

Blad Sociaal beleidskader bij reorganisatie 2022 (SBK 2022)

SAMENVATTING

Dit blad (SBK) behelst het gemeentelijke sociaal statuut en sociaal plan voor reorganisaties. We beschrijven de procedurele aanpak en de wijze waarop we omgaan met personele gevolgen als we veranderingen doorvoeren in de gemeentelijke organisatie, in aanvulling op de landelijke regelgeving en de cao. Dit blad is tot stand gebracht in overeenstemming met de vakbonden in het lokaal overleg.

WOORD VOORAF

De maatschappij is voortdurend in beweging, en de gemeentelijke organisatie beweegt mee. Daarom investeren we in ons personeel, zodat iedereen zo goed mogelijk is toegerust om de werkzaamheden te kunnen uitvoeren, nu en in de toekomst. Dit hebben we vastgelegd in ons strategisch personeelsbeleid: "Modern werkgeverschap". We doen dit op de eerste plaats door het voeren van het goede gesprek en door goede afspraken te maken met medewerkers. We bieden begeleiding en scholing aan, en andere personeelsinstrumenten. We zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Flexibele, duurzame inzetbaarheid op basis van functieprofielen en ontwikkelingsmogelijkheden zijn principiële elementen van elke gewenste beweging of verandering.

Als het onvermijdelijk is om een formeel veranderingsproces te doorlopen, bereiden we dat zorgvuldig voor en hebben oog voor de belangen van iedereen die hierbij is betrokken. We wegen steeds af wat de beste manier is om het doel te bereiken en of de aanpak in verhouding tot de betrokken belangen staat. Eventuele personele gevolgen van die veranderingen vangen we zo goed mogelijk op, waarbij behoud van werk voorop staat.

INHOUD

1 | BEGRIPPEN

- | | |
|------------------------------------|--|
| - Werkgever | de gemeente |
| - Betrokken medewerker | de werknemer op wie de Cao Gemeenten van toepassing is en die een functie vervult waarop de organisatieverandering betrekking heeft |
| - Betrokken medezeggenschapsorgaan | het medezeggenschapsorgaan in de zin van de Wet op de ondernemingsraden van het desbetreffende organisatieonderdeel, met inachtneming van het blad Medezeggenschap ten aanzien van de bevoegdheid van de centrale ondernemingsraad |

2 | REIKWIJDTE

- Dit blad voorziet in een uniform binnen onze organisatie geldend sociaal statuut en sociaal plan voor reorganisaties. Op dienstniveau worden geen aanvullende of

Met opmerkingen [GB1]: Wat al in de cao staat of in andere wet- en regelgeving wordt daar waar mogelijk niet herhaald in dit document. Er komt naast dit SBK een apart document met relevante regelgeving. Zoals UWV regels, ontslagregeling enz.

Met opmerkingen [GB2]: Door dit specifiek te benoemen is nadrukkelijk de koppeling aangebracht dat bij reorganisaties de uitgangspunten van 'modern werkgeverschap' gehanteerd worden

Met opmerkingen [GB3]: Deze tekst onderstreept dat jouw werkgever er alles aan doet om werkgelegenheid te behouden voor de bij een reorganisatie betrokken medewerkers. Dat dit prioriteit heeft

afwijkende sociale plannen en geen andersluidende afspraken gemaakt, tenzij werkgever en vakbonden anders overeenkomen in het lokaal overleg.

- De op dit blad vastgelegde procedurevoorschriften, rechten en plichten gelden niet voor:
 - organisatiewijzigingen waaruit geen directe en ingrijpende gevolgen voor de rechtspositie van de betrokken medewerkers voortvloeien
 - organisatiewijzigingen waaruit rechtspositionele gevolgen voortvloeien voor uitsluitend één betrokken medewerker
 - organisatiewijzigingen waarbij medewerkers overgaan naar of overkomen van een andere werkgever (fusie, verzelfstandiging, privatisering, outsourcing, overgang van onderneming), tenzij werkgever met de vakbonden in het lokaal overleg andere afspraken maakt.

3 | ORGANISCHE VERANDERINGEN

In een organisatie- en formatiebeschrijving kan bij voorbaat rekening worden gehouden met de flexibele inzet van medewerkers en met dynamische of organische aanpassingen van de organisatie en formatie aan interne en externe ontwikkelingen. Bijvoorbeeld door het formeren van dynamische teams of pools, door een elastische formatie te hanteren, of door vast te leggen dat medewerkers wisselende werkzaamheden kunnen verrichten. Toepassing van deze flexibele mogelijkheden, binnen de grenzen van een daarop toegesneden organisatie- en formatiebeschrijving die in overleg met het betrokken medezeggenschapsorgaan tot stand is gebracht, wordt niet aangemerkt als een reorganisatie. Deze aanpak vergt dat werkgever en medewerkers voortdurend investeren in scholing, ontwikkeling en beweging. Organische veranderingen mogen niet leiden tot nadelige gevolgen, onduidelijkheid of verrassingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, rechtspositie en functies van medewerkers, of tot boventalligheid. Als organische veranderingen de positie en werkzaamheden van de medewerker raken, voeren de leidinggevende en de medewerker daarover het gesprek. De wijze waarop toepassing wordt gegeven aan organische veranderingen is vast onderwerp van gesprek met het betrokken medezeggenschapsorgaan.

4 | TIJDELIJKE ORGANISATIEVORM (TO)

- Werkgever kan een tijdelijke organisatievorm (TO) inrichten waarbij onderdelen van dit blad, met name het plan van aanpak en de onderdelen van plaatsingsprocedure, geheel of gedeeltelijk buiten toepassing worden gelaten.
- Onder een TO wordt verstaan: een organisatorische eenheid binnen de gemeentelijke organisatie van tijdelijke aard. De inrichting hiervan stelt de organisatie bijvoorbeeld in staat om proef te draaien of te experimenteren met een organisatievorm “in oprichting”, al dan niet vooruitlopend op een reorganisatie in later stadium, ook wel aangeduid als kraamkamer of pilot. De TO-vorm kan ook worden gehanteerd om een strikt tijdelijke project- of werkorganisatie in te richten buiten de bestaande organisatiestructuur, bijvoorbeeld om een politieke prioriteit te vervullen.
- Voorafgaand aan de besluitvorming over de TO stelt werkgever het betrokken medezeggenschapsorgaan met toepassing van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden in de gelegenheid om advies uit te brengen. Werkgever geeft in ieder geval het volgende aan:
 - a) aanleiding
 - b) reden waarom wordt gekozen voor de inrichting van een TO en het daarmee beoogde resultaat
 - c) relatie van de TO met lopende of komende reorganisaties

Met opmerkingen [GB4]: Deze tekst is opgenomen om wildgroei in afspraken per dienst te voorkomen. Dus aanvullende regels, zoals extra commissies of extra criteria die in het nadeel van de medewerker kunnen zijn, worden hiermee beperkt

Met opmerkingen [GB5]: In het formele overleg tussen de gemeente Den Haag en de vakbonden (=Lokaal Overleg) kunnen wél aanvullende afspraken of sociaal plannen besproken worden als een specifieke reorganisatie daar aanleiding toe zou geven. Daar moeten werkgever en bonden dan overeenstemming over bereiken

Met opmerkingen [GB6]: Onderstaande tekst staat ook in het SBK dat op 01042022 afloopt

