

Toelichting op Sociaal Statuut Rotterdam 2013

Inleiding

Het SSR 2013 is een overeenkomst tussen enerzijds het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rotterdam en anderzijds de vakbonden. Het SSR 2013 is ontstaan vanuit de wens om uniform te regelen hoe met organisatieveranderingen binnen de organisatie van de gemeente Rotterdam omgegaan moet worden. Het SSR maakt dat de spelregels op voorhand duidelijk zijn en voorkomt dat steeds opnieuw onderhandeld moet worden over de voorwaarden waaronder deze verandering plaats dient te vinden. Het is een beleidskader, waarin het college aan het concern (bindende) aanwijzingen geeft over hoe te handelen in geval van een organisatieverandering.

Hoewel de bevoegdheden in het SSR 2013 bij het college zijn neergelegd, betekent dit niet dat het college betrokken moet worden bij alle organisatieveranderingen. In de Regeling mandaat en volmacht P&O 2012 is (in onderdeel 23. Overige bevoegdheden) de bevoegdheid het SSR 2013 toe te passen gemandateerd aan de Algemeen Directeur, die deze bevoegdheid heeft ondergemandateerd aan de concerndirecteuren, directeur Bestuursdienst en de algemeen directeur Rotterdamse Service Organisatie. Het gaat hierbij niet alleen om het nemen van individuele besluiten in het kader van het SSR 2013, maar ook om het vaststellen van het plan van aanpak en het plaatsingsplan.

Toepassingsbereik

Het SSR 2013 is van toepassing op organisatieveranderingen die tot (formatieve) krimp leiden en organisatieveranderingen die leiden tot het zodanig wijzigen van functies dat het niet meer om dezelfde functies gaat. Dit betekent bijvoorbeeld dat organisatieveranderingen waarbij er sprake is van een veranderde ophanging van taakgebieden (taken worden, inclusief bijbehorende formatie, organisatorisch elders ondergebracht, zonder dat er op concernschaal sprake is van formatieve krimp) niet onder het SSR 2013 vallen. Wél blijft in dit soort gevallen voor de ondernemingsraad het adviesrecht van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden van kracht.

Ook in geval van verzelfstandigingen is het SSR 2013 van toepassing. Maar alleen als basis. Hier bovenop moeten aanvullende afspraken worden gemaakt. Veel van deze aanvullende afspraken zullen over de gevolgen van het verlies van het ambtenaarschap gaan.

Het SSR 2013 geldt voor de groepen medewerkers die expliciet worden benoemd in het SSR 2013, waaronder medewerkers met een (vaste) aanstelling als oproepkracht. Het is *niet* van toepassing op ambtenaren die een zogenaamde projectaanstelling hebben, dan wel ambtenaren die in het kader van scholing tijdelijk worden aangesteld (artikel 13, tweede lid, onderdeel b, respectievelijk onderdeel c, Ambtenarenreglement). De diensttijd die in een projectaanstelling is doorgebracht telt overigens wel mee voor de totale Rotterdamse diensttijd, als volgend op deze projectaanstelling een aanstelling in vaste dienst is verleend.

Het SSR 2013 is ook niet van toepassing op ambtenaren in tijdelijke dienst voor onbepaalde tijd (dus ambtenaren van wie het tijdelijke dienstverband voor bepaalde tijd feitelijk wordt gehandhaafd na de datum waarop het tijdelijke dienstverband normaliter van rechtswege zou eindigen; zie artikel 88, derde lid, Ambtenarenreglement).

Het SSR 2013 geldt niet (direct) voor medewerkers van de griffie. Deze medewerkers vallen formeel onder de gemeenteraad. Het college kan geen regels voor hen vaststellen.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

Veel definities zijn (nagenoeg) identiek aan de definities in het SSR 2010. Er zijn echter uitzonderingen. Zo is het begrip “geschikte functie” geïntroduceerd. De reden hiervoor is dat in de CAO Gemeenten 2011-2012 afspraken zijn gemaakt over Van Werk Naar Werk-trajecten (VWNW-trajecten) voor medewerkers die als gevolg van een organisatieverandering boventallig worden en in deze CAO-afspraken wordt de term “geschikte functie” ook gehanteerd. De definitie ervan wordt aan partijen op lokaal niveau overgelaten.

