

## Sociaal statuut en plan BAR-samenwerking

Partijen

Namens de werkgever

GR BAR-organisatie

Namens de werknemersorganisaties

ABVAKABO FNV

CNV Publieke Zaak

De colleges hebben in het lokale GO's instemming verkregen over dit

### SOCIAAL STATUUT EN PLAN BAR-SAMENWERKING

2013 - 2017

#### Aanleiding

In december 2012 hebben de gemeenteraden van de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk besloten tot een intensieve ambtelijke samenwerking. De uitgangspunten van deze samenwerking zijn vastgelegd in de bestuurlijke documenten BAR-beter en de BAR-code.

Met ingang van 1 januari 2014 komen alle ambtenaren van de BAR-gemeenten in dienst bij de Gemeenschappelijke Regeling BAR (= in het vervolg GR). Dit sociaal statuut en plan voor de BAR-samenwerking bevat de procedureafspraken, de rechten en plichten van de ambtenaren die overgedragen worden naar de GR. Aangezien dit sociaal statuut en plan geldt tot 2018 geeft het ook regels voor eventuele organisatiewijzigingen of uitbestedingen bij de afzonderlijke BAR-gemeenten en de GR in de periode van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2017.

Gedurende de looptijd van dit sociaal statuut en plan hanteert het bestuur drie belangrijke uitgangspunten: geen gedwongen ontslagen, werk- en bezoldigingsgarantie voor ambtenaren.

#### Artikel 1 Definities

##### *Ambtenaar*

Hij of zij die door of vanwege de gemeente is aangesteld in ambtelijke dienst of met wie de gemeente een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

##### *Ambtelijke status*

Een arbeidsrechtelijke rechtsverhouding op grond van de ambtenarenwet.

##### *Arbeidscontract*

De CAO voor gemeenteambtenaren (CAR UWV) hanteert het uitgangspunt dat de medewerkers worden aangesteld als ambtenaar. Er is één uitzondering mogelijk. Oproepkrachten met in de regel een flexibel aantal uren per werkweek, kunnen een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht krijgen op grond van artikel 2:5 CAR UWV.

##### *BAR*

Het samenwerkingsverband tussen de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk.

##### *BAR-code*

Een door de gemeenteraden van de BAR-gemeenten vastgesteld document waarin de bestuurlijke uitgangspunten voor de BAR-samenwerking zijn vastgelegd.

##### *(BAR-) directie vóór oprichting GR*

Het overlegorgaan van de gezamenlijke directieteams van de drie BAR-gemeenten, waaronder de gemeentesecretarissen.

##### *(BAR-)directie na oprichting GR*

Het hoogste management van de GR, oftewel de directieraad.

##### *BAR-MC vóór oprichting GR*

De medezeggenschapscommissie voor de drie BAR-gemeenten gezamenlijk die ingesteld is door de lokale ondernemingsraden. De BAR-MC voert overleg ten behoeve van de drie lokale ondernemingsraden

---

over BAR-aangelegenheden. Zij brengt advies uit aan de lokale ondernemingsraden van de drie afzonderlijke gemeenten over het gezamenlijk te nemen besluit. De bevoegdheden van de Wet op de ondernemingsraden worden formeel uitgeoefend door de lokale ondernemingsraden.

*BAR-MC na oprichting GR*

De ondernemingsraad van de GR die op grond van de Wet op de ondernemingsraden is ingesteld en handelt.

*Bestuur vóór oprichting GR*

Iedere BAR-gemeente heeft een apart en autonoom bestuur dat de taken uit de gemeentewet uitvoert. Het bestuur van een gemeente bestaat uit de gemeenteraad en het college van burgemeester & wethouders.

*Bestuur na oprichting GR*

Het algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling BAR die voor de drie besturen van de BAR-gemeenten bevoegdheden uitvoert op grond van een mandaat. Het mandaat ligt vast in de GR of een mandatenregeling voor de GR.

*Bezoldiging*

Salaris (=schaalbedrag) inclusief vaste toelagen en vergoedingen, doch exclusief onkostenvergoedingen.

*BGO-BAR vóór oprichting GR*

Bijzonder Georganiseerd Overleg voor de drie BAR-gemeenten gezamenlijk dat middels een convenant tussen de bonden en de BAR-college's is ingesteld. Het BGO-BAR voert technisch overleg namens de lokale GO's en de drie colleges op grond van de mandaten uit het convenant. De besluitvorming vindt plaats in de lokale GO's van de BAR-gemeenten.

*BGO-BAR na oprichting GR*

Het GO van de GR dat is ingesteld op grond van hoofdstuk 12 uit de CAR UWO.

*Bijzondere diensten*

Wacht-, storings-, gladheids-, onregelmatige diensten en arbeidsduur verruiming op grond van artikel 2:7a CAR UWO.

*Bonden*

De vakorganisaties die actief zijn bij de BAR-gemeenten zijn de ABVAKABOFNV en de CNV Publieke Zaak.

*CAR UWO*

CAO voor gemeenteambtenaren, waarbij de drie gemeenten en de GR zijn aangesloten.

*College*

College van burgemeester en wethouders. Iedere BAR-gemeente behoudt ook na de oprichting van de GR haar eigen college.

*Directie*

Zie definitie voor BAR-directie

*Flankerend beleid*

Maatregelen die er voor moeten zorgen dat de organisatiewijziging of uitbesteding zorgvuldig wordt uitgevoerd en dat het organisatieveranderingsproces soepel verloopt.

*Formatieplan*

Een inventarisatie van zowel de beschikbare formatie, functies, functiebeschrijvingen, competentieprofielen als het organogram van een nieuw organisatieonderdeel van de GR of de externe werkgever die een uitbestede eenheid overneemt van de BAR.

