

## Sociaal plan reorganisaties provincie Overijssel 2018

Besluit van Gedeputeerde Staten van maart 2007 (kenmerk 2006 / 0082347).

Gewijzigd bij besluit van Gedeputeerde Staten van 28 november 2017, met ingang van 1 januari 2018;

### 1 Ten geleide

De omgeving van de provincie Overijssel verandert. Dat is géén tijdelijke tendens maar veeleer een continue en vloeiende beweging. Er worden nieuwe eisen gesteld; de provincie gaat nieuwe rollen bekleden en de taken daarbinnen worden op een andere manier ingevuld. Het bestuurlijk bestel is een concurrerende omgeving geworden waarin de provincie als moderne overheidsorganisatie haar positie moet markeren. De provincie heeft haar opvattingen hierover onlangs gepubliceerd in "De vitale coalitie van de provincie Overijssel" (2006).

De druk om te veranderen is er; de provincie Overijssel wil zélf ook graag veranderen! Om te vernieuwen en zodoende te kunnen inspelen op politieke, maatschappelijke en/of bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen. De organisatie zal daarom voortdurend in beweging zijn. Organisatieverandering vindt om die reden niet met horten en stoten plaats; het is veeleer een geleidelijk verdergaand proces. In de concurrerende omgeving maken medewerkers het verschil; de provincie Overijssel beschouwt haar medewerkers daarom nadrukkelijk als het belangrijkste kapitaal. Juist de persoonlijke talenten van medewerkers bepalen het succes van de producten en diensten van onze organisatie. In de *Kwaliteitsimpuls Personeel & Organisatie* (onderdeel *Masterplan De Andere Provincie*) is deze opvatting helder verwoord. Vanuit het geherformuleerde *HRM-beleid 2007-2010* staan de komende jaren de volgende ontwikkelingen centraal:

- In de relatie medewerker-werkgever verandert het klimaat. Deze wordt meer nog dan voorheen getypeerd door gelijkwaardige verhoudingen ('partnerschap'). Dit betekent enerzijds inzetten op de ambitie/ontwikkeling van de organisatie en anderzijds - in dialoog met de medewerker - ruimte bieden voor maatwerk, professionaliteit en loopbaanontwikkeling. De eigen verantwoordelijkheid van de medewerker zal een grotere rol gaan spelen. Medewerkers staan zelf aan het roer bij de invulling van de eigen inzetbaarheid, voor nu en in de toekomst.
- De organisatie heeft zowel stabiele 'dragere' nodig als 'creatieve vernieuwers'. Pluriformiteit in geslacht, leeftijd maar ook in talenten, achtergrond en ambities van onze medewerkers is van belang. De opdracht als werkgever luidt het beste te halen uit deze verschillen.

De provincie Overijssel kan evenwel geconfronteerd worden met ontwikkelingen die mogelijk ook niet in het eigen invloed domein liggen. Het sluitstuk is dan de onderkenning dat er ingrijpende organisatieveranderingen, anders gezegd reorganisaties, kunnen optreden. Die leiden niet in alle gevallen tot (her)plaatsing van medewerkers binnen afzienbare termijn. Voor deze reorganisaties is het wenselijk over een sociaal vangnet te kunnen beschikken. In dit kader is de behoefte ontstaan om in samenwerking met de vakorganisaties voor het overheidspersoneel te komen tot een sociaal plan dat dienst kan doen bij alle toekomstige reorganisaties.

Bijgaand treft u het 'Sociaal Plan reorganisaties provincie Overijssel 2007' (kenmerk 2006 / 0082347) aan.

Het sociaal plan is opgesteld vanuit bovenstaand denkkader en stoelt op de volgende uitgangspunten:

- Het sociaal plan bezigt in geval van reorganisaties het principe 'medewerker volgt werk'.
- Gelet op de dynamiek in onze omgeving (*De vitale coalitie van de provincie Overijssel*), de eisen die de samenleving aan de (provinciale) overheid stelt (*Kwaliteitsimpuls Personeel & Organisatie*) en de realiteit en noodzaak van een kwalitatief uitstekend en efficiënt werkend ambtelijke organisatie (*Bestuursakkoord*), wordt de noodzaak onderkend bij onvoldoende formatie te koersen op het geschiktheids criterium.
- Het proces van (her)plaatsing en boventaligheid wordt opgevat als een gezamenlijk proces c.q. inspanning. De *werkgever* zal bij de werving en selectie van een medewerker eerst gebruik maken van de beschikbare capaciteit en biedt bovendien begeleiding aan een medewerker in de overgang van werk naar werk in een passende of - in onderling overleg - geschikte functie binnen of buiten de provinciale organisatie. De *medewerker* wordt gevraagd de vereiste flexibiliteit te betrachten bij de zoektocht van werk naar werk.

### Artikel 1:1 Besluit

#### GEDEPUTEERDE STATEN VAN DE PROVINCIE OVERIJSEL,

gelet op artikel 11.2.1 Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies, overwegende dat:

- (a) het uit oogpunt van zorgvuldigheid wenselijk is te beschikken over een reorganisatieprocedure waarin is vastgelegd hoe de besluitvorming bij een reorganisatie verloopt;
- (b) het uit oogpunt van sociaal beleid wenselijk is te beschikken over rechtspositionele basisvoorzieningen voor bij een reorganisatie betrokken medewerkers;
- (c) gestreefd wordt medewerkers van wie de functie in het kader van een reorganisatie wordt bedreigd, te (her)plaatsen in een andere passende of geschikte functie;
- (d) van medewerkers en werkgever wordt verwacht dat zij uiterste inspanningen verrichten teneinde reorganisatieontslag te voorkomen;
- (e) het sociaal plan als aanvulling op de algemeen verbindende voorschriften en (rechtspositionele) regelingen geldt en in die zin een vangnetfunctie vervult;

gehoord en met overeenstemming van het georganiseerd overleg,

## BESLUITEN

vast te stellen het 'Sociaal plan reorganisaties provincie Overijssel 2007' (kenmerk 2006 / 0082347), onder intrekking van:

- (a) het 'Sociaal Plan Reorganisaties Provincie Overijssel November 2004';
- (b) het 'Reglement Plaatsingsadviescommissies'.