De definitie van het begrip “organisatieverandering” wijkt af van die in het SSR 2010. Leidend is nu of er sprake is van een verandering in het werkproces. Als deze leidt tot formatieve krimp, is het SSR 2013 van toepassing. Met formatieve krimp wordt een krimp in de totale formatie van het betreffende organisatie-onderdeel bedoeld.

Maar ook als er géén sprake is van krimp kan het SSR 2013 van toepassing zijn. Dat is het geval als de formatie gelijk blijft, maar functies zodanig veranderen dat geen sprake meer is van dezelfde functies. Dus als zij voor méér dan 35% veranderen.

Als een organisatieverandering een bepaalde omvang heeft, is er sprake van een “ingrijpende organisatieverandering”. Deze term is nieuw en is van belang voor de te volgen procedure bij een organisatieverandering. Indien er sprake is van een ingrijpende organisatieverandering is er een verplichting om een “uitgebreid” plan van aanpak op te stellen, een plaatsingsadviescommissie (PAC) in te stellen en een belangstellingsregistratie te houden. In geval van een niet-ingrijpende organisatieverandering is het instellen van een PAC en het houden van een belangstellingsregistratie een keuze (tenzij er sprake is van formatieve krimp) en kan in beginsel worden volstaan met een plan van aanpak op hoofdlijnen.

Van een ingrijpende organisatieverandering is sprake wanneer naar verwachting van minstens 60 medewerkers of van minstens 10% van het totale aantal medewerkers van het betreffende cluster, de Bestuursdienst of de Rotterdamse Service Organisatie de functie verdwijnt c.q. meer dan 35% verandert.

Hierbij zal de ondergrens van 60 medewerkers van belang zijn voor grote organisatie-onderdelen; bij 10% van het werknemersbestand zal het dan vaak om veel medewerkers gaan. De ondergrens van 10% is voor kleine organisatie-onderdelen van belang: 60 medewerkers zullen bij deze organisatie-onderdelen een heel groot deel van het werknemersbestand vormen.

Artikel 2 Looptijd

Het SSR 2013 geldt vanaf 1 januari 2013. Er is geen einddatum afgesproken.

Artikel 3 Overgangsrecht

Het overgangsrecht valt uiteen in twee delen. Een deel dat van belang is voor medewerkers die op het moment van inwerkingtreding van het SSR 2013 al de status van herplaatsingskandidaat hebben (eerste lid) en een deel dat van belang is voor medewerkers die op het moment van inwerkingtreding van het SSR 2013 betrokken zijn in een lopende organisatieverandering (tweede lid).

Eerste lid: medewerkers die op 1 januari 2013 al de status van HPK'er hebben

Degenen die op 1 januari 2013 al de status van herplaatsingskandidaat hebben, kunnen binnen een maand na het van kracht worden van het SSR 2013 kiezen voor het verkrijgen van de status van herplaatsingskandidaat onder het bereik van het SSR 2013. Zij kunnen dan ook gebruik maken van het flankerend beleid van het SSR 2013, waaronder de stimuleringspremie vrijwillige uitstroom en de terugkeergarantie. In dat geval gelden de afspraken over de VWNW-trajecten, waaronder de begeleidingstermijn van in principe twee jaar, ook voor hen.

Zij kunnen er ook voor kiezen hun status van herplaatsingskandidaat onder het SSR 2005 of SSR 2010 te behouden. Zij kunnen dan gebruik blijven maken van het flankerend beleid uit het betreffende SSR, tenzij de termijnen hiervoor verstreken zijn. Zo zal in veel gevallen geen beroep meer kunnen worden gedaan op de vertrekpremie van het SSR 2005 of SSR 2010.

