

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Apeldoorn

Besluit: 27 juni 2012

Gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet;

Gelet op de bereikte overeenstemming met de Commissie voor het Georganiseerd Overleg blijkende uit de brief van 5 juli 2012;

tot vaststelling van:

SOCIAAL PLAN GEMEENTE APELDOORN 2013 - 2017

Aanleiding

In het kader van de Meerjarenprogrammabegroting heeft de gemeenteraad besloten tot aanzienlijke structurele bezuinigingen, die deels betrekking hebben op inkrimping van de gemeentelijke organisatie. Mede om die reden is ook besloten tot een organisatieverandering. Het college heeft daartoe onlangs de nieuwe organisatievorm voorlopig vastgesteld. De gevolgen van de bezuiniging en organisatieverandering zullen fors zijn. Al vanaf begin 2012 zijn de eerste gevolgen daarvan merkbaar.

Beide ontwikkelingen leiden tot veranderingen in de werkwijze, inrichtingsprincipes en structuur van de organisatie. De organisatorische gevolgen voor de individuele werknemers kunnen uiteenlopen van een beperkte wijziging tot het grotendeels wijzigen van de functie-inhoud dan wel tot volledige opheffing ervan. De inschatting is dat, als gevolg van de huidige organisatieverandering en bezuinigingstaakstelling, de formatieruimte (fte) met 245 zal afnemen. Voorzienbaar is dat op termijn een groot aantal werknemers boventallig wordt.

Met dit Sociaal Plan gemeente Apeldoorn 2013- 2017 (lees: Sociaal Plan) beogen we te komen tot een tijdelijke aanvulling op en op onderdelen een afwijking van het huidige rechtspositionele kader: de Apeldoornse Arbeidsvoorwaarden Regeling (AAR) en in het bijzonder het Sociaal Statuut gemeente Apeldoorn 2009 (lees: Sociaal Statuut).


In het geval dat sprake is van een nieuwe reorganisatie en/of bezuinigingstaakstelling zullen partijen, zijnde werkgever, in deze vertegenwoordigd door de wethouder P&O, en het Georganiseerd Overleg (GO), nieuwe afspraken maken over de mogelijkheid van (nieuwe) aanvullende maatregelen met als doel dat beide partijen ook dan de uiterste inspanning zullen plegen om gedwongen ontslagen te voorkomen in de geest van het Sociaal Plan.

Sociaal Plan

Een substantieel onderdeel van het Sociaal Plan heeft betrekking op de tijdelijke werkgelegenheidsgarantie. De werkgever geeft een tijdelijke werkgelegenheidsgarantie af voor werknemers van wie de functie door de vermindering van 245 fte verdwijnt, door ten opzichte van het Sociaal Statuut de herplaatsingstermijn met maximaal twee jaar te verlengen. De tijdelijke werkgelegenheidsgarantie geldt voor de duur van het Sociaal Plan. De ingangsdatum van het Sociaal Plan is gesteld op 1 januari 2013 en loopt tot uiterlijk 1 januari 2017. Dit heeft tot gevolg dat op een groter natuurlijk verloop kan worden ingespeeld en de reïntegratie- en herplaatsingsmogelijkheden worden vergroot.

Het Sociaal Plan wordt van toepassing op alle werknemers, die op 1 januari 2013 een vaste aanstelling hebben en gezien de organisatieverandering en/of de bezuinigingstaakstelling onder de afname van de 245 fte vallen. Voor hen geldt dat gedurende de reïntegratieperiode van maximaal vier jaar, tot uiterlijk 1 januari 2017, geen gedwongen ontslag plaatsvindt als gevolg van de bezuinigingen en/of de organisatieverandering.

Sociaal Plan gemeente Apeldoorn 2013 - 2017
Vastgesteld 27 juni 2012



Werknemers, die in de loop van 2012 zijn aangemerkt als herplaatsingskandidaat, omdat hun functie door de vermindering van 245 fte reeds is opgeheven, vallen eveneens onder de werking van het Sociaal Plan. Ook voor hen geldt een reïntegratietermijn van maximaal vier jaar, ingaand op het moment van aanwijzing als herplaatsingskandidaat. Voor de overige herplaatsingskandidaten, die reeds in 2011 of eerder als herplaatsingskandidaat zijn aangemerkt, geldt het huidige Sociaal Statuut.