## 2 Algemene bepalingen

### Artikel 2:1 Begrippen en afkortingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. anciënniteit: het aantal dienstjaren van een medewerker bij de provincie Overijssel (zie ook de Toelichting; § 6.4.4);
- b. Awb: de Algemene wet bestuursrecht;
- c. boventallig-verklaring: de rechtspositionele situatie in het geval een medewerker niet voor (her)plaatsing in aanmerking is gekomen. Deze situatie duurt maximaal 24 maanden na datum van de daartoe strekkende beslissing. Deze tijd wordt door de werkgever en de medewerker benut om alsnog een passende of – in onderling overleg – een geschikte functie te vinden binnen of buiten de provinciale organisatie (zie ook de Toelichting; § 6.4.4);
- d. bruto maandsalaris: het bruto maandsalaris inclusief vakantietoelage, eindejaarsuitkering en vaste toeslagen van voor de reorganisatie;
- e. CAP: de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- f. CPAC: centrale plaatsingsadviescommissie bestaande uit een vertegenwoordiging van de directie (voorzitter), een vertegenwoordiger van de eenheid middelen (secretaris), de voorzitters van de plaatsingscommissies en een persoon aangewezen op voordracht van de ondernemingsraad;
- g. functie: het samenstel van werkzaamheden dat de medewerker door de werkgever is opgedragen als bedoeld in artikel 1.1 sub i. van de CAP (zie ook de Toelichting; § 6.4.2);
- h. functieplan: een overzicht van alle functies in een organisatie-onderdeel na de reorganisatie inclusief de formatieve ruimte. Per functie is vastgesteld het takenpakket op hoofdbestanddelen, de functie-eisen, de functiewaardering en het aantal uren en of het een ongewijzigde of nieuwe functie betreft;
- i. georganiseerd overleg: het georganiseerd overleg met vakorganisaties voor het overheidspersoneel als bedoeld in artikel 12.2.1 van de CAP;
- j. geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip "passende functie", maar die de medewerker bereid is te vervullen of gelet op zijn competenties geacht moet worden te kunnen vervullen;
- k. herplaatsingskandidaat: de medewerker van wie de functie bij de reorganisatie vervalt wegens opheffing of wegens verandering in de inrichting van het organisatie-onderdeel waarbij hij werkzaam is;
- l. medewerker: de ambtenaar die door de provincie is aangesteld om in (algemene) dienst werkzaam te zijn. Het sociaal plan geldt niet voor ambtenaren met wie een dienstverband voor bepaalde tijd is aangegaan welbewust met het nadrukkelijk oogmerk om het dienstverband na ommekomst van de overeengekomen termijn te beëindigen (zie ook de Toelichting; § 6.2);
- m. ondernemingsraad: de ondernemingsraad die is ingesteld voor de provincie Overijssel;
- n. ongewijzigde functie: een functie (zie definitie onder h. van dit artikel) die substantieel overeenkomt met de uitgangspositie waarbij de functie-eisen, competenties, de aard van de werkzaamheden, de verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden betrokken. Alle andere functies die niet vallen onder de definitie 'ongewijzigd' zijn nieuwe functies (zie ook de Toelichting; § 6.4.2);
- o. passende functie: een functie als bedoeld in artikel 1.1 sub t. van de CAP, binnen of buiten de provinciale organisatie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn

- omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen met een functioneel schaalniveau dat - bij voorkeur - gelijk is aan of maximaal twee salarisschalen lager is dan de voor de reorganisatie vervulde functie (zie ook de Toelichting; § 6.4.3);
- p. PAC: plaatsingsadviescommissie bestaande uit tenminste de (nieuwe) leidinggevende van de betreffende te reorganiseren organisatorische eenheid (voorzitter), een adviseur P&O (secretaris) en een persoon, desgewenst een onafhankelijke derde/deskundige, aangewezen op voordracht van de ondernemingsraad;
  - q. plaatsingsplan: een overzicht van alle plaatsingsbeslissingen waarin per beslissing is vastgesteld: in welke (standaard)functie de medewerker na de reorganisatie geplaatst is, in welke functieschaal, wat het bruto maandsalaris is, de datum van ingang, de eventueel geldende garanties en verdere afspraken;
  - r. provincie: de provincie Overijssel;
  - s. 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, als bedoeld in artikel 1.1 sub z. van de CAP (zie ook de Toelichting; § 6.3);
  - t. uitgangspositie: de voor de functie (zie definitie onder h. van dit artikel) van de medewerker geldende functiebeschrijving, de vastgestelde functiewaardering en de formatie-omvang van voor de reorganisatie (zie ook de Toelichting; § 6.4.2);
  - u. werkgever: Gedeputeerde Staten van de provincie Overijssel dan wel degene aan wie (directie, hoofd eenheid of anderszins) Gedeputeerde Staten de uitoefening van de bevoegdheden ter zake hebben opgedragen;
  - v. WOR: Wet op de Ondernemingsraden.

## Artikel 2:2 Werkingsfeer

1. Deze regeling is van toepassing op reorganisaties en de daarbij betrokken medewerkers. Deze regeling treedt in werking met ingang van de datum van het reorganisatiebesluit als bedoeld in art. 3:3 van deze regeling, of, indien voor een bepaalde reorganisatie wijzigingen worden voorgesteld, met ingang van de datum waarop in het georganiseerd overleg overeenstemming is bereikt over die wijzigingen, als bedoeld in art. 3:4 van deze regeling. Deze regeling blijft van toepassing tot de einddatum van de reorganisatie (zie ook de Toelichting; § 6.2).
2. Naast reorganisaties zal ook in gevallen van overdracht van taken, verzelfstandiging en/of privatisering van taken van de provincie deze regeling als uitgangspunt worden genomen; zo nodig zal een gewijzigde regeling worden opgesteld.

## 3 Reorganisatieprocedure

### Artikel 3:1 Ondernemingsraad

1. Onverminderd de verplichting de ondernemingsraad onverwijld te informeren over een op handen zijnde reorganisatie legt de werkgever een *voorgenomen besluit tot reorganisatie* schriftelijk om advies voor aan de ondernemingsraad. Het voorgenomen besluit definieert de organisatie-eenheid waarover de reorganisatie zich uitstrekt, beschrijft de beoogde verandering van de organisatie-eenheid en vermeldt de beoogde einddatum van de reorganisatie (zie ook de Toelichting; § 6.3).
2. De werkgever legt het voorgenomen besluit tot reorganisatie voor aan de ondernemingsraad op een zodanig tijdstip dat het advies van de ondernemingsraad van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. De ondernemingsraad adviseert met inachtneming van het in art. 46d, onderdeel b. van de WOR geformuleerde politieke primaat, over de reorganisatie als zodanig op basis van met name art. 25, lid 1, onderdelen c, d, en e WOR.
3. De ondernemingsraad brengt geen advies uit dan nadat tenminste eenmaal over het voorgenomen besluit overleg is gepleegd in een vergadering als bedoeld in art. 23 WOR.

### Artikel 3.2 Georganiseerd overleg

1. Tegelijkertijd met de voorlegging om advies aan de ondernemingsraad meldt de werkgever het *voorgenomen besluit tot reorganisatie* schriftelijk aan het georganiseerd overleg. Deze melding omvat in ieder geval het voorgenomen besluit als bedoeld in art. 3:1 lid 1 van deze regeling (zie ook de Toelichting; § 6.3).
2. De reorganisatie wordt geacht gemeld te zijn op de werkdag, volgend op die waarop de in het eerste lid van dit artikel bedoelde informatie door de werkgever aan het georganiseerd overleg is verzonden.
3. In het georganiseerd overleg worden, indien wordt afgeweken van deze regeling, afspraken gemaakt over de personele annex rechtspositionele randvoorwaarden die bij de reorganisatie in acht genomen worden.

### **Artikel 3:3 Reorganisatiebesluit**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3:1 van deze regeling neemt de werkgever zijn definitieve reorganisatiebesluit niet eerder dan nadat de ondernemingsraad zijn advies dienaangaande heeft uitgebracht (zie ook de Toelichting; § 6.3).
2. Indien het advies van de ondernemingsraad niet of niet geheel wordt gevolgd, deelt de werkgever de ondernemingsraad tevens mede waarom van dat advies wordt afgeweken.
3. De werkgever kan zijn reorganisatiebesluit nemen zonder advies van de ondernemingsraad, indien de ondernemingsraad te kennen geeft geen advies te willen uitbrengen of zijn advies niet binnen een redelijke termijn uitbrengt.
4. Onverminderd het bepaalde in het eerste, tweede en derde lid van dit artikel neemt de werkgever zijn definitieve reorganisatiebesluit zo spoedig mogelijk (zie ook de Toelichting; § 6.4.7).
5. De werkgever stelt de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis van zijn definitieve reorganisatiebesluit.

