

SOCIAAL PLAN

GEMEENTE ARNHEM

2011

“van werk naar werk”

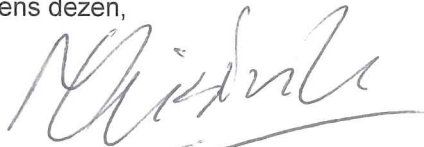
2011 tot 2017

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 0: Begripsbepalingen.
Hoofdstuk 1: Wat ging aan het Sociaal Plan vooraf?
Hoofdstuk 2: Sociaal Statuut en Sociaal Plan.
Hoofdstuk 3: Aanleiding.
Hoofdstuk 4: Uitgangspunten.
Hoofdstuk 5: Dringendheid.
Hoofdstuk 6: Personele beweging: jaarlijks verloop en interne doorstroming.
Hoofdstuk 7: Strategie: bevorderen van de mobiliteit.
Hoofdstuk 8: Géén werkloosheid.
Hoofdstuk 9: Collectieve status van herschikkingskandidaat, met werkgelegenheidsgarantie.
Hoofdstuk 10: Aanbieding werkgever.
Hoofdstuk 11: Begripsbepaling mobiliteit.
Hoofdstuk 12: Duur.
Hoofdstuk 13: Maatregelen.
Hoofdstuk 14: Mobiliteitsbevorderende maatregelen.
Hoofdstuk 15: Externe mobiliteit.
Hoofdstuk 16: Opschorting van de Arbeidsvoorwaarden.
Hoofdstuk 17: Toelagen.
Hoofdstuk 18: Verminderen van de bureaucratie.
Hoofdstuk 19: Hardheidsclausule.
Bijlage 1: Personeelsplaatsingsplan 2011.
Bijlage 2: Begeleidings- en Plaatsingscommissie (BPC).
Bijlage 3: Reïntegratie.
Bijlage 4: Toelichting passend werk.
Bijlage 5: Opschorting deel van de Arbeidsvoorwaarden.
Bijlage 6: Het Papendalakkoord

Arnhem, 28 februari 2012

Burgemeester en wethouders van Arnhem,
Namens dezen,



Martijn Leisink,
wethouder Personeel en Organisatie

ABVA KABO FNV
Frans Carbo, bestuurder



CNV Publieke Zaak,
Marcel Matser, bestuurder



0. Begripsbepalingen

Dit Sociaal Plan verstaat onder:

- bedenkingenprocedure: de in artikel 13 van bijlage 1 beschreven procedure, volgens welke de werknemer bedenkingen naar voren kan brengen tegen een voorgenomen plaatsingsbesluit;
- beëindigingsovereenkomst: de overeenkomst, waarin de werkgever en de werknemer overeen komen de aanstelling of arbeidsovereenkomst te beëindigen
- begeleidings- en plaatsingscommissie: de in hoofdstuk 13, onderdeel O, de in de artikelen 19 en 21 van bijlage 1 en bijlage 2 geregelde commissie;
- belangstellingsregistratie: de in bijlage 1 genoemde registratie van de belangstelling van de werknemers voor ander werk;
- bezwaarschriftenprocedure: de procedure van bezwaar tegen een besluit;
- conversietabel: de vertaling van de scores van het functiewaarderingssysteem (het aantal punten) in salarisschalen;
- frictiefonds: budget om de kosten van matching en de het Sociaal Plan genoemde maatregelen te betalen;
- hardheidsclausule: de in hoofdstuk 19 geregelde mogelijkheid om in individuele gevallen af te wijken van het Sociaal Plan;
- herschikkingskandidaat: alle werknemers, gedurende de re-integratietermijn;
- mens volgt werk beginsel: het in hoofdstuk 13, onderdeel Q en in bijlage 1 opgenomen beginsel, dat de werknemer in beginsel zijn werk volgt; zie ook bijlage 4: toelichting passend werk;
- mobiliteitsbevorderende maatregelen: de in de artikelen 25:4:3:1 en 25:4:4:1 van de Arbeidsvoorwaarden en de hoofdstukken 14 en 15 van het Sociaal Plan genoemde maatregelen om de interne en externe mobiliteit van de werknemers te bevorderen;
- outplacement: de activiteiten van een outplacementbureau die erop gericht zijn om ander werk, bij een andere werkgever, te vinden voor een werknemer;
- passend werk: passend werk wijzigt met de duur van de re-integratiefase; de eerste 6 maanden is passend werk werk van minimaal hetzelfde salarisniveau; na 6 maanden is passend werk werk tot 2 schalen lager dan de oorspronkelijke functie; bij het streven naar plaatsing van werknemers is het begrip passend werk afgeleid van de normen van de werkloosheidswet voor de duur van het Sociaal Plan, als genoemd onder hoofdstuk 14 b; zie ook bijlage 4: toelichting passend werk;
- personeelsplaatsingscommissie: de in de artikelen 18 en 20 van bijlage 1 geregelde commissie;
- personeelsplaatsingsplan: het in bijlage 1 opgenomen plan;
- personeelsplan: het in artikel 25:1:1:1 van de Arbeidsvoorwaarden geregelde overzicht waarin voor elke werknemer de rechtspositionele gevolgen van de bezuiniging en organisatieverandering staan;
- plaatsing van werknemers: de in hoofdstuk 4 beschreven interne of externe plaatsing van werknemers;
- plaatsingsprocedure: de in het personeelsplaatsingsplan (bijlage 1) beschreven procedure, volgens welke de werkgever functies in de (nieuwe) organisatie vervult;
- regiecommissie: de commissie, bedoeld in de nota Mobiliteitsbeleid 2010;
- re-integratiefase: de re-integratietermijn/bemiddelingstermijn
- re-integratieplan: het in artikel 10d:9 van de Arbeidsvoorwaarden en in bijlage 3 bij het Sociaal Plan beschreven plan om van werk tot werk te komen.
- re-integratietermijn: de in hoofdstuk 12 beschreven werkingsduur van het Sociaal Plan: van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2016;
- sleutelfuncties: alle leidinggevende functies en de werknemers van het cluster S&O;
- Sociaal Plan: het voorliggende plan;
- Sociaal Statuut: hoofdstuk 25 van de Arbeidsvoorwaarden;
- (tijdelijke) werkgelegenheidsgarantie: de in hoofdstuk 8 geregelde werkgelegenheidsgarantie voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2016.

1. Wat ging aan dit Sociaal Plan vooraf?

Medio september 2011 heeft het college van Burgemeester en Wethouders uitgesproken met de vakbonden te willen praten over een complex vraagstuk.

In eerste instantie betrof dat het gegeven dat er als gevolg van bestuurlijke keuzes met betrekking tot bezuinigingen en de organisatieontwikkeling een uitstroom van circa 300 formatieplaatsen zal optreden binnen vier jaar .

Op een iets langere termijn zal er ook een uitstroom van circa 400 formatieplaatsen ontstaan als gevolg van het feit dat medewerkers de organisatie zullen verlaten op grond van hun pensioengerechtigde leeftijd.

Het vraagstuk dat zich hierachter afspeelt is geen kwantitatief maar een kwalitatief vraagstuk. Dit nog aangevuld met het gegeven dat bij de huidige rechtspositionele spelregels de uitstroom van de bezuinigingen en de organisatieontwikkeling vooral de jongere werknemers zou betreffen die later weer hard nodig zullen zijn om de later optredende vacatures te kunnen vervullen.

De continuïteit van dienstverlening van het bestuur aan de stad komt in dat scenario, als we geen maatregelen zouden treffen, onder forse druk te staan en de ontwikkeling van de organisatie komt in kwalitatief opzicht in de knel. Hoe vinden we én houden we voldoende en gekwalificeerde medewerkers bij onze organisatie?

Deze uitdagingen zijn extra complex in het licht van ontwikkelingen als meer taken moeten doen met minder geld, mondiger burgers en medewerkers en het zogenoemde nieuwe werken.

De werknemersdelegatie heeft zonder aarzelingen de uitnodiging van het college tot verkennen aanvaard en in een periode van drie maanden is op Papendal in een hoog tempo het vraagstuk verkend en vanuit verschillende invalshoeken bestudeerd.

De gezamenlijke inzet van de werkgever en de werknemersdelegatie betrof het bereiken van een duurzame en toekomstbestendige oplossing voor een aantal urgente problemen, die voortvloeien uit de bestuurlijk bepaalde bezuinigingen alsmede uit de beoogde grootschalige en ingrijpende organisatieontwikkeling bij onze organisatie.

Partijen zijn overtuigd van de noodzaak tijdelijke afspraken in de vorm van een "Sociaal Plan" te maken. Het doel van het Sociaal Plan is de werknemers en de werkgever meer mogelijkheden te bieden om de mobiliteit van de werknemers te vergroten.

We zagen het als ons gezamenlijke doel om, op basis van de geldende rechtspositie, te zoeken naar een mix van diverse tijdelijke maatregelen die werkgever en werknemer ten goede komen vanuit het inhoudelijke en kwalitatieve perspectief van de organisatieontwikkeling en waarbij we accepteren in de transitieperiode met onvermijdbare boventaligheid van doen te hebben.

Dit Sociaal Plan is overeengekomen tussen twee partijen: de werkgever, de gemeente Arnhem; de werknemersorganisaties/de werknemersdelegatie van het Georganiseerd Overleg (hierna "de werknemersorganisaties" te noemen). De vijf bijlagen bij dit Sociaal Plan maken onlosmakelijk deel uit van dit Sociaal Plan.

2. Sociaal Statuut en Sociaal Plan.

Sociaal Statuut.

Het Sociaal Statuut is hoofdstuk 25 van de Arbeidsvoorwaarden gemeente Arnhem (hierna "de Arbeidsvoorwaarden" te noemen). Het Sociaal Statuut bevat de kaders voor het regelen van de personele gevolgen van bezuinigingen en organisatieveranderingen.

Sociaal Plan.

Artikel 25:1:2:1 van de Arbeidsvoorwaarden biedt de mogelijkheid van "een volledig open overleg met de vakbonden:

a als zich reorganisaties voordoen, die naar het oordeel van het college tot een zodanig aantal herschikkingskandidaten leiden, dat de vakbonden arbeidsbemiddeling als bedoeld in het tweede lid redelijkerwijs niet van het college kunnen verlangen;
b als de uitvoering van het Sociaal Statuut daartoe naar het oordeel van het college en/of de vakbonden aanleiding toe geeft."

De partijen vinden, dat een dergelijke situatie zich nu voordoet. Zij sluiten dit Sociaal Plan met elkaar af. Het Sociaal Plan is een tijdelijke aanvulling op en op onderdelen een afwijking van het huidige rechtspositionele kader: de Arbeidsvoorwaarden gemeente Arnhem en in het bijzonder hoofdstuk 25, het Sociaal Statuut. Zie ook bijlage 5.

