gewijzigd. In voornoemde periode worden in ieder geval de volgende activiteiten ondernomen:
 - a. de ambtenaar wordt ingeschreven bij het bureau, bedoeld in paragraaf 10;
 - b. bij de procedure voor vervulling van vacatures, bedoeld in artikel 12.2, wordt aandacht gegeven aan de inspanningsverplichting, bedoeld in de eerste volzin;
 - c. het diensthoofd en de ambtenaar bespreken de wederzijds te leveren en geleverde inspanningen tijdens de gesprekscyclus op grond van de Regeling PVB-cyclus.

Op uitdrukkelijk verzoek van de ambtenaar, aan het begin van of tijdens voornoemde periode, kunnen de inspanningen en het aangaan van het contract achterwege worden gelaten, onverminderd het eerste tot en met derde lid. De inwilliging van het verzoek wordt schriftelijk vastgelegd.

5. Het diensthoofd en de betrokken ambtenaar kunnen overeenkomen om het eerste tot en met vierde lid op overeenkomstige wijze toe te passen bij plaatsing van een ambtenaar als bedoeld in het eerste tot en met derde lid, in een functie waarvan de salarisschaal meer dan één schaal lager is dan de salarisschaal die voor de ambtenaar geldt, met toepassing van artikel 1.1, onder 1, 2^e.
6. Herhaalde toepassing van het eerste tot en met vijfde lid vindt niet plaats gedurende de periode van 24 maanden of 36 maanden, bedoeld in het eerste respectievelijk tweede en derde lid.

het afspiegelingsbeginsel of omdat de functie niet uitwisselbaar is), en in een andere functie wordt geplaatst op niveau 6, is dit artikel in beginsel niet van toepassing. Bij plaatsing in een functie waaraan schaal 6 is verbonden is immers sprake van een verschil van meer dan één schaal met het schaalniveau waarop de ambtenaar wordt betaald. Dit lijdt uitzondering als uitvoering wordt gegeven aan het vijfde lid.

Toelichting

- *Dit artikel strekt ertoe de beloningsverhoudingen op orde te houden. Als een vrijwillige VWNW-kandidaat wordt geplaatst onder zijn schaalniveau, wordt de salarisschaal aangepast. Er wordt een suppletie toegekend gedurende twee jaar om de daling in inkomen tijdelijk te compenseren als de plaatsing bijdraagt aan het oplossen van een personeel knelpunt vanwege de aanstaande reorganisatie. Dit dient zowel het belang van de medewerker als dat van de werkgever (arbeidsniveau in verhouding tot salarisoniveau). De suppletie telt mee in het pensioengevend inkomen, zodat de medewerker geen financieel nadeel ondervindt. De suppletie vervalt als de medewerker weer een functie gaat vervullen op zijn oude schaalniveau (of daarboven). De suppletie vervalt ook na maximaal 24 maanden. Als een medewerker een zodanig lange periode geen werkzaamheden meer verricht op het oude schaalniveau, is het gerechtvaardigd om het salaris in lijn te brengen met de actuele situatie.*
- *Tijdens het plaatsingsproces van een reorganisatie kan het voorkomen dat een medewerker wordt geplaatst in een functie met een salarisschaal onder het niveau van de schaal van de medewerker. Dan geldt een vergelijkbare aanpak. Als in het eerste jaar na plaatsing het niet is gelukt om de medewerker terug naar zijn niveau te brengen (door plaatsing in een functie met de oorspronkelijke of hogere schaal), volgt aanpassing van het schaalniveau aan de functie die de ambtenaar vervult. Deze maatregelen behelzen een aanvulling op artikel 2:6, zesde lid, van de Beloningsregeling van de gemeente Den Haag. Bij de inwerkingtreding van het nieuwe hoofdstuk 3 ARG met ingang van 2016, berusten deze op de artikelen 3:5, vierde lid, en 3:15 van dat hoofdstuk. Er wordt dan een suppletie toegekend om de daling in inkomen tijdelijk te compenseren. De suppletie telt mee in het pensioengevend inkomen, zodat de medewerker geen financieel nadeel ondervindt. De suppletie vervalt als de medewerker weer een functie gaat vervullen op zijn oude schaalniveau (of daarboven). De suppletie vervalt ook na maximaal 36 maanden na toekenning.*
- *Bij de plaatsing van een verplichte VWNW-kandidaat in een functie met een lagere functieschaal geldt dezelfde aanpak als hierboven is beschreven bij een regulier plaatsingsproces: aanpassing van de schaal na een jaar en suppletie gedurende ten hoogste 36 maanden.*
- *De financiële rechtspositie van degene die bij inwerkingtreding van deze regeling reeds is geplaatst in een functie waarvan de salarisschaal lager is dan de schaal die voor de ambtenaar geldt, wordt door dit artikel niet gewijzigd. Dit kan wel het geval zijn bij een reorganisatie van latere datum. Stel dat de ambtenaar betaald wordt naar schaal 8 en een functie vervult op het niveau van schaal 7: - a ls de functie uitwisselbaar is en de ambtenaar kan worden geplaatst in de nieuwe organisatie, is dit artikel niet van toepassing; hij behoudt schaal 8; - a ls de ambtenaar in eerste instantie niet wordt geplaatst (wegens het afspiegelingsbeginsel of omdat de functie niet uitwisselbaar is), en in een andere functie wordt geplaatst op niveau 8, is dit artikel niet van toepassing; hij behoudt schaal 8; - a ls de ambtenaar in eerste instantie niet wordt geplaatst (wegens het afspiegelingsbeginsel of omdat de functie niet uitwisselbaar is), en in een andere functie wordt geplaatst op niveau 7, is dit artikel van toepassing; - a ls de ambtenaar in eerste instantie niet kan worden*