### **Artikel 3:4 Toepassing sociaal plan**

1. Indien en voor zover dit niet reeds is geschied bij het voorgenomen besluit tot reorganisatie, formuleert de werkgever bij het reorganisatiebesluit het voorstel om bij de uitvoering van de reorganisatie hetzij deze regeling toe te passen, hetzij daarvan af te wijken. In het laatste geval bevat het voorstel tevens de tekst van de voorgestelde wijzigingen (zie ook de Toelichting; § 6.3).
2. De werkgever zendt het in het eerste lid van dit artikel bedoelde voorstel aan het georganiseerd overleg. Inzending vindt plaats uiterlijk op de dag nadat de werkgever het reorganisatiebesluit heeft genomen.
3. Ingeval wijzigingen van deze regeling worden voorgesteld, geldt niettemin deze regeling, tenzij binnen 4 maanden na het reorganisatiebesluit overeenstemming is bereikt in het georganiseerd overleg over de voorgestelde wijzigingen.

### **Artikel 3:6 Terugkoppeling**

De werkgever informeert de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg regelmatig over de voortgang van de reorganisatie.

### **Artikel 3:7 Medewerkers**

De werkgever draagt zorg voor tijdige en regelmatige informatie aan de medewerkers over de voorbereiding en de uitvoering van de reorganisatie. Alle bij de reorganisatie betrokken medewerkers krijgen het toepasselijke sociaal plan inclusief tijdspad voor de reorganisatie verstrekt (zie ook de Toelichting; § 6.4.2).

## **4 Rechtspositionele basisvoorzieningen**

### **4.1 Proces van (her)plaatsing**

#### **4.1.1 Algemeen**

#### **Artikel 4:1 Uitgangspositie en functieplan**

1. Op basis van het reorganisatiebesluit stelt de werkgever
  - (a) de uitgangspositie van de medewerker; en
  - (b) het functieplan vast (zie ook de Toelichting; § 6.4.7).
2. Het functieplan bevat het resultaat van een oud/nieuw-vergelijking van functies. Indien een functie de nieuwe organisatorische eenheid niet meer voorkomt, is de functie opgeheven. Functies in de nieuwe organisatorische eenheid worden aangemerkt als 'ongewijzigd' of 'nieuw' (zie ook de Toelichting; § 6.4.2).

#### **Artikel 4:2 Beslissing plaatsbaar of herplaatsbaar**

1. Op basis van het functieplan verzendt de werkgever aan de betrokken medewerkers de beslissing of zij plaatsbaar zijn in een ongewijzigde functie dan wel herplaatsbaar zijn.
2. Tegen de beslissing als bedoeld in lid 1 van dit artikel bestaat de mogelijkheid van bezwaar en beroep op grond van de Awb (zie ook de Toelichting; § 6.4.7).

#### **Artikel 4:3 De (her)plaatsingsprocedure**

1. Nadat door de werkgever de uitgangspositie en het functieplan is vastgesteld, als bedoeld in art. 4:1 van deze regeling, wordt een voorlopig plaatsingsplan opgesteld. De werkgever stelt daartoe een PAC in, als bedoeld in art. 4:38 van deze regeling; (her)plaatsingskandidaten participeren in de belangstellingsregistratie die onder verantwoordelijkheid van de PAC wordt uitgezet.

2. Plaatsingskandidaten kunnen desgewenst hun belangstelling voor een nieuwe functie kenbaar maken. Dit laat onverlet dat deze medewerkers functievollgers zijn en door deelname aan de belangstellingsregistratie geen voorrangspostitie verkrijgen ten opzichte van herplaatsingskandidaten.

#### **Artikel 4:4 Volgorde bij plaatsing | ongewijzigde functies**

1. Uitgangspunt bij de plaatsing van medewerkers in ongewijzigde functies is het principe 'medewerker volgt werk'. Medewerkers zijn verplicht een ongewijzigde functie te aanvaarden; bovendien geldt voor elke plaatsing dat medewerkers binnen een redelijke termijn over die competenties moeten beschikken die hen in staat stellen de functie naar behoren te vervullen. Scholing kan hierbij een rol spelen (zie ook de Toelichting; § 6.4.2).
2. De werkgever kan uit oogpunt van organisatiebelang in individuele gevallen afwijken van het bepaalde als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
3. Indien er voor een ongewijzigde functie meer medewerkers aanwezig zijn dan de beschikbare formatieruimte, wordt de plaatsingsvolgorde gehanteerd op basis van degene die het meest geschikt wordt geacht. Het betreft een integrale afweging van de PAC waarbij de mate van geschiktheid, de beoordelingen van de laatste 2 jaren en de anciënniteit worden betrokken. Bij twijfel tussen 2 of meer medewerkers kan een assessment (geschiktheidsonderzoek) uitkomst bieden (zie ook de Toelichting; § 6.4.2).

#### **Artikel 4:5 Volgorde bij herplaatsing | nieuwe functies**

Indien meerdere medewerkers voor herplaatsing in een nieuwe functie in aanmerking komen, wordt de herplaatsingsvolgorde gehanteerd op basis van degene die het meest geschikt wordt geacht.

#### **Artikel 4:6 (Voorlopig) plaatsingsplan**

1. De PAC komt op grond van de toepassing van het bepaalde over plaatsing en herplaatsing tot voorgenomen beslissingen ten aanzien van plaatsing, herplaatsing of boventallig-verklaring.
2. De PAC stelt na afstemmend overleg met de werkgever op basis van de voorgenomen beslissingen het voorlopige plaatsingsplan vast. Direct aansluitend worden aan de betrokken medewerkers de voorgenomen beslissingen verzonden.
3. De medewerkers hebben een termijn van maximaal 14 dagen om schriftelijk bedenkingen te uiten tegen de voorgenomen beslissingen. De PAC hoort de betrokken medewerkers over de bedenkingen.
4. Binnen 14 dagen na sluiting van de bedenkingentermijn doet de PAC de werkgever haar advies toekomen over de finale versie van het plaatsingsplan.
5. De werkgever stelt het definitieve plaatsingsplan vast (zie ook de Toelichting; § 6.4.7).

#### **Artikel 4:7 Beslissing**

1. Op basis van het plaatsingsplan, zoals bedoeld in art. 4:6 lid 5 van deze regeling, verzendt de werkgever aan de betrokken medewerkers de beslissing of zij geplaatst zijn in een ongewijzigde functie, herplaatst zijn in een nieuwe functie dan wel boventallig-verklaard zijn.
2. Tegen de beslissing als bedoeld in lid 1 van dit artikel bestaat de mogelijkheid van bezwaar en beroep op grond van de Awb (zie ook de Toelichting; § 6.4.7).

#### **4.1.2 Kwartiermaker**

#### **Artikel 4:8 Werving en selectie leidinggevende voorafgaand aan herinrichting**

Een leidinggevende wordt in voorkomend geval voorafgaand aan de herinrichting van de organisatorische eenheid benoemd, zodat hij als lid van de PAC over de (her)plaatsing van medewerkers kan adviseren en als zodanig de organisatorische eenheid zelf kan bouwen (zie ook de Toelichting; § 6.4.2).

#### **Artikel 4:9 Opdracht tot werving en selectie**

1. De werkgever doet een voorstel over de functiebeschrijving en de profielschets van de leidinggevende.
2. De werkgever beslist over het voorstel en geeft opdracht tot de werving en selectie van de leidinggevende, desgewenst gelijktijdig in- en extern.