*Functie*

De door de werkgever opgestelde generieke beschrijving van de hoofdtaken en het werk- en denkniveau van deze werkzaamheden.

*Functieboek*

De verzameling van organieke functiebeschrijvingen die de werkgever heeft vastgesteld.

*Gelijkwaardige functie*

---

De functie waar de ambtenaar op kan worden geplaatst met een (nagenoeg) gelijkwaardig hoofdtakenpakket, als de functie die bekleed werd door de ambtenaar voorafgaand aan het plaatsingstraject.

*Gemeenschappelijke Regeling (=GR)*

Een vergaand publiekrechtelijk samenwerkingsverband tussen verschillende overheidsorganen met een eigen rechtspersoonlijkheid, waardoor het zelfstandig aan het rechtsverkeer kan deelnemen. De GR is een publiekrechtelijk samenwerkingsverband van de gemeenteraden van Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk, waarin de gehele uitvoeringsorganisatie (nagenoeg het gehele ambtelijk apparaat) is ondergebracht.

*Geschikte functie*

De functie die niet passend is maar die de ambtenaar aanvaardt.

*Georganiseerd Overleg (=GO)*

Dit is het overleg tussen lokale vakbondsvertegenwoordigers en het college van een BAR-gemeente over lokale arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid op grond van hoofdstuk 12 CAR UWO.

*GO vóór oprichting GR*

Georganiseerd Overleg van de afzonderlijke BAR-gemeenten. Het BGO-BAR voert namens de lokale GO's het technisch overleg.

*GO na oprichting GR*

Het GO van de GR ingericht op basis van hoofdstuk 12 CAR UWO.

De afzonderlijke gemeentes hebben ook nog een afzonderlijk GO indien zij ambtenaren in dienst hebben.

*Hardheidsclausule*

Een bevoegdheid van de directie die het mogelijk maakt om in een individueel geval in positieve zin af te wijken van de regels uit het sociaal statuut en plan, als de exacte toepassing van de regels onvoorzien zeer onbillijk uitwerken voor het individu.

*Medewerker*

Hij of zij die werkzaam is bij de BAR-gemeenten als ambtenaar of inhuurkracht.

*Medezeggenschap*

Iedere gemeente kent twee medezeggenschapsorganen met elk eigen bevoegdheden en taken.

- In het Georganiseerd Overleg voert de portefeuillehouder P&O met door de bonden aangewezen vertegenwoordigers overleg over organisatorische en arbeidsrechtelijke zaken. De bevoegdheden van het GO zijn beschreven in de CAO voor gemeente ambtenaren (hoofdstuk 12 CAR UWO).
- De ondernemingsraad bestaat uit gekozen vertegenwoordigers van het personeel, die geen lid hoeven te zijn van een bond. De taken van de ondernemingsraad zijn limitatief opgesomd in de wet op de ondernemingsraden.

*Mediation*

Het oplossen van een geschil tussen partijen onder begeleiding van een onafhankelijke en professionele conflictbemiddelaar. De mediator doet geen bindende uitspraak maar begeleidt de partijen in het zoeken naar een voor beide partijen acceptabele oplossing.

*Mobiliteitsbureau*

Een taak van afdeling HRM om ambtenaren die boventallig zijn geworden of in eerste instantie niet geplaatst kunnen worden te begeleiden naar ander (tijdelijk) werk in of buiten de GR.

*Ondernemingsraad*

Het medezeggenschapsorgaan dat op grond van de Wet op de ondernemingsraden is geïnstalleerd en taken uitvoert.

Voor de oprichting van de Gemeenschappelijke Regeling BAR worden de besprekingen en onderhandelingen gevoerd in de door de drie ondernemingsraden gemandateerde BAR-MC. De besluitvorming blijft plaatsvinden in de ondernemingsraden van de BAR-gemeenten.

*Oproepkracht*

Een medewerker, met in de regel een flexibel aantal uren per werkweek, waarmee een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is afgesloten op grond van artikel 2:5 CAR UWO.

*Organisatiewijziging*

---

Een belangrijke wijziging in de organisatiestructuur of een inkrimping van de beschikbare werkgelegenheid bij een of meerdere BAR-gemeenten of bij de GR, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden. Of de wijziging belangrijk is kan afgemeten worden aan

- de reikwijdte van de organisatiewijziging (hoeveel ambtenaren zijn erbij betrokken);
- de ingrijpendheid van de organisatiewijziging (hoe ingrijpend zijn de gevolgen voor de betrokken ambtenaren).

#### *Outplacement*

De in- en externe begeleiding van een ambtenaar enerzijds in het vinden van een geschikte functie buiten de gemeentelijke organisatie of de GR of anderzijds het bieden van ondersteuning bij het opstarten van een eigen bedrijf.

#### *Passende functie*

De functie waar de ambtenaar in de GR op wordt geplaatst die in overeenstemming is met het niveau en hoofdtakenpakket van de functie die de medewerker voor de plaatsing uitvoerde. Een functie is passend als het nieuwe functionele niveau maximaal één schaal onder het niveau ligt van de functie die de medewerker voor de plaatsing formeel bekleedde.

#### *Plaatsing*

Het proces waarbij de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een nieuw organisatieonderdeel of uit dienst treedt bij de huidige werkgever en in dienst komt bij de GR of een andere werkgever die de gemeentelijke taken heeft overgenomen.

#### *Plaatsingscommissie*

Een onafhankelijk adviesorgaan van de directie, bestaande uit externe vertegenwoordigers van het bestuur en de bonden. De plaatsingscommissie adviseert over plaatsing en inpassing. Dit advies is voor de BAR-directie een zwaarwegende grond voor het plaatsingsbesluit.