De partijen gaan bij de uitvoering van dit Sociaal Plan uit van de positieve medewerking van alle betrokkenen (werkgever, vakbonden en werknemers) om in goed overleg en met passende inzet tot reële oplossingen te komen. De leidinggevenden zijn, met mandaat van de werkgever, verantwoordelijk voor de juiste toepassing van de spelregels uit het Sociaal Plan. De projectleider 'Goed werkgeverschap' -ondersteund door de afdeling P&O- ondersteunt hen daarbij. De directie ziet er op toe dat de verantwoordelijke leidinggevenden het Sociaal Plan zorgvuldig toepassen en uitvoeren. De in hoofdstuk 13, onderdeel O genoemde begeleidings- en plaatsingscommissie vervult een belangrijke adviserende en toetsende rol.

3. Aanleiding.

Het bestuur stelde een bezuiniging en een organisatieontwikkeling vast. De gevolgen van de bezuiniging en organisatieontwikkeling zijn fors. Daardoor zal in de periode van 1 januari 2011 tot 1 januari 2015 een vermindering van de formatie optreden ten opzichte van 1 januari 2011 van 316 (287 fte + 10% onvoorzien) formatieplaatsen. Beide ontwikkelingen leiden tot veranderingen in de werkwijze, inrichtingsprincipes en structuur van de organisatie. Dit blijft de komende jaren zo. De organisatorische gevolgen voor individuele werknemers kunnen uiteenlopen van een beperkte wijziging tot het grotendeels wijzigen van de taken of het zelfs vervallen van de functie. Beide processen leiden ertoe dat een aantal werknemers herschikkingskandidaat wordt. De werkgever wijst echter alle werknemers aan als herschikkingskandidaat onder de werking van een tijdelijke werkgelegenheidsgarantie. Zie ook hoofdstuk 9.

Nadelen zijn:

- de procedures voor plaatsing zijn ingewikkelder: brieven aan alle werknemers over de aanwijzing als herschikkingskandidaat; belangstellingsregistratie; plaatsings- of sollicitatiegesprekken;
- door de in hoofdstuk 4 genoemde werkgelegenheidsgarantie hebben de werknemers de zekerheid van werk; door de aanwijzing van alle werknemers als herschikkingskandidaat heeft geen enkele werknemer zekerheid over het behoud van zijn huidige functie;
- er kan sprake zijn van meer onzekerheid bij werknemers.

Voordelen van het aanwijzen van alle werknemers als herschikkingskandidaat zijn:

- 'gelijke monniken gelijke kappen' voor alle werknemers binnen de bescherming van de tijdelijke werkgelegenheidsgarantie;
- dit is de meest transparante en duidelijke procedure voor het besluit tot aanwijzing van werknemers als herschikkingskandidaat;
- het zoeken naar ander werk is uitgebreid tot alle werknemers; het vergroot de mogelijkheden voor mobiliteit; het vergroot de mogelijkheden om de bezuiniging en organisatieverandering te verwezenlijken;
- dit zorgt voor behoud van een evenwichtig personeelsbestand, duurzame continuïteit en toekomstgericht;
- verkorting van de periode van onrust en onzekerheid;
- bij plaatsing van herschikkingskandidaten spelen geschiktheid/kwaliteit een rol.

Partijen zijn van mening dat de voordelen opwegen tegen de geschetste nadelen.

4. Uitgangspunten.

Tijdens de duur van het Sociaal Plan vindt begeleiding van werknemers van-werk-naar-werk plaats, binnen of buiten de gemeente Arnhem als werkgever. De werkgever geeft een werkgelegenheidsgarantie af voor de duur van het Sociaal Plan. In die periode ontstaat dus geen werkloosheid als gevolg van de bezuinigingen en de organisatieontwikkeling. De werkgelegenheidsgarantie eindigt op de datum waarop het Sociaal Plan eindigt.

Het Sociaal Plan gebruikt het begrip "plaatsing" van werknemers. Artikel 15:1:10:1 van de Arbeidsvoorwaarden gebruikt de begrippen "aanvaarden andere betrekking" (dat begrip neemt de werknemer als uitgangspunt) en "overplaatsing" (dat begrip neemt de werkgever als uitgangspunt). (Zie ook bijlage 4 voor een toelichting).

Bij het streven naar plaatsing van werknemers geldt het volgende. De werknemer wordt geplaatst op passend werk. Passend werk wijzigt met de duur van de re-integratiefase. De eerste 6 maanden is passend werk werk van minimaal hetzelfde salarisniveau. Na 6 maanden is passend werk werk tot 2 schalen lager dan de oorspronkelijke functie.

Bij het streven naar plaatsing van werknemers is het begrip passend werk afgeleid van de normen van de Werkloosheidswet voor de duur van het Sociaal Plan, als genoemd onder hoofdstuk 14 B.

Voor alle werknemers die in de periode 01.01.2011 tot en met 31.12.2014 herschikkingskandidaat worden als gevolg van bezuinigingen dan wel als gevolg van een reorganisatie, geldt als eind van de re-integratietermijn (als bedoeld in hoofdstuk 10d van de Arbeidsvoorwaarden en hoofdstuk 25 van de Arbeidsvoorwaarden [Sociaal Statuut]) de datum van 01.01.2017. Het Sociaal Plan bevat immers een werkgelegenheidsgarantie voor die periode.

Werknemers die vanaf 01.01.2015 herschikkingskandidaat worden, vallen onder de integrale werking van het Sociaal Statuut.

De plaatsing van werknemers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemers en de werkgever.

De plaatsingsprocedure is primair een verantwoordelijkheid van de werkgever. Dat betekent, dat het management de plaatsing organiseert. De werkgever neemt de besluiten over plaatsing. De medezeggenschap speelt een rol met betrekking tot de plaatsing van werknemers door een vertegenwoordiging in de begeleidings- en plaatsingscommissie (zie hoofdstuk 13, onderdeel O).

5. Dringendheid.

Partijen zijn zich bewust van de dringendheid om afspraken te maken over de wijze waarop goed werkgeverschap en de eigen verantwoordelijkheid van de werknemers kunnen bijdragen aan oplossing van de complexe mobiliteitsvraagstukken.

6. Personele beweging: jaarlijks verloop en interne doorstroming.

Het personeelsverloop over de jaren 2008 tot en met 2010 was gemiddeld 5,6 %, al is hier een duidelijk dalende lijn zichtbaar. In 2008 verlieten nog 74 werknemers de gemeente, in 2009 waren dat er 39, en in 2010 verlieten 25 werknemers de gemeente: wegens het vinden van een baan bij een andere werkgever, pensioen 65 jaar, vervroegd pensioen enzovoorts. De huidige arbeidsmarktconjunctuur zal naar verwachting leiden tot nog verdere vermindering van het personeelsverloop. Dit betekent dat er minder vacatures komen in de komende jaren. Dat beperkt de mogelijkheden voor interne doorstroming. De schatting is dat er tussen 2012 en 2017 203 werknemers de leeftijd van 65 jaar bereiken en met pensioen gaan. In 2020 zal dit aantal 365 fte betreffen. Er zijn ook werknemers die voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar met FPU of ABP Keuzepensioen gaan. Dat aantal valt niet goed in te schatten.

7. Strategie: bevorderen van de mobiliteit.

Er treden op termijn, vanwege pensioen en vervroegd pensioen, zo veel werknemers uit dienst dat het mogelijk is de vermindering van de omvang van de personeelsformatie daarmee te verwezenlijken. Dat gaat echter niet zo snel, dat het mogelijk is dit binnen de gestelde termijn (1 januari 2015) te verwezenlijken.

De werkgever vult vacatures bij functies die vervallen niet in. De werkgever kan vacatures bij functies die blijven bestaan wel invullen. De grote kunst is die invulling zo veel mogelijk door eigen werknemers te laten gebeuren. Het beste is die invulling te laten gebeuren door de plaatsing van één werknemer. Daardoor verwezenlijkt de werkgever direct een bezuiniging. Een andere mogelijkheid is die invulling te laten gebeuren door een keten van plaatsingen. Daardoor verwezenlijkt de werkgever bij de laatste plaatsing een bezuiniging.

Soms zijn vacante functies direct passend voor een werknemer. Soms zijn vacante functies niet direct passend voor een werknemer. Dan is creativiteit geboden. De werkgever en de werknemer dienen dan te bezien of het mogelijk is de functie voor de werknemer wel passend te maken: het liefst de werknemer geschikt te maken voor de functie, bijvoorbeeld door opleiding; zonodig door de functie geschikt te maken voor de werknemer. Het bevorderen van de mobiliteit van werknemers verhoogt de kans, dat er meer plaatsingsmogelijkheden ontstaan voor de werknemers. De werkgever kan werknemers die wat anders willen, daarbij ondersteunen. De werkgever biedt in het Sociaal Statuut en het Sociaal Plan hiervoor faciliteiten aan de werknemers. Het bij partijen bekende Plan van Aanpak van het project 'Goed Werkgeverschap' zal een en ander nader uitwerken in het eerste kwartaal van 2012. Dit mede ten behoeve van het GO.

Werknemers bezitten mogelijk meer talenten dan ze nu al in hun dagelijkse werk inzetten. Om goed te kunnen inspelen op de veranderingen is het belangrijk dat de werkgever de talenten in mensen "aanboort" die nodig zijn om ander werk te gaan doen. Hierdoor bevordert de werkgever de flexibiliteit van de organisatie en de ontwikkeling van de werknemers. Dat verhoogt de betrokkenheid en inzet van de werknemers en komt daarmee de resultaten ten goede.

Externe werving gebeurt pas als de gemeentesecretaris vaststelt (op grond van een advies van de regiecommissie), dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn voor herschikkingskandidaten.

8. Géén werkloosheid.

Werkgelegenheidsgarantie voor de duur van het Sociaal Plan.

Tijdens de duur van het Sociaal Plan vindt begeleiding van werknemers van-werk-naar-werk plaats, binnen of buiten de organisatie van de gemeente Arnhem als werkgever. De werkgever geeft een werkgelegenheidsgarantie af voor de duur van het Sociaal Plan. In die periode vindt dus geen werkloosheid plaats als gevolg van de bezuinigingen en de organisatieontwikkeling.

Het Sociaal Statuut bevat een inspanningsverplichting: een streven om te voorkomen, dat er gedwongen ontslagen plaatsvinden bij organisatiewijzigingen en bezuinigingen. Het Sociaal Plan bevat een resultaatsverplichting: een werkgelegenheidsgarantie voor de duur van het Sociaal Plan. Voorwaarde is, dat de herschikkingskandidaten de plicht hebben om passend werk te aanvaarden. De plaatsing van werknemers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemers en de werkgever. Het plaatsen van werknemers doet een beroep op de verantwoordelijkheid van de werknemers en de werkgever.