#### **Artikel 4:10 Werkwijze**

1. Er is een selectiecommissie en een personeelsadviescommissie die de selectiecommissie adviseert (zie ook de Toelichting; § 6.4.2).
2. De toetsing van kandidaten geschiedt desgewenst mede op advies van een externe deskundige respectievelijk mede op basis van een assessment.

- De resultaten van de toetsing worden vastgelegd in een schriftelijke rapportage. Deze wordt met betrokkene besproken. Vertrouwelijke kennisname van de rapportage beperkt zich tot de leden van de selectiecommissie en de externe deskundige.

#### **Artikel 4:11 Benoeming**

De werkgever benoemt de leidinggevende op advies van de selectiecommissie.

### **4.2 Rechtspositie bij (her)plaatsing**

#### **Artikel 4:12 Passendheid functie**

Een functie wordt in de regel niet passend geacht wanneer de salarisschaal meer dan 2 schalen lager is dan de uitgangspositie van de betreffende medewerker. (Her)plaatsing geschiedt bij voorkeur in een functie met een salarisschaal die tenminste gelijk is aan de salarisschaal van de oorspronkelijke functie. Als dit niet mogelijk blijkt, geschiedt (her)plaatsing bij voorkeur in een salarisschaal die een niveau lager ligt dan de oorspronkelijke functie (zie ook de Toelichting; § 6.4.3).

#### **Artikel 4:13 Functie met lagere/hogere salarisschaal**

- Bij (her)plaatsing in een functie met een lagere salarisschaal behoudt de medewerker de salarisschaal en de salarisaanspraken verbonden aan de oorspronkelijke functie (zie ook de Toelichting; § 6.4.3).
- Bij (her)plaatsing in een functie met een lagere salarisschaal heeft de werkgever de inspanningsverplichting om, zodra dat mogelijk is, de medewerker te plaatsen in een functie van gelijk niveau als de uitgangspositie. Deze inspanningsverplichting geldt voor een periode van 2 jaar, na datum van de (her)plaatsingsbeslissing.
- Bij (her)plaatsing in een functie met een hogere salarisschaal zijn voor de medewerker de salarisschaal en de salarisaanspraken van toepassing zoals die gelden voor de nieuwe functie, tenzij de plaatsing tijdelijk van aard is.

#### **Artikel 4:14 Opheffing of wijziging standplaats**

Indien de reistijd woon-werk, enkele reis, per openbaar vervoer, boven 1½ uur komt te liggen als gevolg van opheffing of wijziging van de standplaats, zal de werkgever een tijdelijke compensatie toekennen (zie ook de Toelichting; § 6.4.3).

#### **Artikel 4:15: Niet functioneren**

Indien na 1 jaar na (her)plaatsing in een functie op grond van een beoordeling blijkt dat de medewerker niet of niet voldoende functioneert, anders dan wegens ziekte of gebreken, wordt tot maximaal 1 jaar na de constatering van niet-functioneren de mogelijkheid gezien of plaatsing in een andere passende dan wel - in onderling overleg - een geschikte functie voor de medewerker binnen of buiten de provincie alsnog geëffectueerd kan worden (zie ook de Toelichting; § 6.4.3).

#### **Artikel 4:16 Tijdelijk verrichten passende of andere werkzaamheden**

De medewerker zal in de frictieperiode in aanloop op (her)plaatsing zo mogelijk worden ingezet voor het tijdelijk verrichten van passende of andere werkzaamheden. De medewerker is verplicht deze werkzaamheden uit te voeren (zie ook de Toelichting; § 6.4.3).

#### **Artikel 4:17 Remplacantenregeling**

Onder omstandigheden kunnen medewerkers die niet in een bedreigde positie verkeren, in de zin dat zij ge(her)plaatst kunnen worden, de werkgever verzoeken gebruik te maken van maatregelen in het kader van flankerend beleid als bedoeld in § 4.4 van deze regeling, indien dit geschiedt op basis van vrijwilligheid en daardoor een knelpunt binnen de organisatie voortvloeiende uit de reorganisatie tot een oplossing kan worden gebracht (zie ook de Toelichting; § 6.4.3).

### **4.3 Rechtspositie bij boventallig-verklaring**

#### **Artikel 4:18 Boventallig-verklaring**

- De medewerker die na toepassing van de (her)plaatsingsprocedure niet voor (her)plaatsing in aanmerking komt, wordt boventallig verklaard.
- De termijn van boventallig-verklaring wordt vastgesteld door de PAC met inachtneming van het bepaalde in onderstaande tabel:

Anciënniteit (dienstjaren)								
0 tot 1 jaar	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar	6 jaar	7 jaar	8 jaar >



12 maanden termijn	13	14	15	16	18	20	22	24
--------------------	----	----	----	----	----	----	----	----

3. De werkgever en de medewerker benutten de termijn van boventallig-verklaring om alsnog plaatsing in een passende of – in onderling overleg – een geschikte functie te effectueren binnen of buiten de provinciale organisatie, waarbij art. 4:14 van deze regeling van toepassing wordt verklaard.
4. Zwangerschap- en bevallingsverlof gedurende de termijn van boventallig-verklaring schort de termijn op.

#### **Artikel 4:19 Tijdelijke verrichten passende of andere werkzaamheden**

1. De medewerker zal in de periode als bedoeld in art. 4:18 van deze regeling zoveel mogelijk worden ingezet voor het tijdelijk verrichten van passende of andere werkzaamheden teneinde (de gevolgen van) uitval uit het arbeidsproces te beperken. De medewerker is verplicht deze werkzaamheden uit te voeren (zie ook de Toelichting; § 6.4.4).
2. De medewerker behoudt in de periode als bedoeld in art. art. 4:18 van deze regeling zijn aanspraken uit zijn oorspronkelijke functie. Voorts mag het tijdelijk opdragen van passende andere werkzaamheden geen belemmering opleveren voor het zoeken naar een andere functie.

#### **Artikel 4:20 Ontslag op eigen aanvraag**

Indien werkgever en de medewerker er in geslaagd zijn voor de medewerker buiten de provinciale organisatie plaatsing in een passende of – in onderling overleg – een geschikte functie te effectueren, volgt ontslag op grond van artikel 11.1.1 sub a jo. Artikel 11.1.2 van de CAP (zie ook de Toelichting; § 6.4.4).

#### **Artikel 4:21 Reorganisatieontslag**

1. Van medewerkers en werkgever wordt verwacht dat zij uiterste inspanningen verrichten teneinde reorganisatieontslag te voorkomen. Van reorganisatieontslag kan alleen dan sprake zijn indien:
  - a. werkgever en medewerker er ondanks uiterste inspanningen niet in geslaagd zijn om, binnen of buiten de provinciale organisatie plaatsing in een passende dan wel geschikte functie voor de medewerker te effectueren en er hierop evenmin uitzicht bestaat;
  - b. de medewerker onvoldoende medewerking verleent bij het effectueren van plaatsing in een passende dan wel - in onderling overleg - een geschikte functie, binnen of buiten de provinciale organisatie.
2. Indien werkgever en de medewerker na afloop van de periode als bedoeld in art. 4:18 van deze regeling er niet in geslaagd zijn voor de medewerker, binnen of buiten de provinciale organisatie, plaatsing in een passende of – in onderling overleg – een geschikte functie te effectueren, en er hierop evenmin aanwijsbaar uitzicht bestaat, volgt ontslag op grond van artikel 11.1.1 sub d jo. Artikel 11.4 van de CAP (zie ook de Toelichting; § 6.4.4).
3. Tegen de beslissing als bedoeld in lid 2 van dit artikel bestaat de mogelijkheid van bezwaar en beroep op grond van de Awb (zie ook de Toelichting; § 6.4.7).