geplaatst (wegens het afspiegelingsbeginsel of omdat de functie niet uitwisselbaar is), en in een andere functie wordt geplaatst op niveau 6, is dit artikel in beginsel niet van toepassing. Bij plaatsing in een functie waaraan schaal 6 is verbonden is immers sprake van een verschil van meer dan één schaal met het schaalniveau waarop de ambtenaar wordt betaald. Dit lijdt uitzondering als uitvoering wordt gegeven aan het vijfde lid.

- Voor een periode van maximaal vier jaren na plaatsing geldt een wederzijdse inspanningsplicht om de geplaatste ambtenaar zo mogelijk terug te brengen naar zijn oude functie niveau. Aan de inspanningen om de ambtenaar terug te brengen naar zijn oude niveau, wordt invulling gegeven door aanmelding van de ambtenaar bij het bureau, genoemd in artikel 10.1, door hieraan aandacht te besteden bij de vervulling van vacatures, en door te leveren en geleverde inspanningen te bespreken tijdens de gesprekscyclus. Deze en andere afspraken en activiteiten worden vastgelegd in een contract dat met de geplaatste ambtenaar wordt aangegaan. Het hiervoor vastgestelde model kan gedurende de looptijd van deze regeling worden gewijzigd waarbij, als sprake is van ingrijpende inhoudelijke wijzigingen, eerst overleg plaatsvindt met de commissie voor georganiseerd overleg. De inspanningsverplichtingen en het contract kunnen achterwege worden gelaten als de ambtenaar dit zelf uitdrukkelijk aangeeft. Hiervan kan sprake zijn als de ambtenaar niet wenst terug te keren naar een functie op het oude niveau. Uiteraard dient dit te worden gedocumenteerd.
- Het bovenstaande kan ook worden toegepast bij plaatsing in een functie met een schaal die meer dan één schaal lager is dan het schaalniveau van de ambtenaar. Zo'n plaatsing kan alleen plaatsvinden met instemming van de ambtenaar, zoals beschreven bij de definitie van geschiktheid. Ook over de toepassing van dit artikel dient voorafgaand overeenstemming te bestaan.
- Als de ambtenaar of het diensthoofd meent dat de andere partij onvoldoende meewerkt aan de nakoming van de afspraken in het contract, kan deze de Commissie VWNW, bedoeld in paragraaf 11, vragen om advies ter zake.
- De suppletie na aanpassing van het schaalniveau eindigt van rechtswege na afloop van de aangegeven termijn. Dit laat onverlet dat er sprake is van een rechtspositioneel besluit waartegen de betrokken ambtenaar bezwaar kan maken. Daartoe zal de ambtenaar moeten aanvoeren dat het diensthoofd de afspraken in het contract niet of onvoldoende is nagekomen. Het diensthoofd dient in dat geval aan de hand van een dossier aan te tonen dat voldoende inspanningen zijn geleverd of dat de ambtenaar zelf in gebreke is gebleven. Als hij daarin niet slaagt, kan de beëindiging van de suppletie worden herroepen onder grondverklaring van het bezwaar, en kan de suppletie worden verlengd voor een nader te bepalen termijn.
- Het laatste artikellid vrijwaart de ambtenaar van herhaalde toepassing van dit artikel binnen een bepaalde periode. Dit ziet op de volgende situatie. De ambtenaar is geplaatst in een functie met een lagere salarisschaal. Zijn schaalniveau is daaraan aangepast en hij ontvangt de suppletie. Gedurende de suppletietermijn kan zich een nieuwe reorganisatie voordoen. In dat geval zou hij in theorie weer geplaatst kunnen worden op een lager schaalniveau, hetgeen tot herhaalde aanpassing van zijn schaalniveau zou leiden. Om dit te voorkomen bepaalt het laatste artikellid dat in zo'n situatie aanpassing van het schaalniveau van de ambtenaar achterwege blijft.

Artikel 9.5 Outplacement

1. Het diensthoofd kan de VWNW-kandidaat ondersteuning bieden bij de bemiddeling naar een functie buiten de gemeente door inschakeling van een externe organisatie waarmee de gemeente contractuele afspraken heeft.
2. Het diensthoofd kan voorwaarden stellen aan de ondersteuning, bedoeld in het eerste lid.

Toelichting

- Dit artikel maakt het mogelijk om de VWNW-kandidaat te ondersteunen bij outplacement. Outplacement is maatwerk; het diensthoofd stelt de voorwaarden vast waaronder outplacement kan plaatsvinden. Gedacht kan worden aan de gevraagde medewerking van de medewerker, maximale trajectkosten en dergelijke. Het faciliteren van outplacement is gebonden aan de gemeentelijke kaders zoals deze bijvoorbeeld in mantelcontracten zijn

vastgelegd. Toepassing is een discretionaire bevoegdheid. Toepassing in individuele gevallen (zowel toewijzing als afwijzing) vergt duidelijke motivering.