Met opmerkingen [GB7]: De Ondernemingsraad (OR) heeft dus een krachtige rol in de mogelijkheid van een organische verandering

Met opmerkingen [GB8]: Heldere afspraken die de positie van de medewerker beschermen als sprake is van een zogenoemde organische verandering én de positie en rol van de OR is verder aangescherpt

Met opmerkingen [GB9]: Er was kritiek op sommige tijdelijke organisatievormen van de afgelopen periode. In de afspraken hebben wij daarom verdere aanscherpingen ingebracht

Met opmerkingen [GB10]: Het adviesrecht uit de WOR is een stevig recht. Daarmee heeft de OR een krachtige positie in het wel of niet invoeren en uitvoeren van een TO

Met opmerkingen [GB11]: Door de tekst ‘in ieder geval’ is duidelijk dat al deze onderwerpen onderdeel moeten uitmaken van de adviesaanvraag aan de OR

- d) positionering van de TO in de ambtelijke organisatie
 - e) organisatorische vorm en reikwijdte van de TO
 - f) taken, functies en werkzaamheden die aan de TO worden toebedeeld
 - g) verdeling van bevoegdheden binnen de TO en de verantwoordelijkheid voor de TO
 - h) duur van de TO met begin- en einddatum
 - i) wijze waarop medewerkers in de TO worden geplaatst (al dan niet door overplaatsing, detachering of op een andere wijze)
 - j) de inrichting van de TO gepaard gaat met een voornemen tot reorganisatie en het faciliteren van vrijwillige mobiliteit
 - k) wijze waarop de medezeggenschap door medewerkers in de TO is geregeld en gewaarborgd, en de wijze waarop de medezeggenschap gedurende de looptijd van de TO betrokken wordt bij aangelegenheden die de TO betreffen
 - l) wijze waarop de medewerkers in de TO worden geïnformeerd over de voortgang
 - m) wijze waarop de TO zal worden beëindigd.
- Na ontvangst van het advies voeren werkgever en het betrokken medezeggenschapsorgaan open en reëel overleg over de voorgenomen inrichting van een TO.
 - De duur van de TO bedraagt maximaal 1 jaar, tenzij er bijzondere redenen zijn om deze langer te laten duren in welk geval de maximale duur 2 jaar is. Werkgever geeft deze bijzondere redenen in voorkomend geval aan in het voornemen om een TO in te richten, zodat deze onderdeel zijn van de adviesaanvraag aan het betrokken medezeggenschapsorgaan.
 - Werkgever kan gedurende de looptijd van een TO besluiten om de duur te verlengen, met dien verstande dat hierdoor de maximale duur van 2 jaar niet kan worden overschreden. Werkgever stelt het betrokken medezeggenschapsorgaan met toepassing van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden in de gelegenheid om advies uit te brengen over het voornemen tot verlenging. Gelet op het korte tijdsbestek spannen werkgever en het betrokken medezeggenschapsorgaan zich in om de adviesaanvraagprocedure zo kort mogelijk te laten duren.
 - Gebruik van een TO is niet toegestaan:
 - a) als een fasegewijze reorganisatie ook mogelijk is,
 - b) als dit uitsluitend is bedoeld om organisatorische besluiten uit te stellen zonder dat sprake is van een proef, experiment, of een tijdelijke project- of werkorganisatie,
 - c) als de omvang van het betrokken personeelsbestand zich er redelijkerwijs tegen verzet,
 - d) als medewerkers hierdoor onderdeel worden van meerdere reorganisaties of TO'en, of
 - e) als medewerkers hierdoor onevenredig in hun belangen en rechtszekerheid worden geschaad.
 - Het voornemen om een TO in te richten maakt onderdeel uit van een voornemen tot reorganisatie, een plan van aanpak, een ander besluit of betreft een zelfstandig besluit.
 - Werkgever stelt het betrokken medezeggenschapsorgaan na vaststelling van het besluit schriftelijk daarvan in kennis.
 - Medewerkers die in en vanuit de TO werkzaamheden gaan verrichten, worden daardoor niet in hun rechtspositie benadeeld en kunnen daaraan geen aanspraken ontlenen met betrekking tot plaatsing in een eventuele definitieve organisatie. Gedurende de looptijd van de TO neemt werkgever geen organisatorische beslissingen die de rechtspositie van deze medewerkers bij beëindiging van de TO beïnvloeden, met inbegrip van de vervulling van vacatures, tenzij zodanige beslissingen redelijkerwijs niet kunnen worden uitgesteld in verband met de continuïteit van de bedrijfsvoering, of anderszins onvermijdelijk zijn, onverlet de bevoegdheden van het betrokken medezeggenschapsorgaan.

Met opmerkingen [GB12]: Bij de start van een TO is niet altijd duidelijk hoe e.e.a. in de praktijk zal uitwerken. Door deze toevoeging heeft de OR ook tijdens de looptijd van de TO een goede positie

Met opmerkingen [GB13]: Hierdoor worden de medewerkers beter geïnformeerd en betrokken

Met opmerkingen [GB14]: Ook hier versterking van de rol van de OR. Ook een duidelijke begrenzing in looptijd van een TO. Met name op dat punt ging het in het recente verleden soms minder goed

Met opmerkingen [GB15]: Heldere inperking

Met opmerkingen [GB16]: Ook dit was een kritiekpunt vanuit de medezeggenschap

Met opmerkingen [GB17]: Dit geeft de OR positie als deze van mening is dat de TO over een té groot organisatieonderdeel wordt ingevoerd

Met opmerkingen [GB18]: Dit geeft de OR positie als belang van de organisatie voor instelling van een TO niet opweegt tegen het belang van de medewerkers

Met opmerkingen [GB19]: Hiermee willen wij voorkomen dat medewerkers door voldongen feiten worden geschaad in hun positie. De OR heeft dankzij deze tekst een goed punt om dit ter sprake te brengen indien er vraagtekens ontstaan over juiste uitvoering

- Werkgever houdt de TO niet langer in stand dan noodzakelijk, onverlet de maximale duur. Werkgever laat de TO volgen door omzetting in een definitieve organisatie door middel van een reorganisatie of beëindiging van de TO.
- Als werkgever besluit om de TO direct aansluitend om te zetten in een structureel onderdeel van de gemeentelijke organisatie, wordt de duur van de TO automatisch verlengd met de duur van de daarop betrekking hebbende reorganisatie. De maximale duur van de TO is in dit geval niet van toepassing.

5 | VOORNEMEN TOT REORGANISATIE

- Voorafgaand aan een reorganisatie formuleert werkgever een voornemen tot reorganisatie. Dit geeft ten minste inzicht in de volgende onderwerpen:

- a) aanleiding en doel van de reorganisatie
- b) domein van de reorganisatie (onderdeel van de dienst dat wordt gereorganiseerd), aan de hand van een organogram van de huidige organisatie
- c) contouren van de nieuwe organisatie
- d) onderbouwing van de keuze voor een reorganisatie in plaats van het realiseren van verandering op andere wijze
- e) verwachting ten aanzien van het al dan niet toepassen van een plaatsingsprocedure
- f) verwachting of de reorganisatie zal leiden tot het vervallen van arbeidsplaatsen en boventalligheid als er geen voorzieningen worden getroffen, en in het bijzonder over eventuele melding van collectief ontslag als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag en de Ontslagregeling
- g) al dan niet stimuleren van vrijwillige mobiliteit zoals hieronder beschreven
- h) al dan niet inrichten van een tijdelijke organisatievorm
- i) verwachte datum van de reorganisatie en de planning ervan.