Gedurende de looptijd van het Sociaal Plan zal de werkgever werknemers begeleiden "van werk naar werk", binnen of buiten de organisatie van de gemeente Apeldoorn. De gemeente zal met de benodigde flankerende maatregelen hen hierbij faciliteren. De plaatsing van werknemers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemer en de werkgever. De desbetreffende werknemers hebben de plicht om passend werk te aanvaarden.

Uitgangspunten

Daarnaast wenst de werkgever dat in het Sociaal Plan ook de volgende uitgangspunten een nadere uitwerking verdienen:

I. Plaatsingsproces

De insteek is de juiste mens op de goede plek.

1. Voor de werknemers van wie de functie niet of nauwelijks wijzigt geldt "mens volgt werk" conform het Sociaal Statuut;
2. Leidinggevende functies, zijnde de functie van eenheidsmanager en teammanager; een aantal cruciale functies (functieschaal 13 en hoger) op gebied van beleid, advies en projecten zullen middels de werving- en selectieprocedure worden ingevuld;
3. De werkgever zal de cruciale functies nog nader op papier uitwerken en de OR zal om instemming gevraagd worden inzake het vaststellen van dit lijstje;
4. Voor de werving van de leidinggevendenden, zijnde eenheidsmanager en teammanager, en de cruciale functionarissen zal de vigerende interne wervingsprocedure gevolgd worden. Indien de wervingsprocedure niet leidt tot benoeming van interne werknemers dan zal nader overleg met de Ondernemingsraad over de vervolgpprocedure plaatsvinden. De OR heeft instemmingsrecht op de vervolgpprocedure.
5. Voor plaatsing van medewerkers in overige functies geldt dat de werkgever, en ook de werknemer, tijdens de plaatsingsprocedure zich in zullen zetten voor het bereiken van een optimale plaatsing van deze werknemers op basis van een passende functie ¹;
6. Plaatsing in een passende functie geschiedt in de regel in een functie gelijk aan het niveau van de oude functie of in een functie, die maximaal twee salarisschalen ligt beneden het niveau van de oude functie;
7. Met de werknemer, die benoemd is in een functie die één of twee functieschalen lager ligt dan het oorspronkelijke functieniveau, zal periodiek in de reguliere gesprekscyclus (functioneringsgesprek of POP) gesproken worden over mogelijkheden om in de toekomst weer door te groeien naar een functie met een hoger functieniveau.

II. Herplaatsingskandidaten

Voor de werknemer, die in het kader van de organisatieverandering en/of bezuinigingstaakstelling in het plaatsingsproces per 1 januari 2013 als herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt, is de procedure conform het Sociaal Statuut van toepassing, met dien verstande dat:

1. de reïntegratietermijn wordt verlengd van twee naar vier jaar, tot uiterlijk 1 januari 2017;

¹ **Passende functie:**

Een interne of externe functie (werkzaamheden) die de medewerker in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan vervullen.

Bij de beoordeling of de medewerker de in- of externe functie redelijkerwijs kan vervullen zal onder andere gelet worden op aard, omvang, zwaarte en niveau van de functie; werkomgeving en -omstandigheden, medische geschiktheid, opleiding, ervaring en arbeidsverleden/loopbaan.

Een medewerker is gehouden een passende functie (werkzaamheden) te aanvaarden

Sociaal Plan gemeente Apeldoorn 2013 - 2017

Vastgesteld 27 juni 2012

2. voor de herplaatsing geldt het criterium van passende functie ¹; Herplaatsing geschiedt in een passende functie tot maximaal twee salarisschalen beneden het niveau van de oude functie.
3. de werknemer, die al in de loop van 2012 is aangemerkt als herplaatsingskandidaat, vallend onder het Sociaal Plan, omdat zijn functie door de vermindering van 245 fte is opgeheven, wordt ook meegenomen in de plaatsingsprocedure. Indien dit niet leidt tot een plaatsing loopt de vastgestelde reïntegratietermijn van maximaal vier jaar, ingaand op het moment van aanwijzing als herplaatsingskandidaat gewoon door;
4. de werknemer, die al in 2011 of eerder als herplaatsingskandidaat is aangemerkt wordt wel meegenomen in de plaatsingsprocedure, maar is uitgesloten van het Sociaal Plan. De reïntegratietermijn van maximaal twee jaar blijft gehandhaafd.

