

Provincie Zeeland – Vaststelling Sociaal beleidskader bij reorganisaties Provincie Zeeland 2016

Besluit van Gedeputeerde Staten van Zeeland van 5 april 2016, kenmerk 16005311, houdende vaststelling van het Sociaal beleidskader bij reorganisaties Provincie Zeeland 2016.

Gedeputeerde staten van Zeeland

- overwegende dat het wenselijk is nadere regels te stellen omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties en de personele gevolgen daarvan;
- dat het voorts wenselijk is al het mogelijke te doen ter voorkoming van gedwongen ontslagen en ter bevordering van de plaatsing van medewerkers;
- dat dit sociaal beleidskader nadere regels stelt als bedoeld in artikel B.8 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- gelet op Bijlage 1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- gelet op de Algemene wet bestuursrecht;
- gezien de overeenstemming zoals bereikt in de vergadering met de Commissie voor Georganiseerd Overleg.

BESLUITEN VAST TE STELLEN

Artikel I

Sociaal beleidskader bij reorganisaties Provincie Zeeland 2016

INHOUDSOPGAVE

Onderdeel I *Procedure- en besluitvormingsbepalingen bij reorganisaties*

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

Artikel 1.2 Reikwijdte sociaal beleidskader

Artikel 1.3 Onderscheid ingrijpende en niet-ingrijpende reorganisatie

Hoofdstuk 2 Uitgangspunten sociaal beleidskader

Artikel 2.1 Voorkomen onvrijwillige werkloosheid

Artikel 2.2 Begeleiden van werk naar werk

Artikel 2.3 Belangstellingsregistratie

Artikel 2.4 Benutten formatieruimte

Artikel 2.5 Georganiseerd overleg (GO) en Ondernemingsraad (OR)

Artikel 2.6 Aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk 3 Besluitvorming inzake wijziging van de organisatiestructuur bij reorganisatie

Artikel 3.1 Wijziging organisatiestructuur

Artikel 3.2 Functiewaardering

Artikel 3.3 Functieboek

Hoofdstuk 4 Plaatsingsprocedure

Paragraaf 4.1 Algemene bepalingen plaatsing

Artikel 4.1.1 Plaatsingsoverzicht

Artikel 4.1.2 Advies plaatsingscommissie

Artikel 4.1.3 Plaatsingsvolgorde

Artikel 4.1.4 Garanties bij plaatsing

Paragraaf 4.2 Bijzondere bepalingen plaatsing (selectie managementfuncties)

Artikel 4.2.1 Reikwijdte

Artikel 4.2.2 Uitgangspunten selectie
Artikel 4.2.3 De selectieprocedure
Artikel 4.2.4 Duur plaatsing en evaluatie

Paragraaf 4.3 Besluiten inzake plaatsing en herplaatsbaar-verklaring

Artikel 4.3.1 Voorgenomen besluit tot plaatsing
Artikel 4.3.2 Definitief besluit tot plaatsing
Artikel 4.3.3 Voorgenomen besluit tot herplaatsbaar-verklaring
Artikel 4.3.4 Definitief besluit tot herplaatsbaar-verklaring
Artikel 4.3.5 Overige besluiten

Paragraaf 4.4 De plaatsingscommissie

Artikel 4.4.1 Instelling en samenstelling plaatsingscommissie
Artikel 4.4.2 Taken en bevoegdheden plaatsingscommissie
Artikel 4.4.3 Secretariaat plaatsingscommissie

Onderdeel II Nadere regels ingevolge artikel B.8 CAP

Hoofdstuk 5 Flankerend beleid inzake personele gevolgen van reorganisatie t.b.v. niet-plaatsbare medewerkers

Paragraaf 5.1 Bevordering van flexibiliteit en mobiliteit

Paragraaf 5.2 Begeleiding Van Werk Naar Werk

Artikel 5.2.1 Begeleiding van Werk naar werk (de VWNW-regeling)

Paragraaf 5.3 Remplaçantenregeling

Artikel 5.3.1

Onderdeel III Overige bepalingen

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 6.1 Hardheidsclausule
Artikel 6.2 Nadere regels
Artikel 6.3 Evaluatie
Artikel 6.4 Looptijd en inwerkingtreding
Artikel 6.5 Citeertitel

Onderdeel I Procedure- en besluitvormingsbepalingen bij reorganisaties

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

In dit sociaal beleidskader wordt verstaan onder:

- a. *afspiegeling*:
de methode om de plaatsingsvolgorde te bepalen die wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies binnen de provincie op basis van leeftijdsopbouw binnen die categorie. De werknemers in een categorie uitwisselbare functies worden ingedeeld in 5 leeftijdsgroepen: van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar, en van 55 jaar of ouder;
- b. *categorie uitwisselbare functies*:
groep van functies die naar vereiste kennis, vaardigheden, competenties, niveau en beloning vergelijkbaar zijn;
- c. *functie*:
het samenstel van werkzaamheden dat door of namens gedeputeerde staten aan de medewerker wordt opgedragen;
- d. *passende functie*:
een functie die de medewerker redelijkerwijs kan worden opgedragen, rekening houdend met zijn persoonlijkheid en omstandigheden. Onder persoonlijkheid en omstandigheden worden onder meer begrepen: interesse, capaciteiten, ervaring, aard en niveau van de functie die de medewerker had, leeftijd, gezondheidstoestand, oorspronkelijke werkomgeving, scholing, salaris, salarisaanspraken en schriftelijk toegezegde dan wel daarmee overeenkomende promotiemogelijkheden. Het functieniveau is passend wanneer het functionele niveau van de functie ten minste gelijk is aan het functieniveau van de oude functie, dan wel één functieniveau onder de oude functie ligt;

- e. *geschikte functie:*
een functie die de medewerker redelijkerwijs kan worden opgedragen en die hij bereid is te aanvaarden, nadat plaatsing in een passende functie onmogelijk is gebleken en gedeputeerde staten de overige mogelijkheden zorgvuldig hebben onderzocht. Het functieniveau is geschikt wanneer het functionele niveau van de functie ten minste gelijk is aan het functieniveau van de oude functie, dan wel twee functieniveaus onder de oude functie ligt;
- f. *gewijzigde functie:*
een functie die voor 20% tot maximaal 50% is gewijzigd en die als B-functie in het functieboek is aangeduid dan wel een functie die voor meer dan 50% is gewijzigd en die als C-functie in het functieboek is aangeduid;
- g. *ongewijzigde functie:*
een functie die reeds bestond in de oude organisatiestructuur en die binnen de gewijzigde organisatiestructuur ongewijzigd of nagenoeg ongewijzigd (80%) terugkomt, en die als A-functie in het functieboek is aangeduid;
- h. *oude functie:*
het geheel van werkzaamheden die de medewerker binnen het kader van zijn door gedeputeerde staten vastgestelde functiebeschrijving tot aan de dag voorafgaand aan de dag van de voorlopige plaatsing is opgedragen;
- i. *functieboek:*
het overzicht van alle functies zoals die binnen de gewijzigde organisatiestructuur voorkomen, met vermelding van de functiebeschrijving, de functieomvang en functiewaardering;
- j. *functieniveau:*
het niveau behorende bij de zwaarte van de functie, uitgedrukt in een salarisschaal, dat wordt bepaald aan de hand van functiewaardering zoals bedoeld in artikel C5, derde lid, van de CAP;
- k. *formatieplaats:*
een samenhangend aantal taken dat behoort bij een voltijd functie;
- l. *managementfunctie:*
een functie die leidinggevende taken bevat en die in overleg met de Ondernemingsraad als zodanig is aangemerkt;
- m. *medewerker:*
degene die door gedeputeerde staten is aangesteld om als ambtenaar in de zin van de CAP in algemene dienst van de provincie werkzaam te zijn, en degene waarmee gedeputeerde staten een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor onbepaalde tijd zijn overeengekomen;
- n. *plaatsing:*
het aan een medewerker (tijdelijk) opdragen van een functie onverminderd de in dit sociaal beleidskader opgenomen uitgangspunten en garantiebepalingen;
- o. *reorganisatie:*
elke wijziging van de organisatiestructuur, van de omvang van de provinciale organisatie of van de taakhoud van de provincie of een onderdeel daarvan – daaronder begrepen de overdracht van taken van en naar de provincie – waaraan personele consequenties zijn verbonden;
- p. *salarispositie:*
het totale bedrag waarop de medewerker aanspraak dan wel uitzicht heeft, bestaande uit:
 - het voor hem geldende bedrag in de salarisschaal behorende bij het functieniveau waarin hij is ingepast, waaronder begrepen het uitzicht op het maximumbedrag van die salarisschaal;
 - de aan hem verleende toelagen;

- g. *boventalligheid:*
de situatie waarin de medewerker op grond van de plaatsingsprocedure als bedoeld in hoofdstuk 4, niet kan worden geplaatst en als gevolg daarvan boventallig wordt. Boventalligheid leidt vervolgens tot herplaatsbaar-verklaring en de start van het Van Werk Naar Werk-traject dan wel het toepassen van maatregelen in het kader van de bevordering van flexibiliteit en mobiliteit als bedoeld in hoofdstuk 5.