Rol werknemers.

Plaatsing vraagt een actieve en zo flexibel mogelijke opstelling van de werknemers: meewerken in het plaatsingstraject en aanvaarden van een andere functie. De inzet is in eerste instantie gericht op het intern plaatsen in een functie van hetzelfde salarisniveau of in een incidenteel geval mogelijk een hoger salarisniveau. Indien dat niet lukt, dient de werknemer in geval van interne plaatsing in een ten hoogste twee schalen lager betaalde functie of externe plaatsing te aanvaarden.

Herschikkingskandidaten wordt een pakket zinvol, uitdagend en passend tijdelijk werk aangeboden. Het samenstel van werkzaamheden wordt van een indicatieve waardering voorzien.

Rol leidinggevenden.

Leidinggevenden dienen in hun rol als gemandateerd werkgever bij vacatures eerst gebruik te maken van de beschikbare capaciteit en vaardigheden van de herschikkingskandidaten. Het vervullen van een vacature verloopt daarom volgens een vaste procedure. Zie bijlage 1.

Indien de functie passend is voor de herschikkingskandidaat, of geschikt te maken binnen een redelijke termijn van 12 maanden, dan dient de werkgever de herschikkingskandidaat ook in die functie te plaatsen.

De herschikkingskandidaat en de werkgever zetten zich in voor het vinden van passend of geschikt werk met behulp van onder meer een re-integratieplan op maat, als bedoeld in artikel 10d:9 van de Arbeidsvoorwaarden. Dit vraagt om een actieve opstelling van beide partijen. Bij het vinden van oplossingen speelt het kunnen bieden van maatwerk een belangrijke rol. De werkgever maakt voldoende middelen vrij om dat maatwerk te kunnen bieden.

Ten minste jaarlijks wordt de voortgang van het re-integratieplan geactualiseerd in overleg tussen werkgever en werknemer en de afspraken worden per brief jaarlijks vastgelegd.

Rol projectleider 'Goed werkgeverschap'.

De projectleider 'Goed werkgeverschap' zal via de uitvoering van diverse acties uit het bij partijen voldoende bekende plan van aanpak "Goed werkgeverschap" alle processen faciliteren die uitvoering van dit Sociaal Plan optimaliseren.

De projectleider wordt hierbij ondersteund door de afdeling P&O.

Kortom: het plaatsen van werknemers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Ieder zal zich vanuit zijn eigen rol dienen in te spannen om te zorgen dat de herschikkingskandidaat weer passend of geschikt werk binnen of buiten de organisatie vindt.

9. Collectieve status van herschikkingskandidaat, met werkgelegenheidsgarantie.

De werkgever wijst alle werknemers aan als herschikkingskandidaat aan om maximale mobiliteit te kunnen organiseren bij het plaatsingsproces. Dit Sociaal Plan is dus van toepassing op alle werknemers. De werkgever geeft immers een tijdelijke werkgelegenheidsgarantie af.

Dit betekent dat de werknemer (in elk geval voorlopig) in dienst van de gemeente blijft gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan en recht houdt op werk bij de werkgever Gemeente Arnhem of een andere werkgever. Dit recht betekent recht op werk bij de gemeente Arnhem of (al dan niet via een detacheringconstructie) bij een andere werkgever. De werkgever geeft werknemers tijdens de werking van dit Sociaal Plan dus niet eenzijdig ontslag wegens reorganisatie cq wegens de bezuinigingen. Ontslag op eigen verzoek van de werknemer (in verband met pensioen, vroegpensioen, het aanvaarden van een functie bij een andere werkgever of om andere redenen) is wel mogelijk. Ontslag om andere redenen dan reorganisatie (bijvoorbeeld bij het niet goed functioneren) blijft mogelijk.

Uitzondering.

De werkgever wijst de werknemers van Het Domein niet aan als herschikkingskandidaat. Dit Sociaal Plan is dus niet van toepassing op de werknemers van Het Domein. (*)

10. Aanbieding werkgever.

De werkgever biedt de werknemersorganisaties: een tijdelijke werkgelegenheidsgarantie voor de duur van het Sociaal Plan; een aantal rechten van werknemers die de mobiliteit van de werknemers bevorderen. De werkgever vraagt van de werknemersorganisaties: het aanwijzen van alle werknemers als herschikkingskandidaat; een aantal plichten van werknemers die de mobiliteit van de werknemers bevorderen. Doelen zijn: voorkomen van werkloosheid van werknemers; zo goed mogelijk bevorderen van de mobiliteit; de beste werknemer op de beste plaats krijgen (streven naar verhoging van de

kwaliteit van de werknemers). Partijen zien dit als een evenwichtig pakket van maatregelen die in het belang zijn van beide partijen (mobiliteitsbevorderende maatregelen), de werknemersorganisaties (de werkgelegenheidsgarantie; de rechten van werknemers die de mobiliteit van de werknemers bevorderen) en de werkgever (de plichten van werknemers die de mobiliteit van de werknemers bevorderen).

11. Begripsbepaling mobiliteit.

In het verleden had Sociaal beleid bij organisatieverandering vaak het karakter van “oplossen van (plaatsings)problemen”. In de huidige ontwikkelingen, die leiden tot vermindering van arbeidsplaatsen, wil de werkgever problemen voorkomen. De werkgever biedt een tijdelijke werkgelegenheidsgarantie. Daarvoor vraagt de werkgever wel de bereidheid van alle werknemers om te bewegen, om open te staan voor ander werk, om te investeren in hun ontwikkeling en zo hun inzetbaarheid te vergroten. Dat is een voorwaarde om de werkgelegenheidsgarantie te kunnen waarmaken en een kwalitatief sterke organisatie te bouwen.

12. Duur.

Dit Sociaal Plan heeft als werkingsduur: start op 01.01.2011 en einde op 31.12.2016.

(*) De werkgever privatiseerde de werkmaatschappij het Domein op 1 januari 2012. Echter: de zittende werknemers blijven in dienst van de gemeente; de gemeente detacheert ze bij de Stichting Kunstbedrijf. De werknemers kunnen wel vrijwillig overgaan naar de Stichting. Voor de uitzondering van de werknemers van het Domein zijn vier redenen: de eigenlijke werkgever van de werknemers van het Domein is de Stichting; het specifiek sociaal statuut voor de verzelfstandiging van Het Domein bevat een afwijking van de ontslagvolgorde; afspraak is, dat het Domein buiten de bezuiniging/organisatieverandering blijft; het Domein is een afzonderlijke bezuiniging opgelegd; voor een groot deel van de medewerkers van het Domein geldt een specifiek hoofdstuk uit de Arbeidsvoorwaarden: 19b; dat hoofdstuk bevat onder meer specifieke regelingen van ontslagvolgorde en bovenwettelijke uitkering; bovendien is het Sociaal Statuut) slechts gedeeltelijk op hen van toepassing.

13. Maatregelen.

A. Tijdelijke werkgelegenheidsgarantie.

Werkgelegenheidsgarantie:

Gedurende de periode 01.01.2011 tot en met 31.12.2016 zal geen enkele werknemer met een vaste aanstelling én geen enkele werknemer met een tijdelijke aanstelling die is aangegaan voor vervulling van de betrekking bij wijze van proef in dienst bij de gemeente Arnhem op grond van reorganisatie en/of bezuiniging die plaatsvindt in de periode tot en met 31.12.2014 worden ontslagen. Deze werknemers vallen onder werking van dit Sociaal Plan waar de zogenaamde reïntegratieperiode/bemiddelingstermijn in haar/zijn geheel onderdeel van uitmaakt.

Werknemers die in de periode van 01.01.2011 tot en met 31.12.2014 herschikkingskandidaat worden, kennen als einde van de reïntegratieperiode/bemiddelingstermijn 01.1.2017 indien zij niet tussentijds zijn geplaatst. Dat wil zeggen dat in geval van niet geplaatst zijn, de datum van 01.01.2017 de ontslagdatum zal zijn (de grondslag van het ontslag is: artikel 8:3 Arbeidsvoorwaarden).

Werknemers die herschikkingskandidaat worden na 31.12.2014 vallen vanaf die datum integraal onder de werking van het Sociaal Statuut.

Alle werknemers die op 01.01.2011 een vaste aanstelling hadden én werknemers met een tijdelijke aanstelling die is aangegaan voor vervulling van de betrekking bij wijze van proef, in dienst van de gemeente Arnhem, krijgen een tijdelijke werkgelegenheidsgarantie voor de bij hoofdstuk 13, onderdeel A aangegeven periode.

In het geval van nieuwe reorganisaties/bezuinigingen na 31.12.2014 spreken partijen de uitdrukkelijke wens uit in het GO alsdan een nieuwe afspraak te willen maken met als intentie geen gedwongen ontslagen voor die situatie.

B. Passend werk.

Plaatsing.

Bij het streven naar plaatsing van werknemers geldt het volgende.

Passend werk wijzigt met de duur van de re-integratiefase. De eerste 6 maanden is passend werk werk van minimaal hetzelfde salarisniveau. Na 6 maanden is passend werk werk tot 2 schalen lager dan de oorspronkelijke functie.

Werk kan ook passend zijn als een werknemer zich binnen één jaar zo kan ontwikkelen dat het werk voor hem als passend kan worden beschouwd.

Reistijd.

Qua reistijd worden andere eisen aan de werknemer gesteld. De maximale reistijd per dag bedraagt maximaal 2 uur waarbij de werkgever in redelijkheid en billijkheid zal oordelen in het licht van de persoonlijke omstandigheden van werknemer waarbij tevens een rol kan spelen in hoeverre reistijd ook diensttijd zal zijn.

Was de ambtenaar in de oude baan al gewend om langer dan 2 of 3 uur te reizen, dan moet een gelijke reistijd worden geaccepteerd.

C. Salarisafspraken.

1. Bij plaatsing in een lager ingeschaalde functie wordt het salarisperspectief van die werknemer in de oorspronkelijke schaal stopgezet. Dat wil zeggen, dat het salaris van de oorspronkelijke functie –voor de herplaatsing- wordt uitbetaald, maar de periodiektoekenning van de oorspronkelijke functie wordt stilgezet.

2. In geval in de lager ingeschaalde functie periodiekruimte bestaat in die lagere schaal, zal die periodiekruimte worden benut conform de geldende spelregels.
3. Bij terugkeer in een functie in de oorspronkelijke schaal vindt inpassing plaats in de bijhorende periodiektrede en wordt reguliere toekenning van een periodiek geactiveerd conform de geldende spelregels.
4. Bij plaatsing in een lagere functie verliest de werknemer die nog in de aanloopschaal is ingedeeld de salarisaanspraken betreffende de oorspronkelijke functionele schaal.
5. Het onder 1 tot en met 4 vermelde principe geldt evenzeer voor het passend werk dat herschikkingskandidaten tijdelijk verrichten, hier wordt ten aanzien van dat passend werk een indicatieve schaal afgegeven.
6. Bij plaatsing van een werknemer naar ander passend of geschikt werk beëindigt de werkgever de aan de oorspronkelijke functie gebonden toelagen, onkostenvergoedingen en andere vergoedingen twaalf maanden na plaatsing en kan hij de werknemer de aan de nieuwe functie gebonden toelagen, onkostenvergoedingen en andere vergoedingen verstrekken.
7. Een toelage gekoppeld aan de persoon blijft gehandhaafd.
8. De principes vermeld onder 5 en 6 gelden evenzeer voor werknemers met een status van herschikkingskandidaat.