Tweede lid: medewerkers die betrokken zijn in een lopende organisatieverandering

Voor medewerkers die op het moment van inwerkingtreding van het SSR 2013 betrokken zijn in een lopende organisatieverandering, is van belang of op dat moment voor die organisatieverandering al een formatieplan is vastgesteld, dat wil zeggen dat door de bestuurder na het advies van de OR of de COR het besluit genomen is het formatieplan vast te stellen. Is dat het geval, dan blijft op hen het SSR 2010 van toepassing. Is dat niet het geval, dan geldt het SSR 2013 voor hen.

Ook medewerkers op wie als gevolg van het overgangsrecht in artikel 3, tweede lid, het SSR 2010 van toepassing blijft, kunnen kiezen voor het verkrijgen van de status van herplaatsingskandidaat onder het bereik van het SSR 2013. De termijn van een maand, waarbinnen deze keuze gemaakt moet worden, gaat dan lopen vanaf het moment waarop zij formeel de status van HPK'er hebben gekregen.

Hoofdstuk 2 Procedure

Artikel 4 Melding organisatieverandering

De inhoud van deze bepaling is ook te vinden in artikel 121f Ambtenarenreglement, waarin is gesteld dat de Commissie voor georganiseerd overleg op de hoogte moet worden gesteld van voornemens tot organisatieverandering. De praktische uitwerking daarvan is dat de directeur Middelen en Control van de Bestuursdienst (DMC) schriftelijk op de hoogte moet worden gesteld van voornemens tot organisatieverandering. De directeur DMC brengt op zijn beurt de organisaties van overheidspersoneel op de hoogte.

Artikel 5.1 Algemeen

Met artikel 5 is beoogd de gang van zaken bij organisatieveranderingen binnen het concern zoveel mogelijk op dezelfde wijze te laten verlopen. Bij een organisatieverandering moet een aantal stappen worden gezet, die in de artikelen 5.2 tot en met 6.5 verder worden uitgewerkt.

Artikel 5.2 Plan van aanpak

Er moeten twee plannen worden opgesteld: een plan van aanpak en een plaatsingsplan.

In het plan van aanpak wordt een breed scala aan onderwerpen vastgelegd. Het moet inzicht geven in de achtergrond van de organisatieverandering, het bereik ervan, de gevolgen ervan, de formatieve consequenties ervan en het veranderingsproces.

De ondernemingsraad heeft adviesrecht bij het plan van aanpak. Dit geldt niet voor het plaatsingsplan.

De OR van het cluster is aan zet als het gaat om een plan van aanpak dat het cluster (dan wel de Bestuursdienst of de Rotterdamse Service Organisatie) betreft. De COR adviseert als het gaat om een plan van aanpak dat betrekking heeft op alle clusters of voor de meerderheid daarvan.

Het plaatsingsplan kan ter advisering aan de plaatsingsadviescommissie voorgelegd worden.

Het verdient aanbeveling om zowel de medezeggenschap als de medewerkers tijdig te informeren over het voornemen tot reorganiseren en op de hoogte te houden van de voortgang van het proces. Dit moet niet beperkt blijven tot de formele overlegmomenten.

Artikel 5.3 Plaatsingsplan

Voor de totstandkoming van het plaatsingsplan kan worden besloten een plaatsingsadviescommissie in te stellen, die het college adviseert. In geval van een ingrijpende organisatieverandering wordt altijd een plaatsingsadviescommissie (PAC) ingesteld.

De totstandkoming van het plaatsingsplan kent drie fases:

- opstellen concept;
- advies PAC;
- vaststelling door college.

Hoofdstuk 3 Rechtspositioneel kader

Artikel 6.1 Betrokken medewerkers

Een organisatieverandering in de zin van het SSR 2013 leidt er toe dat minstens één medewerker boventallig wordt verklaard, dan wel in een andere functie wordt geplaatst. Voor degenen die een krimpfunctie hebben en boventallig worden en voor degenen van wie de functie verdwijnt, moeten andere functies worden gezocht. Voor hen moet dan ook een belangstellingsregistratie worden gehouden.