Artikel 1.2 Reikwijdte sociaal beleidskader

Het bepaalde in dit sociaal beleidskader is van toepassing op:

- a. de ambtenaar in de zin van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) die een aanstelling heeft voor onbepaalde tijd;
- b. de ambtenaar als bedoeld onder a die een aanstelling heeft voor bepaalde tijd bij wijze van proef dan wel nog niet voldoet aan de functie-eisen;
- c. de medewerker waarmee gedeputeerde staten een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor onbepaalde tijd zijn overeengekomen.

Artikel 1.3 Onderscheid ingrijpende en niet-ingrijpende reorganisatie

1. Van een niet-ingrijpende reorganisatie is sprake indien de wijziging van de organisatiestructuur minder dan 10 medewerkers betreft en:
 - a. niet leidt tot boventaligheid;
 - b. wel leidt tot boventaligheid, maar boventaligheid samengaat met een gelijktijdige plaatsing in een andere passende functie.
2. Van een ingrijpende reorganisatie is sprake indien deze niet valt onder het bepaalde in het eerste lid alsmede in geval van een:
 - a. wijziging van de gehele organisatiestructuur van de provincie Zeeland met personele gevolgen, of
 - b. verzelfstandiging, privatisering, taakoverheveling of outsourcing van onderdelen van de organisatie.

Hoofdstuk 2 Uitgangspunten sociaal beleidskader

Artikel 2.1 Voorkomen onvrijwillige werkloosheid

Het flankerend beleid in dit sociaal beleidskader is ingevolge Bijlage 1, onderdeel A, onder 1, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP), primair gericht op voorkoming van onvrijwillige werkloosheid, en waar dat onvermijdelijk is, op bevordering van een spoedige re-integratie in het arbeidsproces.

Artikel 2.2 Begeleiden van werk naar werk

1. In geval van boventaligheid als gevolg van reorganisatie begeleiden gedeputeerde staten de medewerker naar een functie binnen of buiten de organisatie door middel van het aanbieden van een Van Werk Naar Werk-traject.
2. Op grond van de in hoofdstuk 5, onderdeel B, bedoelde sectorale regeling worden de wederzijdse rechten en verplichtingen van medewerker en werkgever vastgelegd ten behoeve van de uitvoering van het Van Werk Naar Werk-traject.
3. Zowel van gedeputeerde staten als van de medewerker wordt een actieve inzet gevraagd. Van de zijde van gedeputeerde staten wordt een adequaat instrumentarium ingezet teneinde inzetbaarheid en mobiliteit van de medewerker te bevorderen en wordt de centrale regie gevoerd op het gehele herplaatsingsproces. Van de medewerker wordt verwacht dat hij of zij een passende functie binnen of buiten de provinciale organisatie accepteert, en verantwoordelijkheid neemt voor de eigen ontwikkeling en inzetbaarheid.

Artikel 2.3 Belangstellingsregistratie

1. Gedeputeerde staten stellen een formulier vast waarop door de medewerker zijn belangstelling voor een (andere) functie wordt geregistreerd.
2. Voorafgaand aan het voorgenomen besluit tot plaatsing kunnen gedeputeerde staten de mogelijkheden voor plaatsing met de individuele medewerker bespreken.

Artikel 2.4 Benutten formatieruimte

Gedeputeerde staten benutten in beginsel ruimte in de formaties, ontstaan door het niet of niet geheel vervullen van vacatures, voor de plaatsing van medewerkers.

Artikel 2.5 Georganiseerd Overleg (GO) en Ondernemingsraad (OR)

In geval van reorganisatie als bedoeld in artikel 1.3, maken gedeputeerde staten nadere afspraken met de Ondernemingsraad over te volgen procedure en met de Commissie voor Georganiseerd Overleg over de personele gevolgen.

Artikel 2.6 Aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden

Indien en voor zover als gevolg van een reorganisatie de bestaande secundaire arbeidsvoorwaarden ontoereikend zijn, worden in overleg met de Commissie voor Georganiseerd Overleg aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden vastgelegd in een sociaal plan.

Hoofdstuk 3 Besluitvorming inzake wijziging van de organisatiestructuur bij reorganisatie

Artikel 3.1 Wijziging organisatiestructuur

1. Gedeputeerde staten stellen, nadat hierover overleg is gevoerd zoals bedoeld in artikel 2.5, achtereenvolgens vast:
 - a. een wijziging van de hoofdstructuur van de provinciale organisatie;
 - b. de werkeenheden binnen de hoofdstructuur;
 - c. de personeelsformaties per werkeenheid als bedoeld onder b;
2. Bij de vaststelling van de onderdelen als bedoeld in het vorige lid onder a t/m c, geven gedeputeerde staten aan, rekening houdend met het uit te voeren takenpakket:
 - a. met welke taken elke werkeenheid wordt belast;
 - b. welke functies ongewijzigd dan wel nagenoeg ongewijzigd zijn gebleven;
 - c. welke functies zijn gewijzigd en welke nieuw zijn ontstaan.

Artikel 3.2 Functiewaardering

Het niveau van een gewijzigde functie als bedoeld in artikel 1.1, onder f, wordt bepaald met behulp van het geldende systeem van functiewaardering.

Artikel 3.3 Functieboek

Op basis van de besluiten als bedoeld in de artikelen 3.1 en 3.2 stellen gedeputeerde staten vast een functieboek als bedoeld in artikel 1.1, onder i.

Hoofdstuk 4 Plaatsingsprocedure

Paragraaf 4.1 Algemene bepalingen plaatsing

Artikel 4.1.1 Plaatsingsoverzicht

1. Gedeputeerde staten stellen ten behoeve van de plaatsingsprocedure een plaatsingsoverzicht op waarin de medewerkers zijn opgenomen die in beginsel voor plaatsing in aanmerking komen, met uitzondering van de secretaris-directeur.
2. Het plaatsingsoverzicht bevat ten minste de volgende gegevens:
 - a. de voor de plaatsing relevante persoons- en functiegegevens van de medewerker;
 - b. de belangstelling van een medewerker voor (een) andere functie(s).

Artikel 4.1.2 Advies plaatsingscommissie

De plaatsing dan wel niet-plaatsing van een medewerker geschiedt op grond van een daartoe strekkend besluit van gedeputeerde staten op basis van een advies van de plaatsingscommissie.

Artikel 4.1.3 Plaatsingsvolgorde

Gedeputeerde staten hanteren bij het nemen van besluiten tot plaatsing de volgende plaatsingsvolgorde:

1.
 - a. de medewerkers die voor een managementfunctie zijn geselecteerd als bedoeld in paragraaf 4.2;
 - b. de overige medewerkers.
2. Ten aanzien van de medewerkers als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, geldt in beginsel de volgende volgorde van plaatsing, met inachtneming van het afspiegelingsbeginsel:
 - a. plaatsing in een A-functie: de medewerker blijft de ongewijzigde of nagenoeg ongewijzigde functie vervullen;
 - b. plaatsing in een B-functie: de medewerker wordt geplaatst in een passende functie binnen de organisatie;
 - c. plaatsing in een C-functie: de medewerker wordt geplaatst in een geschikte functie binnen de organisatie.
3. Indien en voor zover als gevolg van toepassing van het tweede lid een medewerker niet geplaatst kan worden in een A-, B- of C-functie, geschiedt plaatsing op grond van anciënniteit.