D. Weigering aanbod passend werk.

De werknemer mag een aanbod voor passend werk niet weigeren. Dit op straffe van ontslag Dit is geregeld in artikel 25:4:5:1 van de Arbeidsvoorwaarden.

E. Re-integratietermijnen/bemiddelingstermijnen.

De re-integratietermijnen van hoofdstuk 10d van de Arbeidsvoorwaarden en de bemiddelingstermijnen van hoofdstuk 25 van de Arbeidsvoorwaarden (Sociaal Statuut) zijn niet van toepassing gedurende de werkingsduur van dit Sociaal Plan. De bemiddelingstermijn van het Sociaal Statuut, (maximaal 24 maanden) is niet van toepassing en onder re-integratietermijn wordt nu de gehele looptijd van het Sociaal Plan verstaan. Het Sociaal Plan bevat immers een tijdelijke werkgelegenheidsgarantie.

F. Plaatsing van werknemers.

Het plaatsingsproces is ten aanzien van inzet en inspanningen een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemers en de werkgever.

De plaatsingsprocedure en het plaatsingsresultaat zijn primair een verantwoordelijkheid van de werkgever. Dat betekent, dat de werkgever de plaatsing organiseert. De werkgever neemt de besluiten over plaatsing. De mandaatregeling in hoofdstuk 28 van de Arbeidsvoorwaarden bepaalt welke leidinggevendenden daartoe gemandateerd zullen zijn. De medezeggenschap speelt een rol met betrekking tot de plaatsing van werknemers door een vertegenwoordiging in de begeleidings- en plaatsingscommissie (zie hoofdstuk 13, onderdeel O).

G. Opleidingsbudget.

Ten behoeve van verhoging van de inzetbaarheid en de mobiliteit vindt voor de duur van het Sociaal Plan concernsturing plaats ten aanzien van de besteding van de opleidingsgelden. In 2012 bedraagt het budget ongeveer € 2.000.000,-. Dit budget staat primair ten dienste van de geplaatste werknemers en de personele ontwikkeling van de organisatie.

H. Frictiefonds.

De werkgever kent een zogenoemd frictiefonds. Het frictiefonds staat primair ten dienste van de herschikkingskandidaten. Ten laste van dat fonds worden onder meer de kosten van matching en de diverse in dit Sociaal Plan genoemde maatregelen bekostigd. Partijen spreken af een reglement frictiekosten in 2012 af te ronden (opbouw, beheer, voeding, toewijzingscriteria etc) en dit te agenderen voor het GO.

I. Persoonlijk Ontwikkelings Plan en jaarlijkse beoordeling.

Het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) en de jaarlijkse beoordeling zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemer en de werkgever. De werknemer heeft (1 x per drie jaar) recht op een POP en op een jaarlijkse beoordeling.

J. Flexibilisering van de werktijden.

Partijen spreken af te komen tot nadere afspraken met betrekking tot flexibilisering van de werktijden. . Partijen spreken af de voor Arnhem geldende werkwijze binnen de geldende kaders nader te bepalen.

K. Inhuur van externen.

Inhuur van externen blijft beperkt en wordt waar nodig verantwoord teruggedrongen. Terugdringen van inhuur van externen moet werknemers kansen bieden op werk. Over de noodzaak tot externe inhuur (inclusief monitoring, evaluatie en bijsturing) maken partijen nadere afspraken. Partijen spreken af dat de werkgever in het eerste kwartaal van 2012 een interimpool op zal richten voor de functies van schaal 10 en lager.

L. Functiebeschrijving en –waardering.

De plaatsing van werknemers gebeurt aan de hand van een korte generieke beschrijving van de inhoud van de functies en een voorlopige indicatie van het niveau van de functies. Voor de plaatsingsprocedure kan de beschrijving kort zijn (bijvoorbeeld een kwart bladzijde). Zodra de organisatie na de organisatieontwikkeling in wat rustiger vaarwater is gekomen, beschrijft en waardeert de werkgever de functies volgens het systeem van HR 21. Dat is een landelijk systeem, dat is ontwikkeld in opdracht van de VNG en in overleg met de landelijke vakbonden. De werkgever vroeg de OR om instemming met het gebruik van dit systeem. De werkgever vraagt de instemming van het GO met: de conversietabel; wijziging van hoofdstuk 31 (functiebeschrijving en functiewaardering) van de Arbeidsvoorwaarden met betrekking tot het systeem en de inpassing van de functies in de salaristabellen.

Als de werkgever overgaat op het systeem van HR 21 is het het beste dat zo spoedig mogelijk te doen. Dat voorkomt dat de functiebeschrijving en –waardering eerst gebeurt via V-Balans en later via HR 21.

M. Verleiding.

Het Sociaal Plan bevat een aantal generieke maatregelen. Daarnaast is het mogelijk, dat de werkgever en een individuele werknemer afspraken met elkaar maken over interne en externe plaatsing. In gevallen, waarin het ook voor de werkgever een beter perspectief oplevert, kunnen de werkgever en de individuele werknemer voor maatwerk kiezen indien dit voor beide partijen een passend resultaat oplevert. Er vindt ten aanzien van dit proces eenduidige concernsturing plaats met jaarlijks een geanonimiseerde verantwoording aan de begeleidings- en plaatsingscommissie en het GO.

N. Aanstelling in algemene dienst.

Werkgever voerde de aanstelling in algemene dienst al jaren geleden in. De aanstelling in algemene dienst bevordert de mobiliteit van de werknemers.

O. Begeleidings- en plaatsingscommissie (BPC).

De werkgever stelt een begeleidings- en plaatsingscommissie in. De commissie bestaat uit twee vertegenwoordigers van de werkgever en twee vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties, en één onafhankelijke derde, aangewezen door de twee vertegenwoordigers van de werkgever en de twee vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties. De commissie heeft tot taak de werkgever te adviseren over het plaatsingsproces en de werking van dit Sociaal Plan en de bewaking en evaluatie van de afspraken in het Sociaal Plan.

In bijlage 2 staat het reglement van de commissie.

De ondernemingsraad heeft volgens de Arbeidsvoorwaarden adviesrecht over het personeelsplan. Indien en voor zover dat adviesrecht in strijd is met de taken van de commissie maken de ondernemingsraad en de commissie afspraken met elkaar om die tegenstrijdigheid op te heffen.

P. Aanwijzing alle werknemers als herschikkingskandidaat.

De werkgever wijst alle werknemers aan als herschikkingskandidaat aan. De leidinggevenden informeren de werknemers hier mondeling over. De werkgever stuurt de werknemers een door of namens het college ondertekend schriftelijk besluit over deze aanwijzing. Het schriftelijke besluit bevat ten minste de volgende onderdelen:

- de ingangsdatum van de aanwijzing;
- het voornemen tot re-integratie;
- de verplichting van de werknemer om passend werk te aanvaarden;
- de bezwarenclausule.

Q. Plaatsing

Zoveel als mogelijk zal het principe van mens-volgt-werk vormgegeven worden (mede vanuit het oogpunt van continuïteit). Als er minder functies terugkomen (dus teveel werknemers voor te weinig functies) is selectie op basis van geschiktheid en kwaliteit een plaatsingscriterium naast de andere hierna genoemde criteria.

De primair verantwoordelijk leidinggevende (met mandaat werkgever) adviseert de directie over de plaatsing van de werknemers. De leidinggevende bepaalt zijn advies zo objectief mogelijk. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van de gegevens met betrekking tot de wijze van functioneren, vakbekwaamheid, ervaring, kernwaarden, gegevens uit de PoP's en de levensfase.

De volgende criteria worden door de werkgever gehanteerd:

1. de *belangstelling* van de werknemer voor een bepaalde generieke functie;
2. de *geschiktheid / de kwaliteit* van de werknemer voor de functie, zoals blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelings- en POP-gesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
3. de *ervaring* van de werknemer bij de gemeente Arnhem dan wel elders en de aard van het dienstverband;
4. de *leeftijd* van de werknemer.

Partijen stellen via het als bijlage 1 in dit Sociaal Plan opgenomen personeelsplaatsingsplan de te volgen plaatsingsprocedure vast.

R. Reïntegratiefase.

De reïntegratiefase begint met het besluit alle werknemers tot herschikkingskandidaat aan te wijzen en eindigt in het geval van plaatsing. Door de tijdelijke werkgelegenheidsgarantie eindigt de reïntegratiefase voor werknemers die herschikkingskandidaat worden in de periode tot en met 31.12.2014 op 31 december 2016.

Het uitwerken van het reïntegratieproces is onderdeel van het bij partijen bekende plan van aanpak Goed werkgeverschap in het begin van 2012. Deze uitwerking zal in het GO aan de orde zijn.

Bijlage 3 bevat een nadere uitwerking van zaken die verband houden met de reïntegratiefase.

14. Mobiliteitsbevorderende maatregelen.

Partijen willen de mobiliteit van de werknemers bevorderen. Zij doen dat door het aanbieden van een samenhangend pakket van maatregelen zoals in dit Sociaal Plan beschreven en het geven van voorlichting, begeleiding en ondersteuning. Hun doel is, dat dit geheel van maatregelen bijdraagt aan het proces om te bevorderen, dat de werknemers keuzes maken met betrekking tot de interne en externe loopbaanontwikkeling en mobiliteit. De hieronder genoemde maatregelen zijn te onderscheiden in twee groepen:

- maatregelen die de werkgever **moet** gebruiken uitvoering te geven aan dit Sociaal Plan; dan is er een plicht van de werkgever en een recht van de werknemer;
- maatregelen die de werkgever **kan** gebruiken uitvoering te geven aan dit Sociaal Plan.

Er is nog een ander onderscheid in twee groepen:

- maatregelen die gericht zijn op interne plaatsing;
- maatregelen die gericht zijn op externe plaatsing; deze maatregelen zijn er op gericht om de drempel voor uitdiensttreding van de werknemers bij de gemeente Arnhem en indiensttreding bij een andere werkgever te verlagen.

Sommige maatregelen zijn zowel voor interne als externe plaatsing te gebruiken.

Daarnaast is er een maatwerkoptie mogelijk om uitdiensttreding van bepaalde werknemers te bevorderen indien er sprake is van expliciet belang van de werkgever.