#### **Artikel 4:22 Intrekking reorganisatieontslag**

Indien de medewerker, nadat de werkgever het ontslagbesluit heeft genomen doch voor de ingangsdatum van het ontslag, alsnog een passende of geschikte functie binnen de provincie betreft, trekt de werkgever het ontslagbesluit in.

### **4.4 Maatregelen flankerend beleid bij boventallig-verklaring**

#### **4.4.1 Immateriële voorzieningen**

#### **Artikel 4:23 Individueel mobiliteitsplan**

1. De medewerker kan in overleg met de werkgever een individueel mobiliteitsplan opstellen. In dit mobiliteitsplan wordt vastgelegd welke toekomstverwachtingen de medewerker heeft en welke maatregelen van flankerend beleid kunnen en/of zullen worden getroffen, als bedoeld in § 4.4 van deze regeling, om bedoelde toekomstverwachtingen zo veel mogelijk te realiseren (zie ook de Toelichting; § 6.4.5).
2. Het mobiliteitsplan wordt telkens na maximaal 6 maanden en zoveel eerder als nodig is in overleg met de medewerker geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

#### **Artikel 4:24 Voorrang bij interne sollicitaties**

De medewerker heeft bij geschiktheid bij de invulling van vacante functies binnen de provincie voorrang boven andere medewerkers werkzaam bij de provincie.

#### **Artikel 4:25: Toevoegen van opvolgers aan oudere medewerkers**

In een situatie waarin duidelijk is dat een medewerker op termijn de functie van een oudere medewerker kan overnemen, kan de medewerker alvast toegevoegd worden. De periode van deze dubbele bezetting van de functie wordt voor maximaal 18 maanden geaccepteerd.

#### **Artikel 4:26 Externe sollicitaties**

1. De medewerker kan aanspraak maken op buitengewoon verlof ten behoeve van sollicitaties. Vooraf dient aangegeven te worden wanneer dit verlof nodig is. Verlof wordt gegeven voor de voor het sollicitatiegesprek benodigde tijd, inclusief reistijd. Gemaakte reiskosten voor het sollicitatiegesprek in Nederland kunnen worden vergoed voor zover deze niet door de werkgever bij wie gesolliciteerd wordt, worden vergoed.
2. Desgevraagd zal de werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de medewerker. Op verzoek ontvangt de medewerker een getuigschrift van de werkgever.

#### **Artikel 4:27 Flexibele opzegtermijn**

De opzegtermijn bij beëindiging van het dienstverband op eigen verzoek is 1 tot 3 maanden. Het streven is de grootst mogelijke flexibiliteit te betrachten ten aanzien van deze opzegtermijn.

#### **Artikel 4:28 Proefperiode voor functie elders**

1. Indien aan de medewerker op eigen verzoek ontslag wordt verleend, en dit ontslag is naar het oordeel van de werkgever in het belang van de organisatie, bestaat voor de medewerker gedurende 6 maanden na ontslagdatum de mogelijkheid terug te keren bij de provincie, zo mogelijk in een passende functie dan wel - in onderling overleg - een geschikte functie.
2. In de situatie als bedoeld in lid 1 van dit artikel gelden gelijke rechtspositionele voorwaarden als voor de ontslagdatum. Een terugbetalingsregeling wordt getroffen indien de medewerker gebruik heeft gemaakt van een van de maatregelen genoemd onder deze paragraaf.
3. De periode van 6 maanden als bedoeld in lid 1 van dit artikel kan in uitzonderlijke gevallen verlengd worden tot maximaal 12 maanden. De medewerker dient hiertoe binnen 5 maanden na zijn ontslag op eigen verzoek een goed beargumenteerde aanvraag in bij de werkgever.

### **4.4.2 Materiële voorzieningen**

#### **Artikel 4:29 Studiefaciliteiten voor scholing**

Indien nadere vorming, opleiding of training nodig is om de medewerker voor te bereiden op een andere functie of zijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot, worden faciliteiten toegekend conform de vigerende studiefaciliteitenregeling(en) bij de provincie.

#### **Artikel 4:30 Outplacement**

1. Indien dit naar het oordeel van de werkgever in het belang van de organisatie is, kunnen aan de medewerker outplacementfaciliteiten worden aangeboden. Daarbij worden vooraf afspraken gemaakt over de termijn waarvoor die faciliteiten worden verstrekt en wat in dit specifieke geval wordt verstaan onder een externe passende functie die met het outplacementtraject getracht wordt te vinden door de medewerker.
2. Aanvaarding van outplacementfaciliteiten houdt in, dat de medewerker verplicht is een in dat kader ter beschikking komende externe passende functie te aanvaarden. Is deze externe passende functie beschikbaar, dan wordt de medewerker ontslag op eigen verzoek verleend.
3. Indien in de nieuwe externe functie sprake is van een lager bruto maandsalaris dan de medewerker bij de provincie genoot op de dag voorafgaande aan het ontslag, is artikel 4:31 van deze regeling van toepassing.

#### **Artikel 4:31 Afbouwregeling voor loonverschil met functie elders**

Indien de betrokken medewerker erin is geslaagd elders een werkkring te vinden, maar met een bruto maandsalaris dat lager is dan de op de dag voorafgaande aan het ontslag, kan hij bij ontslag op eigen aanvraag in aanmerking komen voor de volgende regeling: door de werkgever kan een suppletie gedurende maximaal 5 jaar worden toegepast op het nieuwe bruto maandsalaris, toegekend tot het niveau van het oude bruto maandsalaris op de dag voorafgaande aan het ontslag. Ook overige verschillen in arbeidsvoorwaarden kunnen aanleiding zijn tot het treffen van een persoonlijke regeling. De toe te kennen loonsuppletie kan worden afgekocht door middel van het eenmalig uitkeren van een afkoopsom ter hoogte van 50% van de contante waarde van de suppletie (zie ook de Toelichting; § 6.4.5).



#### **Artikel 4:32 Ontheffing terugbetalingsverplichting**

Indien aan de medewerker op eigen verzoek ontslag wordt verleend, en dit ontslag is naar het oordeel van de werkgever in het belang van de organisatie, wordt de medewerker ontheven van terugbetalingsverplichtingen in het kader van de vigerende studiefaciliteiten- en verhuiskostenregelingen.

#### **Artikel 4:33 Verhuiskosten naar nieuwe woonplaats voor rekening van de provincie**

1. Indien aan de medewerker op eigen verzoek ontslag wordt verleend, en dit ontslag is naar het oordeel van de werkgever in het belang van de organisatie, kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend ten bedrage van 12% van het bruto maandsalaris op jaarbasis van de medewerker op de dag voorafgaande aan het ontslag, indien
  - a. bij het woon-werkverkeer tussen huidige woonplaats en nieuwe werkplek (enkele reis) sprake is van een langere reistijd per openbaar vervoer, waarbij de nieuwe reistijd tenminste 1 uur moet zijn;
  - b. en de reistijd met openbaar vervoer tussen nieuwe woonplaats en nieuwe werkplek (enkele reis) niet meer bedraagt dan 30 minuten
  - c. en aan het nieuwe dienstverband geen tegemoetkoming in de verhuiskosten is verbonden.
2. De regeling als bedoeld in lid 1 van dit artikel is ook van toepassing ter aanvulling, indien de medewerker bij zijn nieuwe werkgever een lagere vergoeding ontvangt dan de vergoeding voortvloeiende uit de vigerende verhuiskostenregeling bij de provincie.