4. Indien en voor zover een medewerker niet kan worden geplaatst in een functie als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a t/m c, en evenmin met toepassing van het derde lid, is hoofdstuk 5 van toepassing.

Artikel 4.1.4 Garanties bij plaatsing

Bij plaatsing gelden voor de medewerkers de volgende garanties:

- a. De medewerker behoudt zijn salarispositie;
- b. Plaatsing geschiedt zoveel mogelijk in een functie met een functieniveau dat gelijk is aan het functieniveau van de oude functie dan wel aan de salarispositie;
- c. De medewerker behoudt het recht op het in deeltijd vervullen van een functie;

Paragraaf 4.2 Bijzondere bepalingen plaatsing (selectie managementfuncties)

Artikel 4.2.1 Reikwijdte

1. Deze paragraaf is van toepassing indien en voor zover sprake is van een reorganisatie als bedoeld in artikel 1.3, tweede lid.

Artikel 4.2.2 Uitgangspunten selectie

1. Een managementfunctie als bedoeld in deze paragraaf geldt als een gewijzigde functie als bedoeld in artikel 1.1, onderdeel f.
2. Gedeputeerde staten beoordelen mede aan de hand van de criteria zoals beschreven bij de begrippen passende en geschikte functie in artikel 1.1, onder d en e, wie kandidaten zijn voor een managementfunctie.
3. Onverminderd het bepaalde in dit artikel kunnen ook anderen hun belangstelling voor een managementfunctie kenbaar maken.

Artikel 4.2.3 De selectieprocedure

1. De selectie van een kandidaat voor een managementfunctie geschiedt door een door gedeputeerde staten aan te wijzen externe deskundige.
2. De selectie als bedoeld in het vorige lid geschiedt aan de hand van door gedeputeerde staten vast te stellen functieprofielen voor managementfuncties. Deze functieprofielen worden opgesteld met behulp van de (nieuwe) visie op management.
3. De resultaten van de selectie worden door de externe deskundige vastgelegd in een voorlopig advies, welk advies door de externe deskundige met de betrokken kandidaat wordt besproken.
4. De externe deskundige brengt op basis van het bepaalde in het vorige lid een definitief advies uit aan de plaatsingscommissie ter zake van de geschiktheid dan wel potentiële geschiktheid van een kandidaat.
5. Indien de betrokken kandidaat het niet eens is met het advies van de externe deskundige kan de plaatsingscommissie een aanvullend advies vragen van een tweede, door gedeputeerde staten aan te wijzen, externe deskundige.
6. De plaatsingscommissie kan adviseren dat in het kader van de plaatsing van een kandidaat als bedoeld in artikel 4.2.4 een ontwikkelingstraject noodzakelijk is.

Artikel 4.2.4 Duur plaatsing en evaluatie

1. Na selectie geschiedt plaatsing in een managementfunctie voor de periode van één jaar, gerekend vanaf de ingangsdatum van plaatsing.
2. Aan het eind van het jaar als bedoeld in het vorige lid vindt overeenkomstig artikel 6.3, door of namens gedeputeerde staten een evaluatie plaats. Op basis van de resultaten van de evaluatie beslissen gedeputeerde staten of de plaatsing wordt gecontinueerd dan wel dat een ander besluit is vereist.
3. Indien de in een managementfunctie geplaatste medewerker het niet eens is met de uitkomsten van de evaluatie, vragen gedeputeerde staten advies van een door hen aan te wijzen externe deskundige.

Paragraaf 4.3 Besluiten inzake plaatsing en herplaatsbaar-verklaring

Artikel 4.3.1 Voorgenomen besluit tot plaatsing

1. Gedeputeerde staten nemen een voorgenomen besluit tot plaatsing op grond van een daartoe stekkend advies van de plaatsingscommissie als bedoeld in artikel 4.1.2.
2. Het besluit als bedoeld in het vorige lid wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de medewerker kenbaar gemaakt.

3. De medewerker kan tegen het voorgenomen besluit tot plaatsing een zienswijze indienen binnen de in dat besluit genoemde termijn.

Artikel 4.3.2 Definitief besluit tot plaatsing

1. Gedeputeerde staten nemen eerst een definitief plaatsingsbesluit nadat:
 - a. de termijn voor het indienen van een zienswijze is verstreken, en
 - b. de plaatsingscommissie naar aanleiding van de zienswijze een advies heeft uitgebracht.
2. Gedeputeerde staten betrekken bij hun besluitvorming het advies als bedoeld in het vorige lid.
3. Het plaatsingsbesluit is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) waartegen bezwaar en beroep openstaat.

Artikel 4.3.3 Voorgenomen besluit tot herplaatsbaar-verklaring

1. Indien en voor zover gedeputeerde staten op grond van een advies van de plaatsingscommissie als bedoeld in artikel 4.1.2, besluiten tot niet-plaatsing van een medewerker, nemen zij een voorgenomen besluit tot herplaatsbaar-verklaring.
2. Het besluit als bedoeld in het vorige lid wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de medewerker kenbaar gemaakt.
3. De medewerker kan tegen het voorgenomen besluit tot herplaatsbaar-verklaring een zienswijze indienen binnen de in dat besluit genoemde termijn.

Artikel 4.3.4 Definitief besluit tot herplaatsbaar-verklaring

1. Gedeputeerde staten nemen eerst een definitief besluit tot herplaatsbaar-verklaring nadat:
 - a. de termijn voor het indienen van een zienswijze is verstreken, en
 - b. de plaatsingscommissie naar aanleiding van de zienswijze advies heeft uitgebracht.
2. Gedeputeerde staten betrekken bij hun besluitvorming het advies als bedoeld in het vorige lid.
3. Het besluit tot herplaatsbaar-verklaring is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) waartegen bezwaar en beroep openstaat.

Artikel 4.3.5 Overige besluiten

Gedeputeerde staten kunnen besluiten een vacature tijdelijk niet te vervullen indien en voor zover na de definitieve plaatsing blijkt dat voor de betreffende functie geen medewerker beschikbaar of inpasbaar is.

Paragraaf 4.4 De plaatsingscommissie

Artikel 4.4.1 Instelling en samenstelling plaatsingscommissie

1. Ten behoeve van de besluitvorming van plaatsing dan wel niet-plaatsing van medewerkers in het kader van een reorganisatie als bedoeld in artikel 1.3, tweede lid, stellen gedeputeerde staten in een plaatsingscommissie waarin de volgende functionarissen zitting hebben:
 - a. de gedeputeerde voor personeelszaken;
 - b. een extern lid namens het werknemersdeel van de Commissie voor Georganiseerd Overleg;
 - c. een door de leden als genoemd onder a. en b. aan te wijzen onafhankelijke, externe, voorzitter.
 - d. ieder lid wijst een plaatsvervanger aan.
2. De plaatsingscommissie als bedoeld in het vorige lid wordt bijgestaan door een adviseur van de afdeling P&O. Als adviseur geldt het hoofd van de afdeling P&O, een door hem aan te wijzen personeelsconsulent dan wel de externe deskundige die heeft geadviseerd bij de selectie van een kandidaat voor een managementfunctie als bedoeld in artikel 4.2.3. Een adviseur is geen lid van de plaatsingscommissie.
3. In geval van een reorganisatie als bedoeld in artikel 1.3, eerste lid, stellen gedeputeerde staten in een plaatsingscommissie waarin de volgende functionarissen zitting hebben:
 - a. de secretaris-directeur dan wel een door hem aangewezen functionaris (voorzitter);
 - b. het hoofd van de betrokken afdeling;
 - c. een extern lid namens het werknemersdeel van de Commissie voor Georganiseerd Overleg.
 - d. ieder lid wijst een plaatsvervanger aan;

4. De plaatsingscommissie als bedoeld in het vorige lid wordt bijgestaan door een adviseur van de afdeling P&O. Als adviseur geldt het hoofd van de afdeling P&O dan wel een door hem aan te wijzen personeelsconsulent.