#### *Plaatsingsplan*

Een inventarisatie van de bemensing van een organisatorische eenheid of de organisatie van een andere werkgever en de rechtspositie van de individuele ambtenaren (inpassing); een was-woord-lijst.

#### *Politiek primaat*

Autonomie van de gemeenteraad om zelfstandig een beslissing te nemen over organisatiewijzigingen, uitbestedingen, het aangaan van samenwerkingsverbanden en het vaststellen van budgetten

#### *Privatisering*

Gemeentelijke taken welke uitbesteed worden aan een marktpartij.

#### *Rechtspositie*

Het individuele arbeidsvoorwaardenpakket; dus het geheel van de functie, schaal, deeltijdfactor, salaris, vaste toelagen, vergoedingen en eventuele garanties.

#### *Rechtspositievergelijking*

Een overzicht waarop per ambtenaar is aangegeven wat zijn arbeidsvoorwaarden zijn vóór de reorganisatie of uitbesteding en op welke arbeidsvoorwaarden hij recht heeft na plaatsing, indien na de plaatsing een andere cao of een andere arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is.

#### *Salaris*

Schaalbedrag uit de salarisschaal voor gemeenteambtenaren.

#### *Sociaal Statuut*

De procedure voor de overplaatsing van ambtenaren bij organisatiewijzigingen of uitbesteding.

#### *Sociaal Plan*

Het sociaal plan is een arbeidsrechtelijk vangnet voor organisatiewijzigingen, uitbestedingen en inkrimpingen. Enerzijds de arbeidsrechtelijke kaders (rechten en plichten) voor de ambtenaren die te maken krijgen met organisatiewijzigingen, uitbesteding of inkrimping. Anderzijds het flankerend beleid om een wijziging soepel te laten verlopen.

#### *Standplaats*

De vaste, door de leidinggevende aangewezen, plaats waar de ambtenaar geacht wordt zijn werkzaamheden te verrichten of van waaruit hij vertrekt om zijn werkzaamheden te verrichten.

#### *Technische plaatsing*

---

Een overplaatsing waarbij de ambtenaar op de hoofdtaken één-op-één wordt overgeplaatst naar een nieuw organisatieonderdeel, met behoud van het functie- en bezoldigingsniveau. Hierbij is geen sprake van reflecteren of intern solliciteren.

#### *Toelage*

Een extra bedrag waar de ambtenaar maandelijks recht op heeft bovenop het salaris vanwege een persoonlijke verdienste of een persoonlijke afspraak. Denk hierbij met name aan de persoonlijke toelage voor het uitmuntend functioneren of een compensatie voor hogere beloningen van soortgelijke functies in de arbeidsmarkt.

#### *Uitbesteding*

In dit document is uitbesteding de verzamelterm voor privatiseringen, verzelfstandigingen en publiek rechtelijke taakoverhevelingen.

#### *Vergoeding*

Een tegemoetkoming voor het verrichten van bijzondere diensten of het maken van onkosten.

#### *Verzelfstandiging*

Een onderdeel van de gemeentelijke organisatie die los wordt gemaakt van de gemeentelijke organisatie en ondergebracht wordt in een aparte juridische entiteit

#### *Was-wordt-lijst*

Een overzicht waarop per medewerker is aangegeven bij welk organisatieonderdeel hij werkzaam is voor de reorganisatie en bij welk organisatieonderdeel of externe werkgever hij geplaatst wordt na de reorganisatie.

#### *WOR*

Wet op de Ondernemingsraden

### **Artikel 2 Werkingsfeer**

1. Dit sociaal statuut en plan voor de BAR-samenwerking treedt in werking op 1 januari 2013 en geldt tot en met 31 december 2017 voor de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard, Ridderkerk en de Gemeenschappelijke Regeling BAR (=GR).
2. De colleges van de BAR-gemeenten dragen er zorg voor dat het algemeen bestuur van de GR dit sociaal statuut en plan ook van toepassing verklaart op de GR.
3. Het bestuur van de GR draagt zorg voor de oprichting van een GO.
4. Mochten de gemeenteraden besluiten om de BAR-samenwerking tussentijds te beëindigen dan treden de colleges in overleg met de bonden in het GO over de wijze waarop dit sociaal statuut en plan wordt ingetrokken.

### **Artikel 3 Doelgroepen**

1. Dit sociaal statuut en plan is van toepassing op: ambtenaren en arbeidscontractanten in dienst van de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard, Ridderkerk en de GR. Dit sociaal statuut en plan is ook van toepassing op de ambtenaren met een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef, die een schriftelijk vooruitzicht hebben gekregen op een vaste aanstelling, en zij voldoende functioneren.
2. Dit sociaal statuut en plan geldt niet voor:
  - a. Ambtenaren waarmee schriftelijk een ontslag- of outplacementregeling is afgesproken.
  - b. Ambtenaren waarvoor een procedure loopt of ontslag is verleend op grond van disfunctioneren (artikel 8:6 CAR UWO), disciplinair strafontslag (artikel 8:13 CAR UWO) of overige gronden uit artikel 8:7 CAR UWO kunnen geen beroep doen op extra faciliteiten en garanties uit dit sociaal statuut en plan.
  - c. Ambtenaren die een tijdelijke aanstelling c.q. een tijdelijk contract hebben gekregen zonder vooruitzicht op een vast dienstverband. Voor hen loopt het dienstverband van rechtswege af. Zij vallen onder de werking van het sociaal statuut en plan tot de beëindigingsdatum van de arbeidsrelatie. Zij kunnen dus alleen een beroep doen op de basis re-integratiefaciliteiten uit hoofdstuk 10d CAR UWO.
  - d. Stagiaires, leer- of werkervaringsbaners, vakantiekrachten.
  - e. Onbezoldigde ambtenaren aangesteld op grond van artikel 1:2 CAR UWO en buitengewone ambtenaren burgerlijke stand. Deze ambtenaren krijgen wel een aanstelling bij de GR.
  - f. Uitzendkrachten, inhuurkrachten, ZZP-ers, freelancers ed.