#### **Art. 4:34 Detachering**

Gedurende detachering buiten de provinciale organisatie heeft de medewerker aanspraak op een bruto detacheringsvergoeding ter grootte van 5% van zijn bruto maandsalaris per maand.

#### **Art. 4:35 Faciliteiten voor de opbouw van een eigen zaak**

Voor medewerkers kunnen faciliteiten voor de opbouw van een eigen zaak ter beschikking worden gesteld. Bij toekenning kan van één van de onderstaande faciliteiten gebruik worden gemaakt:

- a. *Betaald verlof.*

Aan de medewerker kan de mogelijkheid worden geboden tot betaald verlof voor de duur van maximaal 12 maanden. Het bruto maandsalaris zal worden teruggebracht naar 50% op jaarbasis. Indien in het 1ste jaar blijkt dat de eigen zaak niet levensvatbaar is, blijft de medewerker in dienst van de provincie. In voorkomend geval gelden gelijke rechtspositionele voorwaarden als voor de ingangsdatum van het betaald verlof. Indien in het 1<sup>ste</sup> jaar blijkt dat de eigen zaak wel levensvatbaar is, volgt ontslag op grond van artikel 11.1.1 sub a jo. Artikel 11.1.2 van de CAP.
- b. *Ontslag op eigen verzoek met toekenning startkapitaal.*

In deze situatie is sprake van het meegeven van een startkapitaal ter hoogte van 6 maal het bruto maandsalaris. Indien van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, is het ontslag definitief.

#### **Art. 4:36 Uitkering**

Indien aan de medewerker op eigen verzoek ontslag wordt verleend, en dit ontslag is naar het oordeel van de werkgever in het belang van de organisatie, wordt aan de medewerker een uitkering ineens verleend ten bedrage van 2 maal het bruto maandsalaris dat de medewerker bij de provincie genoot op de dag voorafgaande aan het ontslag, met een minimum van bruto € 4.500,-. Dit bedrag wordt alleen dan uitgekeerd indien met de medewerker vooraf afspraken zijn gemaakt over de termijn waarbinnen dit ontslag recht geeft op de uitkering en het ontslag binnen die termijn geëffectueerd wordt.

#### **Art. 4:37 Cumulatie**

Cumulatie van de maatregelen genoemd onder de artikelen 4:31, 4:33, 4:35 en 4:36 van deze regeling is niet mogelijk.

### **4.5 (Centrale) Plaatsingadviescommissie**

#### **4.5.1 Plaatsingadviescommissie (PAC)**

#### **Artikel 4:38 Instelling PAC**

1. De werkgever stelt een PAC in (zie ook de Toelichting; § 6.4.6).
2. De leden van de PAC mogen geen persoonlijk belang hebben bij beslissingen aangaande plaatsing, herplaatsing en boventaligverklaring (zie ook de Toelichting; § 6.4.6).

#### **Artikel 4:39 Taken en bevoegdheden PAC**

1. De PAC heeft tot taak aan de werkgever advies uit te brengen ten aanzien van de plaatsing, herplaatsing, boventallig-verklaring en/of toepassing van maatregelen in het kader van het flankerend beleid voor de bij de reorganisatie betrokken medewerkers.
2. De PAC ziet toe op de juiste naleving van de procedure en de van toepassing zijnde algemeen verbindende voorschriften en aanvullende (rechtspositionele) regelingen.
3. De PAC is bevoegd leidinggevend, adviseurs en deskundigen te raadplegen.
4. De PAC heeft de mogelijkheid assessments en (psychologische) testen te laten verrichten en referenties te raadplegen.

#### **4.5.2 Centrale Plaatsingadviescommissie (CPAC)**

##### **Artikel 4:40 Instelling CPAC**

1. Indien er sprake is van meer dan 1 reorganisatie, stelt de werkgever een CPAC in (zie ook de Toelichting; § 6.4.6).
2. De leden van de CPAC mogen geen persoonlijk belang hebben bij beslissingen aangaande plaatsing, herplaatsing en boventalligverklaring.

##### **Artikel 4:41 Taken en bevoegdheden CPAC**

1. De CPAC heeft tot taak de werkwijze en de resultaten van de PAC's te coördineren die het belang en reikwijdte van de eenheid overstijgen af te stemmen. De CPAC verstrekt daartoe richtlijnen en/of opdrachten aan de PAC's.
2. De CPAC ziet toe op de juiste naleving van de procedure en de van toepassing zijnde algemeen verbindende voorschriften en aanvullende (rechtspositionele) regelingen.

#### **4.5.3 Richtlijnen belangstellingsregistratie**

##### **Artikel 4:42 Belangstellingsregistratie**

1. Alle (her)plaatsingskandidaten dienen hun belangstelling voor nieuwe functies kenbaar te maken via een belangstellingsregistratieformulier.
2. Iedere medewerker die daarom verzoekt, wordt door de PAC uitgenodigd voor een gesprek. De PAC nodigt in ieder geval alle herplaatsingskandidaten uit voor een gesprek.
3. De PAC bepaalt zelf in welke samenstelling de gesprekken met de medewerkers worden gevoerd. Het is niet noodzakelijk dat het gesprek plaatsvindt in aanwezigheid van alle leden van de PAC.
4. De voorzitter van de PAC wijst bij elk gesprek met een medewerker op de volgende punten:
  - a. het doel van het gesprek te weten het verzamelen van informatie om te kunnen nagaan voor welke functie(s) de medewerker in principe geschikt zou zijn;
  - b. dat medewerker aan het verloop van het gesprek geen enkele verwachting mag ontlenen.
5. De medewerker wordt medegedeeld hoeveel kandidaten zich hebben gemeld voor de door hem geopteerde functie(s).
6. De medewerker wordt in ieder geval gevraagd of het belangstellingsregistratieformulier nog aanvulling behoeft.
7. In de gesprekken worden aan de hand van het belangstellingsregistratieformulier de opties met de medewerker besproken. De PAC kan ook andere functies bespreken dan die door de medewerker in het belangstellingsregistratieformulier zijn aangegeven.
8. Er wordt geen voorstel voor (her)plaatsing in een functie gedaan indien niet met de medewerker over die functie is gesproken.
9. Bij de afronding van het gesprek worden geen toezeggingen en/of mededelingen gedaan over de (her)plaatsingsmogelijkheden.
10. De voorzitter sluit het gesprek af onder de (eventuele) mededelingen
  - a. dat er nog een volgend gesprek zal plaatsvinden; en/of
  - b. dat er inlichtingen worden ingewonnen bij leidinggevend, adviseurs of deskundigen; en/of
  - c. dat er een assessment / (psychologische) test zal volgen; en/of
  - d. dat referenties worden geraadpleegd
11. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt. Het verslag hoeft niet woordelijk te zijn, volstaan kan worden met een kernachtige weergave van wat naar voren is gebracht.

## 4.6 Bezwaar en beroep

### Artikel 4:43 Bezwaar

De medewerker die zich niet kan verenigen met een beslissing als bedoeld in

- (a) art. 4:2 van deze regeling (plaatsbaar in een ongewijzigde functie dan wel herplaatsbaar);
- (b) art. 4:7 van deze regeling (geplaatst, herplaatst dan wel boventallig-verklaring);
- (c) art. 4:21 van deze regeling (reorganisatieontslag);

kan bezwaar aantekenen jegens die beslissing.