15. Externe mobiliteit.

A. Loonaanvulling.

Indien de te plaatsen werknemer zelf ontslag neemt en bij een nieuwe werkgever een lager betaalde functie aanvaardt, kan de huidige werkgever het salaris aanvullen. Dit betreft maatwerk vanuit een gezamenlijk belang dat werknemer en werkgever hebben.

Voorwaarden voor de loonaanvulling zijn:

1. De werknemer dient een verzoek in bij de werkgever tot vrijwillig ontslag met de loonaanvulling.
2. De werkgever besluit over het verzoek.
3. Bij een positief besluit maakt de werkgever een beëindigingsovereenkomst.

B. Tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer.

Gedetacheerde werknemer.

Als de werkgever een te plaatsen werknemer tijdens de re-integratiefase detacheert bij een andere werkgever, kan de werkgever de werknemer een (redelijke en billijke) tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer verstrekken gedurende ten hoogste de detachingsperiode. De hoogte van de tegemoetkoming bestaat:

- als de werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer ten hoogste uit een bedrag ter hoogte van de kosten van openbaar vervoer op basis van tweede klas;
- als de werknemer gebruik maakt van vervoer per auto omdat openbaar vervoer niet mogelijk is ten hoogste uit het fiscaal vrijgestelde bedrag (nu € 0,19 per kilometer).

Voorwaarde is, dat de afstand woning-werk als gevolg van de aanvaarding van een functie bij een andere werkgever toeneemt. De tegemoetkoming geldt alleen, indien en voor zover de andere werkgever deze kosten niet vergoedt.

Andere voorwaarden voor de tegemoetkoming zijn:

1. De werknemer dient een verzoek in bij de werkgever tot detachering met de tegemoetkoming.
2. De werkgever besluit over het verzoek.
3. De werkgever maakt bij een positief besluit een detacheringsovereenkomst.

Uit dienst getreden werknemer.

Als de werknemer (uit dienst treedt bij de werkgever en) in dienst treedt bij een andere werkgever, kan de werkgever de werknemer een (redelijke en billijke) tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer verstrekken gedurende ten hoogste twee jaar. De hoogte van de tegemoetkoming bestaat:

- als de werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer ten hoogste uit een bedrag ter hoogte van de kosten van openbaar vervoer op basis van tweede klas;
- als de werknemer gebruik maakt van vervoer per auto omdat openbaar vervoer niet mogelijk is ten hoogste uit het fiscaal vrijgestelde bedrag (nu € 0,19 per kilometer).

Voorwaarde is, dat de afstand woning-werk als gevolg van de aanvaarding van een functie bij een andere werkgever toeneemt. De tegemoetkoming geldt alleen, indien en voor zover de andere werkgever deze kosten niet vergoedt.

Andere voorwaarden voor de tegemoetkoming zijn:

1. De werknemer dient een verzoek in bij de werkgever tot vrijwillig ontslag met de tegemoetkoming.
2. De werkgever besluit over het verzoek.
3. De werkgever maakt bij een positief besluit een beëindigingsovereenkomst.

C. Externe sollicitaties.

Indien de te plaatsen werknemer overweegt zelf ontslag te nemen en bij een nieuwe werkgever in dienst te treden, biedt de werkgever de werknemer op verzoek maatwerkfaciliteiten. Dit is een recht van de werknemer.

D. Voorschotten en leningen.

De werknemer betaalt de van werkgever ontvangen voorschotten, leningen en dergelijke (anders dan hierna expliciet genoemd) bij de beëindiging van het dienstverband terug aan de werkgever. Dit gebeurt zo veel mogelijk via verrekening met het salaris van de werknemer. Uitzondering: als de terugbetaling leidt tot onoverkomelijke betalingsproblemen van de werknemer, stelt de werkgever na overleg met de werknemer in redelijkheid een passende terugbetalingsregeling vast.

De in de (toelichting op de) Arbeidsvoorwaarden opgenomen regelingen die gunstiger zijn voor de werknemer blijven gehandhaafd.

E. Cursussen en opleiding.

Geen terugbetaling van studiekostenvergoedingen.

De terugbetalingsplicht van studiekostenvergoedingen vervalt als de werknemer ontslag verzoekt en/of krijgt (in verband met pensioen, vroegpensioen, het aanvaarden van een functie bij een andere werkgever of om andere redenen). Dit is een recht van de werknemer dat wordt toegekend in de beëindigingsovereenkomst.

Lopende studies afmaken op kosten van de oude werkgever.

Schriftelijk overeengekomen afspraken over studiekostenvergoedingen blijven gelden als de werknemer ontslag op eigen verzoek (in verband met het aanvaarden van een functie bij een andere werkgever) indient. De werknemer kan lopende studies dus afmaken op kosten van de oude werkgever. Dit is een recht van de werknemer dat wordt toegekend in de beëindigingsovereenkomst.

F. Cafetariamodel.

De terugbetalingsplicht van persoonlijk budget in het kader van het cafetariamodel vervalt als de werknemer ontslag verzoekt en/of krijgt (in verband met pensioen, vroegpensioen, het aanvaarden van een functie bij een andere werkgever of om andere redenen). Dit is een recht van de werknemer dat wordt toegekend in de beëindigingsovereenkomst.

Noot.

Het vervallen van de terugbetalingsplicht van verlof in het kader van het cafetariamodel is al geregeld in het cafetariamodel.

G. Vakantie-uren.

De terugbetalingsplicht van te veel opgenomen vakantie-uren vervalt als de werknemer ontslag verzoekt en/of krijgt (in verband met pensioen, vroegpensioen, het aanvaarden van een functie bij een andere werkgever of om andere redenen). Dit is een recht van de werknemer dat wordt toegekend in de beëindigingsovereenkomst.

Noot.

De uitbetaling bij beëindiging van het dienstverband van de opgebouwde maar niet opgenomen vakantie-uren is al geregeld in de Arbeidsvoorwaarden.

H. Opzegtermijn.

De opzegtermijn vervalt als de werknemer tijdens de werking van dit Sociaal Plan ontslag verzoekt en/of indient (in verband met pensioen, vroegpensioen, het aanvaarden van een functie bij een andere werkgever of om andere redenen). Dit is een recht van de werknemer dat wordt toegekend in de beëindigingsovereenkomst.

I. Outplacement.

Artikel 25:4:4:1 van de Arbeidsvoorwaarden biedt de werkgever de mogelijkheid, niet de verplichting, van het vergoeden van de kosten van outplacement. Outplacement is een instrument om externe plaatsing te bevorderen. Voor het bepalen van de duur van de outplacement houdt de werkgever rekening met het perspectief van de werknemer op de arbeidsmarkt. Een outplacementtraject kan onder meer bestaan uit: sollicitatietrainingen; persoonlijk ontwikkelingsplan of mobiliteitsplan; scholingsactiviteiten ter bevordering van de kansen op de arbeidsmarkt.

16. Opschorting van de Arbeidsvoorwaarden.

Het Sociaal Plan leidt tot een opschorting van een deel van de Arbeidsvoorwaarden: voor de duur van het Sociaal Plan. Die opschorting geldt alleen voor de werknemers die onder het Sociaal Plan vallen. De opschorting heeft vooral betrekking op de hoofdstukken 25 (Sociaal Statuut) en 28 (mandaatregeling). Zie bijlage 5. De werkgever spreekt de opschorting af met het GO.

17. Toelagen

Partijen streven naar vereenvoudiging van de toelagensystematiek. Om de financiële gevolgen daarvan voor individuele werknemers en voor gemeenten in kaart te brengen, wordt in de periode tot 1 juli 2012 een onderzoek daarnaar verricht.

18. Verminderen van de bureaucratie

Partijen willen in het kader van dit Sociaal Plan administratieve lasten en bureaucratie maximaal reduceren en zij zullen elkaar op dit punt scherp blijven bevragen.

19. Hardheidsclausule

De werkgever kan in individuele zaken waarin het Sociaal Plan niet of niet in redelijkheid voorziet een bijzondere voorziening treffen. Hij legt achteraf verantwoording af in een geanonimiseerde rapportage aan de ondernemingsraad, het GO en de BPC.

BIJLAGE 1: Personeelsplaatsingsplan 2011.

Artikel 25:2:2:1 van de Arbeidsvoorwaarden voorziet in de mogelijkheid (niet de verplichting) om bij reorganisaties een personeelsplaatsingsplan te maken. Een personeelsplaatsingsplan is: "een plan volgens welke procedure het college functies in de nieuwe organisatie vervult." Gezien de omvang van de huidige bezuiniging/organisatieverandering achten partijen het goed van genoemde mogelijkheid gebruik te maken.

De tekst van het personeelsplaatsingsplan is geënt op de huidige tekst van de Arbeidsvoorwaarden en het Sociaal Plan 2011.

PERSONEELSPLAATSINGSPLAN ONDERDEEL VAN HET SOCIAAL PLAN 2011

1. Begripsbepaling.

Volgens artikel 25 van de Arbeidsvoorwaarden is een personeelsplaatsingsplan een plan waarin staat volgens welke procedure de werkgever functies in de (nieuwe) organisatie vervult.

2. Randvoorwaarden.

De basis voor het personeelsplaatsingsplan zijn: de arbeidsvoorwaarden, de organisatieontwikkeling: onder meer beschreven in de nota "Nieuwe tijden, anders werken"; en de bezuinigingen.

Het plan van aanpak fase 2 beschrijft de met de organisatieontwikkeling te bereiken doelen als volgt: een slagvaardige, moderne en professionele overheidsorganisatie die streeft op resultaat, die complexe vraagstukken oplost samen met anderen en dat op een andere wijze doet met minder middelen; daarnaast zijn een verbeterde sturing, een scherpere focus en een verbeterde wijze van samenwerken als uitgangspunten geformuleerd.