- Als outplacement de vorm aanneemt van een vaststellingsovereenkomst waarin de gemeente en de ambtenaar afspraken vastleggen die afwijken van de reguliere situatie, wordt aan de ambtenaar een redelijke termijn gegund om zich te beraden op de gevolgen van de overeenkomst, en om deze in staat te stellen om desgewenst deskundig advies in te winnen.

Artikel 9.6 Proportionele diensttijdgratificatie bij vrijwillige uitstroom

Het diensthoofd kan artikel 3:5:1 van de ARG van overeenkomstige toepassing verklaren op de VWNW-kandidaat aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend, na diens voorafgaand verzoek.

Toelichting

· Bij een bepaalde duur van de diensttijd bij de overheid ontstaat aanspraak op een ambtsjubileumgratificatie. De ARG regelt dat in sommige ontslagsituaties aanspraak bestaat op een proportioneel deel van die gratificatie. Het onderhavige artikel voegt de mogelijkheid toe om dit toe te passen bij vrijwillige uitstroom van een VWNW-kandidaat. De gratificatie is fiscaal belastbaar. De aanspraak is onlosmakelijk gekoppeld aan de ontslagverlening uit gemeentedienst. De bepaling is niet bedoeld voor uitdiensttreding bij de ene gemeentelijke dienst om vervolgens weer in dienst te treden bij een andere dienst; dit geldt ook voor de andere artikelen in deze paragraaf over uitstroom. Toepassing is een discretionaire bevoegdheid. Toepassing in individuele gevallen (zowel toewijzing als afwijzing) vergt duidelijke motivering.

Artikel 9.7 Vrijstelling terugbetalingsverplichting(en) bij vrijwillige uitstroom

Het diensthoofd kan de VWNW-kandidaat aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend in verband met de aanvaarding van een functie buiten de gemeente, op diens voorafgaand verzoek vrijstelling verlenen van op deze ambtenaar rustende terugbetalingsverplichtingen ter zake van ontvangen vergoedingen voor verhuiskosten en studiekosten en tijdens ouderschapsverlof doorbetaalde bezoldiging.

Toelichting

· Dit artikel maakt het mogelijk een financiële drempel weg te nemen voor een VWNW-kandidaat die de gemeente wilt verlaten. De vrijstelling houdt onlosmakelijk verband met de ontslagverlening. Toepassing betreft een discretionaire bevoegdheid. Toepassing in individuele gevallen (zowel toewijzing als afwijzing) vergt duidelijke motivering.

Artikel 9.8 Eigen bedrijf

1. Het diensthoofd kan de VWNW-kandidaat aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend in verband met de start van een eigen bedrijf, op diens voorafgaand verzoek buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verlenen voor de duur van maximaal drie maanden, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het ontslag, met toepassing van artikel 6:4:5 van de ARG.
2. Het diensthoofd kan de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, desgevraagd ondersteuning bieden bij diens activiteiten ten behoeve van de start van een eigen bedrijf.

Toelichting

- Als een VWNW-kandidaat de gemeentedienst wil verlaten om een eigen bedrijf op te richten, kan aan hem buitengewoon verlof op basis van artikel 6:4:5 van de ARG worden verleend voor de resterende duur van het dienstverband maar niet langer dan drie maanden. Het verlof wordt verleend met behoud van het genot van de bezoldiging. De medewerker dient de start van het eigen bedrijf aan te tonen, bijvoorbeeld door overlegging van een ondernemingsplan en bewijs van inschrijving bij de Kamer van Koophandel. Het verlof is onlosmakelijk gekoppeld aan de ontslagverlening. De verlofverlening betreft een discretionaire bevoegdheid. Toepassing van dit artikel is gebonden aan de kaders van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) en vergt duidelijke motivering.

- De gemeente heeft het beleid ten aanzien van externe inhuur van voormalige ambtenaren vastgesteld en neergelegd in een circulaire uit 2011, die onverminderd van kracht is.

Artikel 9.9 Aanvullen inkomen bij vrijwillige uitstroom

1. Het diensthoofd kan de verplichte VWNW-kandidaat aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend in verband met de aanvaarding van een functie buiten de gemeente op een lager inkomensniveau, op diens voorafgaand verzoek een aanvulling op zijn inkomen toekennen gedurende een periode van maximaal drie jaren.
2. De berekeningsbasis voor de aanvulling is het verschil tussen enerzijds de som van het salaris, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de vaste toe(s)lagen, en anderzijds het volledige inkomen uit de dienstbetrekking buiten de gemeente, met een maximum van 30% van de som van het oude salaris, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de vaste toe(s)lagen, met verrekening van een eventueel verschil van de arbeidsduurfactor. Alle genoemde aanspraken zijn bruto. Het inkomen bij de gemeente wordt eenmalig vastgesteld.
3. De aanvulling wordt jaarlijks vastgesteld en bedraagt het eerste jaar 100%, het tweede jaar 80% en het derde jaar 60% van de berekeningsbasis. Vaststelling en uitbetaling vinden slechts plaats nadat de ambtenaar een inkomensverklaring over de voorgaande twaalf maanden heeft aangeleverd.
4. De aanvulling wordt niet toegekend als bij vertrek al aanspraak op de stimuleringspremie, bedoeld in artikel 9.10, of op een soortgelijke voorziening is toegekend.
5. Onder door het diensthoofd te stellen voorwaarden kan de aanspraak op aanvulling op verzoek van de ambtenaar worden afgekocht tegen 40% van de gekapitaliseerde waarde op het moment van afkoop.
6. Het diensthoofd kan de voorgaande leden geheel of gedeeltelijk van overeenkomstige toepassing verklaren op een vrijwillige VWNW-kandidaat.