## **I Sociaal Statuut**

Dit hoofdstuk bevat algemene procedureafspraken voor organisatiewijzigingen of uitbestedingen bij een van de BAR-gemeenten of de Gemeenschappelijke Regeling BAR, welke consequenties hebben voor de dienstbetrekking of de rechtspositie van groepen ambtenaren. De rechten en verplichtingen van de ambtenaren en het flankerend beleid bij organisatiewijzigingen of uitbestedingen zijn opgenomen in hoofdstuk II van dit sociaal statuut en plan.

### **§ 1.1 Voorbereiding van organisatiewijziging of uitbesteding**

#### **Artikel 4 Voornemen**

1. Als het bestuur voornemens is om een organisatiewijziging of uitbesteding door te voeren, dan informeert het bestuur de ondernemingsraad en het GO tijdig.
2. Bij een organisatiewijziging of uitbesteding dient het bestuur tijdig een schriftelijk adviesverzoek in bij de ondernemingsraad conform de bepalingen uit de Wet op de ondernemingsraden.

#### **Artikel 5 Externe onderzoek**

1. Mocht het bestuur een extern onderzoek laten instellen naar een organisatiewijziging of een uitbesteding, die mogelijk personele consequenties heeft, dan informeert zij vooraf de ondernemingsraad en het GO. De ondernemingsraad ontvangt een schriftelijk verzoek om een advies uit te brengen conform artikel 25 lid 1 sub n WOR.
2. Het bestuur informeert de ondernemingsraad en het GO over de vorderingen van het onderzoek en verstrekt het eindrapport aan beide medezeggenschapsorganen.

#### **Artikel 6 Aanvullende afspraken**

1. Mocht het bestuur of de bonden van oordeel zijn dat er voor de implementatie van een voorgenomen organisatiewijziging of uitbesteding aanvullende afspraken op dit sociaal statuut en plan nodig zijn, dan moet er in het GO vooraf overeenstemming worden bereikt over de aanvullende maatregelen c.q. wijzigingen op dit sociaal statuut en plan.
2. De aanvullende afspraken per organisatiewijziging of uitbesteding en een planning van het plaatsingstraject worden in een supplement van dit sociaal statuut en plan vastgelegd.

#### **Artikel 7 Besluit**

1. Nadat het advies van de medezeggenschapsorganen is ontvangen neemt het bestuur een definitief besluit over de organisatiewijziging of de uitbesteding. Dit besluit bevat een beschrijving van de (groepen) ambtenaren die direct zijn betrokken, de functies die worden uitbesteed of gaan verdwijnen.
2. Het bestuur informeert de medezeggenschapsorganen en het personeel. Indien het besluit significant afwijkt van het advies van de medezeggenschapsorganen, dan motiveert het bestuur de overwegingen om af te wijken van het advies.

### **§ 1.2 Plaatsingsprocedure**

#### **Artikel 8 Algemene uitgangspunten bij plaatsingen**

De algemene uitgangspunten voor de plaatsingstrajecten zijn:

1. Het plaatsingsproces dient zorgvuldig en transparant te zijn.
2. De duur van het plaatsingstraject moet zo kort mogelijk zijn.
3. Ambtenaren kunnen hun standpunt inbrengen (zie artikel 12).
4. Het realiseren van een plaatsing is een gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanning van zowel de ambtenaar als het bestuur.
5. Bij een reorganisatie of uitbesteding vinden er geen gedwongen ontslagen plaats.
  - a. Ambtenaren krijgen een werkgarantie of worden begeleid naar ander werk buiten de ambtelijke organisatie.
  - b. Bij een eventuele inkrimping of opheffing van een organisatieonderdeel spant het bestuur zich tot het uiterste in om passend of geschikt werk te vinden buiten de Gemeenschappelijke Regeling.
  - c. De interne formatietaakstelling vindt plaats via natuurlijk verloop.
6. Ambtenaren worden zo veel mogelijk geplaatst op één reguliere formatieplaats bij één organisatieonderdeel met behoud van de formele arbeidsduur. (Op één functie, dus niet meerdere deeltijdbetrekkingen of plaatsingen bij verschillende teams)

### **Artikel 9 Formatieplan of technische plaatsing**

- 1 In principe stelt het bestuur voor iedere organisatiewijziging, uitbesteding of inkrimping een formatieplan vast. Dit plan beschrijft de beschikbare formatie, functies, taakprofielen en functieniveaus.
- 2 Het GO ontvangt het formatieplan ter kennisname.
- 3 Indien de ambtenaren technisch geplaatst kunnen worden na de herinrichting van de organisatie van de GR, dan spreekt het bestuur in het GO af dat een formatieplan achterwege kan blijven. In plaats van een formatieplan stelt de directie dan een voorgenomen plaatsingsplan op met een opsomming van alle individuele technische plaatsingen per organisatie-eenheid. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een was-woordt-lijst.
- 4 Een technische plaatsing is een overplaatsing waarbij de ambtenaar met zijn hoofdtaken, functieniveaus en bezoldigingsniveau één op één wordt overgeplaatst naar het nieuwe organisatieonderdeel van de GR.