3. Uitgangspunten.

a. Het personeelsplaatsingsplan blijft binnen de bestaande kaders. Deze kaders zijn onder meer: het Sociaal Statuut (hoofdstuk 25 van de Arbeidsvoorwaarden); de afspraken met het GO over de procedure vacaturevervulling, de nota Mobiliteitsbeleid 2010, het plan van aanpak 'Goed werkgeverschap' en het Sociaal Plan 2011.

b. Het aantal in de periode van 2011 tot aan 2015 te bezuinigen formatieplaatsen is omstreeks 300.

c. De werkgever geeft iedere werknemer de status van herschikkingskandidaat en streeft ernaar, dat hij op een zorgvuldige en toetsbare wijze binnen de afspraken van het Sociaal Plan 2011 werknemers zal plaatsen, bij voorkeur bij de werkgever, zo nodig bij een andere werkgever;

d. De werkgever zal niet te plaatsen werknemers zinvol, uitdagend en passend tijdelijk werk aanbieden; geen enkele werknemer komt thuis te zitten: niet in afwachting van plaatsing; niet via ontslag wegens reorganisatie.

e. De werkgever geeft extra aandacht aan:

- de plaatsing van werknemers;
- werknemers voor wie geen onmiddellijke plaatsing mogelijk is.

f. De werkgever probeert met behulp van (de instrumenten uit) de procedure vacaturevervulling, de nota Mobiliteitsbeleid 2010, dit Sociaal Plan, het projectplan 'Goed werkgeverschap', de bezuinigingen en organisatieontwikkeling op zorgvuldige wijze en als een 'Goed Werkgever' te verwezenlijken.

g. De begeleidings- en plaatsingscommissie ('BPC'; zie ook de hoofdstukken 19 en 21) heeft tot taak ook het plaatsingsproces te volgen, te monitoren en, waar hij dat nodig acht, advies uitbrengen aan de werkgever over het plaatsingsproces in het concern. In praktische zin zal een lid van de BPC deel uitmaken van de personeelsplaatsingscommissie ('PPC'; zie ook de hoofdstukken 18 en 20). Deze personeelsplaatsingscommissie begeleidt de feitelijke plaatsing op clusterniveau.

h. Zo veel als mogelijk zal de werkgever bij de plaatsing het begrip mens-volgt-werk hanteren.

4. Geschiktheid/kwaliteit van werknemers.

De geschiktheid/kwaliteit van werknemers speelt in meerdere opzichten een rol.

één van de doelen van de organisatieontwikkeling is verbetering van kwaliteit; geschiktheids-/kwaliteitscriteria spelen een rol bij plaatsing van werknemers; zie hoofdstuk 11.

5. Plaatsing van werknemers

Plaatsing op beschikbare functies (exclusief de werving- en selectie ten behoeve van de zogenoemde sleutelfuncties, zie hoofdstuk 9) vindt plaats via de weg van de belangstellingsregistratie, aangevuld met een gesprek tussen de werkgever (leidinggevende) en de werknemer.

6. Belangstellingsregistratie.

De belangstellingsregistratie is een belangrijk hulpmiddel voor de plaatsing van werknemers. De belangstellingsregistratie geldt voor alle werknemers. De werknemers kunnen via de belangstellingsregistratie gemotiveerd aangeven voor welke (ten hoogste) drie functies in volgorde van hun voorkeur zij belangstelling hebben. Daarbij kan worden aangegeven dat het mens-volgt-werk principe van toepassing en wenselijk is.

Op basis van de belangstellingsregistratie en een gesprek met de leidinggevende kunnen mens-volgt-werk situaties zo veel als mogelijk prioriteit krijgen bij het plaatsen.

7. Plaatsingsgesprek.

De clustermanager voert in beginsel een plaatsingsgesprek met alle werknemers. Is dat niet uitvoerbaar vanwege het aantal werknemers dat deelneemt aan de belangstellingsregistratie? Dan blijft een dergelijk gesprek achterwege. De clustermanager kan het gesprek dan mandateren aan iemand die namens de clustermanager optreedt. Is het wel uitvoerbaar? Dan geldt de volgende procedure. De clustermanager voert een plaatsingsgesprek met alle werknemers die deelnemen aan de belangstellingsregistratie. Er wordt een kort verslag gemaakt van het plaatsingsgesprek. De besluitvorming over het wel of niet uitvoerbaar zijn, vindt plaats nadat duidelijk is hoe veel werknemers deelnemen aan de belangstellingsregistratie.

8. Mens-volgt- werk-principe

Iedere werknemer zal worden aangewezen als herschikkingskandidaat en kan zijn belangstelling uitspreken voor een beschikbare functie

Komt een bestaande functie overwegend ongewijzigd voor in de nieuwe organisatie? Dan wordt een zittende werknemer na een aangegeven belangstelling zo veel als mogelijk op deze functie geplaatst.

Bij het principe van mens-volgt-werk wordt uitgegaan van overwegend gelijke werkzaamheden.

Hieronder wordt verstaan een functie waarin overwegend dezelfde taken c.a. voorkomen als in de oude functie, maar de werkzaamheden hoeven dus niet hetzelfde te zijn.

In beginsel zijn de generieke functiebeschrijvingen medebepalend voor de beslissing of het "mens volgt werk" beginsel wel of niet van toepassing is. Zijn de functiedocumenten te algemeen van aard? Dan zijn niet de functiedocumenten beslissend, maar de feitelijke inhoud van de functie.

9. Sollicitatiegesprek bij sleutelfuncties.

De werkgever heeft bepaald dat ten behoeve van de zogenoemde sleutelfuncties een andere werkwijze wordt gevolgd, namelijk een reguliere werving- en selectieprocedure.

Bij dit personeelsplaatsingsplan gelden als sleutelfuncties de functies die bij uitstek van belang zijn voor het welslagen van de bezuiniging en organisatieontwikkeling.

De sleutelfuncties zijn

1. alle leidinggevende functies en
2. de werknemers van het cluster Strategie&Ontwikkeling.

Bij sleutelfuncties vindt derhalve geen plaatsingsproces plaats.

Het college stelt (een) afzonderlijke selectieprocedure(s) voor de sleutelfuncties vast.

10. Advies Personeelsplaatsingscommissie (PPC) over voorgenomen besluit.

De clustermanager legt een dossier aan voor elke werknemer die deelneemt aan de belangstellingsregistratie. Dit dossier bevat ten minste:

- het formulier belangstellingsregistratie;
- de laatste (ten hoogste twee) vastgestelde beoordelingsformulieren, mits de werknemer er mee instemt.

De PPC geeft een advies aan de clustermanager over het voorgenomen besluit over:

- de plaatsing van werknemers in een functie;
- het niet (kunnen) plaatsen van werknemers in een functie.

11. Criteria voor plaatsing werknemers.

De norm voor de plaatsing is onder meer de geschiktheid / kwaliteit van de werknemers. De clustermanager bepaalt zijn advies zo objectief mogelijk. Er kan daarbij gebruik gemaakt worden van de gegevens met betrekking tot de wijze van functioneren, vakbekwaamheid, ervaring, kernwaarden, gegevens uit de PoP's en de levensfase.

De volgende criteria worden gehanteerd:

- a. de *belangstelling* van de werknemer voor een bepaalde generieke functie;
- b. de *geschiktheid /kwaliteit* van de werknemer voor de functie, zoals blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelings- en POP-gesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
- c. de *ervaring* van de werknemer bij de gemeente Arnhem dan wel elders en de aard van het dienstverband;
- d. de *leeftijd* van de werknemer.

12. Voorgenomen besluit werkgever.

De clustermanager neemt na ontvangst van het advies van de PPC een voorgenomen besluit over:

- de plaatsing van werknemers in een functie;
- het niet (kunnen) plaatsen van werknemers in een functie.

De werkgever stuurt de werknemer schriftelijk bericht over zijn voorgenomen besluit.

13. Bedenkingenprocedure.

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om binnen twee weken na het in hoofdstuk 12 genoemde schriftelijk bericht zijn bedenkingen tegen het voorgenomen besluit schriftelijk bij hem naar voren te brengen. De PPC stelt de werknemer in de gelegenheid om binnen twee weken na het in hoofdstuk 12 genoemde schriftelijk bericht zijn bedenkingen tegen het voorgenomen besluit mondeling bij haar naar voren te brengen.

De bedenkingenprocedure is gegrond op artikel 4:8, eerste lid van de Algemene wet bestuursrecht. Dat lid luidt als volgt.

"Voordat een bestuursorgaan een beschikking geeft waartegen een belanghebbende die de beschikking niet heeft aangevraagd naar verwachting bedenkingen zal hebben, stelt het die belanghebbende in de gelegenheid zijn zienswijze naar voren te brengen indien:

- a. de beschikking zou steunen op gegevens over feiten en belangen die de belanghebbende betreffen, en
- b. die gegevens niet door de belanghebbende zelf ter zake zijn verstrekt."

14. Advies BPC over definitief besluit.

De BPC geeft een advies aan de clustermanager over het definitieve besluit over:

- de plaatsing van werknemers in een functie;
- het niet (kunnen) plaatsen van werknemers in een functie

15. Definitief besluit werkgever.

De clustermanager neemt na ontvangst van het advies van de BPC en mogelijk het advies van de ondernemingsraad (zie hoofdstuk 13, onderdeel 'O' van het Sociaal Plan) een definitief besluit over:

- de plaatsing van werknemers in een functie;
- het niet (kunnen) plaatsen van werknemers in een functie.

De werkgever stuurt de werknemer schriftelijk bericht over zijn definitief besluit.

16. Bezwaar en beroep.

Tegen de in hoofdstuk 15 genoemde besluiten van de werkgever staat de mogelijkheid van bezwaar en beroep open. Daarvoor gelden de gewone regels.

17. Vervulling vacatures.

Blijven er na de in de hoofdstukken 5 tot en met 16 genoemde procedures nog vacatures over (nadat de termijn voor het indienen van een bezwaarschrift is verstreken en nadat een besluit is genomen over bezwaren)? Dan vindt vacaturevervulling plaats volgens de afspraken met het GO over de procedure vacaturevervulling en de nota Mobiliteitsbeleid 2010.

18. Taak PPC.

De personeelsplaatsingscommissie heeft tot taak:

- het geven van het in hoofdstuk 10 genoemde advies aan de clustermanager over het voorgenomen besluit over de plaatsing van werknemers;
- het in hoofdstuk 13 genoemde mondelinge horen van werknemers;

19. Taak BPC.

De BPC heeft onder meer tot taak het geven van het in hoofdstuk 14 genoemde advies aan de clustermanager over het definitieve besluit over de plaatsing van werknemers.

20. Samenstelling PPC.

De personeelsplaatsingscommissie bestaat uit drie leden:

- de clustermanager, voorzitter;
- een, door het hoofd van de afdeling P&O aangewezen, personeelsadviseur;
- een door de ondernemingsraad aangewezen lid van de ondernemingsraad, waarnemer;
- een lid van de BPC.

Bovendien is er een secretaris, die geen lid is van de commissie.

Voorwaarde voor het lidmaatschap van de PPC is dat haar leden geen persoonlijk belang hebben bij het plaatsingsproces. Heeft de door het hoofd van de afdeling P&O aangewezen personeelsadviseur persoonlijk belang bij het plaatsingsproces? Dan wijst het hoofd van de afdeling P&O een andere P&O-adviseur aan. Heeft het door de ondernemingsraad aangewezen lid van de ondernemingsraad persoonlijk belang bij het plaatsingsproces? Dan wijst de ondernemingsraad een ander lid van de ondernemingsraad aan.

21. Samenstelling BPC.

De regeling van de BPC staat in bijlage 2 van dit Sociaal Plan.