### Artikel 4:44 Termijn

De bezwarenprocedure wordt beheerst door de Awb. De termijn om bezwaar te maken is 6 weken nadat de beslissing aan de medewerker bekendgemaakt is.

### Artikel 4:45 Inhoud

Het bezwaarschrift moet op grond van art. 6:5 Awb worden ondertekend en bevat ten minste:

- a. naam en adres van de indiener;
- b. de dagtekening;
- c. de gronden van het bezwaar
- d. een afschrift van de beslissing waarop het bezwaar betrekking heeft.

### Artikel 4:46 Adressering

Het bezwaar dient te worden gezonden aan Gedeputeerde Staten van de provincie Overijssel, p/a Eenheid Middelen | Team HRM en Organisatie, Postbus 10078, 8000 GB Zwolle.

### Artikel 4:47 Beslissing

- 1. De werkgever beslist binnen in de Awb vastgelegde termijnen op het bezwaar (zie ook de Toelichting; § 6.4.7).
- 2. Er is een bezwarenadviescommissie die de werkgever adviseert over het bezwaar.

### Artikel 4:48 Beroep

Tegen de beslissing van de werkgever op zijn bezwaar kan de medewerker beroep instellen bij de sector bestuursrecht van de Arrondissementsrechtbank te Zwolle.

### Artikel 4:49 Voorlopige voorziening

Indien de kwestie zo spoedeisend is dat een beslissing van de werkgever niet kan worden afgewacht, kan de medewerker, onmiddellijk na de indiening van zijn bezwaarschrift bij de werkgever, een verzoek om een voorlopige voorziening indienen bij de president van de Arrondissementsrechtbank te Zwolle.

## 5 Slotbepalingen

### Artikel 5:1 Hardheidsclausule

- 1. Als toepassing van deze regeling in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie van overwegende aard, kan de werkgever bij individuele regeling afwijken van deze regeling ten gunste van de medewerker (zie ook de Toelichting; § 6.5).
- 2. In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet, zal de werkgever als goed werkgever handelen in de geest van deze regeling (zie ook de Toelichting; § 6.5).

### Artikel 5:2 Uitsluitingsclausule

De medewerker die een beroep doet op voorzieningen van deze regeling, verplicht zich aan de werkgever de ter zake doende gegevens tijdig, naar waarheid te verstrekken en zich als goed werknemer te gedragen. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en gegevens evenals oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, kan uitsluiting van deze regeling tot gevolg hebben en leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde (zie ook de Toelichting; § 6.5).

### Artikel 5:3 Fiscaliteit

Waar in deze regeling sprake is van betalingen aan de medewerker, komen loonheffing en eventueel wettelijk verplichte inhoudingen voor rekening van de medewerker.

#### **Artikel 5:4 Privacy**

Iedereen die betrokken is bij een reorganisatie is gehouden het recht op privacy van de medewerker te eerbiedigen en de persoonsgegevens van de medewerker, verkregen in verband met de reorganisatie, als vertrouwelijk te behandelen.

#### **Artikel 5:5 Overleg**

1. Indien wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving dan wel onvoorziene omstandigheden hiertoe aanleiding geven, treden partijen in het georganiseerd overleg tijdig in overleg over eventuele wijzigingen in deze regeling.
2. Indien één der partijen in het georganiseerd overleg dit wenselijk achten, zullen zij overleg plegen over de uitvoering van de bepalingen opgenomen in deze regeling.

#### **Artikel 5:6 Overgangsbepaling**

Voor medewerkers die bij inwerkingtreding van deze regeling reeds boventallig zijn verklaard op grond van het 'Sociaal Plan Reorganisaties Provincie Overijssel (november 2004) blijven de bepalingen van dat sociaal plan van kracht.

#### **Artikel 5:7 Aanhaling**

Deze regeling wordt aangehaald als 'Sociaal plan reorganisaties provincie Overijssel 2018'.

### **6 Toelichting**

#### **6.1 Ten geleide**

Het perspectief van de provincie Overijssel als moderne overheidsorganisatie in het bestuurlijk middenveld, is er een van een organisatie die voortdurend in beweging zal zijn om (pro)actief te kunnen inspelen op politieke, maatschappelijke en/of bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen. Organisatieverandering vindt om die reden niet met horten en stoten plaats, maar behelst een continu en vloeiend proces. Dat geldt één-op-één ook voor de medewerkers. Medewerkers staan bij de personele jaarcyclus zelf aan het stuur bij de invulling van de eigen inzetbaarheid en weerbaarheid. Voor nu en in de toekomst. Zodat 'de juiste medewerker op de juiste plaats' gewaarborgd blijft. Het sluitstuk is de onderkenning dat er ingrijpende organisatieveranderingen, anders gezegd reorganisaties, kunnen optreden. Die niet in alle gevallen leiden tot (her)plaatsing van medewerkers binnen afzienbare termijn. Voor deze reorganisaties is het wenselijk over een sociaal vangnet te kunnen beschikken.

Het sociaal vangnet bij reorganisaties is verankerd in het sociaal plan. Het omvat de 'spelregels', waaraan werkgever en medewerker (en hun vertegenwoordigers) zich moeten houden wanneer zich een reorganisatie voordoet. Het bestaat onder andere uit procedurele bepalingen, de rechten en plichten van werkgever en medewerker bij reorganisatie, mobiliteitsbevorderende bepalingen en eventuele aanvullende arbeidsvoorwaarden. Het sociaal plan is vastgesteld door Gedeputeerde Staten, nadat overeenstemming is bereikt met de vakorganisaties voor het overheidspersoneel in het georganiseerd overleg.

#### **6.2 Algemene bepalingen**

##### **Begrippen en afkortingen (art. 2:1)**

Definities worden voor zover nodig toegelicht bij de behandeling van het desbetreffende onderwerp.

##### **Werkingsfeer (art. 2:2)**

De regeling is van toepassing voor "op reorganisaties en de daarbij betrokken medewerkers". 'Reorganisaties' verwijst vooral naar de reorganisatieprocedure. Zie ook § 6.3.

Met 'medewerkers' wordt bedoeld op de ambtenaren die door de provincie zijn aangesteld om in (algemene) dienst werkzaam te zijn. De regeling geldt derhalve niet voor ambtenaren met wie een dienstverband voor bepaalde tijd is aangegaan, welbewust met het nadrukkelijke oogmerk om het dienstverband na ommekomst van de overeengekomen termijn te beëindigen.

De regeling heeft een looptijd tot de einddatum van de reorganisatie. Verwezen wordt naar de datum genoemd in het voorgenomen besluit tot reorganisatie en/of het reorganisatiebesluit. Bij onvoorziene omstandigheden wordt een reorganisatie ultimo als beëindigd beschouwd indien herplaatsingskandidaten herplaatst zijn en boventallig-verklaarde medewerkers een passende of – in onderling overleg – een geschikte functie hebben gevonden binnen of buiten de provinciale organisatie dan wel aan hen reorganisatieontslag is verleend.

##### **6.3 Reorganisatieprocedure**

De reorganisatieprocedure heeft ten doel het besluitvormingsproces over een reorganisatie zorgvuldig te doen verlopen en op sociaal verantwoorde wijze met de personele gevolgen om te gaan. Naast de werkgever vervullen de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg een belangrijke rol in deze procedure.