### **Artikel 10 Rechtspositievergelijking**

1. Indien de ambtenaren door de organisatiewijziging of uitbesteding te maken gaan krijgen met een andere CAO of een andere overheidsinstantie, dan stelt het bestuur per individuele ambtenaar een rechtspositie- en pensioenvergelijking op. Er wordt ook een vergelijking opgesteld van de collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen.
2. Daarna stelt de directie per individuele ambtenaar een inpassingsvoorstel op. Over de uitgangspunten en criteria waarop de inpassingen plaatsvinden bereikt het bestuur overeenstemming in het GO, voor zover dit sociaal statuut en plan ontoereikend mocht zijn.

### **Artikel 11 Planning en communicatieplan**

Voor iedere organisatiewijziging, uitbesteding of inkrimping stelt de directie een planning en communicatieplan op voor de plaatsingsprocedure. Het GO en de medewerkers worden tijdig hierover geïnformeerd.

### **Artikel 12 Inbreng ambtenaren**

1. Indien voor het plaatsingsproces een formatieplan is opgesteld, dan stelt het bestuur de ambtenaren in de gelegenheid om hun belangstelling kenbaar te maken bij de plaatsingscommissie voor één of meerdere functies uit het functieboek.
2. Indien de ambtenaren technisch worden geplaatst dan stelt het bestuur de ambtenaren in de gelegenheid om een reactie op het plaatsings- en inpassingsvoorstel kenbaar te maken aan de plaatsingscommissie.

### **Artikel 13 Plaatsingscommissie**

1. Voor iedere belangrijke organisatiewijziging en uitbesteding stelt het bestuur in overleg met het GO een plaatsingscommissie in.
2. De plaatsingscommissie bestaat uit
  - a. Eén onafhankelijke voorzitter, waarover het bestuur en de bonden overeenstemming bereiken in het GO;
  - b. Eén vertegenwoordiger van de bonden, die aangewezen wordt door de gezamenlijke bonden;
  - c. Eén vertegenwoordiger van de werkgever, die aangewezen wordt door het bestuur.

De leden van de plaatsingscommissie zijn niet in dienst bij de BAR-gemeenten of de GR.

3. De plaatsingscommissie heeft de volgende taken:
  - a. Advies uitbrengen aan de directie over de plaatsing en de rechtspositionele inpassing van de individuele ambtenaren die rechtstreeks zijn betrokken bij de organisatiewijziging of uitbesteding.
  - b. Advies uitbrengen over oplossingsrichtingen voor ambtenaren die bovenformatief dreigen te worden of in eerste instantie niet geplaatst kunnen worden.
4. De plaatsingscommissie kan de directie, de leidinggevenden en de ambtenaren horen of bij hen informatie inwinnen.
5. Het BGO ontvangt een kopie van de adviezen van de plaatsingscommissie met een geheimhoudingsverplichting.
6. De plaatsingscommissie kan beschikken over ambtelijke ondersteuning. Haar vergaderingen zijn niet openbaar en de leden respecteren een geheimhoudingsverplichting.
7. Het bestuur benoemt de leden van de plaatsingscommissie en verstrekt een vergoeding op basis van het vakbondstarief. Reiskosten kunnen vergoed worden op basis van de dienstreiskostenregeling voor de ambtenaren.

### **Artikel 14 Plaatsingsvolgorde**

1. Uitgangspunt bij een plaatsing is dat de ambtenaar zijn functie volgt.
2. Bij plaatsing wordt de volgende volgorde gehanteerd:
  - a. De ambtenaar wordt bij voorkeur geplaatst op een gelijkwaardige functie.
  - b. Is er geen gelijkwaardige functie beschikbaar dan wordt hij geplaatst op een passende functie.
  - c. Is dat ook niet mogelijk dan kan de ambtenaar geplaatst worden op een geschikte functie.
3. Kunnen meerdere ambtenaren worden geplaatst op eenzelfde functie dan houdt de plaatsingscommissie bij haar afweging rekening met:
  - a. De voorkeur van de ambtenaar.
  - b. De geschiktheid van de ambtenaar voor een functie. Dit blijkt uit de genoten opleiding, werkervaring, competenties, beoordelingen en een eventuele persoonlijkheidstest.
  - c. De alternatieven en perspectieven voor de ambtenaren.

### **Artikel 15 Bedenkingenronde**

1. Voordat de plaatsingscommissie een advies uitbrengt aan de directie stelt zij de ambtenaren, die niet technisch worden geplaatst, in staat om schriftelijk bedenkingen kenbaar te maken op het individuele advies.
2. De plaatsingscommissie beoordeelt zelf of de bedenkingen aanleiding geven om het advies, het plaatsingsplan, te herzien.

### **Artikel 16 Plaatsings- en inpassingsbesluit**

Nadat de plaatsingscommissie de directie heeft geadviseerd over individuele plaatsingen en inpassingen, neemt de directie een besluit. Zij stelt de ambtenaar daarvan per omgaande schriftelijk op de hoogte met een afschrift van het individuele advies van de plaatsingscommissie.

#### **§ 1.3 Rechtsmiddelen**

### **Artikel 17 Bezwaar en beroep**

Tegen het besluit van het bestuur staat bezwaar en beroep open conform de Algemene wet bestuursrecht. Het bezwaar moet binnen zes weken schriftelijk worden ingediend bij het bestuursorgaan dat het besluit heeft genomen en voorzien zijn van een motivering. Het beroep wordt ingesteld bij de rechtbank te Rotterdam.

## **II Sociaal Plan**

Dit hoofdstuk bevat een opsomming van de rechten en plichten van de ambtenaren die werkzaam zijn bij een organisatieonderdeel dat gereorganiseerd, uitbesteed of opgeheven wordt. Tevens beschrijft dit hoofdstuk uit het sociaal statuut en plan de flankerende maatregelen die het plaatsingsproces bevorderen.