22. Vaststelling personeelsplaatsingsplan.

Het college stelt via dit Sociaal Plan dit personeelsplaatsingsplan vast. Dit personeelsplaatsingsplan is een onlosmakelijk onderdeel van het Sociaal Plan 2011 en heeft de instemming van het GO.

23. Verantwoordelijkheid voor boventallige werknemers

Het hoofd mobiliteitbureau is verantwoordelijk voor de aan hem toegewezen boventallige werknemer. De werkgever geeft extra aandacht aan de personele zorg.

24. Mogelijk advies van de ondernemingsraad.

Zodra de BPC het in hoofdstuk 14 genoemde advies geeft, vraagt de gemeentesecretaris de ondernemingsraad (zie ook hoofdstuk 13, onderdeel O van het Sociaal P) om binnen een week advies te geven over de resultaten van het advies van de BPC. De periode van een week is kort. Reden voor deze korte periode is het streven de onzekerheid voor werknemers zo kort mogelijk te laten duren. De adviesaanvraag aan de BPC/ondernemingsraad heeft de vorm van een advies over de inhoud van het volgende schema.

Werknemer	Oude Functie	Nieuwe functie	Geen nieuwe functie (boventallig)

25. Looptijd personeelsplaatsingsplan.

Dit personeelsplaatsingsplan treedt in werking op 01 december 2011 en duurt tot 01 januari 2017 voor de plaatsingsprocedure vallend onder dit Sociaal Plan.

BIJLAGE 2: Begeleidings- en plaatsingscommissie (BPC).

De werkgever stelt een begeleidings- en plaatsingscommissie in. De commissie bestaat uit twee vertegenwoordigers van de werkgever en twee vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties, en één onafhankelijke derde, aangewezen door de twee vertegenwoordigers van de werkgever en de twee vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties. De commissie heeft tot taak de werkgever te adviseren over het plaatsingsproces en de werking van dit Sociaal Plan en de bewaking en evaluatie van de afspraken in het Sociaal Plan.

Reglement van de commissie.

1. De werkgever stelt een begeleidings- en plaatsingscommissie in.
2. De commissie bestaat uit vijf leden, van wie twee vertegenwoordigers van de werkgever en twee vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties, en één onafhankelijke derde, aangewezen door de twee vertegenwoordigers van de werkgever en de twee vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties. Werknemers van de gemeente Arnhem kunnen geen lid van de commissie zijn.
3. De werkgever benoemt zijn vertegenwoordigers. Een van de twee vertegenwoordigers van werkgever heeft ervaring op het gebied van Human Resources Management (HRM). De werknemersorganisaties benoemen hun vertegenwoordigers.
4. De werkgever en de vakorganisaties waarborgen de objectiviteit van de leden van de commissie.
5. Besluitvorming in de commissie is slechts mogelijk als er, naast de voorzitter, ten minste één vertegenwoordiger van de werkgever en één vertegenwoordiger van de werknemersorganisaties aanwezig is.
6. De commissie heeft tot taak:
 - a. het gevraagd en ongevraagd adviseren van de werkgever over de toepassing van het Sociaal Plan in algemene zin;
 - b. het gevraagd en ongevraagd adviseren van de werkgever over de toepassing van de hardheidsclausule, bedoeld in artikel 25:4:7:1 van de Arbeidsvoorwaarden;
 - c. één keer per jaar een evaluatierapport opstellen voor het college.
7. De werkzaamheden van de commissie laten onverlet de individuele belangenbehartiging van werknemers door de vakorganisaties.
8. De werkgever stelt de commissie alle faciliteiten ter beschikking die nodig zijn om haar taken naar behoren te kunnen uitvoeren.
9. De adviezen van de commissie hebben een zwaarwegend karakter. De werkgever kan slechts gemotiveerd afwijken van het advies van de commissie.
10. De projectleider 'Goed werkgeverschap' rapporteert mondeling per kwartaal over de voortgang van het plaatsingsproces aan de commissie.
11. De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan zij als lid van de commissie kennis nemen, tenzij het openbare informatie betreft.
12. De werkgever geeft de commissie desgevraagd alleen persoonlijke gegevens van een werknemer indien de werknemer hiermee instemt.
13. De commissie geeft de werkgever alleen persoonlijke gegevens van een werknemer indien de werknemer hiermee instemt.
14. De commissie wordt ondersteund door een secretaris (niet-lid).

BIJLAGE 3: Reïntegratie.

1. Re-integratieplan.

Het doel van de re-integratiefase is het plaatsen van de werknemers. Daarom werken de werknemers en de werkgever tijdens de re-integratiefase gestructureerd toe naar ander werk binnen of buiten de gemeente. Dit is het re-integratieplan. De werknemers en de werkgever maken het re-integratieplan na het besluit alle werknemers tot herschikkingskandidaat aan te wijzen en na het primaire plaatsingsproces. Het re-integratieplan is daarna binnen enkele maanden klaar. Is bij de start van de re-integratiefase direct passend werk beschikbaar? Dan bestaat het plan alleen uit het benoemen van dat werk en de datum waarop de werknemer die werkzaamheden gaat verrichten. De werkgever stuurt de werknemer dan alleen een brief over de plaatsing.

2. Invulling re-integratieplan.

De werkgever en de werknemer bespreken samen de invulling van het re-integratieplan. De werkgever is hiervoor verantwoordelijk. Het is belangrijk dat de werknemer en de werkgever samen overeenstemming bereiken over de afspraken in het re-integratieplan. Zo kunnen zij het doel (ander werk voor de werknemer) sneller bereiken. De werkgever en de werknemer bekijken samen welke middelen zij het beste kunnen inzetten tijdens de re-integratiefase. Zij evalueren het re-integratieplan jaarlijks en bekijken of de ingeslagen weg nog steeds tot succes (plaatsing op ander werk) kan leiden.

Het re-integratieplan zal ten minste jaarlijks tijdens een overleg tussen werknemer en werkgever worden geactualiseerd en het resultaat wordt per brief bevestigd door de werkgever.

Hierna staat een overzicht opgenomen van de partijen die betrokken kunnen zijn bij het re-integratieplan:

- Werkplein;
- een psycholoog;
- een loopbaanadviseur;
- samenwerking met andere gemeenten/overheden;
- een re-integratiebureau;
- een outplacementbureau.

Om het plan goed te laten slagen is het van belang dat de clustermanager en de werknemer samen duidelijke procesafspraken maken. Zij leggen deze afspraken vast in het re-integratieplan. De volgende afspraken staan er in ieder geval in:

- één aanspreekpunt;
- welke activiteiten, wie en wanneer;
- welke scholing, welke resultaten, wanneer;
- periodiek gesprek;
- kosten.

3. Werkzaamheden tijdens re-integratiefase.

Er zijn verschillende mogelijkheden om tot een ander werk te komen. Hieronder staan als voorbeeld verschillende mogelijkheden:

- duaal leertraject;
- stage;
- proefplaatsing;
- detachering;
- vrijwilligerswerk;
- eigen bedrijf.
- zinvolle, passende, uitdagende tijdelijke werkzaamheden

4. Kosten van re-integratieactiviteiten.

In het re-integratieplan staan de activiteiten, de doelen en de termijnen om deze doelen te halen. De kosten van de re-integratieactiviteiten komen, zolang het redelijk en billijk is, voor rekening van de werkgever.

5. Sancties tijdens de re-integratiefase.

Werknemer en werkgever dienen zich te houden aan de verplichtingen uit het plan van aanpak en in het geval een partij de afspraken niet of onvoldoende nakomt, zijn sancties mogelijk. Voor de werkgever zijn de mogelijke sancties verwoord in artikel 10d:7 van de Arbeidsvoorwaarden. Als de werknemer zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan eindigt de re-integratiefase en gaat het ontslag direct in. Hierbij houdt de werkgever rekening met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. In dit geval neemt de werkgever een gemotiveerd besluit onder verwijzing naar artikel 10d:6 van de Arbeidsvoorwaarden. Door het als sanctie beëindigen van de re-integratiefase, vervalt ook het recht op de aanvullende- en de nawettelijke uitkering. Ook hierbij houdt de werkgever rekening met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

6. Einde van de re-integratiefase.

De re-integratiefase eindigt in de volgende gevallen:

- door het aanvaarden van ander (deeltijd)werk als aan de volgende twee voorwaarden voldaan is: het werk heeft dezelfde omvang als de oude functie of een hogere omvang; aan het werk is hetzelfde salarisniveau verbonden als aan de oude functie of een hoger salarisniveau;
- door het afsluiten van een beëindigingsovereenkomst op grond van een ontslag op eigen verzoek;
- als de werknemer zijn afspraken uit het re-integratieplan niet nakomt; de sanctie is volgens artikel 10d:6 van de Arbeidsvoorwaarden, dat de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering vervallen;
- als de werknemer passend werk weigert; de sanctie is ontslag;
- op de datum van 31 december 2016 in relatie tot dit Sociaal Plan.

De re-integratiefase kan eindigen door het aanvaarden van ander (deeltijd)werk, als niet aan bovengenoemde twee voorwaarden voldaan is. De werkgever en werknemer spreken met elkaar af of en zo ja, welke re-integratieactiviteiten doorgang vinden.

Artikel 10d:6, eerste lid van de Arbeidsvoorwaarden luidt als volgt.

"De reïntegratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt." De toelichting van de VNG op dit lid luidt als volgt. "Ook bij het aanvaarden van een deeltijdbetrekking eindigt de reïntegratiefase. Op grond van artikel 72a WW heeft de gemeente voor zijn oud-werknemers een plicht om de reïntegratie in de arbeid te bevorderen. Zolang de reïntegratie nog niet volledig is gelukt en heeft geleid tot volledige opheffing van de werkloosheid (minder dan 5 uur werkloos), blijft deze plicht van de gemeente bestaan. In dat verband kan het zinvol zijn om afspraken uit het reïntegratieplan voort te zetten."

De bepaling van artikel 10d:6, eerste lid is ongelukkig. Het is niet goed, dat de re-integratiefase bij het aanvaarden van een deeltijdbetrekking in beginsel eindigt. De in bovengenoemde toelichting opgenomen vergelijking met de situatie volgens de Werkloosheidswet (WW) levert argumenten hiervoor. Ook een vergelijking met artikel 25:3:1:1 van de Arbeidsvoorwaarden levert argumenten hiervoor. Het tweede lid luidt als volgt. "De herschikkingskandidaat, die is benoemd in een functie, die één of twee niveaus ligt onder het oorspronkelijke functieniveau, blijft in beginsel drie jaar de positie van herschikkingskandidaat houden met als doel het vinden van een passende functie op het oorspronkelijke niveau." De herschikkingskandidaat die benoemd is in een één of twee niveaus lagere

functie houdt dus drie jaar de status van herschikkingskandidaat. De herschikkingskandidaat die benoemd is in een deeltijdfunctie hoort ook de status van herschikkingskandidaat te houden. De werkgever wijzigt artikel 25:3:1:1, tweede lid zo, dat de werknemer de status van herschikkingskandidaat houdt, tot de plaatsing in werk dat gelijk is aan of hoger dan de oorspronkelijke functie en van dezelfde omvang als de oude functie of een hogere omvang.