Artikel 4.4.2 Taken en bevoegdheden plaatsingscommissie

1. De plaatsingscommissie heeft tot taak gedeputeerde staten integraal te adviseren over plaatsing dan wel niet-plaatsing van de medewerkers.
2. De plaatsingscommissie hoort de medewerker die een zienswijze kenbaar heeft gemaakt tegen het voorgenomen besluit tot plaatsing dan wel het voorgenomen besluit tot herplaatsbaar-verklaring.
3. Aan de plaatsingscommissie worden gegevens van de medewerker verstrekt over:
 - a. de huidige functie en salarispositie, leeftijd, opleiding en ervaring;
 - b. het type aanstelling en het aantal arbeidsuren;
 - c. de voorkeur voor bepaalde functies (belangstellingsregistratieformulier).
4. De plaatsingscommissie heeft de bevoegdheid:
 - a. onverminderd de verplichting als bedoeld in het tweede lid, medewerkers te horen;
 - b. informanten te horen, met voorafgaande instemming van de betrokken medewerker;
 - c. een medewerker te vragen mee te werken aan een ontwikkelingstraject;
 - d. een medewerker die reflecteert op een leidinggevende functie te vragen mee te werken aan een geschiktheidstest (assessment).
5. De plaatsingscommissie bewaakt een zorgvuldige uitvoering van de plaatsingsprocedure en geeft zo nodig voorlichting over de plaatsingsprocedure en de voortgang van het plaatsingsproces.

Artikel 4.4.3 Secretariaat plaatsingscommissie

Het secretariaat van de plaatsingscommissie berust bij de afdeling P&O.

Onderdeel II Nadere regels ingevolge artikel B.8 CAP

Hoofdstuk 5 Flankerend beleid inzake personele gevolgen van reorganisatie t.b.v. niet-plaatsbare medewerkers

Dit hoofdstuk is van toepassing op de medewerker die als gevolg van een organisatieverandering op grond van de plaatsingsprocedure als bedoeld in hoofdstuk 4 niet kan worden geplaatst en als gevolg daarvan boventallig is geworden en ten behoeve van wie gedeputeerde staten een besluit tot herplaatsbaar-verklaring hebben genomen als bedoeld in paragraaf 4.3.

Paragraaf 5.1 Bevordering van flexibiliteit en mobiliteit

Gedeputeerde staten bevorderen de flexibiliteit en mobiliteit van de medewerker als bedoeld in dit hoofdstuk door hem de mogelijkheid te bieden op één of meer van de in deze paragraaf te noemen maatregelen een beroep te doen. Gedeputeerde staten geven toepassing aan deze maatregelen indien en voor zover naar verwachting met behulp van één of meer maatregelen een bijdrage kan worden geleverd aan het verkrijgen van een functie buiten de organisatie.

Het flankerend beleid in deze paragraaf wordt uitgevoerd in individuele gevallen op basis van maatwerk.

Gedeputeerde staten kunnen onder meer de volgende maatregelen van toepassing verklaren:

- a. Ontheffing van de terugbetalingsverplichtingen in verband met verleende studiefaciliteiten dan wel in verband met toegekende vergoedingen op grond van de Regeling Verplaatsingskosten Provincie Zeeland 2015;
- b. Verlof bij sollicitatie, waarbij soepel wordt omgegaan met het verlenen van buitengewoon verlof voor sollicitatiebezoek. Reiskosten in verband met sollicitatie – voor zover niet door anderen vergoed – worden tegen een vergoeding op basis van dienstreizen vergoed;
- c. Hanteren van een opzegtermijn van maximaal één maand bij ontslag op eigen verzoek;
- d. Uitbreiding van studiefaciliteiten indien aannemelijk is dat door het volgen van een opleiding het verkrijgen van een functie buiten de organisatie worden vergroot;
- e. Training of scholing met betrekking tot het voeren van sollicitatiegesprekken;
- f. Tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van de Regeling Verplaatsingskosten Provincie Zeeland 2015, indien het verwerven van een nieuwe functie verhuizen noodzakelijk maakt en de nieuwe werkgever geen verhuiskostenvergoeding verleent;

- g. Tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer gedurende een periode van maximaal twee jaar indien de nieuwe werkgever geen vergoeding verleent. Vergoeding vindt plaats op basis van het gebruik van het openbaar vervoer, tweede klasse;
- h. Loonsuppletie gedurende een periode van maximaal twee jaar teneinde de overgang naar een functie met een lager salarisniveau mogelijk te maken. Gedurende deze periode wordt een aanvulling verstrekt tot het niveau van de oude bezoldiging zoals dit gold direct voorafgaande aan het moment van overgang;

Paragraaf 5.2 Begeleiding Van Werk Naar Werk

Artikel 5.2.1 Begeleiding Van werk naar werk (de VWNW-regeling)

1. De medewerker die herplaatsbaar is verklaard komt in aanmerking voor begeleiding en ondersteuning bij het vinden van (ander) werk binnen of buiten de provinciale organisatie.
2. De ondersteuning en begeleiding als bedoeld in het vorige lid geschiedt op grond van de sectorale Regeling Begeleiding Van Werk Naar werk bij reorganisaties, als vastgesteld door gedeputeerde staten op 7 juli 2015 en bekendgemaakt in het Provinciaal Blad, 2015, 4113. Deze regeling is inwerking getreden op 14 juli 2015 en werkt terug tot en met 1 januari 2015. De regeling vervalt op 1 januari 2017.
3. Bij de toepassing van de VWNW-regeling geldt steeds de op dat moment geldende actuele versie van de regeling.

Paragraaf 5.3 Remplaçantenregeling

Artikel 5.3.1

Gedeputeerde staten kunnen maatregelen toepassen als bedoeld in paragraaf 5.1 dan wel ondersteuning en begeleiding bieden bij het vinden van ander werk als bedoeld in paragraaf 5.2, ten behoeve van de medewerker die op grond van hoofdstuk 4 in een functie kan worden geplaatst of reeds is geplaatst, en die van plaatsing afziet, indien en voor zover:

- a. een andere medewerker ten behoeve van wie gedeputeerde staten een besluit tot herplaatsbaarverklaring hebben genomen, in de vrijgekomen functie kan worden geplaatst;
- b. een taakstelling kan worden gerealiseerd.

Onderdeel III Overige bepalingen

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 6.1 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin toepassing van dit sociaal beleidskader leidt tot individuele onbillijke situaties, kan de betrokken medewerker gedeputeerde staten schriftelijk verzoeken de toepassing van dit sociaal beleidskader te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid.

Artikel 6.2 Nadere regels

In die gevallen waarin dit statuut niet voorziet kunnen gedeputeerde staten nadere regels vaststellen waarover zij overleg voeren met de Commissie voor Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad als bedoeld in artikel 2.5. van dit sociaal beleidskader,

Artikel 6.3 Evaluatie

1. Gedeputeerde staten evalueren de plaatsingen binnen twee jaar na inwerkingtreding van de nieuwe organisatie dan wel van een wijziging van een organisatieonderdeel.
2. Indien en voor zover uit de evaluatie blijkt dat een plaatsing naar het oordeel van gedeputeerde staten en / of van de betrokken medewerker niet aan de verwachtingen voldoet, wordt de plaatsingsprocedure – voor zover noodzakelijk – opnieuw doorlopen.

Artikel 6.4 Looptijd en inwerkingtreding

1. Dit sociaal beleidskader treedt in werking met ingang van de eerste dag na de datum van uitgifte van het Provinciaal Blad waarin het wordt geplaatst en geldt voor onbepaalde tijd.
2. Indien en voor zover herziening van het sociaal beleidskader wenselijk blijkt te zijn, betrekken gedeputeerde staten bij het besluit tot herziening de Commissie voor Georganiseerd Overleg (GO) overeenkomstig artikel 1.4 (Overeenstemmingsvereiste) van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden-regeling Provincies (CAP).