#### **§ 2.1 Garanties**

### **Artikel 18 Salaris**

1. Ambtenaren die ge- of herplaatst worden ten gevolge van een organisatiewijziging krijgen een garantie op hun bruto salaris en het salarisperspectief.
2. Onder salarisperspectief wordt verstaan dat de ambtenaar recht heeft op de resterende periodieke verhogingen uit de functionele schaal, waarin hij voorafgaande aan de (her)plaatsing formeel is geplaatst. Bevorderingen naar een hogere periodiek worden verstrekt conform het lokale beleid voor beloning en bevordering.

### **Artikel 19 Toelagen en vergoedingen**

1. Ambtenaren die ge- of herplaatst worden ten gevolge van een organisatiewijziging behouden hun vaste bruto persoonlijke en garantietoelagen. De eventuele voorwaarden waaronder deze toelagen zijn verstrekt blijven onverkort gelden. Wordt de ambtenaar ge- of herplaatst in een hogere functionele schaal, dan worden deze toelagen voor zover mogelijk geïncorporeerd in de nieuwe inschaling. Voor het niet in te passen bruto bestanddeel wordt een vaste bruto garantie-toelage verstrekt.
2. Indien een bijzondere dienst door de organisatiewijziging geen onderdeel meer uitmaakt van het takenpakket van de ambtenaar, dan heeft hij recht op de volgende afbouwregeling.



- a. De toelage die 15 jaar of meer is verstrekt, wordt omgezet in een blijvende garantie.
- b. De toelage, die minder dan 15 jaar is verstrekt, wordt bij wijze van garantie doorbetaald aan de ambtenaar gedurende twee maanden per volledig jaar dat de ambtenaar de bijzondere dienst aaneensluitend heeft verricht.

Onder bijzondere diensten wordt verstaan: wacht-, storings-, gladheids-, onregelmatige diensten en arbeidsduur verruiming op grond van artikel 2:7a CAR UWV.

3. De ambtenaar heeft geen recht op compensatie van vervallen onkostenvergoedingen (woonwerkverkeer-, kleding-, variabele overwerkvergoedingen ed.).
4. Aan een medewerker kan ook in de toekomst een persoonlijke toelage worden verstrekt. De directie draagt er zorg voor dat er bij toekenning van een toelage louter sprake is van een persoonlijke omstandigheid en geen algemene trend tot het toekennen van toelagen.

### **Artikel 20 Dienstjaren**

1. Onder dienstjaren in het kader van de toepassing van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en bovenwettelijke re-integratiemaatregelen (hoofdstuk 10a en 10d CAR UWV) worden begrepen de dienstjaren bij de GR, inclusief de aaneengesloten dienstjaren opgebouwd bij de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk.
2. Door persoonlijke besluiten borgt het bestuur dat deze garantie blijft gelden ook na de beëindiging van de werkingsfeer van het sociaal statuut en plan BAR-samenwerking.

## **§ 2.2 Plaatsing bevorderende maatregelen**

### **Artikel 21 Passende en geschikte functie**

1. Een ambtenaar is verplicht om een gelijkwaardige of passende functie te aanvaarden.
2. Een passende functie is een functie met maximaal één functioneel niveau onder het functionele niveau dat voorafgaande aan de plaatsing formeel is toegekend aan de ambtenaar.
3. Als geen passende of geschikte functie beschikbaar is:
  - a. Wordt de ambtenaar bij voorkeur tijdelijk boventallig geplaatst op een passend takenpakket of krijgt hij tijdelijk in- of extern werkzaamheden opgedragen in afwachting van een onderzoek naar de mogelijkheden van een definitieve plaatsing op een reguliere passende of geschikte functie binnen of buiten de GR. Deze ambtenaar krijgt bij interne sollicitatieprocedures een voorkeursbehandeling
  - b. Mocht er na zorgvuldig onderzoek geen vooruitzicht zijn op een passende of geschikte functie bij de GR, dan kan gezocht worden naar een passende of geschikte functie buiten de GR.

### **Artikel 22 Opleiding en coaching**

1. Eventuele om-, bijscholing en coaching, nodig in het kader van de plaatsing, komen in tijd en geld volledig voor rekening van de werkgever. Voor deze kosten geldt geen terugbetalingsverplichting, tenzij dat in een vaststellingsovereenkomst uitdrukkelijk is overeengekomen.
2. Het opleidingsbudget van de BAR-gemeenten of de GR wordt ingezet met de volgende prioriteitsstelling:
  - 1<sup>e</sup> prioriteit wordt toegekend aan opleidings- en/of coachingskosten voor mobiliteit bevorderende maatregelen;
  - 2<sup>e</sup> prioriteit wordt toegekend aan de voor de functie-uitoefening noodzakelijke opleidingen c.q. cursussen;
  - 3<sup>e</sup> prioriteit krijgen de overige opleidingen die het management toekent aan individuele ambtenaren.
3. Na afloop van iedere kalenderjaar informeert het bestuur de ondernemingsraad en het GO schriftelijk op hoofdlijnen over de besteding van het opleidingsbudget.

### **Artikel 23 Standplaats**

1. Ambtenaren werken actief mee aan standplaatswijziging.
2. De standplaats c.q. werkplek van de ambtenaren van de GR kan wisselend ondergebracht worden in een van de locaties van de BAR-gemeenten.
3. De directie zoekt naar structurele oplossingen voor gemakkelijke bereikbaarheid, dienstreizen tussen de locaties en de inrichting van flexibele werkplekken op meerdere locaties. De directie meldt de bevindingen onverwijld aan het GO.