Het re-integratieplan beschrijft de gekozen re-integratie-instrumenten. Hieronder staat een aantal mogelijke instrumenten:

- persoonlijk arbeidsmarktprofiel (het geheel van opleidingen en werkervaring, eigenschappen en vaardigheden: "zelfportret");
- portfolio (een persoonlijke map waarin de werknemer beschrijft wat hij kan, waaruit dat blijkt en hoe hij zich verder wil ontwikkelen);
- sollicitatieactiviteiten;
- sollicitatietraining;
- opleiding/scholing.

Samenwerking met externe partijen kan lonen. De externe partij kan bijvoorbeeld een bepaalde re-integratieactiviteit verrichten of een heel re-integratietraject verzorgen. De werkgever en werknemer onderzoeken daarom altijd of samenwerking met een externe partij voor de werknemer een juist instrument is. Het is van belang om met de externe partij afspraken te maken over bijvoorbeeld de te ondernemen activiteiten, termijnen, rapportage, verantwoording, financiering en evaluatie.

BIJLAGE 4: Toelichting passend werk.

Het Sociaal Statuut bevat de begrippen "passende functie" en "geschikte functie".

De Arbeidsvoorwaarden kennen het begrip "betrekking": "het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten".

Van Dale geeft de volgende begripsbepaling van een functie: "Uitoefening van een ambt, vervulling van een taak of werkring."

De Werkloosheidswet gebruikt de term "passende arbeid" en beschrijft dit als volgt: "Als passende arbeid ... wordt beschouwd alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd."

Dit Sociaal Plan spreekt over "passend werk" en "geschikt werk".

Een functie is te zien als een geheel van bij elkaar horende werkzaamheden. De werkgever wil de plaatsing van werknemers niet beperken tot bij elkaar horende werkzaamheden. De plaatsing van werknemers strekt zich ook uit tot werkzaamheden die niet bij elkaar horen. Een werknemer kan bijvoorbeeld: twee verschillende soorten werk doen; telkens wisselende werkzaamheden doen. Dat past bij al in gang gezette ontwikkelingen zoals: de regionale interimpool; het Marktplaats project; Het Nieuwe Werken.

Hier kunnen we ook nog onderscheid maken in werkzaamheden binnen de formatie en werkzaamheden buiten de vastgestelde formatie (bovenformatief).

BIJLAGE 5: Opschorting van een deel van de Arbeidsvoorwaarden.

Het Sociaal Plan leidt tot een opschorting van een deel van de Arbeidsvoorwaarden: voor de duur van het Sociaal Plan. Die opschorting geldt alleen voor de werknemers die onder het Sociaal Plan vallen. De opschorting heeft vooral betrekking op hoofdstuk 25 (Sociaal Statuut). Partijen zijn deze opschorting overeengekomen.

In het onderstaande schema staan de belangrijkste verschillen tussen het Sociaal Plan en het Sociaal Statuut.

Onderwerp	Vindplaats in Sociaal Plan	Inhoud Sociaal Plan	Vindplaats in Sociaal Statuut	Inhoud Sociaal Statuut
Passend werk	Hoofdstuk 4	De eerste 6 maanden is passend werk van minimaal hetzelfde salarisniveau. Na 6 maanden is passend werk tot 2 schalen lager dan de oorspronkelijke functie.	Artikel 25:1:1:1	Passende functie: een functie die: - gedurende het eerste jaar niet meer dan één en in uitzonderlijke gevallen niet meer dan twee niveaus lager ligt; - daarna niet meer dan twee niveaus lager ligt.
Tijdelijke werkgelegenheids-garantie	Hoofdstuk-ken 8 en 12	Werkgelegenheids-garantie voor de duur van het Sociaal Plan: van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2016.	Artikel 25:1:2:1	Bemiddelingstermijn van 2 jaar
Collectieve herschikkings-status	Hoofdstuk 9	De werkgever wijst alle werknemers aan als herschikkingskandidaat aan.	Artikel 25:3:2:1	De werkgever kan werknemers met gelijksoortige functies als herschikkingskandidaat aanwijzen.
Rangorde van boventaligheid/plaatsingscriteria	Hoofdstuk 13, onderdeel Q	Bij plaatsing van de werknemers gelden de volgende normen: a. de <i>belangstelling</i> van de werknemer voor een bepaalde generieke functie; b. de <i>geschiktheid /kwaliteit</i> van de werknemer voor de functie, zoals blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelings- en POP-gesprekken en eventuele geschiktheidstesten;	Artikel 25:4:2:1	Bij vaststelling van de boventaligheid gelden de volgende normen: A. zij die dit wensen; B. zij die het geringste aantal jaren in dienst van de overheid werkzaam zijn (anciënniteitsbeginsel). Bij ontslag van 10

		c. de <i>ervaring</i> van de werknemer bij de gemeente Arnhem dan wel elders en de aard van het dienstverband; d. de <i>leeftijd</i> van de werknemer.		of meer werknemers wordt het anciënniteitsbeginsel toegepast per de volgende leeftijdsgroepen: - 15 tot en met 24 jaar; - 25 tot en met 34 jaar; - 35 tot en met 44 jaar; - 45 tot en met 54 jaar; - 55 jaar en ouder.
Uitstroombevorderende maatregelen	Hoofdstuk 15	Maatregelen die de externe mobiliteit bevorderen, ter aanvulling op de maatregelen in artikel 25:4:4:1 van de Arbeidsvoorwaarden.	Artikel 25:4:4:1	Maatregelen die de externe mobiliteit bevorderen.
Salarisafspraken	Hoofdstuk 13, onderdeel C	Bij plaatsing in een lagere functie verliest de werknemer het salarisperspectief van de oorspronkelijke functie. De werknemer krijgt wel de periodieken die horen bij de lagere functie. Twaalf maanden na plaatsing van de werknemer eindigen de aan de huidige functie gebonden toelagen, onkostenvergoedingen en andere vergoedingen.	Artikel 25:4:6:1 en de toelichting op de Arbeidsvoorwaarden	Bij plaatsing in een lagere functie houdt de werknemer het salarisperspectief van de oorspronkelijke functie. Direct na plaatsing van de werknemer eindigen de aan de huidige functie gebonden toelagen, onkostenvergoedingen en andere vergoedingen.

BIJLAGE 6: het Papendalakkkoord

Partijen ondertekenden op 9 december 2011 op Papendal een hoofdlijnenakkkoord; het zogenoemde Papendalakkkoord.

Hierna dat door Johannes Kon (namens de werknemers) en Annemarie Dekker (namens de werkgever) ondertekende akkoord.

Het Papendalakkkoord : de hoofdlijnen

Bespreekversie van werkgever nav de voorzet d.d. 29.11.11 de werknemersdelegatie

Inleiding / preambule:

Bezuiniging en reorganisatie: anders werken. Zie concept sociaal plan versie 06.12.11

Wens van partijen om te investeren in de toekomst.

Sociaal plan sluit aan op het sociaal statuut en schort bepaalde artikelen van dat sociaal statuut tijdelijk op.

Afspraken:

Het sociaal plan heeft een duur van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2016

1. Werkgelegenheidsgarantie:

Gedurende de periode 01.01.2011 tot en met 31.12.2016 zal geen enkele werknemer met een vaste aanstelling én medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd op proef in dienst van de gemeente Arnhem op grond van reorganisatie en/of bezuiniging tot en met 31.12.2014 worden ontslagen. Deze werknemers vallen onder werking van dit sociaal plan waar de zgn. reïntegratieperiode in zijn geheel onderdeel van uitmaakt.

Werknemers die vanaf 01.01.11 herschikker worden in de periode tot en met 31.12.2014 kennen als einde van de reïntegratieperiode 1-1-2017 indien zij niet tussentijds zijn geplaatst.

Werknemers die herschikker worden na 31.12.2014 vallen vanaf die datum integraal onder de werking van het sociaal statuut.

In het geval van nieuwe reorganisaties/bezuinigingen na 31.12.2014 kan in het GO alsdan een nieuwe afspraak met als intentie geen gedwongen ontslagen voor die situatie worden gemaakt.

2. Maximale flexibiliteit:

Teneinde maximale flexibiliteit te bereiken wordt gedurende de looptijd van het sociaal plan iedere werknemer als herschikker gezien (de zgn. collectieve herschikkerstatus) en vervolgens zo spoedig mogelijk herplaatst in passend werk. Zoveel als mogelijk zal, mede gelet op de continuïteit, het "mens volgt werk"- principe gevolgd worden alsmede worden criteria gehanteerd als:

- a. de *belangstelling* van de medewerker voor een bepaalde generieke functie;
- b. de *geschiktheid* van de medewerker voor de functie, zoals blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelings- en POP-gesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
- c. de *ervaring* van de medewerker bij de gemeente Arnhem dan wel elders en de aard van het dienstverband;
- d. de *leeftijd* van de medewerker.

Passend werk kan niet worden geweigerd.

Het plaatsingsproces wordt tussentijds gemonitord en geëvalueerd door een paritair samengestelde commissie. Deze commissie kan tevens ongevraagd advies uitbrengen.

3. Salarisgarantie:

- A) Bij plaatsing in een lager ingeschaalde functie wordt het salarisperspectief van die werknemer in de oorspronkelijke schaal stopgezet, dat wil zeggen het salaris van de oorspronkelijke functie –voor de herplaatsing- wordt uitbetaald, maar de periodiektoekenning van de oorspronkelijke functie wordt stilgezet.
- B) In geval in de lager ingeschaalde functie periodiekruimte bestaat in die lagere schaal, kan die periodiekruimte worden benut conform de geldende spelregels.
- C) De periodiektoekenning van het oorspronkelijk schaalniveau wordt geactiveerd vanaf het moment bij terugkeer in een functie in de oorspronkelijke schaal.

Dit principe geldt evenzeer voor het passend werk dat herschikkers tijdelijk verrichten, hier wordt ten aanzien van dat passend werk een indicatieve schaal afgegeven.

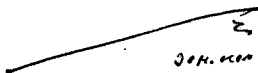
Er zijn in de versie van het concept sociaal plan versiedatum: 06.12.11 geen andere blokkerende zaken in de ogen van de werknemersdelegatie.

De nog aan te passen zaken uit dat concept betreffen redactionele cq uit te werken aangelegenheden.

Papendal, 09.12.11

Akkoord met deze tekst onder voorbehoud van instemming in het e.v. GO van het beoogde sociaal plan:

Namens de werknemers,



Namens de werkgever,