Toelichting

·Dit artikel biedt de mogelijkheid een financiële drempel weg te nemen voor verplichte VWNW-kandidaten die de gemeente willen verlaten om ergens anders te gaan werken. Deze aanspraak kan geheel of gedeeltelijk ook worden toegekend aan een vrijwillige VWNW-kandidaat. Als de ambtenaar er daarbij financieel op achteruit gaat, kan deze de gemeente verzoeken om tijdelijke suppletie van het salaris in de nieuwe betrekking. Het artikel regelt de berekening, vaststelling en duur van de suppletie. De duuraanspraak kan op verzoek worden afgekocht, waarbij de kaders met betrekking tot ontslagregelingen die in de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) zijn vastgelegd, in het oog moeten worden gehouden. Er kan geen cumulatie plaatsvinden met de stimuleringspremie (volgende artikel). De suppletie heeft geen betrekking op pensioenopbouw. De suppletie is onlosmakelijk verbonden aan de ontslagverlening. Toekenning van de suppletie is een discretionaire bevoegdheid. Toepassing in individuele gevallen (zowel toewijzing als afwijzing) vergt duidelijke motivering.

Artikel 9.10 Stimuleringspremie voor vrijwillige uitstroom

1. Het diensthoofd kan de verplichte VWNW-kandidaat aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend, op diens voorafgaand verzoek een premie toekennen.
2. De premie is afhankelijk van het aantal jaren dat de betrokken ambtenaar in dienst van de gemeente Den Haag is geweest op het moment dat het ontslag ingaat, de reden voor het verzoek tot ontslagverlening en het aantal maanden dat is verstreken na de aanwijzing als boventallig.
3. Als het ontslagverzoek rechtstreeks verband houdt met de start van een eigen bedrijf, bedraagt de premie, uitgedrukt in aantallen maandsalarissen:
Gemeentedienst Aantal maandsalarissen (bruto)
tot 3 jaar: 3
3 t/m 5 jaar: 4
6 t/m 9 jaar: 6
10 t/m 19 jaar: 8
20 jaar en meer: 12
4. Als het ontslagverzoek rechtstreeks verband houdt met de aanvaarding van een functie buiten de gemeente, bedraagt de premie, uitgedrukt in aantallen maandsalarissen:
Gemeentedienst Aantal maandsalarissen (bruto)
tot 3 jaar: 3
3 t/m 5 jaar: 4
6 jaar en meer: 6
5. Na het verstrijken van de helft van de tijdsduur van het VWNW-traject bedraagt de premie de helft van het op grond van het derde of vierde lid berekende bedrag.

6. De premie wordt niet toegekend als bij vertrek al aanspraak op de aanvulling, bedoeld in artikel 9.9, of op een soortgelijke voorziening is toegekend, of bij vertrek vanwege deelname aan een regeling met betrekking tot pensioen of vervroegd uittreden.
7. Het diensthoofd kan de voorgaande leden geheel of gedeeltelijk van overeenkomstige toepassing verklaren op een vrijwillige VWNW-kandidaat.

Toelichting

- *Dit artikel neemt een mogelijke financiële drempel weg voor verplichte VWNW-kandidaten die de gemeente willen verlaten. Er kan geen cumulatie plaatsvinden met de inkomens suppletie (vorige artikel). De aanspraak heeft het karakter van een incentive; na het verstrijken van de helft van het VWNW-traject wordt de premie gehalveerd. Onder maandsalaris in het derde en vierde lid wordt verstaan het voor de desbetreffende medewerker geldende bruto maandsalaris volgens de salaristabel met in aanmerking van diens arbeidsduur. Bij de toepassing van dit artikel moeten de kaders met betrekking tot ontslagregelingen die in de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) zijn vastgelegd, in het oog worden gehouden. Deze aanspraak kan geheel of gedeeltelijk ook worden toegekend aan een vrijwillige VWNW-kandidaat. Toekenning van de premie is een discretionaire bevoegdheid. Toepassing in individuele gevallen (zowel toewijzing als afwijzing) vergt duidelijke motivering.*
- *Dit artikel kan analoog worden toegepast op een vrijwillige VWNW-kandidaat.*

Artikel 9.11 Toepassen van flankerende voorzieningen

1. Het diensthoofd kan ten behoeve van een specifieke reorganisatie nader beleid vaststellen met betrekking tot de toepassing van deze paragraaf en van de hardheidsclausule, bedoeld in artikel 12.1, alsmede in aanvulling op voornoemde bepalingen.
2. Een ambtenaar kan aan beleid als bedoeld in het eerste lid dat is vastgesteld door een diensthoofd waaronder hij niet ressorteert, geen rechten ontleen.