III. Beloning

1. Er is een salarisgarantie. De werknemer behoudt het oorspronkelijke salarisniveau dat hij heeft in zijn oorspronkelijke functie.
2. Bij plaatsing in een functie met een lager functieniveau wordt bij functies t/m functieschaal 6 het salarisperspectief van de werknemer in de oorspronkelijke salarisschaal behouden.
3. Bij plaatsing in een functie met één functieniveau lager wordt bij functies vanaf functieschaal 7 en hoger het salarisperspectief van de werknemer in de oorspronkelijke salarisschaal stopgezet. Het salarisperspectief wordt aangepast aan het functieniveau van de "nieuwe" functie.
4. Bij plaatsing in een functie met een functieniveau, dat meer dan één functieschaal lager betreft, wordt bij functies vanaf functieschaal 7 en hoger het salarisperspectief van de werknemer in de oorspronkelijke salarisschaal stopgezet. Het salarisperspectief wordt aangepast aan het functieniveau van maximaal één salarisschaal lager.
5. Bij de plaatsing van een werknemer in een andere functie, waaraan geen toelagen en (overige) vergoedingen zijn verbonden en de werknemer hierdoor een blijvende verlaging ondergaat, wordt - conform artikel 19 van de Belonings- en Bezoldigingsregeling gemeente Apeldoorn - een toelage toegekend die in 3 jaar wordt afgebouwd respectievelijk naar 75%, 50% en 25%.

IV. Bevorderen van de mobiliteit

In de huidige ontwikkelingen, die leiden tot vermindering van arbeidsplaatsen wil de gemeente als werkgever er naar streven om werknemers van werk naar werk te begeleiden. In dit kader biedt zij als werkgever een tijdelijke werkgelegenheidsgarantie. Daarvoor wordt wel de bereidheid van alle werknemers gevraagd om zich flexibel en mobiel op te stellen, open te staan voor ander werk en te investeren in de eigen ontwikkeling, om zo de inzetbaarheid en werkgarantie te vergroten. Dat is een voorwaarde om de werkgelegenheidsgarantie te kunnen waarmaken, de werknemer van werk naar werk te begeleiden en een kwalitatief sterke organisatie te bouwen.

Soms zijn vacante functies niet direct passend voor een werknemer. De werkgever en werknemer dienen dan te bezien of het mogelijk is de functie voor de werknemer passend te maken of de werknemer geschikt te maken door bijvoorbeeld opleidingen, trainingen, stages en dergelijke. Vervulling van een vacature kan ook door ketenverplaatsingen. Herplaatsingskandidaten kunnen tijdelijk worden ingezet op werkzaamheden, die 6 maanden of langer duren. Indien dit werkzaamheden betreffen, waarvan de salarisschaal meer dan twee functieschalen beneden het niveau van de oude functie uitkomt, dan kan in onderhavig geval, slechts sprake zijn van een periode van maximaal 3 maanden met een eventuele verlenging van 3 maanden. Tijdens de tijdelijke inzet van de herplaatsingskandidaten behoudt de werknemer zijn oorspronkelijke functie-/salarisschaal.



FC R

Daarnaast wil de gemeente de mobiliteit van de werknemers vergroten, door het geven van voorlichting, begeleiding en ondersteuning. Dit verhoogt de kans, dat er meer plaatsingsmogelijkheden ontstaan binnen de eigen organisatie voor de werknemers. Om met name de mobiliteit van werknemers te bevorderen, van wie de functie door organisatieverandering en/of bezuinigingstaakstelling is verdwenen, biedt de werkgever een samenhangend pakket van maatregelen en faciliteiten aan, zoals dit in al het Sociaal Statuut is afgesproken. Het doel is dat dit pakket van maatregelen bijdraagt aan het keuzeproces van werknemers ten aanzien van de eigen loopbaanontwikkeling en mobiliteit, binnen of buiten de organisatie van de gemeente Apeldoorn.