### **Toelichting begrip reorganisatie (art. 2:1 sub s jo. 2:2 lid 1, 3:1 lid 1 en 3:2 lid 1)**

Het begrip 'reorganisatie' wordt in artikel 1.1 sub b van de CAP als volgt gedefinieerd: "elke wijziging van de organisatiestructuur, van de omvang van de provinciale organisatie of van de taakomvang van de provincie of een onderdeel daarvan ... waaraan personele consequenties zijn verbonden." Dit is een vrij brede definitie, echter het hart wordt gevormd door de laatste zinsnede. Iedere wijziging waarbij de rechtspositie van een of meerdere medewerkers verandert, is aldus een reorganisatie. Personele consequenties duidt op de aantasting van de rechtspositie van medewerkers. Plaatsing in een ongewijzigde functie wordt niet opgevat als zijnde een aantasting van de rechtspositie van een medewerker.

### **Betrokkenheid medezeggenschap (art. 3:1 lid 1 en 3:2 lid 1)**

Ten aanzien van een (voorgenomen) besluit tot reorganisatie is omwille van de zorgvuldigheid bepaald dat de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg de overlegpartners van de werkgever zijn. Beiden hebben hun eigen werkterrein. Wanneer er sprake is van overlapping kan maar één orgaan zijn formele bevoegdheden uitoefenen. De ondernemingsraad geniet adviesrecht ten aanzien van de reorganisatie; het georganiseerd overleg heeft primair een taak bij de wijze waarop bij een reorganisatie de belangen van de betrokken medewerkers veilig kunnen worden gesteld door de opstelling van een sociaal plan.

Indien zich een reorganisatie voordoet, moet de werkgever in overweging nemen of de medezeggenschap erbij betrokken moet worden. Zie onderstaande toetsingskader dat richting geeft aan deze overweging. Indien de aard en strekking van de reorganisatie beperkt is, kan overleg ter zake achterwege blijven. Wat betreft de ondernemingsraad bepaalt art. 25 lid 1 sub d. WOR dat de reorganisatie 'als belangrijk moet worden beschouwd.' De CAP is meer expliciet: artikel 12.2.1 van de CAP stelt dat indien de aantasting zich beperkt tot minder dan 10 medewerkers, overleg met de vakbonden achterwege kan blijven. Gelet op de concreetheid van dit criterium is dit het toetsingskader van waaruit de werkgever in eerste aanleg zal handelen waar het de betrokkenheid van de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg aangaat.

### **De ondernemingsraad (art. 3:1 jo. 3:3)**

Ingevolge art. 24 lid 1 WOR wordt in de overlegvergadering tenminste tweemaal per jaar de algemene gang van zaken besproken. In dit kader moet de werkgever tevens mededelingen doen over reorganisaties die hij in voorbereiding heeft en waarvoor adviesrecht geldt. Daarbij moeten ook afspraken worden gemaakt wanneer en op welke wijze de ondernemingsraad in de besluitvorming wordt betrokken. Het verdient aanbeveling eveneens af te spreken op welke termijn de ondernemingsraad advies uitbrengt. Wat een redelijke termijn is, valt niet eenduidig vast te stellen en situationeel van aard. De zorgvuldigheid in deze vereist dat de werkgever alle relevante informatie aan OR doet toekomen; men zal deze informatie tot zich moeten kunnen nemen en een oordeel kunnen vormen. Het bewust vertragen of weigeren van advisering is niet geëigend. De werkgever kan de ondernemingsraad wel vragen zijn advies binnen een bepaalde termijn uit te brengen, maar kan de ondernemingsraad daartoe niet verplichten. Indien echter met de ondernemingsraad een termijn is afgesproken, moet de ondernemingsraad zich aan de afgesproken termijn houden.

Over het politiek primaat wordt het volgende opgemerkt. Het vloeit uit het systeem van het Nederlandse staatsrecht voort dat de vaststelling en de uitvoering van publiekrechtelijke taken door overheidsorganen die democratisch gecontroleerd worden niet formeel onderworpen kan zijn aan de invloed van ambtelijke medezeggenschapsorganen.

De bepaling in art. 3:1 lid 2 van deze regeling beoogt enerzijds dit beginsel - dat wel het 'politek primaat' wordt genoemd - te accentueren, maar anderzijds vooral duidelijk te maken dat desondanks de rol van de ondernemingsraad bij de provincie bepaald niet zonder betekenis is. Er wordt immers uitdrukkelijk geregeld dat de beoordeling van de gevolgen van de vaststelling en uitvoering van publiekrechtelijke taken voor de werkzaamheden van de in de onderneming werkzame personen wel degelijk valt onder de bevoegdheden van de ondernemingsraad.

Uiteraard kan het moeilijk zijn een duidelijke scheiding aan te brengen in de besluitvorming over de vaststelling en uitvoering van publiekrechtelijke taken en de besluitvorming over de daaruit voortvloeiende personele gevolgen. Waar dit het geval is, eist een zorgvuldige besluitvorming dat het tijdig een ruime plaats geeft aan de betrokkenheid van de ondernemingsraad.

### **Het georganiseerd overleg (art. 3:2 jo. 3:4)**

Per reorganisatie kunnen de partijen in het georganiseerd overleg ervoor kiezen deze standaard regeling van toepassing te verklaren of wijzigingen daarop overeen te komen. Als de werkgever wil afwijken is

hij gehouden een voorstel te doen over de voorgenomen afwijkingen; hetzij bij het voorgenomen besluit tot reorganisatie, hetzij bij het reorganisatiebesluit. Teneinde te bewerkstelligen dat er altijd op redelijke termijn een regeling beschikbaar is wanneer een reorganisatie wordt uitgevoerd, is bepaald dat over eventuele afwijkingen van de standaard regeling binnen 4 maanden nadat het reorganisatiebesluit is genomen overeenstemming moet zijn bereikt. Gelet op het reguliere vergaderschema betekent dit dat er naar alle waarschijnlijkheid extra vergaderingen moeten worden geroosterd. Indien deze overeenstemming niet tot stand komt, geldt de onderhavige regeling.

#### **Mogelijkheid tot intrekking besluit van de voorgenomen reorganisatie**

Naar aanleiding van het advies van de ondernemingsraad en/of de bespreking van onderhavige regeling in het georganiseerd overleg kan de werkgever besluiten af te zien van de voorgenomen reorganisatie door zijn voorgenomen besluit in te trekken. Behoudens de verplichting de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg van dit besluit in kennis te stellen en de betrokken medewerkers te informeren, vervalt dan uiteraard de rest van de reorganisatieprocedure.

### **6.4 Rechtspositionele basisvoorzieningen**

#### **6.4.1 Inleiding**

De regeling geeft hier duidelijkheid over het (her)plaatsingsproces, de rechtspositie en verstrekt bovendien instrumenten die belangrijk kunnen zijn bij het bevorderen van de mobiliteit en flexibiliteit van de medewerker.

De inspanningen van de werkgever zijn er op gericht de kwaliteiten van de medewerkers optimaal te benutten en te blijven benutten. Het gaat daarbij om een gezamenlijke inspanning. Niet alleen de werkgever verplicht zich al het mogelijke te doen voor de medewerker een goede oplossing te vinden. Ook de medewerker is hiervoor verantwoordelijk en werkt actief mee aan deze inspanningen. Indien het uiteindelijk niet mogelijk blijkt voor een medewerker plaatsing in een passende en/of geschikte functie te effectueren en ook de maatregelen in het kader van flankerend beleid niet tot een oplossing leiden is reorganisatieontslag aan de orde. Niemand is immers gehouden tot het onmogelijke. Reorganisatieontslag is nadrukkelijk een sluitstuk, wanneer er geen andere weg meer te bewandelen is.