Artikel 6.5 Citeertitel

Dit sociaal beleidskader kan worden aangehaald als "Sociaal beleidskader bij reorganisaties Provincie Zeeland 2016".

Artikel II

Toelichting op het Sociaal beleidskader bij reorganisaties Provincie Zeeland 2016

1. Inleiding

Op grond van het *Sociaal Statuut Zeeland 2007* heeft in 2012 een reorganisatie van de provinciale organisatie plaatsgevonden. Dit statuut expireerde per 1 januari 2013. In overleg met de Commissie voor Georganiseerd Overleg (GO) hebben gedeputeerde staten de looptijd van het statuut verlengd tot het moment dat een conceptvoorstel voor een nieuw sociaal beleidskader is vastgesteld.

De wijziging van de hoofdstructuur van de provinciale organisatie, maatschappelijke ontwikkelingen alsmede de wenselijkheid te opteren voor een heldere systematiek van het nieuwe sociaal beleidskader, het hanteren van eenduidige terminologie en definities, het redigeren van bepalingen die in het nieuwe beleidskader terugkomen, hebben uiteindelijk in overleg met het GO geleid tot vaststelling door gedeputeerde staten van onderhavig *Sociaal beleidskader bij reorganisaties Provincie Zeeland 2016*.

Hieronder volgt een algemene toelichting waarin de achtergronden worden beschreven die hebben geleid tot het tot stand komen van dit sociaal beleidskader en daarmee samenhangend het verlaten van de niet-gedwongen ontslaggarantie en de invoering van een sectorale regeling inzake begeleiding van werk naar werk.

2. Algemene toelichting

In de cao provincies 2012/2015 zijn afspraken gemaakt over een sectorale regeling Van Werk Naar Werk (VWNW). Het doel van deze regeling is onvrijwillige werkloosheid te voorkomen in situaties waarin de baan bij de provincie door een reorganisatie op de tocht staat. Vanuit goed werkgeverschap krijgen ambtenaren die ander werk moeten zoeken optimale begeleiding en ondersteuning. De VWNW-begeleiding geldt voor hen die in verband met een reorganisatie herplaatsbaar zijn verklaard en voor wie (ander) werk moet worden gezocht binnen of buiten de provinciale organisatie.

In de cao is een tijdelijke regeling afgesproken. De regeling geldt in eerste instantie tot 1 januari 2017. De intentie van cao-partijen is om deze regeling vanaf 1 januari 2017 om te zetten in een sectorale regeling voor onbepaalde tijd. Daartoe zullen de cao-partijen de regeling tijdig in 2016 evalueren. In het eerste kwartaal van 2016 worden afspraken gemaakt over opzet en inhoud van de evaluatie. In de cao is vastgelegd dat de afspraken over een definitieve sectorale regeling VWNW wordt gemaakt op een tijdstip dat de uitkomst van de overeengekomen paritaire studie boven- en na-wettelijke werkloosheidsregeling bekend is. Daarmee hebben cao-partijen tijdig helderheid of de definitieve regeling VWNW goed zal aansluiten op de overeen te komen nieuwe voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet. Mocht de VWNW-regeling toch niet worden voortgezet dan heeft dat uiteraard geen gevolgen voor lopende VWNW-trajecten. Die worden in dat geval op de voet van de tot 1 januari 2017 geldende regeling en overeenkomstig de afspraken in het VWNW-traject voortgezet. Als het VWNW-traject bijvoorbeeld op 1 januari 2016 is gestart, eindigt het uiterlijk op 1 januari 2018.

3. Artikelsgewijze toelichting

Onderdeel I Procedure- en besluitvormingsbepalingen bij reorganisaties

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

In dit artikel is voor een betere kenbaarheid van inhoud en strekking het sociaal beleidskader een aantal nieuwe begrippen gedefinieerd en een aantal bestaande begrippen opnieuw gedefinieerd. In het laatste geval zijn er elementen uit bestaande artikelen ondergebracht in de definitie van het betreffende begrip. Dit komt de duidelijkheid ten goede. Het gaat hierbij om begrippen als genoemd onder:

- a. afspiegeling;
- b. categorie uitwisselbare functies;
- c. passende functie;
- d. geschikte functie;
- e. gewijzigde functie;
- f. ongewijzigde functie;

- g. functieboek;
- a en b Flexibiliteit, daaronder begrepen mobiliteit, en kwaliteit zijn essentiële bouwstenen voor de provinciale organisatie als zij hoogwaardig en slagvaardig wil functioneren, nu en in de toekomst. Samenhangend daarmee is het gewenst het beginsel van afspiegeling te hanteren, als methode om in geval van reorganisatie de plaatsingsvolgorde te bepalen. De medewerkers worden in een categorie uitwisselbare functies ingedeeld in 5 leeftijdsgroepen. Met dit instrument kan een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand worden bereikt. Categorie uitwisselbare functies wordt gedefinieerd als een groep van functies die naar vereiste kennis, vaardigheden, competenties, niveau en beloning vergelijkbaar zijn. Deze definitie is ontleend aan die van het UWV. Met een functie wordt hier bedoeld de organieke functie als bedoeld in de Procedureregeling methodische functiewaardering. In bijvoorbeeld de organieke functie beleidsadviseur A, die in verschillende onderdelen van de organisatie kan voorkomen en die op verschillende takenpakketten van toepassing is, zijn genoemde componenten aanwezig, en om die reden uitwisselbaar. Als ten gevolge van reorganisatie medewerkers op wiens takenpakket bijvoorbeeld de organieke functie beleidsadviseur A van toepassing is, is plaatsing van die medewerker in een ander takenpakket, maar waarop dezelfde organieke functie van toepassing is, geschiedt binnen een categorie uitwisselbare functies
- c. Deze definitie spreekt voor zich.
- d. Definitie passende functie is aangevuld met definiëring van het functieniveau van een passende functie. Dit element is niet nieuw, maar stond in het oude statuut in een separaat artikel. De opsomming van begrippen die nader inhoud geven aan de persoonlijkheid en de omstandigheden van de medewerker is niet uitputtend. Het is mogelijk dat op grond van (nieuwe) jurisprudentie daaraan nadere invulling wordt gegeven. Promotiemogelijkheden kunnen zowel schriftelijk als op andere wijze zijn vastgelegd;
- e. Definitie geschikte functie is aangevuld met definiëring van het functieniveau van een geschikte functie. Dit element is niet nieuw, maar stond in het oude statuut in een separaat artikel. De definities van passende functie en geschikte functie bieden de medewerker houvast. Gedeputeerde staten moeten onderzoeken of plaatsing in een passende of geschikte functie al dan niet mogelijk is. Eerst indien gedeputeerde staten aantonen dat plaatsing in een passende dan wel geschikte functie mogelijk is, ontstaat voor de medewerker een acceptatieplicht;
- f. Bestaande criteria zijn nu ondergebracht in definitie van gewijzigde functie;
- g. Idem voor definitie van ongewijzigde functie. F en g geven tezamen de definitie van indeling in A, B en C-functies bij de plaatsingsvolgorde;
- h. Deze definitie spreekt voor zich;
- i. Deze definitie ontbrak in het vorige statuut terwijl in de praktijk van de laatste reorganisatie wel door gedeputeerde staten een functieboek is vastgesteld. Het functieboek is echter een wezenlijk instrument in een zorgvuldig plaatsingsproces en hoort een plaats te hebben in het sociaal beleidskader;
- j. Definitie spreekt voor zich;
- k. Idem;
- l. Idem;
- m. Idem;
- n. Plaatsing op grond van dit sociaal beleidskader heeft in het kader van loopbaan- en mobiliteitsbeleid een tijdelijk karakter tegen de achtergrond van de aanstelling in algemene provinciale dienst. De tijdelijkheid raakt derhalve slechts de specifieke opgedragen functie en doet niets af aan de rechtszekerheid van de medewerker met betrekking tot aanstelling, salarispositie en andere garanties;
- o. Onder het begrip reorganisatie worden begrepen veranderingsprocessen die leiden tot reorganisatie met personele gevolgen. Reorganisaties kunnen onder meer het gevolg zijn van een streven naar verbetering van de organisatie, integratie van taken en/of werkzaamheden, privatisering, afstoting van werkzaamheden, verzelfstandiging en decentralisatie. De strekking van reorganisatie is uiteraard niet een belemmering voor flexibel werken binnen de organisatie en de daaraan verbonden interne verschuivingen van taken etc. zonder negatieve personele gevolgen. Het sociaal beleidskader speelt eerst een rol wanneer sprake is van verlies van arbeidsplaatsen en/of de noodzaak medewerkers opnieuw in een functie te plaatsen. In het algemeen gaat het dan om ingrijpende veranderingen in de organisatie. Gelet op de schaal van de provinciale organisatie (circa 530 medewerkers) lijkt het redelijk van een ingrijpende verandering in de organisatie te spreken als deze gevolgen heeft voor minimaal 10 medewerkers binnen de totale organisatie. In dat geval is het sociaal beleidskader onverkort van toepassing. Aangesloten is bij de jurisprudentie van de Ondernemingskamer van het Hof te Amsterdam met betrekking tot het onderdeel "belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming of de verdeling van bevoegdheden in de onderneming (artikel 25, eerste lid, onder e, van de Wet op de ondernemingsraden) ter zake waarvan de OR een adviesrecht toekomt;