Maar ook degenen die na de reorganisatie hun functie zullen behouden, kunnen belangstelling hebben voor een andere functie. Er kan voor gekozen worden ook hen in staat te stellen hun belangstelling voor een andere functie kenbaar te maken.

In het geval er geen formatieve krimp plaatsvindt, zijn ook medewerkers die een “mens volgt taak”-functie hebben en die functie volgen in de nieuwe organisatie betrokken bij de organisatieverandering. Ook zij krijgen een (nieuw) plaatsingsbesluit in de nieuwe organisatie. Maar toch worden zij niet genoemd in artikel 6.1, eerste lid, omdat zij in beginsel één op één “doorgeplaatst” kunnen worden.

De inrichting van een procedure voor belangstellingsregistratie is een taak van het betreffende organisatieonderdeel. Als het niet om een “mens volgt taak”-functie gaat, kan een selectiegesprek hier onderdeel van uitmaken.

Artikel 6.2 Principe mens volgt taak

Als er geen sprake is van krimp- of verdwijnfuncties, geldt onverkort het principe “mens volgt taak”. Het gaat hierbij vooral om het functieprofiel en de benoemde resultaatgebieden. Daarnaast zijn de planningsafspraken met de medewerker binnen de oude organisatie relevant. Als dit samenstel van functieprofiel, resultaatgebieden en planningsafspraken voor 65% of meer binnen de nieuwe organisatie terugkomt, gaat “mens volgt taak” op. Het 65% criterium doelt op de taken, behorende bij de functie *en* de tijdsbesteding die nodig is om die taken goed te vervullen. Als maar één van de tien taken van een functie overblijft, maar deze taak qua tijdsbesteding wel meer dan 65% van de functie betreft, is er toch sprake van mens volgt taak.

Het blijkt voor te komen dat medewerkers gedurende langere tijd taken uitvoeren die niet bij hun functie horen. Bij het toepassen van de bovengenoemde 65%-toets kan dit problemen opleveren, omdat er een discrepantie zit tussen de functie waarin de medewerker benoemd is en de daadwerkelijke werkzaamheden. Voor de duidelijkheid: op grond van jurisprudentie (CRvB 22 oktober 2009, TAR 2010, nr. 32) moet bij de beoordeling van de uitwisselbaarheid van functies gekeken worden naar het feitelijk samenstel van werkzaamheden. Dat is bepalend en niet het generieke functieprofiel. Indien blijkt dat er een grote discrepantie zit tussen het generieke profiel en de feitelijke taken, moet van die feitelijke taken worden uitgegaan, als daarvan *structureel* sprake blijkt te zijn. Dit zal moeten blijken uit documenten uit de gesprekscyclus.

Het is van belang of er bij de vorming van de nieuwe organisatie sprake is van krimp in functies die voor 65% of meer overeenkomen met functies in de oude organisatie. Als dat het geval is, komen op

grond van artikel 6.2, eerste lid degenen die in de oude organisatie deze functies vervullen in het kader van “mens volgt taak” als eerste hiervoor in aanmerking. Dit geldt overigens ook als er geen sprake is van krimpfuncties, maar er méér medewerkers belangstelling hebben voor een functie dan er formatie beschikbaar is. Degenen met een “mens volgt taak”-functie gaan dan vóór.

Indien een medewerker met een mens volgt taak-functie belangstelling toont voor een andere functie, maar hierin niet geplaatst zal worden, behoudt hij het recht op plaatsing in de “eigen” mens volgt taak-functie.

Artikel 6.3 Gebruikte criteria bij plaatsing.

Als er binnen de nieuwe organisatie sprake is van nieuwe functies, worden medewerkers geplaatst op basis van geschiktheid voor die functies.