Toelichting

- *Een diensthoofd kan ten behoeve van een specifieke reorganisatie nader beleid maken en hanteren ten aanzien van flankerende voorzieningen en de hardheidsclausule. Reorganisaties kunnen immers erg uiteenlopen wat betreft de aanleiding voor de verandering, de uitwerking ervan, het beoogde resultaat en de beschikbare financiële middelen. Zo kan bijvoorbeeld de ene reorganisatie zijn ingegeven door de behoefte aan een kwaliteitsverbetering, terwijl de andere reorganisatie noodzakelijk is vanwege de stopzetting van een inkomende geldstroom. Toepassing vindt plaats in overleg met het betrokken medezeggenschapsorgaan. Het tweede lid verduidelijkt dat dergelijk beleid geen dienstoverstijgende werking heeft, en dat ambtenaren bij andere diensten zich niet kunnen beroepen op (on)gelijke behandeling.*

Artikel 9.12

1. Het bedrag, genoemd in artikel 10d:16 van de ARG, dat verband houdt met de kosten van het VWNW-traject, is inbegrepen in de kosten van de uitvoering van het verplichte VWNW-traject en de flankerende voorzieningen, genoemd in deze paragraaf.
2. Als gedurende de werkingsduur van deze regeling het wetsvoorstel Wet normalisering rechtspositie ambtenaren tot wet wordt verheven en de Wet werk en zekerheid van toepassing wordt op ambtenaren als bedoeld in deze regeling, wordt in de commissie voor georganiseerd overleg gevoerd over de gevolgen daarvan voor deze regeling.

Toelichting

- *In hoofdstuk 10d is een bedrag genoemd voor noodzakelijke kosten van het VWNW-traject. Om dubbele aanspraken te voorkomen verduidelijkt dit artikel dat het genoemde bedrag is inbegrepen in de kosten van de uitvoering van het verplichte VWNW-traject en de flankerende voorzieningen, zoals geregeld in dit beleidskader.*
- *Als de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren door de Staten-Generaal is aangenomen en in werking treedt, wordt het ontslagrecht zoals vervat in de Wet werk en zekerheid, waaronder de transitievergoeding, van toepassing op gemeenteambtenaren. Dit kan al plaatsvinden tijdens de looptijd van deze regeling. Daarom bepaalt dit artikel dat in die situatie de gevolgen daarvan aan de orde komen in het georganiseerd overleg.*

Paragraaf 10 VWNW-begeleiding

Artikel 10.1 Begeleiding VWNW-kandidaten door een bureau

1. Er is een bureau, ressorterend onder de adjunct-directeur Personeel en Organisatie, dat, voor zover van belang voor deze regeling, tot taak heeft om bij het bureau ingeschreven ambtenaren in VWNW-trajecten te begeleiden.
2. Door of namens het college van burgemeester en wethouders kunnen nadere richtlijnen worden gegeven met betrekking tot de wijze waarop het bureau zijn taken uitvoert en met betrekking tot de inrichting van VWNW-trajecten.
3. Het diensthoofd:
 - a. stelt het bureau onverwijld in kennis van de aanwijzing van een vrijwillige of verplichte VWNW-kandidaat binnen zijn dienst en van het aangaan van een inspanningsverplichting als bedoeld in artikel 9.4;
 - b. meldt een vacature binnen zijn dienst aan het bureau overeenkomstig de daarvoor vastgestelde gemeentelijke procedure.
4. De vrijwillige VWNW-kandidaat en de verplichte VWNW-kandidaat schrijven zich onverwijld in bij het bureau, waartoe zij worden uitgenodigd door het bureau.
5. Het bureau beheert een databank met gegevens van ingeschreven ambtenaren.
6. De bij het bureau ingeschreven ambtenaren leveren het bureau de gevraagde informatie ten behoeve van administratie en begeleiding.

Toelichting

·Er is een centraal mobiliteitsbureau ten behoeve van de begeleiding en bemiddeling van ingeschreven ambtenaren bij VWNW-trajecten. Het bureau houdt bij welke vacatures of tijdelijke klussen er zijn en onderzoekt of plaatsing van een ingeschreven ambtenaar mogelijk is. Inschrijving is verplicht voor vrijwillige en verplichte VWNW-kandidaten. Begeleiding vindt plaats aan de hand van het VWNW-advies en VWNW-contract. Naast begeleiding in VWNW-trajecten houdt het bureau zich in het algemeen bezig met instroom, doorstroom en uitstroom van ambtenaren. De wijze waarop het bureau uitvoering geeft aan de taken is een onderwerp van overleg met de Centrale Ondernemingsraad.

Paragraaf 11 Commissies

Commissies

Artikel 11.1 Plaatsingsadviescommissie

1. De plaatsingsadviescommissie, bedoeld in artikel 7.8, tweede lid, bestaat uit:
 - a. een voorzitter die niet werkzaam is bij een onder het diensthoofd ressorterend dienstonderdeel,
 - b. en functionaris van de betrokken dienst, aan te wijzen door het diensthoofd en
 - c. een lid, aan te wijzen door het diensthoofd op voordracht van het betrokken medezeggenschapsorgaan.
2. Voor elk lid kan een plaatsvervanger worden benoemd.
3. Het diensthoofd regelt de werkwijze van de commissie en voorziet in ambtelijke bijstand.
4. Het diensthoofd verschaft desgevraagd alle verlangde inlichtingen aan de commissie.
5. De commissie kan betrokken ambtenaren horen.
6. De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.
7. Het advies van de commissie heeft een zwaarwegend karakter.