- Werkgever stelt het voornemen vast nadat het betrokken medezeggenschapsorgaan met toepassing van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden in de gelegenheid is gesteld hierover om advies uit te brengen.
- Werkgever informeert de betrokken medewerkers, het betrokken medezeggenschapsorgaan en de vakbonden in het lokaal overleg schriftelijk over het vastgestelde voornemen.
- Als de reorganisatie naar verwachting zal leiden tot het vervallen van arbeidsplaatsen en boventalligheid als er geen voorzieningen worden getroffen, wijst werkgever in het voornemen de functiegroepen aan waarbinnen boventalligheid wordt verwacht, binnen het domein van de reorganisatie, met schriftelijke kennisgeving aan de betrokken medewerkers. Na deze aanwijzing wordt een vacature binnen een aangewezen functiegroep in de periode vanaf vaststelling van het voornemen tot en met de afronding van de plaatsingsprocedure slechts vervuld als dit dringend noodzakelijk is met het oog op continuïteit van de bedrijfsvoering. Werkgever kan de aanwijzing beëindigen zodra er geen boventalligheid meer wordt verwacht.

6 | VRIJWILLIGE MOBILITEIT NA VOORNEMEN TOT REORGANISATIE

Als werkgever functiegroepen aanwijst zoals hierboven aangegeven, kan werkgever besluiten om vrijwillige mobiliteit te stimuleren door (op basis van vrijwillige aanmelding) mobiliteitstrajecten te faciliteren voor betrokken medewerkers in die functiegroepen, op de voet van de bepalingen in hoofdstuk 9 van de cao respectievelijk dit blad met betrekking tot Van werk naar werk-trajecten en flankerende voorzieningen. Als daartoe wordt besloten, wordt daarvan melding gemaakt in het voornemen tot reorganisatie. Als een medewerker

Met opmerkingen [GB20]: Belangrijk voor de positie van de OR. Hier is in ieder geval geen discussie over, a t/m i moet in ieder geval onderdeel uitmaken van het voornemen tot reorganisatie

Met opmerkingen [GB21]: Belangrijke tekst om het gesprek te kunnen voeren over alternatieve keuzes die minder gevolgen hebben voor de arbeidsplaatsen. Of nut en noodzaak van een reorganisatie te wegen t.o.v. het behouden van werkgelegenheid

deelneemt aan een dergelijk traject, heeft deze geen aanspraak op voorrang bij de vervulling van vacatures binnen de gemeentelijke organisatie.

7 | PLAN VAN AANPAK REORGANISATIE

- Werkgever stelt een plan van aanpak vast voor de reorganisatie. Dit geeft ten minste inzicht in de volgende onderwerpen:
 - a) aanleiding en doel van de reorganisatie
 - b) domein van de reorganisatie (onderdeel van de dienst dat wordt gereorganiseerd), aan de hand van een organogram van de huidige organisatie
 - c) belangrijke beleidsmatige, financiële en rechtspositionele aspecten van de reorganisatie
 - d) planning van de reorganisatie, inclusief informatie- en overlegmomenten met het betrokken medezeggenschapsorgaan en de betrokken medewerkers
 - e) organisatiestructuur en formatie van de oude en nieuwe organisatie, inclusief organogrammen, functieprofielen, functiewaarderingsresultaten en een overzicht van uitwisselbare respectievelijk vervallen functies
 - f) functiegroepen binnen het domein van de reorganisatie waarbinnen het vervallen van arbeidsplaatsen en boventalligheid wordt voorzien, met inachtneming van de wettelijke termijn van 26 weken, en de verwachting ten aanzien van behoud van werkgelegenheid voor de betrokken medewerkers
 - g) toepassing van flankerende maatregelen uit dit beleidskader
 - h) inrichting van de (eventuele) plaatsingsprocedure, al dan niet in verkorte vorm zoals hierna beschreven
 - i) peildatum bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel
 - j) al dan niet uitzonderen van bepaalde medewerkers van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel op grond van artikel 11 van de Ontslagregeling
 - k) al dan niet melden van collectief ontslag als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag en de Ontslagregeling
 - l) algemene staat van de personeelsdossiers van de betrokken medewerkers
 - m) al dan niet instellen van een of meer plaatsingsadviescommissies
 - n) al dan niet houden van een belangstellingsregistratie
 - o) al dan niet gebruik maken van assessments
 - p) al dan niet inrichten van een tijdelijke organisatievorm
 - q) wijze waarop betrokken medewerkers met vragen over hun individuele (rechts)positie in verband met de reorganisatie worden ondersteund
 - r) verwachte datum van de reorganisatie
 - s) tijdstip en onderwerpen van evaluatie van de reorganisatie.
- Als werkgever op onderdelen nog geen volledig inzicht kan bieden, wordt aangegeven wanneer dat naar verwachting wel kan worden geboden.
- Als de reorganisatie inhoudt dat de activiteiten van een organisatieonderdeel volledig worden beëindigd, besteedt werkgever in het plan van aanpak aandacht aan de wijze van afbouw, de personele bezetting in de overgangsfase en andere specifieke aandachtspunten.
- Als de reorganisatie niet ingrijpend van aard is, kan werkgever in overleg met het betrokken medezeggenschapsorgaan volstaan met een plan van aanpak op hoofdlijnen. Een reorganisatie is in ieder geval ingrijpend van aard als deze naar verwachting leidt tot boventalligheid.
- Werkgever kan het voornemen tot reorganisatie en het plan van aanpak zo nodig bundelen in één besluit.

Met opmerkingen [GB22]: Ook hier; niet limitatief, maar in ieder geval moeten onderdeel a t/m s onderdeel uitmaken van dat plan van aanpak. Daar is dus geen discussie tussen OR en directeur voor nodig

Met opmerkingen [GB23]: Vooral deze tekst geeft de OR een 'haakje' om het gesprek te voeren over het behouden van werkgelegenheid

Met opmerkingen [GB24]: Belangrijk punt omdat personeelsdossiers niet altijd op orde zijn bij het begin van een reorganisatie traject, terwijl daar mogelijk wel consequenties uit voortvloeien voor medewerkers

Met opmerkingen [GB25]: Als de werkgever een assessment wil, kan dat alleen via een plan van aanpak waar de OR formeel advies over uitbrengt.