#### **Artikel 24 Intern mobiliteitsbureau**

- 1 Ambtenaren die door het plaatsingstraject boventallig zijn geworden of waarvoor een plaatsing of inpassing niet direct mogelijk is, worden opgevangen door het mobiliteitsbureau onder directe verantwoordelijkheid van de directie. De directie kan een leidinggevende aanwijzen die deze verantwoordelijkheid namens haar draagt.
- 2 Het mobiliteitsbureau is de adviseur van de directie en voert de regie over de acties en maatregelen die nodig zijn om de ambtenaar te begeleiden naar ander werk.
- 3 In het kader van het plaatsingsproces heeft het interne mobiliteitsbureau de volgende taken.
  - a. In eerste instantie onderzoekt het mobiliteitsbureau of er bereidheid is en de mogelijkheid bestaat om de ambtenaar tijdelijke werkzaamheden te geven. Deze werkzaamheden kunnen binnen of buiten de organisatie worden gezocht.
  - b. Daarna stelt het mobiliteitsbureau zo snel mogelijk een plan op om de ambtenaar een passende begeleiding te bieden naar structureel nieuw werk. Het plan kan allerlei maatregelen en acties bevatten zoals: het bieden van extra opleidingen, afspraken over het geleidelijk toegroeien naar een nieuw takenpakket (fasering van toedeling taken), het toewijzen van een mentor of coach, detachering, begeleiding bij het opzetten van een eigen bedrijf ed. Het mobiliteitsbureau brengt de kosten in beeld en adviseert de directie over de financieringswijzen.
  - c. Het mobiliteitsbureau brengt op een zo kort mogelijke termijn advies uit aan de directie voor een structurele passende of geschikte functie voor ambtenaren die bovenformatief zijn geplaatst of waarvoor tijdens het plaatsingstraject nog geen passende of geschikte functie is gevonden.
  - d. Op verzoek van de directie of de leidinggevende kan het mobiliteitsbureau een advies uitbrengen voor een passende herplaatsing van ambtenaren die onder hun functioneel niveau zijn geplaatst.
  - e. Onder verantwoordelijkheid van de directie of de leidinggevende vervult het mobiliteitsbureau de regiefunctie voor het begeleiden van outplacementtrajecten.
  - f. Het mobiliteitsbureau adviseert de directie over herplaatsingsverzoeken (artikel 27).
  - g. Het mobiliteitsbureau kan aan het bestuur aanbevelingen uitbrengen over mobiliteit- en loopbaanbeleid.
- 4 Het mobiliteitsbureau betreft de verantwoordelijke leidinggevende en de ambtenaar intensief bij het opstellen van het advies.

#### **Artikel 25 Ondersteunende rol leidinggevend**

Ambtenaren die betrokken zijn bij een organisatiewijziging, uitbesteding of inkrimping kunnen in eerste instantie met hun vragen en opmerkingen terecht bij hun eigen leidinggevende.

#### **Artikel 26 Vertrouwenspersonen**

- 1 Ambtenaren die behoefte hebben aan een vertrouwelijk gesprek kunnen uit eigen beweging een interne vertrouwenspersoon consulteren. De vertrouwenspersonen zijn onafhankelijk. Er vindt naar de werkgever geen informatieoverdracht plaats over individuele gesprekken, tenzij dat met de ambtenaar anders is afgesproken.
- 2 De coördinator BAR-vertrouwenspersonen inventariseert de algemene bevindingen en kan signalen afgeven of algemene aanbevelingen doen aan de directie of leidinggevend.

#### **Artikel 27 Herplaatsing**

- 1 Ambtenaren die binnen de GR zijn geplaatst kunnen binnen twee jaar na de plaatsingsdatum een herplaatsingsverzoek indienen bij de directie.
- 2 Het mobiliteitsbureau brengt een advies uit, waarna de directie een besluit neemt.
- 3 Tegen het besluit van de directie staat bezwaar en beroep open op grond van de Algemene wet bestuursrecht.

#### **Artikel 28 Outplacement**

1. Outplacement afspraken worden op maat gemaakt op basis van 8:8 CAR UWV. De ambtenaar ontvangt een passende outplacement-ondersteuning waarbij de limieten uit hoofdstuk 10d CAR UWV niet gehanteerd hoeven te worden, mocht dat nodig zijn voor de begeleiding naar ander werk. Ambtenaar en directie zetten zich actief in voor externe plaatsing in een structureel passende of geschikte functie. Dit vergt van de ambtenaar onder andere dat hij actief meewerkt aan detachering en de outplacementafspraken nakomt.
2. Afspraken over een outplacementregeling dienen schriftelijk vastgelegd te worden in een overeenkomst en te worden ondertekend door de bevoegde partijen.
3. Reorganisatieontslag zonder vooruitzicht op werk wordt tot een minimum beperkt. Hiervan kan sprake zijn als de ambtenaar zich onvoldoende inspant, de afspraken niet nakomt of de begeleiding

---

naar ander werk na uiterste inspanning geen resultaten oplevert. In het uiterste geval dat een ambtenaar structureel verwijtbaar handelt, behoort strafontslag tot de mogelijkheden.