Toelichting

· Het diensthoofd kan zich bij de plaatsingsprocedure laten assisteren door een plaatsingsadviescommissie. Dit artikel regelt de samenstelling daarvan. Het advies van de commissie heeft een zwaarwegend karakter. Inschakeling van een adviescommissie is verplicht als in afwijking van het afspiegelingsbeginsel selectie op geschiktheid plaatsvindt. In het plan van aanpak voor de reorganisatie wordt aangegeven of er een plaatsingsadviescommissie wordt ingeschakeld.

Artikel 11.2 Commissie Van Werk Naar Werk (Commissie VWNW)

1. Er is een Commissie VWNW die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van artikel 5.6, paragraaf 8 en artikel 9.4, vierde lid.
2. De commissie bestaat uit:

- a. een vaste onafhankelijke voorzitter;
 - b. een lid aan te wijzen door het college van burgemeester en wethouders;
 - c. een lid, aan te wijzen door de werknemersgeleding.
3. Voor elk lid wordt een plaatsvervanger benoemd.
 4. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.
 5. De commissie heeft als taak te adviseren:
 - a. aan het diensthoofd over zienswijzen als bedoeld in artikel 7.8, vijfde lid;
 - b. over de naleving van afspraken in het kader van het VWNW-contract;
 - c. over eventuele verlenging van het VWNW-contract als bedoeld in artikel 8.10;
 - d. over geschillen met betrekking tot het VWNW-contract als bedoeld in artikel 5.6, derde lid, en artikel 8.11, vijfde lid;
 - e. over de naleving van afspraken in het kader van een contract als bedoeld in artikel 9.4, vierde lid.
 6. Een verzoek om advies als bedoeld in het vijfde lid, onder b tot en met e, kan worden gedaan door het diensthoofd of door de betrokken ambtenaar.
 7. De commissie brengt schriftelijk advies uit binnen twee weken na de aanvraag over aangelegenheden als bedoeld in het vijfde lid, onder a, en binnen vier weken na de aanvraag over aangelegenheden als bedoeld in het vijfde lid, onder b tot en met e. Het advies heeft een zwaarwegend karakter.
 8. De commissie kan belanghebbenden en bij de voorbereiding en uitvoering van het VWNW-contract betrokken ambtenaren horen.
 9. Het diensthoofd en de betrokken ambtenaar verschaffen desgevraagd alle verlangde inlichtingen aan de commissie.
 10. Vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.
 11. De voorzitter ontvangt een vergoeding op grond van de Verordening geldelijke vergoedingen aan commissieleden niet zijnde raadsleden.

Toelichting

·Met dit artikel is toepassing gegeven aan artikel 10d:24 van de ARG. Het voorziet in instelling van een paritair samengestelde commissie die onder leiding van een onafhankelijke (externe) voorzitter adviezen kan uitbrengen met een zwaarwegend karakter. De adviezen betreffen de zienswijzen van ambtenaren met betrekking tot voorgenomen (niet-)plaatsing op basis van een plaatsingsplan, naleving van VWNW-contracten en eventuele geschillen, beslissingen met betrekking tot de verlenging van VWNW-trajecten, en naleving van contractuele afspraken bij plaatsing in een lagere salarisschaal. Het college van burgemeester en wethouders benoemt de voorzitter en plaatsvervangend voorzitter. Aangezien de taken van deze commissie een grote overlap kennen met die van de "Adviescommissie reorganisatie", genoemd in voorgaande beleidskaders, is met het vervallen van het voorgaande beleidskader de laatstgenoemde commissie van rechtswege opgeheven.

Artikel 11.3 Toetsingscommissie vacature

1. Er is een commissie die tot taak heeft:
 - a. het toetsen van het openstellen en vervullen van vacatures aan de bestuurlijke doelstellingen op het terrein van werving en selectie, daaronder mede begrepen het voorkomen van onvrijwillige werkloosheid, met inachtneming van het gemeentelijke beleid ter zake en
 - b. het adviseren over het al dan niet plaatsen van een VWNW-kandidaat in een functie in de situatie dat de bij de plaatsing betrokken diensthoofden hierover geen overeenstemming bereiken.
2. De uitspraken van de commissie hebben bindende kracht voor de betrokken diensten.
3. De commissie bestaat uit twee diensthoofden en twee plaatsvervangers, aan te wijzen door de gezamenlijke diensthoofden, en uit de adjunct-directeur Personeel en Organisatie. Als een lid rechtstreeks is betrokken bij een door de commissie in behandeling genomen kwestie, treedt diens plaatsvervanger voor hem in de plaats.
4. De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.
5. De adjunct-directeur Personeel en Organisatie regelt de ondersteuning van de commissie.