Met opmerkingen [GB26]: Belangrijke toevoeging; nu kunnen medewerkers soms onvoldoende support krijgen van de organisatie als ze advies en ondersteuning nodig hebben in een soms complex reorganisatietraject

Met opmerkingen [GB27]: De OR'en vinden het belangrijk dat ook in een plan van aanpak al staat op welke onderwerpen een reorganisatie achteraf wordt geëvalueerd

Met opmerkingen [GB28]: Dit is toegevoegd vanwege slechte ervaringen in het verleden, waarbij werkzaamheden verdwenen maar er te weinig oog was voor de gevolgen van de medewerkers die deze werkzaamheden uitvoerden

- Werkgever stelt het plan van aanpak vast nadat het betrokken medezeggenschapsorgaan met toepassing van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden in de gelegenheid is gesteld om advies uit te brengen over het voorgenomen plan van aanpak.
- Werkgever informeert de betrokken medewerkers en het betrokken medezeggenschapsorgaan schriftelijk over het vastgestelde plan van aanpak.
- Een plaatsingsprocedure vanwege reorganisatie kan slechts plaatsvinden nadat werkgever een plan van aanpak heeft vastgesteld zoals hierboven aangegeven.
- Als in het plan van aanpak functiegroepen zijn aangewezen waarbinnen het vervallen van arbeidsplaatsen en boventalligheid wordt voorzien, wordt in de periode vanaf vaststelling van het plan van aanpak tot en met de afronding van de plaatsingsprocedure een vacature binnen een aangewezen functiegroep slechts vervuld als dit dringend noodzakelijk is met het oog op continuïteit van de bedrijfsvoering.

Met opmerkingen [GB29]: Het geeft de OR een belangrijke positie dat deze formeel advies kan uitbrengen over het plan van aanpak

8 | PLAATSING OP BASIS VAN UITWISSELBARE FUNCTIES

Het Haagse functiegebouw is gebaseerd op generieke functieprofielen. Deze liggen ten grondslag aan de beoordeling van uitwisselbaarheid van functies. Uit de Ontslagregeling en daarbij behorende toelichting vloeit voort dat bij de vergelijking van functies niet kan worden volstaan met deze functieprofielen. Daarbij wordt ook het takenpakket betrokken dat ten grondslag heeft gelegen aan de inpassing van de functie in het Haagse Generiek Functiehuis. Daarnaast wordt – zo nodig – ook teruggegrepen op elementen uit vacatureteksten, jaar- en werkplannen, organisatiebeschrijvingen, functie- en taakbeschrijvingen in gespreksverslagen en dergelijke, voor zover actueel. Het gaat hierbij steeds om structurele en objectieve aspecten van de functie, niet van de persoon die de functie vervult.

Met opmerkingen [GB30]: Voorkomen dat enerzijds vacatures worden ingevuld terwijl anderzijds bij zittende medewerkers boventalligheid ontstaat

9 | UITGANGSPOSITIE MEDEWERKERS

- Voor de start van de plaatsingsprocedure is vereist dat over de functie en positie van de bij de reorganisatie betrokken medewerkers voldoende duidelijkheid bestaat.
- Als een betrokken medewerker meent dat over diens individuele functie of positie bij de aanvang van de plaatsingsprocedure onvoldoende duidelijkheid bestaat en bij de Geschillencommissie personele aangelegenheden een procedure ter zake aanhangig maakt, wacht werkgever de uitkomst daarvan af voordat werkgever de positie van de medewerker in het plaatsingsplan vaststelt.

Met opmerkingen [GB31]: Hier wordt geregeld dat het niet alleen gaat om de formele naam van je functie, maar dat gekeken moet worden naar wat de medewerker feitelijk als werkzaamheden uitvoert

10 | PLAATSING OP BASIS VAN PASSENDHEID OF GESCHIKTHEID

- Als een betrokken medewerker geen uitwisselbare functie gaat vervullen in de nieuwe organisatie, biedt werkgever door middel van de plaatsingsprocedure aan medewerker de mogelijkheid om een passende of geschikte functie te gaan vervullen in de nieuwe organisatie, tenzij werkgever op onderbouwde wijze constateert dat mogelijkheden daartoe redelijkerwijs ontbreken.
- Werkgever kan ten behoeve van het vervullen van vacante functies in de nieuwe organisatie een belangstellingsregistratie houden gedurende de plaatsingsprocedure. Als een betrokken medewerker een uitwisselbare functie gaat vervullen in de nieuwe organisatie, kan werkgever besluiten om ook deze medewerker in de gelegenheid te stellen om belangstelling kenbaar te maken voor een andere, vacante functie in de nieuwe organisatie.
- Als een betrokken medewerker voorkeur kenbaar heeft gemaakt voor een andere, vacante functie tijdens de belangstellingsregistratie, biedt werkgever aan de medewerker

Met opmerkingen [GB32]: Deze paragraaf is toegevoegd om onderdeel L van paragraaf 7 te ondervangen. Het regelt op een heldere manier dat de medewerker een sterkere positie heeft als deze wordt geconfronteerd met een nadeel t.g.v. onduidelijkheid over diens functie of positie

Met opmerkingen [GB33]: Omgekeerde bewijslast; niet de medewerker moet aantonen dat er mogelijkheden zijn, maar de werkgever moet onderbouwd aantonen dat de mogelijkheden er niet zijn. Dit versterkt de positie van de medewerker

de mogelijkheid om een functie in overeenstemming met de aangegeven voorkeur te gaan vervullen, tenzij werkgever op onderbouwde wijze aangeeft dat dit niet kan worden gerealiseerd.

- Werkgever gebruikt een assessment ter ondersteuning van het plaatsingsproces uitsluitend in geval van eventuele plaatsing in een hoger gewaardeerde functie of in een nieuw gecreëerde functie in de nieuwe organisatie, met inachtneming van de toepasselijke gedragscode. Als assessments onderdeel uitmaken van het plaatsingsproces vermeldt werkgever dit in het plan van aanpak.
- Als een vacante functie in de nieuwe organisatie niet uitwisselbaar is, maar daarin wel in substantiële mate delen terugkomen van een als vervallen aangemerkte functie, dan komen medewerkers die de vervallen functie vervulden in de oude organisatie en nog geen functie vervullen in de nieuwe organisatie, als eerste in aanmerking voor plaatsing met toepassing van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel.

Met opmerkingen [GB34]: Ook hier weer de voor de medewerker gunstige omgekeerde bewijslast

Met opmerkingen [GB35]: Wildgroei van gebruik assessments tijdens een reorganisatie is met deze tekst goed ingeperkt

11 | PASSENDE OF GESCHIKTE FUNCTIE

- Onder een passende functie wordt een functie verstaan zoals omschreven in artikel 9, lid 3, van de Ontslagregeling, waarvan werkgever en medewerker verwachten dat de medewerker deze binnen een periode van maximaal 12 maanden op voldoende wijze kan uitoefenen, zo nodig na om-, her- of bijscholing, en waaraan een salarisschaal is verbonden die ten hoogste één schaal lager is dan de salarisschaal van de medewerker.
- Onder een geschikte functie wordt een functie verstaan die niet uitwisselbaar is of passend is zoals hierboven omschreven, maar die de medewerker bereid is te vervullen en door werkgever kan worden aangeboden.

Met opmerkingen [GB36]: Ook de ruimte om gedurende maximaal een jaar nog geschikt te worden voor een functie

12 | PLAATSING VAN LEIDINGGEVENDEN

- De vervulling van leidinggevende functies in de nieuwe organisatie kan voorafgaand aan de plaatsing van andere medewerkers plaatsvinden, met toepassing van dit blad. De vooruitgeschoven plaatsing stelt leidinggevenden in staat een bijdrage te leveren aan het plaatsingsproces voor medewerkers in het team waaraan leiding gaat worden gegeven.
- Vervulling van directeursfuncties vanaf schaal 16 vindt plaats volgens de daarvoor geldende afspraken, zo nodig in afwijking van dit blad.