## § 2.3 Uitbesteding en inkrimping

### Artikel 29 Uitbesteding

1. Onder uitbesteding wordt verstaan verzelfstandigingen, privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverheveling.
2. Bij uitbestedingen gelden de volgende bijzondere bepalingen:
  - a. De ambtenaar volgt zijn taak en kan daardoor zijn ambtelijke status verliezen. Hij werkt actief mee aan de indiensttreding bij een andere werkgever.
  - b. De ambtenaar krijgt geen interne herplaatsings- of terugkeergarantie.
  - c. Ambtenaren die werkzaam zijn bij een organisatieonderdeel dat uitbesteed wordt en ondanks uiterste inspanningen niet geplaatst kunnen worden, komen in eerste instantie in aanmerking voor een bovenformatieve plaatsing bij de GR. Als na intern onderzoek blijkt dat er binnen een redelijke periode geen uitzicht is op plaatsing in een passende of geschikte functie, kan een passende regeling op grond van artikel 8:8 CAR UWV worden afgesproken. In het uiterste geval dat er geen uitzicht is op plaatsing binnen of buiten de GR en bij nalatig handelen van de ambtenaar kan eervol reorganisatieontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:3 CAR UWV.
  - d. Ambtenaren met een vaste aanstelling krijgen een vast contract bij de nieuwe werkgever. Het bestuur bedingt een extra werkgarantie met de nieuwe werkgever van vijf jaar voor de ambtenaren met een vaste aanstelling. De ambtenaren met een tijdelijke aanstelling krijgen een garantie voor de resterende duur van hun aanstelling of arbeidscontract. Gedurende deze garantieperiode krijgen de verzelfstandigde c.q. geprivatiseerde oud-ambtenaren een mogelijkheid om mee te doen met interne sollicitatieprocedures bij de GR.
  - e. Het bestuur onderzoekt de mogelijkheden om de ambtelijke status te behouden.
  - f. Het bestuur zet zich in om aansluiting bij ABP-pensioenfondsen te borgen. Hiervoor kan een sterfhuisconstructie worden opgericht. De voorwaarde is wel dat de nieuwe CAO-partijen en de pensioenfondsen hiermee instemmen. Gedurende de periode dat de sterfhuisconstructie wordt opgezet kunnen de ambtenaren al wel gedetacheerd worden bij de nieuwe werkgever.
  - g. Indien de CAR UWV blijft gelden voor de uitbestede ambtenaren, dan spant het bestuur zich actief in voor behoud van de bruto bezoldiging conform de bepalingen uit paragraaf 2.1. Mocht de bruto bezoldiging bij de nieuwe werkgever lager uitvallen, dan wordt de bezoldiging gedurende vijf jaar gesuppleerd tot op het niveau van de laatst genoten bruto bezoldiging bij de BAR-gemeente of de GR naar rato van de betrekkingsomvang. Deze suppletie wordt middels één bedrag ineens afgekocht en uitbetaald bij de laatste salarisbetaling, tenzij daarover andere afspraken worden gemaakt.
  - h. Indien de uitbestede ambtenaren onder een andere CAO vallen, dan vindt er een netto inkomensvergelijking plaats, waarbij ook de pensioen- en sociale premies worden betrokken. Het bestuur zet zich actief in voor behoud van de netto bezoldiging. Mocht de netto bezoldiging bij de nieuwe werkgever lager uitvallen, dan wordt de bezoldiging bij de nieuwe werkgever gedurende vijf jaar gesuppleerd tot op het niveau van de laatst genoten netto bezoldiging bij de BAR-gemeente of de GR. Deze suppletie wordt bij voorkeur middels één bedrag afgekocht en uitbetaald bij de laatste salarisbetaling.
  - i. De ambtenaar kan op eigen verzoek ondersteuning krijgen van de afdeling HRM voor het afdwingen van de nakoming van deze afspraken.

### Artikel 30 Bij verlies aansluiting ABP-pensioenfondsen

1. Bij verlies aansluiting ABP-pensioenfondsen wordt eventuele opbouw compensatie FPU-premie afgekocht voor ambtenaren die geen recht hebben op FPU (hoofdstuk 5a CAR UWV) en door de uitbesteding hun ambtelijke status verliezen.
2. Bij de individuele inpassing wordt rekening gehouden met significante gekwantificeerde verschillen in pensioenregelingen.
3. De ambtenaar dient zelf een verzoek in bij het ABP voor overdracht van de opgebouwde pensioenrechten naar het nieuw pensioenfonds. Op verzoek van de ambtenaar ondersteunt afdeling HRM hem bij het indienen van een verzoek.

### Artikel 31 Inkrimpingen of opheffing organisatieonderdelen

1. Bij een belangrijke inkrimping of een opheffing van een organisatieonderdeel bereikt het bestuur in het GO overeenstemming over een afvloeiingsplan. Dit plan bevat afspraken over de wijze waarop het beperken van de beschikbare arbeidsplaatsen wordt gerealiseerd. Dit kan zich voordoen

- 
- indien de gemeenteraad bezuinigd op de loonkosten of een gemeentelijke taak (gedeeltelijk) niet meer wenst uit te voeren.
2. Uitgangspunt blijft begeleiden van werk naar werk en het bereiken van de formatietaakstelling door natuurlijk verloop.

### **III Restbepalingen**

#### **Artikel 32 Hardheidsclausule en mediation**

1. Voor de gevallen waarin dit sociaal statuut en plan leidt tot ongewenste of onbillijke consequenties kan door of namens het bestuur een op maat gemaakte regeling worden afgesloten met een individuele ambtenaar.
2. Mocht in het uiterste geval een vaststellingsovereenkomst worden gesloten omdat ontslag op grond van artikel 8:8 CAR UWV de meest geëigende oplossing is, dan kan deze regeling -op verzoek van de ambtenaar- middels een traject van mediation tot stand komen. De kosten van de mediator draagt de GR.

#### **Artikel 33 Ingetrokken regelingen**

Bij de inwerkingtreding van dit sociaal statuut en plan worden tegelijkertijd ingetrokken

- Sociaal Statuut van de gemeente Ridderkerk;
- Sociaal Statuut van de gemeente Albrandswaard;
- Rechtspositieidraad bij organisatieveranderingen van de gemeente Barendrecht.

*Vastgesteld door BAR-colleges op 19 februari 2013*

*Instemming met de bonden is verkregen in de lokale Georganiseerde Overleggen op 5 maart 2013*

*Aldus besloten door het Algemeen Bestuur van de BAR-organisatie op 24 december 2013 en bekrachtigd op 21 januari 2014.*