- p. Onder salarispositie wordt verstaan het geldende salarisbedrag waarbij echter betrokken moet worden de normale salarisaanspraken (structurele salarisverhogingen) die betrokkene op termijn heeft, dat wil zeggen tot en met het maximumbedrag van de schaal behorende bij het functieniveau als bedoeld onder j. Daarnaast behoren vaste toelagen tot de (verkregen) salarispositie. Voorbeelden hiervan zijn een persoonlijke toelage of een garantietoelage. Deze toelagen komen volgens bestaande regelgeving te vervallen bij inpassing in een hogere salarisschaal. Wel wordt dan het bedrag van de toelage meegenomen voor de bepaling van het salaris in de nieuwe schaal. Uitgezonderd van de garantie zijn de salarisbestanddelen of de toelagen die duidelijk een tijdelijk karakter hebben. Voorbeelden hiervan zijn een tijdelijk hogere salarisinpassing wegens het voor een bepaalde periode verrichten van zwaardere werkzaamheden dan die verbonden aan de eigen functie en een toelage voor het tijdelijk waarnemen van een hoger gesalarieerde functionaris. Het salariselement dan wel de toelage als hier bedoeld komt ook volgens de huidige regelgeving te vervallen op het moment dat de zwaardere werkzaamheden dan wel de tijdelijke waarneming wordt beëindigd;
- q. Definitie spreekt voor zich.

Artikel 1.2 Reikwijdte sociaal beleidskader

Dit artikel bepaalt op welke medewerkers in provinciale dienst het sociaal beleidskader van toepassing is en spreekt verder voor zich.

Artikel 1.3 Onderscheid ingrijpende en niet-ingrijpende reorganisatie

Dit artikel is de grondslag voor de te voeren plaatsingsprocedure. Het eerste lid heeft betrekking op een niet-ingrijpende reorganisatie. Primair is in dat kader van belang een flexibele maatvoering met betrekking tot aspecten van bedrijfsvoering zonder daarbij de rechtszekerheid van de medewerker uit het oog te verliezen. Hiervan zal ten gevolge van de gewijzigde beleidsopvattingen van het college (van ontwikkelingsgericht naar uitvoeringsgericht/projectmatig beleid) steeds meer sprake zijn.

De juridische context waarbinnen een en ander kan worden vormgegeven is:

- a. afspraken tussen gedeputeerde staten (de ondernemer) en de Ondernemingsraad op grond van artikel 32 van de Wor (ondernemingsovereenkomst of convenant) met betrekking tot de bedrijfsvoering;
- b. de van toepassing zijnde onderdelen van dit sociaal beleidskader zoals aanspraak op een passende of geschikte functie, rechtsmiddelen als het indienen van een zienswijze, en bezwaar en beroep etc.

Hoofdstuk 2 Uitgangspunten sociaal beleidskader

Artikel 2.1 Voorkomen onvrijwillige werkloosheid

Volledigheidshalve is dit uitgangspunt uit de CAP expliciet opgenomen in het sociaal beleidskader. Gedeputeerde staten hebben primair een inspanningsverplichting om onvrijwillige werkloosheid te voorkomen in geval van een voorgenomen reorganisatie. Als onvrijwillige werkloosheid niet te voorkomen is, dan dragen gedeputeerde staten zorg voor een spoedige re-integratie van de medewerker in het arbeidsproces. Dat houdt in beginsel in het begeleiden van werk naar werk binnen of buiten de organisatie. Indien en voor zover deze situatie zich voordoet vindt deze begeleiding naar ander werk plaats met toepassing van de regeling als bedoeld in hoofdstuk 5, paragraaf 5.2 (Begeleiding van werk naar werk). Daarnaast kunnen gedeputeerde staten in individuele gevallen een of meer maatregelen toepassen als bedoeld in paragraaf 5.1 (Bevordering van flexibiliteit en mobiliteit). Besluiten tot toepassing van deze maatregelen is altijd maatwerk.

Artikel 2.2 Begeleiden van werk naar werk

Als onvrijwillige werkloosheid niet te voorkomen is en sprake is van (dreigende) boventaligheid van de medewerker als gevolg van reorganisatie, begeleiden gedeputeerde staten de medewerker naar ander werk binnen of buiten de provinciale organisatie. Dit gebeurt door het aanbieden van een van werk naar werk-traject op basis van de sectorale regeling als bedoeld in paragraaf 5.2 van hoofdstuk 5. Zowel van werkgever als medewerker wordt gedurende dit traject een actieve inzet gevraagd waarmee de kans van slagen in het daadwerkelijk vinden van ander werk wordt bevorderd. Het vinden van ander werk wanneer sprake is van boventaligheid en gedeputeerde staten een besluit tot herplaatsbaar-verklaring hebben genomen, is nadrukkelijk een belang van beide partijen.

Artikel 2.3 Belangstellingsregistratie

In het kader van de plaatsingsprocedure worden in beginsel met de medewerker de mogelijkheden voor plaatsing besproken. In de praktijk zal dit gebeuren door de plaatsingscommissie aan de hand van een door de medewerker ingevuld formulier waarop hij zijn belangstelling en / of voorkeur voor een bepaalde functie zoals opgenomen in het functieboek kan aangeven.

Tweede lid: als er voor een bepaalde functie meerdere medewerkers hun belangstelling hebben kenbaar gemaakt, kunnen gedeputeerde staten met deze medewerkers in gesprek gaan teneinde te zien welke medewerker het meest geschikt is voor die functie.

Artikel 2.4 Benutten formatieruimte

Een van de randvoorwaarden bij een toekomstige reorganisatie is dat in geval van vacatures geen externe kandidaten worden geworven, tenzij de voortgang en de kwaliteit van de werkzaamheden dit noodzakelijk maken. In verband daarmee wordt bij het ontstaan van vacatures zoveel mogelijk getracht interne voorzieningen te treffen. Indien hierdoor formatieruimte ontstaat wordt deze aangewend voor de invulling van de formatie van de nieuwe organisatie.

Artikel 2.5 Georganiseerd overleg (GO) en Ondernemingsraad (OR)

Dit artikel bevestigt de rol van het GO en de OR, die deze gremia reeds op grond van relevante wet- en regelgeving toekomt, bij besluitvorming van gedeputeerde staten in geval van reorganisatie.

Artikel 2.6 Aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden

Dit artikel bevestigt de rol van het GO wanneer als gevolg van reorganisatie de bestaande secundaire arbeidsvoorwaarden (die in separate provinciale regelgeving is vastgelegd) ontoereikend zijn. Aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden worden in overleg met het GO in een sociaal plan vastgelegd.