13 | PLAATSINGSADVIESCOMMISSIE(S)

- Werkgever kan zich laten bijstaan door een of meer plaatsingsadviescommissies (PAC) ten behoeve van de plaatsingsprocedure.
- Als een plaatsingsadviescommissie wordt ingesteld, bestaat deze uit:
 - a) een door werkgever aan te wijzen voorzitter die niet werkzaam is bij het organisatieonderdeel dat wordt gereorganiseerd
 - b) een door werkgever aan te wijzen functionaris binnen het betrokken organisatieonderdeel
 - c) een door werkgever aan te wijzen lid, op voordracht van het betrokken medezeggenschapsorgaan.
- Werkgever kan meerdere plaatsingsadviescommissies instellen als de omvang van een reorganisatie dat rechtvaardigt. In dat geval functioneert één van de commissies als centrale commissie, waaraan de andere plaatsingsadviescommissies advies uitbrengen, en die uiteindelijk het volledige plaatsingsadvies uitbrengt aan werkgever. Het betrokken medezeggenschapsorgaan kan afzien van het voordragen van leden aan alle commissies, met uitzondering van de centrale commissie.
- Voor elk lid kan een plaatsvervanger worden benoemd.

Met opmerkingen [GB37]: In vorige reorganisatie trajecten werd nog wel eens een Selectie commissie toegevoegd. Daar is nu nadrukkelijk geen ruimte meer voor. Een reorganisatie is niet bedoeld voor de werkgever om eenzijdig te kunnen selecteren tussen medewerkers

Met opmerkingen [GB38]: De centrale plaatsingsadviescommissie geeft altijd het laatste oordeel.

- Werkgever regelt de werkwijze van de commissie en voorziet in ambtelijke bijstand.
- Werkgever verschaft desgevraagd alle verlangde inlichtingen aan de commissie.
- De commissie kan betrokken ambtenaren horen.
- De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.
- Het advies van de commissie heeft een zwaarwegend karakter.

14 | PLAATSINGSPLAN

- Werkgever legt de uitkomsten van de plaatsingsprocedure vast in een plaatsingsplan.
- Voordat werkgever het plaatsingsplan vaststelt en uitvoert, legt werkgever het concept gedurende ten minste 2 weken ter inzage, met kennisgeving aan het betrokken medezeggenschapsorgaan en aan de bij de plaatsingsprocedure betrokken medewerkers.
- Bij de plaatsingsprocedure betrokken medewerkers kunnen hun zienswijze op het concept schriftelijk aan werkgever kenbaar maken met bijvoeging van alle relevante stukken.
- Werkgever stelt bij de plaatsingsprocedure betrokken medewerkers in kennis van het vastgestelde plaatsingsplan en stuurt een afschrift aan het betrokken medezeggenschapsorgaan. Als werkgever een zienswijze op het concept van een bij de plaatsingsprocedure betrokken medewerker heeft ontvangen, besteedt werkgever bij de kennisgeving van het vastgestelde plaatsingsplan aan deze medewerker daar gemotiveerd aan.
- Als de reorganisatie niet ingrijpend van aard is, ten hoogste 10 medewerkers betreft en naar verwachting niet zal leiden tot boventalligheid, kan werkgever in overleg met het betrokken medezeggenschapsorgaan volstaan met een verkorte plaatsingsprocedure zonder plaatsingsplan en zonder betrokkenheid van adviescommissies.

15 | BOVENTALLIGVERKLARING

- Als een betrokken medewerker op basis van het plaatsingsplan geen functie gaat vervullen in de nieuwe organisatie, deelt werkgever schriftelijk de datum mee met ingang waarvan de medewerker boventallig is en het Van werk naar werk-traject aanvangt.
- Als een betrokken medewerker op basis van het plaatsingsplan of gedurende het Van werk naar werk-traject een functie is gaan vervullen die binnen een periode van 12 maanden na plaatsing alsnog niet passend is gebleken, kan werkgever deze medewerker alsnog of weer als boventallig aanwijzen. Bij hernieuwde aanwijzing als boventallig wordt de duur van het Van werk naar werk-traject verminderd met het aantal maanden dat de medewerker al was aangewezen als Van werk naar werk-traject, met dien verstande dat voldoende tijd moet resteren voor werkgever en medewerker om reële inspanningen te kunnen verrichten in het kader van het Van werk naar werk-traject.

16 | PLAATSMAKERS

Een betrokken medewerker kan vóór de vaststelling van het plaatsingsplan aanbieden om af te zien van plaatsing in de nieuwe organisatie, als hierdoor een andere betrokken medewerker die als gevolg van het plaatsingsplan boventallig zou worden, alsnog kan worden geplaatst in een functie in de nieuwe organisatie. Werkgever aanvaardt dit aanbod tenzij redenen van bedrijfsvoering hieraan in de weg staan. De medewerker wiens aanbod wordt aanvaard, wordt hierdoor boventallig.

17 | OPENSTELLING VAN VACATURES

Werkgever stelt vacante functies in de nieuwe organisatie pas na afronding van de plaatsingsprocedure open voor vervulling door niet bij de reorganisatie betrokken werknemers

Met opmerkingen [GB39]: Verheldering aangebracht en betere positie medewerker als een plaatsing achteraf toch niet passend blijkt

Met opmerkingen [GB40]: Nieuwe paragraaf. Het lopende SBK kende deze regeling niet

en anderen. In bijzondere gevallen kan werkgever hiervan afwijken in overleg met het betrokken medezeggenschapsorgaan.

18 | AFRONDING PLAATSINGSPROCEDURE

Werkgever stelt na de plaatsingsprocedure vast dat de reorganisatie is afgerond en stelt het betrokken medezeggenschapsorgaan hiervan in kennis.

19 | VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

Werkgever en Van werk naar werk-kandidaat gebruiken voor het opstellen van het Van werk naar werk-contract het daarvoor door werkgever vastgestelde model. Aanvullingen worden vastgelegd in addenda die door beiden worden getekend.

20 | VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT: PLAATSING

- Als Van werk naar werk-kandidaat heeft de medewerker voorrang bij de vervulling van vacatures binnen de gemeentelijke organisatie (zie blad Vacaturevervulling).
- Als een vacante niet-uitwisselbare functie in de nieuwe organisatie passend is voor meerdere Van werk naar werk-kandidaten, kan werkgever de naar diens oordeel meeste geschikte kandidaat in aanmerking brengen voor de functie.
- Als een vacante functie niet uitwisselbaar is maar daarin wel in substantiële mate onderdelen terugkomen van een als vervallen aangemerkte functie, en een medewerker die de vervallen functie in de oude organisatie vervulde is aangewezen als Van werk naar werk-kandidaat, dan brengt werkgever deze medewerker als eerste in aanmerking voor het vervullen van de functie met toepassing van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel.
- Als twee algemeen directeuren geen overeenstemming bereiken over het vervullen van een vacante functie door een Van werk naar werk-kandidaat in een specifieke situatie, leggen zij de kwestie voor aan de directeur P&O.
- Voor directeuren voor wie salarisschaal schaal 16 of hoger geldt en die zijn aangewezen als Van werk naar werk-kandidaat, gelden de voor die situatie vastgestelde afspraken met betrekking tot plaatsing in een passende functie, in afwijking van het bovenstaande.