In het samenhangend pakket zijn maatregelen te onderscheiden die voor de werkgever een verplichting inhouden en maatregelen die kunnen worden toegepast. De verplichtingen van de werkgever houden een recht in voor de werknemer. Onder de maatregelen die de werkgever kan nemen vallen sommige maatregelen ter bevordering van de interne als externe mobiliteit. Om aan de wederzijdse verantwoordelijkheid invulling te geven wordt door de werkgever en werknemer gezamenlijk een trajectplan opgesteld, op basis waarvan gestructureerd kan worden toegewerkt naar ander werk binnen of buiten de gemeente Apeldoorn.

Mobiliteitsbevorderende maatregelen in het Sociaal Statuut zijn o.a.; Ontheffing van terugbetalingsverplichtingen; verlof bij sollicitaties; uitbreiding studiefaciliteiten; training e.d. sollicitatiegesprekken; tegemoetkoming in verhuiskosten; outplacementbegeleiding; reiskosten woon-werkverkeer; loonsuppletie en detachering etc..

Om de werknemer zo goed mogelijk te ondersteunen en te begeleiden van werk naar werk is in het najaar van 2011 een begin gemaakt met de inrichting van een Loopbaanplein (voorheen loopbaan@apeldoorn). De komende periode zal het Loopbaanplein verder vorm gegeven worden.

V. Functiebeschrijving en waardering

De OR heeft ingestemd met de overgang van het huidige organieke functiesysteem (VBalans) naar het generieke functiesysteem HR21. De werkgever heeft er voor gekozen om de plaatsingsprocedure gelijk te laten lopen met de implementatie van HR21. In de plaatsingsprocedure is de functiebeschrijving/waardering uit VBalans leidend. De VBalansfunctie wordt geconverteerd naar de in het formatierapport opgenomen HR21functiebeschrijving. De medewerker wordt geplaatst in de in het formatierapport opgenomen HR21-functie. Gelijktijdig met het formatieplan zal het nieuwe functieboek, inclusief de Conversietabel en de Procedureregeling functiebeschrijving- en waardering HR21 worden vastgesteld. De Conversietabel en de Procedureregeling zullen ter instemming aan het GO worden voorgelegd.

VI. Aanstelling in algemene dienst

In het landelijk principe akkoord CAO gemeenten 2011-2012 is de afspraak gemaakt dat alle werknemers uiterlijk per 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst hebben. In 2012 zal de werkgever hiertoe nog een voorstel ter overeenstemming met het GO voorleggen.

VII. Frictiebudget

De werkgever kent een zogenoemd frictiebudget. Met het frictiebudget worden door de werkgever middelen beschikbaar gesteld om de mobiliteit van herplaatsingskandidaten te bevorderen. De kosten van matching en de diverse in het Sociaal Plan genoemde maatregelen worden ten laste van dit budget gebracht. Er zal een reglement frictiekosten worden opgesteld waarin o.a. het beheer en toewijzingscriteria worden geregeld. Dit reglement zal worden geagendeerd voor het GO.

Het huidige (IZA) budget wordt ondergebracht in het frictiebudget. Het hoofd Pm zal de IZA-gelden beheren in overleg met een vertegenwoordiger van de werknemersdelegatie (GO).

VIII. Inhuur externen

Inhuur van externen blijft beperkt en wordt verantwoord teruggedrongen. In veel gevallen vindt externe inhuur (veelal uitzendkrachten) plaats ter continuering van operationele werkzaamheden en wordt met deze inhuur op tijdelijke basis vacatures ingevuld die in de toekomst vervallen dan



wel anders worden ingericht. Terugdringen van inhuur van externen biedt werknemers extra kansen op (tijdelijke) mobiliteit. Voor de inhuur van externen is de gedragslijn afgesproken dat, indien er sprake is van tijdelijke externe inhuur voor 6 maanden of langer, eerst onderzocht wordt of er een herplaatsingskandidaat beschikbaar is.

Voor de inhuur van tijdelijke capaciteit kan ook gebruik gemaakt worden van de interne klussenbank.

VIV. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2013 als aanvulling op *"Sociaal Statuut gemeente Apeldoorn 2009."*

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van Apeldoorn d.d. 27 juni 2012.

Namens college van burgemeester en wethouders,
de portefeuillehouder P&O,

Hans Brouwer

Namens het Georganiseerd Overleg,
AbvaKabo FNV,

CNV/Publieke Zaak,

Frans Carbo

Marcel Matser

b/a