Toelichting

·De taken van deze toetsingscommissie richten zich op de toepassing van het beleid met betrekking tot werving en selectie en de openstellen en vervulling van vacatures. Daarnaast heeft de commissie een adviserende taak als twee diensthoofden van mening verschillen over de plaatsing van een mobiele medewerker van een dienst bij een andere dienst. Dit advies is bindend voor de betrokken diensthoofden. De gezamenlijke diensthoofden wijzen uit hun midden twee leden van de commissie aan, en twee plaatsvervangende leden. Als een diensthoofd zelf rechtstreeks is betrokken bij een

kwestie die door decommissie in behandeling wordt genomen, treedt diens plaatsvervanger voor hem in de plaats. Het is dus van belang dat de plaatsvervangers uit andere diensten komen.

Overige bepalingen

Artikel 12.1 Hardheidsclausule

1. Het diensthoofd kan in een bijzondere, individuele situatie afwijken van paragraaf 8 of 9 ten gunste van een betrokken ambtenaar die daarom verzoekt, voor zover toepassing van die paragraaf zou leiden tot een onbillijke uitkomst, of voor zover een personeel knelpunt in organisatorische zin kan worden opgelost, mits de belangen van andere betrokken ambtenaren niet worden geschaad. De reden voor toepassing van dit lid wordt schriftelijk vastgelegd.
2. Toepassing van het eerste lid geschiedt uitsluitend na overleg met de adjunct-directeur Personeel en Organisatie.

Toelichting

- *In bijzondere, individuele gevallen kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt over een verplicht VWNW-traject en toepassing van flankerende voorzieningen. Dit artikel biedt ruimte aan het management voor maatwerkoplossingen buiten de normale voorschriften en het vaste pakket van flankerend beleid. Dit is voorbehouden aan incidentele, individuele gevallen. Toepassing van dit artikel behelst een discretionaire bevoegdheid en vergt duidelijke motivering, enerzijds om de mogelijke schijn van willekeur of ongelijke behandeling van gelijke gevallen te voorkomen, anderzijds om ongewenste precedentwerking te voorkomen. Daarom is bij toepassing voorafgaande afstemming nodig met de directie CB/P&O.*
Toepassingsvoorbeelden:
 - *een remplaçant is een medewerker wiens plaatsing in de nieuwe organisatie is verzekerd maar die vrijwillig plaats wenst te maken voor een ander. Onder omstandigheden kan het diensthoofd een flankerende voorziening aanwenden ten gunste van een remplaçant;*
 - *als een verplichte VWNW-kandidaat dicht tegen de datum van keuzepensioen aan zit en heeft aangegeven bij het bereiken van die leeftijd ook daarvan gebruik te willen maken, kan het diensthoofd desgevraagd beslissen om met toepassing van de hardheidsclausule de inspanningen uit hoofde van het VWNW-contract tot dat tijdstip op te schorten en niet over te gaan tot het verlenen van reorganisatieontslag. De te overbruggen periode mag evenwel niet te lang zijn. Het verzoek van de medewerker om ontslag vanwege deelname aan de pensioenregeling behoort onlosmakelijk onderdeel uit te maken van deze constructie; de medewerker kan in later stadium niet hierop terugkomen, zeer uitzonderlijke, schrijnende gevallen daargelaten;*
 - *er kunnen vaststellingsovereenkomsten worden gesloten met betrekking tot uitdiensttreding als bijzondere omstandigheden daarvoor aanleiding geven.*
- *Toepassing van de hardheidsclausule is in ieder geval aan de volgende voorwaarden onderhevig:*
 - *toepassing vindt uitsluitend op verzoek van een ambtenaar plaats, niet ambtshalve;*
 - *het betreft een individuele situatie, geen groep;*
 - *er is sprake van bijzondere omstandigheden;*
 - *toepassing kan uitsluitend plaatsvinden ten gunste en niet in het nadeel van de desbetreffende ambtenaar;*
- *andere ambtenaren worden door de toepassing van de hardheidsclausule niet geschaad;*
- *er is financiële dekking;*
- *er is geen sprake van strijd met wet- of regelgeving of gemeentelijk beleid, van willekeur of van vriendjespolitiek;*
- *de kaders in de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) worden in acht genomen;*
- *er is geen sprake van ongewenste precedentwerking;*
- *de toepassing wordt gedocumenteerd.*
- *De toepassing van de hardheidsclausule maakt onderdeel van de periodieke evaluatie van dit sociaal beleidskader in het georganiseerd overleg.*