Met opmerkingen [GB41]: Versterking van de positie van medewerkers die hiermee te maken krijgen

21 | VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT: VERLENGING

- In de volgende gevallen verlengt werkgever het Van werk naar werk-traject met de tijd die een Van werk naar werk-kandidaat niet kon besteden aan het traject:
 - a) als de kandidaat tijdelijk werkzaamheden verricht waardoor deze onvoldoende invulling kan of kon geven aan het Van werk naar werk-contract, met dien verstande dat de totale duur van een Van werk naar werk-traject met inbegrip van de verlenging maximaal 36 maanden bedraagt
 - b) bij zwangerschaps- en bevallingsverlof van de kandidaat
 - c) bij een onafgebroken periode van 4 weken volledige arbeidsongeschiktheid van de kandidaat gedurende het Van werk naar werk-traject; in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, beslist werkgever over eventuele verlenging na het inwinnen van deskundig advies over de inzetbaarheid.
- Verlenging in de situaties, bedoeld onder b en c, vindt slechts eenmalig plaats. Dit geldt niet voor gecombineerde situaties.

Met opmerkingen [GB42]: Versterking van de positie van medewerkers die hiermee te maken krijgen

22 | VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT: KOSTEN

Het bedrag, genoemd in artikel 9.7 lid 4 cao, dat verband houdt met de kosten van het Van werk naar werk-traject, is inbegrepen in de kosten van de uitvoering van dat traject en de onderstaande flankerende voorzieningen.

23 | FACILITEITEN BIJ SOLLICITATIE-ACTIVITEITEN

- Als een Van werk naar werk-kandidaat diens status kenbaar maakt in een vacaturevervullingsprocedure binnen de organisatie, wordt de kandidaat altijd uitgenodigd voor een gesprek.
- Werkgever verleent een Van werk naar werk-kandidaat desgevraagd buitengewoon verlof ten behoeve van activiteiten ter verkrijging van een andere functie binnen of buiten de gemeente, tenzij het belang van de dienst zich daartegen verzet.
- Werkgever vergoedt aan een Van werk naar werk-kandidaat desgevraagd de in redelijkheid, noodzakelijk en aantoonbaar gemaakte kosten van activiteiten ter verkrijging van een andere functie binnen of buiten de organisatie, onder aftrek van vergoedingen die de kandidaat daarvoor uit anderen hoofde ontvangt of heeft ontvangen. Werkgever vergoedt reiskosten met toepassing van de gemeentelijke regels.

24 | OPLEIDING EN SCHOLING

Als scholing bijdraagt aan het vergroten van de kansen van een Van werk naar werk-kandidaat op de interne en externe arbeidsmarkt, zorgen werkgever en kandidaat er samen voor dat dit mogelijk is, binnen redelijke grenzen. Werkgever vergoedt de opleidingskosten en kent scholingsverlof toe. Dit geldt ook voor het volgen van sollicitatietraining. Noodzakelijk scholingsverlof wordt niet in mindering gebracht op het verloftegoed van de kandidaat.

Met opmerkingen [GB43]: Recht op scholing voor een VVNW kandidaat is nu sterker geformuleerd

25 | EXTRA AANDACHT VOOR PERSOONLIJKE OMSTANDIGHEDEN

Werkgever biedt aan betrokken medewerkers voor wie een reorganisatie extra belastend of uitdagend is vanwege persoonlijke omstandigheden zoals leeftijds- of gezondheidsaspecten, desgevraagd extra aandacht, instrumenten of maatwerk tijdens het plaatsingsproces of het Van werk naar werk-traject. Een medewerker kan een verzoek om toepassing hiervan voorleggen aan zijn leidinggevende.

Met opmerkingen [GB44]: Nieuwe paragraaf die collega's een positie geeft die tijdens een reorganisatie extra kwetsbaar zijn

26 | EXTERNE ONDERSTEUNING VERVOLG LOOPBAAN

Werkgever kan een Van werk naar werk-kandidaat ondersteuning bieden bij de bemiddeling naar een functie buiten de gemeente door inschakeling van een externe organisatie waarmee werkgever contractuele afspraken heeft of maakt. Werkgever kan hieraan voorwaarden verbinden.

27 | JUBILEUMUITKERING NAAR RATO

Als een Van werk naar werk-kandidaat de arbeidsovereenkomst zelf opzegt en binnen 5 jaar na de ontslagdatum een jubileumuitkering gekregen zou hebben als bedoeld in artikel 3.17 lid 3 cao, ontvangt de kandidaat deze bruto uitkering naar rato.

Met opmerkingen [GB45]: Harde toezegging geworden in plaats van iets waar je om moest vragen en wat afgewezen kon worden

28 | TERUGBETALINGSVERPLICHTINGEN

Als een Van werk naar werk-kandidaat de arbeidsovereenkomst zelf opzegt, wordt deze door werkgever vrijgesteld van terugbetalingsverplichtingen ter zake van ontvangen vergoedingen voor verhuiskosten, studiekosten en tijdens ouderschapsverlof doorbetaald salaris en salaristoelagen.

29 | START VAN EIGEN BEDRIJF

Als een Van werk naar werk-kandidaat de arbeidsovereenkomst zelf opzegt in verband met de start van een eigen bedrijf, verleent werkgever desgevraagd buitengewoon verlof met behoud

van salaris voor de duur van maximaal 3 maanden, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het ontslag. Daarnaast kan werkgever de medewerker desgevraagd ondersteunen bij de activiteiten ten behoeve van de start van een eigen bedrijf.

30 | **VRIJWILLIGE UITSTROOM: AANVULLING SALARIS**

- Als een Van werk naar werk-kandidaat de arbeidsovereenkomst zelf opzegt in verband met de aanvaarding van een functie bij een andere werkgever op een lager inkomensniveau, vult werkgever het inkomen uit dienstbetrekking bij de andere werkgever aan gedurende een periode van maximaal 3 jaren met aftrek van de duur van het reeds doorlopen Van werk naar werk-traject.
- Werkgever kent de aanvulling uitsluitend toe op aanvraag. De aanvraag kan worden geweigerd in geval van misbruik of andere zwaarwegende redenen.
- De berekeningsbasis is het verschil tussen (A) de som van het salaris, salaristoelagen en Individueel Keuze Budget, en (B) het volledige inkomen uit de dienstbetrekking bij de andere werkgever anderzijds, met een maximum van 30% van de bij A aangegeven som, met verrekening van een eventueel verschil van de arbeidsduurfactor. Alle genoemde aanspraken zijn bruto.
- Het inkomen bij de gemeente wordt eenmalig vastgesteld.
- De aanvulling wordt jaarlijks vastgesteld. Deze bedraagt het eerste jaar 100%, het tweede jaar 80% en het derde jaar 60% van de berekeningsbasis.
- Vaststelling en uitbetaling vinden pas plaats nadat de medewerker een inkomensverklaring over de voorgaande 12 maanden heeft aangeleverd.
- Er wordt geen aanvulling toegekend als aan de medewerker een premie zoals hieronder bedoeld of een soortgelijke voorziening is toegekend.
- Onder door werkgever vast te stellen voorwaarden kan de aanspraak op aanvulling desgevraagd worden afgekocht tegen 40% van de gekapitaliseerde waarde op het moment van afkoop.
- Bij toepassing van het bovenstaande behandelt werkgever gelijke gevallen op gelijke wijze.