Hoofdstuk 3 Besluitvorming inzake wijziging van de organisatie bij reorganisatie

Artikel 3.1 Wijziging organisatiestructuur

Het structureren van de provinciale organisatie is zowel een zaak van organisatiebeleid als van sociaal beleid. Sinds de invoering van de Wet dualisering provinciebestuur (2003) zijn gedeputeerde staten bevoegd regels vast te stellen voor de ambtelijke organisatie, met uitzondering van de organisatie van de griffie (artikel 158, eerste lid, onder c, Provinciewet). Uit deze bevoegdheid vloeit ook voort dat het college de algemene rechtspositionele voorschriften vaststelt en in individuele gevallen rechtspositionele besluiten neemt. Het P&O-beleid is daarmee exclusief voorbehouden aan gedeputeerde staten. Dit rechtvaardigt een regeling ter zake van het beleid in geval van reorganisatie in de vorm van een sociaal beleidskader.

In de besluitvorming kunnen de volgende fases worden onderscheiden:

- a. het vormen van de hoofdstructuur met een aantal nieuw te vormen organisatie-eenheden;
- b. het nader uitwerken van de hoofdstructuur door het invullen daarvan met werkeenheden;
- c. het vaststellen van de personeelsformatie per werkeenheden.

Bij de fases a t/m c dient voorafgaand aan de besluitvorming overleg te worden gevoerd met het GO en met de OR. Een personeelsformatie omvat het aantal formatieplaatsen binnen de werkeenheden die voor de juiste invulling van het opgedragen takenpakket nodig is. In de personeelsformatie zijn ook de niveaus van de functies opgenomen.

Bij het bepalen van het benodigde aantal formatieplaatsen kunnen gedeputeerde staten gebruik maken van hulpmiddelen als:

- politieke keuzes met betrekking tot nieuwe, gewijzigde en vervallen taken;
- eigen ervaringsgegevens of die van andere provincies;
- vergelijkingen;
- inschatting of advisering door deskundigen.

Met het bepalen van de personeelsformaties zijn ook de functies bekend (met inhoud en niveaus) waarin de medewerkers kunnen worden geplaatst (functieboek).

Artikel 3.2 Functiewaardering

Slechts als in het kader van de plaatsing sprake is van een gewijzigde functie als bedoeld in artikel 1.1, onder f, wordt het niveau van die functie bepaald op grond van het geldende systeem van functiewaardering.

Artikel 3.3 Functieboek

Deze bepaling spreekt voor zich.

Hoofdstuk 4 Plaatsingsprocedure

Paragraaf 4.1 Algemene bepalingen plaatsing

Artikel 4.1.1 Plaatsingsoverzicht

Dit artikel spreekt voor zich. Ten aanzien van de uitzonderingsbepaling in het eerste lid, dat het plaatsingsproces geen betrekking heeft op de secretaris-directeur, is de achterliggende gedachte dat als deze functionaris (ook) extern kan worden geworven, gedeputeerde staten andere, c.q. hogere eisen kunnen stellen ten aanzien van opleiding, ervaring en specifieke competenties, dan mogelijk is op basis van de criteria die horen bij passende en geschikte functie.

Artikel 4.1.2 Advies plaatsingscommissie

Deze bepaling spreekt voor zich.

Artikel 4.1.3 Plaatsingsvolgorde

In de afgelopen jaren zijn ter uitvoering van het interprovinciaal vastgestelde personeelsbeleid met betrekking tot mobiliteit en functiewaardering:

- de aanstellingen in algemene dienst geëffectueerd;
- meer algemene functiebeschrijvingen opgesteld waardoor medewerkers in eenzelfde functie zijn aangesteld, terwijl zij toch inhoudelijke verschillende taken vervullen. In dat licht bezien moet het bij de plaatsing en de keuze voor de typering van een functie als A, B, of C-functie gaan om de feitelijk opgedragen taken en de daarvoor benodigde competenties. Er zijn echter twee bijzondere situaties te benoemen waarvoor andere afspraken gelden ten aanzien van voornoemde functietypering. Het betreft:
 - a. een inhoudelijk ongewijzigde of maximaal voor 50% gewijzigde functie die bij een vermindering van de formatie-omvang ook als C-functie wordt getypeerd. Gedeputeerde staten zouden anders verplicht kunnen worden een medewerker met een groter aantal arbeidsuren te plaatsen op een functie met een geringere omvang;
 - b. een of meer inhoudelijk ongewijzigde of maximaal voor 50% gewijzigde functies die worden verdeeld over twee of meer werkvelden of afdelingen en eveneens als een C-functie worden getypeerd. Gedeputeerde staten moeten kunnen kiezen welke medewerker naar welke afdeling gaat als meerdere medewerkers voor dezelfde functie belangstelling tonen;
- ter voorkoming van het tweemaal toepassen van het afspiegelingsbeginsel, wordt in geval een medewerker niet kan worden geplaatst op grond van artikel 4.1.3, tweede lid, gestreefd plaatsing te realiseren met toepassing van het anciënniteitsbeginsel. Dit beginsel komt tegemoet aan de bescherming van de rechtspositie van oudere medewerker. Dit kan wenselijk zijn omdat in het algemeen jongere medewerkers eerder met toepassing van het afspiegelingsbeginsel zullen worden geplaatst. Hierbij wordt de kanttekening geplaatst dat e.e.a. afhangt van de leeftijdsopbouw van de provinciale organisatie op enig moment.

Artikel 4.1.4 Garanties bij plaatsing

- a. Wat onder salarispositie moet worden verstaan is limitatief opgesomd in artikel 1, onder p;
- b. Hier wordt bedoeld dat gedeputeerde staten een inspanningsverplichting hebben de medewerker een functie van gelijk niveau aan te bieden. De koppeling aan de hoofdgroep houdt verband met het vereiste werk- en denkniveau en daarmee verband houdende kwaliteit van het werk, aansluitend op de persoonlijke omstandigheden van de medewerker. Binnen de context van dit sociaal beleidskader is binnen de aangegeven grenzen naast plaatsing in een passende functie ook plaatsing in een geschikte functie mogelijk (tot maximaal 2 niveaus onder het niveau van de oude functie). In uitzonderingsgevallen, waarbij gedacht kan worden aan situaties waarbij leidinggevende functies vervallen zijn, zal – maar dan in overleg met betrokkene – ook van plaatsing in een geschikte functie sprake kunnen zijn als het niveau daarvan 3 niveaus lager is dan de oude functie. Het voorgaande laat onverlet dat indien werkgever en medewerker daarover overeenstemming bereiken, ook een groter niveauverschil mogelijk is;
- c. Hier wordt het principe vastgelegd dat de keuze in deeltijd te gaan werken niet komt te vervallen bij de overgang naar een functie in de nieuwe organisatie. Om te voorkomen dat dit principe een dode letter wordt is uitdrukkelijk bepaald dat bij de selectie voor een bepaalde functie geen onderscheid wordt gemaakt tussen voltijders en deeltijders. Dit schept bovendien – naast collectieve maatregelen – ruimte voor een adequaat mobiliteitsbeleid;

Paragraaf 4.2 Bijzondere bepalingen plaatsing

Artikel 4.2.1 Reikwijdte

Deze bepaling spreekt voor zich.

Artikel 4.2.2 Uitgangspunten selectie

De plaatsing van kandidaten voor een managementfunctie gaat onverminderd het bepaalde in paragraaf 4.1 gepaard met een door waarborgen omgeven toetsing op geschiktheid. Plaatsing van deze managers moet voldoen aan de criteria die gelden voor de overige medewerkers: zie de criteria als genoemd in

artikel 1.1, onder d (passende functie) en e (geschikte functie) van dit sociaal beleidskader. In beginsel kan iedere medewerker zijn belangstelling voor een managementfunctie kenbaar maken.