Artikel 12.2 Volgorde bij vacaturevervulling

1. Vervulling van vacante functies binnen de gemeente vindt plaats overeenkomstig onderstaande volgorde:
 - a. openstelling van de vacante functie binnen de eigen dienst, ook voor ambtenaren die tijdelijk bij deze dienst geplaatst zijn en medewerkers die bij deze dienst werkzaam zijn op basis van een werkervaringsovereenkomst als bedoeld in artikel 1:2b, waarbij verplichte VWNW-kandidaten die ressorteren onder het diensthoofd van de dienst waarbij de vacature zich voordoet, als eerste in aanmerking komen voor plaatsing;
 - b. openstelling van de vacante functie binnen de gemeente, ook voor medewerkers die bij de gemeente werkzaam zijn op basis van een werkervaringsovereenkomst als bedoeld in artikel 1:2b, waarbij verplichte VWNW-kandidaten als eerste in aanmerking komen voor plaatsing;
 - c. openstelling van de vacante functie voor sollicitanten zonder een dienstverband bij de gemeente, met inachtneming van het beleid van de gemeente met betrekking tot de openstelling van vacatures voor externe werving.
2. Het diensthoofd kan besluiten om de openstelling, bedoeld in het eerste lid, onder a en b, gelijktijdig te laten plaatsvinden, waarbij de voorrangpositie van de verplichte VWNW-kandidaten, bedoeld in het eerste lid, onder a, wordt gelijkgesteld met die van de verplichte VWNW-kandidaten, bedoeld in het eerste lid, onder b. Aan de eerste volzin wordt altijd toepassing gegeven in geval van openstelling van een vacante leidinggevende functie vanaf een nader te bepalen salarisschaal.
3. De voorrangpositie van verplichte VWNW-kandidaten, bedoeld in het eerste en tweede lid, geldt uitsluitend bij geschiktheid van de desbetreffende kandidaat voor de functie.
4. Het diensthoofd kan in overleg met het betrokken medezeggenschapsorgaan beleidsregels vaststellen met betrekking tot het al dan niet vacant stellen van functies.
5. Bij de vervulling van vacante functies wordt aandacht gegeven aan inspanningsverplichtingen ten aanzien van ambtenaren als bedoeld in artikel 9.4.

Toelichting

- *Gemeentebreed geldt een afspraak over de in acht te nemen volgorde bij de vervulling van vacatures. Deze is in dit artikel vervat. Onder tijdelijke plaatsing bij een dienst (eerste lid, onder a) wordt verstaan: detachering. Ook geeft dit artikel invulling aan artikel 2:4:2 van de ARG en aan de inspanningen om werkgelegenheid te scheppen voor medewerkers in werkervaringsplaatsen. Aan medewerkers die noodgedwongen mobiel zijn vanwege een reorganisatie (verplichte VWNW-kandidaten), is een voorrangpositie in de volgorde toegekend. Een voorrangpositie geldt uitsluitend als de desbetreffende kandidaat geschikt is voor de functie en vervalt na plaatsing in een functie.*
- *De volgorde bij vacaturevervulling heeft betrekking op vacante functies. Het vijfde lid geeft het diensthoofd de bevoegdheid om nader beleid te ontwikkelen met betrekking het al dan niet aanmerken van een functie als vacant. Er zijn bijvoorbeeld situaties denkbaar waarin bij wijze van uitzondering een opengevallen functie niet vacant wordt gesteld maar wordt gereserveerd voor een persoon vanwege heel specifieke vereisten. De invoering van dergelijk beleid valt onder de overlegbevoegdheid van het betrokken medezeggenschapsorgaan (artikel 27 Wet op de ondernemingsraden).*

Artikel 12.3 Toetsing en evaluatie

De toepassing van deze regeling wordt periodiek op hoofdlijnen besproken met de commissie voor georganiseerd overleg, aan de hand van voorafgaand aangeleverde gegevens.

Toelichting

· *De uitvoering van deze regeling wordt periodiek gemonitord en geëvalueerd in het georganiseerd overleg. Het gaat daarbij met name om de consistente toepassing van de regels, het fasegewijs (re)organiseren binnen de gemeente, het aantal vrijwillige en verplichte VWNW-kandidaten, plaatsingen en uitstroom, en het effect van de toepassing van flankerende voorzieningen en de hardheidsclausule. De hiervoor benodigde informatie wordt aan de commissie aangeleverd. Evaluatie van afzonderlijke reorganisaties is voorbehouden aan het overleg van de desbetreffende bestuurder met het betrokken medezeggenschapsorgaan.*

Artikel 12.4 Overgangsrecht

Reorganisaties die zijn aangevangen voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling worden op de voet van het voorgaande sociaal beleidskader afgewikkeld, tenzij het diensthoofd na positief advies van het betrokken medezeggenschapsorgaan anders besluit.

Toelichting

·Dit artikel regelt het overgangsrecht voor reorganisaties die al in gang zijn gezet. Daarvan is sprake als een plan van aanpak is vastgesteld. Als slechts sprake is van een vastgesteld voornemen tot reorganisatie, en niet van een plan van aanpak, kan de reorganisatie volgens het onderhavige beleidskader worden afgewikkeld. Reorganisaties waarvan het plan van aanpak al is vastgesteld bij inwerkingtreding van deze regeling, worden op de voet van het voorgaande Sociaal beleidskader Den Haag 2011-2014 afgewikkeld. Er is voorzien in de mogelijkheid om de onderhavige regeling desgewenst alsnog geheel of gedeeltelijk van toepassing te verklaren op een lopende reorganisatie, als het betrokken medezeggenschapsorgaan daarover positief heeft geadviseerd.

Artikel 12.5 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 mei 2015 en vervalt met ingang van 1 januari 2020.

Toelichting

·Het artikel regelt de datum van inwerkingtreding en de looptijd van de regeling.

Artikel 12.6 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal beleidskader Den Haag 2015 - 2018 (SBK Den Haag 2015 - 2018).

Toelichting

·Dit artikel geeft aan hoe de regeling moet worden geciteerd.