31 | **VRIJWILLIGE UITSTROOM: PREMIE**

- Als een Van werk naar werk-kandidaat de arbeidsovereenkomst zelf opzegt, kent werkgever een premie toe.
- Werkgever kent de premie uitsluitend toe op aanvraag. De aanvraag kan worden geweigerd in geval van misbruik of andere zwaarwegende redenen.
- De hoogte van de premie is afhankelijk van het aantal jaren dat de medewerker in dienst van de gemeente Den Haag was op de datum dat het ontslag ingaat, de reden voor de opzegging en het aantal maanden dat is verstreken na de aanwijzing als boventallig.

Met opmerkingen [GB46]: Harde toezegging geworden in plaats van iets waar je om moest vragen en wat afgewezen kon worden

Met opmerkingen [GB47]: Harde toezegging geworden in plaats van iets waar je om moest vragen en wat afgewezen kon worden

- De premie bedraagt:

<u>Diensttijd Den Haag</u>	<u>Aantal bruto maandsalarissen</u>
tot 3 jaar	3
3 t/m 5 jaar	4
6 t/m 9 jaar	6
10 t/m 19 jaar	8
20 jaar en meer	12

- Als aan de medewerker buitengewoon verlof met behoud van salaris is toegekend in verband met de start van een eigen bedrijf, telt de verlofperiode niet mee in de berekening van de premie.
- Het aantal maandsalarissen in de berekeningsmethode kan niet hoger zijn dan het aantal maanden tot het bereiken van de AOW-leeftijd door de medewerker.
- Als met de medewerker een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, kan het aantal maandsalarissen in de berekeningsmethode niet hoger zijn dan het aantal maanden dat resteert tot de einddatum van die arbeidsovereenkomst.
- Na het verstrijken van de helft van de tijdsduur van het Van werk naar werk-traject bedraagt de premie de helft van de aanspraak.
- De premie is nooit hoger dan de hoogte van de fictieve transitievergoeding bij beëindiging van het dienstverband met de medewerker om bedrijfseconomische redenen op gelijk moment.
- De premie wordt betaald onder de voorwaarden dat de (voormalige) medewerker geen werkloosheidsuitkering aanvraagt of toegekend krijgt die ten laste komt van werkgever, en dat de (voormalige) medewerker niet opnieuw een dienstverband aangaat met werkgever binnen een periode die korter is dan het aantal maanden salaris waarop de premie is gebaseerd.
- Er wordt geen premie toegekend als werkgever op andere wijze al heeft voorzien in een soortgelijke voorziening, bij vertrek van de medewerker vanwege deelname aan een regeling met betrekking tot pensioen of vervroegd uittreden of als aan de medewerker een aanvulling op het salaris bij een andere werkgever is toegekend.
- Bij toepassing van het bovenstaande behandelt werkgever gelijke gevallen op gelijke wijze.

32 | **BESLISSEN OP VERZOEKEN**

Werkgever handelt verzoeken om toepassing van sociaal flankerende voorzieningen en faciliteiten af in overeenstemming met het blad Beslissen op verzoeken.

33 | **SPECIFIEKE AFSPRAKEN OVER FLANKERENDE MAATREGELEN**

Werkgever kan ten behoeve van een specifieke reorganisatie specifieke invulling geven aan de flankerende maatregelen uit dit beleidskader. Medewerkers die niet betrokken zijn bij die reorganisatie kunnen aan dat beleid geen rechten ontleen.

34 | **SALARISAANPASSING: AANLOOPSCHAAL**

Bij plaatsing van een betrokken medewerker in een functie waaraan een hogere salarisschaal is verbonden dan de salarisschaal die voor de medewerker geldt, wordt een aanloopschaal als bedoeld in artikel 3.3 lid 2 cao uitsluitend gehanteerd als de medewerker volgens werkgever nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor het volledig en op voldoende niveau vervullen van de functie.

35 | SALARISAANPASSING: BIJ VRIJWILLIGE MOBILITEIT

- Werkgever brengt de salarisschaal van de betrokken medewerker in overeenstemming met de salarisschaal van de functie die de medewerker gaat vervullen, als in het voornemen tot reorganisatie functiegroepen zijn aangewezen waarbinnen werkgever boventalligheid verwacht als er geen voorzieningen worden getroffen, de medewerker een functie vervult binnen zo'n functiegroep en op vrijwillige basis deelneemt aan een Van werk naar werk-traject en vóór de plaatsingsprocedure een functie gaat vervullen waarvan de salarisschaal één schaal lager is dan diens salarisschaal.
- Als deze functieervulling naar het oordeel van werkgever bijdraagt aan het oplossen van een personeel knelpunt in verband met de voorgenomen reorganisatie, ontvangt de medewerker gedurende 24 maanden na aanpassing van de salarisschaal een maandelijks garantietoelage. De toelage is gelijk aan het verschil tussen de berekeningsbasis van de som van het maandelijks salaris plus salaristoelagen vóór en ná de aanpassing van het schaalniveau.
- Zodra de medewerker een functie gaat vervullen op het oorspronkelijke of een hoger schaalniveau, vervalt de aanspraak op de garantietoelage.
- Herhaalde aanpassing van het schaalniveau vindt niet plaats gedurende de periode van 24 maanden.

36 | SALARISAANPASSING: BIJ PLAATSING TIJDENS PLAATSINGSPROCES

- Werkgever brengt de salarisschaal van de betrokken medewerker in overeenstemming met de salarisschaal van de functie die de medewerker gaat vervullen, als de medewerker in het kader van de plaatsingsprocedure akkoord gaat met het vervullen van een niet-uitwisselbare functie in de nieuwe organisatie waarvan de salarisschaal één schaal lager is dan diens salarisschaal en met de daaraan verbonden salaris(schaal)aanpassing. **Schaalaanpassing vindt geen toepassing als de medewerker 60 jaar of ouder is.**
- Dit kan ook toepassing vinden in geval van plaatsing in een functie waarvan de salarisschaal meer dan één schaal lager is dan de salarisschaal die voor de medewerker geldt, als de medewerker daarmee instemt.
- De aanpassing van de salarisschaal vindt plaats met ingang van de 13e maand na plaatsing.
- De medewerker ontvangt na deze aanpassing een maandelijks garantietoelage. Gedurende de eerste 36 maanden is de toelage gelijk aan het verschil tussen de berekeningsbasis van de som van het maandelijks salaris plus salaristoelagen vóór en ná de aanpassing van het schaalniveau. **Daarna bedraagt de toelage gedurende 12 maanden 50% van dit bedrag.**
- Zodra de medewerker een functie gaat vervullen op het oorspronkelijke of een hoger schaalniveau, vervalt de aanspraak op de garantietoelage.
- Herhaalde aanpassing van het schaalniveau vindt niet plaats gedurende de periode van 48 maanden.