Artikel 4.2.3 De selectieprocedure

Selectie vindt plaats met behulp van door gedeputeerde staten vastgestelde profielen voor managementfuncties. In deze profielen zijn elementen verwerkt van de geldende visie op management. De objectiviteit van de toetsing wordt verder gewaarborgd doordat een externe deskundige – door gedeputeerde staten aan te wijzen – op basis van zijn selectie advies uitbrengt.

Artikel 4.2.4 Duur plaatsing en evaluatie

De volgende toetsingsmomenten liggen op grond van dit sociaal beleidskader vast: ten behoeve van de selectie (artikel 4.2.3) en na afloop van een jaar na de plaatsing (artikel 4.2.4). Daarnaast worden gedurende het betreffende jaar tussen de medewerker en zijn leidinggevende de jaargesprekken gevoerd als bedoeld in de Regeling jaargesprekken. Dit laatste geldt echter voor iedere medewerker ongeacht of hij een managementfunctie vervult.

Paragraaf 4.3 Besluiten inzake plaatsing en herplaatsbaar-verklaring

Artikel 4.3.1 Voorgenomen besluit tot plaatsing

Deze bepaling spreekt voor zich.

Artikel 4.3.2 Definitief besluit tot plaatsing

Deze bepaling spreekt voor zich.

Artikel 4.3.3 Voorgenomen besluit tot herplaatsbaar-verklaring

Deze bepaling spreekt voor zich.

Artikel 4.3.4 Definitief besluit tot herplaatsbaar-verklaring

Deze bepaling spreekt voor zich.

Artikel 4.3.5 Overige besluiten

Deze bepaling spreekt voor zich.

Paragraaf 4.4 De plaatsingscommissie

Artikel 4.4.1 Instelling en samenstelling plaatsingscommissie

Er is een plaatsingscommissie ingeval van een ingrijpende reorganisatie. Om de onafhankelijkheid van de plaatsingscommissie te waarborgen, wijzen de leden een externe voorzitter aan. Het past in dat verband niet om de gedeputeerde personeelszaken met het voorzitterschap te belasten zoals voorheen het geval was. De plaatsingscommissie is structureel belast met het (integraal) adviseren van gedeputeerde staten over plaatsingen (collectief of individueel) van medewerkers in geval sprake is van een reorganisatie van ingrijpende omvang.

Als sprake is van een niet-ingrijpende reorganisatie heeft de plaatsingscommissie een andere samenstelling gerelateerd aan de beperktere omvang daarvan. Voorzitter is in dat geval de secretaris-directeur of een door hem aan te wijzen functionaris. Al naar gelang de concrete omstandigheden van het geval is hier keuzevrijheid.

In de plaatsingscommissie is opgenomen een plaats voor een extern lid, aangewezen door de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Commissie voor het Georganiseerd Overleg (GO). Dit lid mag echter geen medewerker van de provinciale organisatie zijn. Dit om de onafhankelijkheid van de rol van deze vertegenwoordiger te bevorderen en te waarborgen. Daarnaast heeft een externe deskundige zitting in de commissie in verband met de toetsing van kandidaten voor managementfuncties op geschiktheid. In dat kader wordt gelet op de eisen die in aan dergelijke functionarissen worden gesteld en de doorwerking van het functioneren van managers op de totale organisatie en de daarmee gemoeide werknemersbelangen.

Artikel 4.4.2 Taken en bevoegdheden plaatsingscommissie

Dit artikel bepaalt de taken en bevoegdheden van de plaatsingscommissie teneinde een zorgvuldige en integrale advisering aan gedeputeerde staten mogelijk te maken. Op basis van dit artikel krijgt de plaatsingscommissie de beschikking over de juiste en adequate gegevens van de medewerker die geplaatst moet worden. Het is ook mogelijk informanten te horen, zij het met voorafgaande instemming van de betrokken medewerker.

Artikel 4.4.3 Secretariaat plaatsingscommissie

Dit artikel spreekt voor zich.

Onderdeel II Nadere regels ingevolge artikel B.8 CAP

Hoofdstuk 5 Flankerend beleid inzake personele gevolgen van reorganisatie t.b.v. niet-plaatsbare medewerkers

Gedeputeerde staten hebben op grond van de CAP een inspanningsverplichting om onvrijwillige werkloosheid in geval van reorganisatie te voorkomen. Dit uitgangspunt staat in dit sociaal beleidskader voorop. Dit vraagt echter wel om adequaat flankerend beleid. Dit beleid is in dit hoofdstuk opgenomen.

Paragraaf 5.1 Bevordering van flexibiliteit en mobiliteit

Paragraaf 5.2 Begeleiding Van Werk Naar Werk

De VWNW-regeling is een sectorale regeling die tot doel heeft onvrijwillige werkloosheid te voorkomen in situaties waarin de baan bij de provincie door een reorganisatie op de tocht staat. Vanuit goed werkgeverschap krijgen ambtenaren die ander werk moeten zoeken optimale begeleiding en ondersteuning. De Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties is tijdelijk en vervalt op 1 januari 2017. Het is echter de intentie van cao-partijen de regeling om te zetten in een regeling voor onbepaalde tijd. De regeling wordt in dat verband in 2016 geëvalueerd.

Paragraaf 5.3 Remplaçantenregeling

Met deze regeling wordt beoogd een medewerker die kan worden geplaatst dan wel reeds is geplaatst vrijwillig van plaatsing te laten afzien. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als iemand de wens heeft voor zichzelf te beginnen en bepaalde competenties ontbeert of anderszins ondersteuning kan gebruiken bij het daadwerkelijk opstarten van een eigen bedrijf. Maatregelen of ondersteuning en begeleiding in het kader van de VWNW-regeling kan dat proces bevorderen. Deze medewerker kan deze ondersteuning krijgen in twee situaties. De eerste situatie is als er een andere medewerker is die herplaatsbaar is verklaard en die in de vrij te komen functie kan worden geplaatst. Zijn recht op ondersteuning en begeleiding of op maatregelen ter bevordering van flexibiliteit en mobiliteit kan dan overgaan op de medewerker die zijn functie na plaatsing opgeeft. Dit kan overigens ook al duidelijk worden vóórdat het plaatsingsbesluit is genomen. Op deze wijze ontstaat er een win-win-situatie voor beide medewerkers en voor de organisatie. Er is een plaatsing gerealiseerd, er is geen sprake meer van een herplaatsbaar verklaarde medewerker, en de kosten van begeleiding en ondersteuning of van een of meer maatregelen worden slechts één maal gemaakt. De tweede situatie is als met het faciliteren van de medewerker die vrijwillig van plaatsing afziet, een organisatorische taakstelling kan worden behaald.

Hoofdstuk 6 Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 6.1 Hardheidsclausule

In geval de naleving van dit sociaal beleidskader zou leiden tot een dermate ongunstig effect voor een medewerker dat het afdwingen van de naleving daarvan onaanvaardbaar zou zijn naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid, kan de medewerker gedeputeerde staten verzoeken zijn situatie aan deze maatstaven te toetsen.

Artikel 6.2 Nadere regels

Deze bepaling spreekt voor zich.

Artikel 6.3 Evaluatie

Gedeputeerde staten moeten de plaatsingen evalueren binnen twee jaar na de datum van inwerking-treding van de nieuwe organisatie dan wel een onderdeel daarvan.

Een termijn van twee jaar is van voldoende omvang om zinvol te kunnen evalueren. Zowel medewerker als werkgever hebben gedurende deze periode kunnen ervaren of de plaatsing werkbaar is gebleken. De persoonlijke beleving van de medewerker speelt hierbij een rol, maar ook wordt uit oogpunt van organisatiebelang gekeken naar het effect van de plaatsing.

Artikel 6.4 Looptijd en inwerkingtreding

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 6.5 Citeertitel

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel III

Dit besluit treedt in werking met ingang van de eerste dag na de datum van uitgifte van het Provinciaal Blad waarin het wordt geplaatst.

Aldus vastgesteld in de vergadering van gedeputeerde staten van 5 april 2016.

drs. J.M.M. Polman, voorzitter
A.W. Smit, secretaris

Uitgegeven 3 jun i 2016
de secretaris A.W. Smit