37 | SALARISAANPASSING: BIJ PLAATSING TIJDENS WERK NAAR WERK

- Werkgever brengt de salarisschaal van de medewerker in overeenstemming met de salarisschaal van de functie die de medewerker gaat vervullen als deze in het kader van het Van werk naar werk-traject een functie gaat vervullen waarvan de salarisschaal één schaal lager is dan diens salarisschaal. **Dit vindt geen toepassing als de medewerker 60 jaar of ouder is.**

Met opmerkingen [GB48]: Inkomenszekerheid voor de oudere collega die mogelijk minder arbeidsmobiel is

Met opmerkingen [GB49]: Uitbreiding van de salarisgarantie periode t.o.v. het vorige SBK

Met opmerkingen [GB50]: Inkomenszekerheid voor de oudere collega die mogelijk minder arbeidsmobiel is

- Dit kan ook toepassing vinden in geval van plaatsing in een functie waarvan de salarisschaal meer dan één schaal lager is dan de salarisschaal die voor de medewerker geldt, als de medewerker daarmee instemt.
- De aanpassing van de salarisschaal vindt plaats met ingang van de 13e maand na plaatsing.
- De medewerker ontvangt na deze aanpassing een maandelijkse garantietoelage. Gedurende de eerste 36 maanden is de toelage gelijk aan het verschil tussen de berekeningsbasis van de som van het maandelijkse salaris plus salaristoelagen vóór en ná de aanpassing van het schaalniveau. Daarna bedraagt de toelage gedurende 12 maanden 50% van dit bedrag.
- Zodra de medewerker een functie gaat vervullen op het oorspronkelijke of een hoger schaalniveau, vervalt de aanspraak op de garantietoelage.
- Herhaalde aanpassing van het schaalniveau vindt niet plaats gedurende de periode van 48 maanden.

Met opmerkingen [GB51]: Uitbreiding periode t.o.v. vorige SBK

38 | **SALARISAANPASSING: TERUGKEER NAAR OORSPRONKELIJK NIVEAU**

- Bij toepassing van salarisaanpassing tijdens het plaatsingsproces of Van werk naar werk-traject, rust op werkgever en medewerker een gezamenlijke inspanningsverplichting om terugkeer naar de functie op het oorspronkelijke schaalniveau te realiseren, tenzij medewerker hiervan afziet.
- Daartoe gaan werkgever en medewerker een contract aan. De inspanningen beslaan een periode van 48 maanden na plaatsing. In het contract beschrijven werkgever en medewerker gezamenlijk de doelstelling, worden waar mogelijk de wederzijds te leveren inspanningen en activiteiten geconcretiseerd, en worden de voorzieningen beschreven die eventueel nodig zijn om het doel te bereiken, en nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen. Tijdens de gesprekscyclus bespreekt medewerker met diens leidinggevende de voortgang van de inspanningen.
- Medewerker heeft gedurende de eerste 24 maanden van het contract bij sollicitaties naar vacatures op het oorspronkelijke schaalniveau een voorrangspositie die gelijk is aan die van Van werk naar werk-kandidaten. Afwijzing mag in ieder geval niet plaatsvinden op basis van het argument dat het schaalniveau van medewerker niet gelijk is aan dat van de vacante functie.
- Voordat het contract en de garantietoelage na verloop van 48 maanden eindigen, bespreken werkgever en werknemer de wijze waarop invulling is gegeven aan de afspraken in het contract. Als wordt geconstateerd dat werkgever dit in onvoldoende mate heeft gedaan, worden het contract en de garantietoelage met 12 maanden verlengd en vindt voor afloop van die periode weer een gesprek plaats ter evaluatie van de laatste periode.
- Als werkgever of werknemer van mening is dat onvoldoende invulling wordt gegeven aan de afspraken in het contract of de positie van de medewerker, met inbegrip van de beoordeling of werkgever al dan niet gebreke is gebleven, kan dit worden voorgelegd aan de Geschillencommissie personele aangelegenheden.

Met opmerkingen [GB52]: Deze aanspraken zijn flink aangescherpt t.o.v. vorige SBK. Door de geschillencommissie expliciet een rol te geven in de toetsing, heeft de medewerker een veel sterkere positie als er onvoldoende inspanningen zijn geweest om weer naar het oorspronkelijke schaalniveau terug te gaan

Met opmerkingen [GB53]: Er is nu een stok achter de deur opgenomen voor de situatie waarin de inspanningen onvoldoende zijn geweest

39 | **HARDHEIDSCLAUSULE**

Werkgever kan in overleg met de directeur P&O in bijzondere, individuele situaties afwijken van bepalingen op dit blad ten gunste van een Van werk naar werk-kandidaat of van een andere belanghebbende medewerker die daarom verzoekt, voor zover toepassing van de bepaling zou leiden tot een onbillijke uitkomst, of als daarmee een personeel knelpunt in

organisatorische zin kan worden opgelost, mits de belangen van andere betrokken medewerkers niet worden geschaad.

40 | ONDERSTEUNING MEDEWERKERS

- Betrokken medewerkers kunnen vragen over het reorganisatieproces en hun individuele (rechts)positie in verband met een reorganisatie richten aan hun leidinggevende of aan de contactpersoon die is vermeld in de op de reorganisatie betrekking hebbende publicaties.
- Betrokken medewerkers kunnen deze vragen ook richten aan het loket (...), via emailadres (...) of telefoon (...), ter schriftelijke beantwoording of voor het plannen van een persoonlijk gesprek.

Met opmerkingen [GB54]: Nieuwe paragraaf. Het exacte loket moet nog worden opgenomen, maar het geeft medewerkers nu een mogelijkheid tot ondersteuning waar dat voorheen niet het geval was

41 | GESCHILLENREGELING EN BEMIDDELINGSLOKET

Als werkgever correspondeert met betrokken medewerkers over de plaatsingsprocedure, het Van werk naar werk-traject en flankerende voorzieningen, wordt gewezen op het bestaan van de geschillenregeling en het bemiddelingsloket (zie desbetreffende bladen).

42 | MONITORING

Werkgever bespreekt de toepassing van dit blad periodiek op hoofdlijnen met de vakbonden in het lokaal overleg, in ieder geval voor de eerste keer binnen 12 maanden na inwerkingtreding.

Met opmerkingen [GB55]: Dit geeft een goede grond om tijdig het gesprek te kunnen voeren als wij van mening zijn dat dit nieuwe SBK (op onderdelen) onverhoopt toch niet goed uitpakt in de praktijk

43 | OVERGANGSRECHT

- Dit blad is van toepassing op reorganisaties waarvan de datum van het vastgestelde voornemen, of bij het ontbreken daarvan: de datum van het vastgestelde plan van aanpak, ligt na de datum van vaststelling van het Sociaal Beleidskader 2022.
- Dit blad, of onderdelen ervan, kan van toepassing worden verklaard (zonder terugwerkende kracht) op een reorganisatie die is aangevangen vóór de datum van vaststelling van het Sociaal Beleidskader 2022 en die ná die datum zal worden afgerond, als de bestuurder en het betrokken medezeggenschapsorgaan het daarover eens zijn.

44 | WERKINGSDUUR

De geldingsduur van dit blad eindigt uiterlijk op 1 april 2026, of zoveel eerder als is overeengekomen met de vakbonden in het lokaal overleg bij de totstandkoming van een nieuw sociaal beleidskader bij reorganisatie.

GRONDSLAG

Burgerlijk Wetboek Boek 7, Ontslagregeling, hoofdstuk 9 cao, artikel 11.5 cao, artikel 12.2 cao

MEDEZEGGENSCHAP/LOKAAL OVERLEG

- o COR: ja
- o Lokaal overleg: ja
- o Anders: --

VASTSTELLING

Dit blad is onderdeel van het personeelsreglement van de gemeente Den Haag.
Dit blad is laatstelijk (inhoudelijk) gewijzigd: ... 2022