Als er functies vervallen of als er sprake is van krimpfuncties, kunnen medewerkers niet direct op een functie worden geplaatst. In dat geval dient een plaatsingsprocedure gevolgd te worden, die begint met een belangstellingsregistratie.

Als er medewerkers zijn die belangstelling hebben voor een andere functie, dient eerst bezien te worden in hoeverre er mogelijkheden zijn voor plaatsing in de functie waarvoor belangstelling is. Hierbij is van belang dat als er geen sprake is van formatieve krimp, degenen die deze functie al vervullen op basis van “mens volgt taak” als eerste voor deze functie in aanmerking komen. Als in dat geval blijkt dat een medewerker met een “mens volgt taak”- functie niettemin op een andere functie geplaatst wil en kan worden, is het vervolgens mogelijk te bezien of er een andere medewerker dan degenen met deze “mens volgt taak”- functie op de vrijvallende plek geplaatst kan worden. Dat gebeurt dan op basis van geschiktheid.

Afspiegeling hoofdregel

Als er sprake is van “mens volgt taak” maar in de nieuwe organisatie minder medewerkers geplaatst kunnen worden dan er formatie beschikbaar is (er vindt dus krimp plaats), wordt in beginsel op basis van afspiegeling geplaatst.

Het afspiegelingsbeginsel is een variant van het anciënniteitsbeginsel. Het komt erop neer dat het bestand aan medewerkers met eenzelfde krimpfunctie in leeftijdsklassen wordt ingedeeld en dat het anciënniteitsbeginsel (degene met de langste dienstduur bij de gemeente Rotterdam wordt het eerst geplaatst) vervolgens per leeftijdsklasse wordt toegepast.

Voor het bepalen van de dienstduur tellen jaren bij een zogenaamde B3-instelling mee, op voorwaarde dat die B-3 stichting voortkomt uit de gemeentelijke organisatie (bijvoorbeeld het Rotterdam Philharmonisch Orkest) dan wel opgaat in de gemeentelijke organisatie (stichting P&O is bijvoorbeeld indertijd opgegaan in de Servicedienst). Daarnaast blijft het criterium gelden dat de dienstduur ononderbroken moet zijn.

Voor de leeftijdsklassen is aangesloten bij de leeftijdsklassen zoals die in de marktsector worden gehanteerd. Bij het afspiegelen is het bestand aan medewerkers met eenzelfde of vergelijkbare krimpfunctie in de oude organisatie het referentiekader. Na de organisatieverandering dient de nieuwe organisatie per leeftijdscategorie procentueel gezien dezelfde samenstelling te hebben als de oude organisatie.

Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden de medewerkers met eenzelfde of vergelijkbare krimpfunctie eerst ingedeeld in de vastgestelde leeftijdscategorieën:

- 15 - 24 jaar;
- 25 - 34 jaar;
- 35 - 44 jaar;
- 45 - 54 jaar;
- 55 jaar en ouder

Nadat duidelijk is geworden hoe de leeftijdsverhoudingen in het oude medewerkersbestand zijn, wordt vanuit de onderlinge leeftijdsverhoudingen vastgesteld, hoeveel arbeidsplaatsen binnen de verschillende leeftijdsgroepen van de in aanmerking komende gelijke of vergelijkbare functies resteren in de nieuwe organisatie. Binnen elke leeftijdsgroep van de in aanmerking komende categorie gelijke of vergelijkbare functies afzonderlijk, wordt daarna door middel van het anciënniteitsbeginsel bepaald wie geplaatst wordt. Als peildatum geldt normaliter de datum van vaststelling van het plan van aanpak, maar in overleg met de ondernemingsraad is een andere peildatum mogelijk.

Geschiktheid in bepaalde gevallen

Zoals gezegd, wordt in de regel op basis van het afspiegelingsbeginsel geplaatst.

Maar daarop is een uitzondering mogelijk. Het is mogelijk dat er strikt genomen sprake is van een mens volgt taak-functie (65% of meer komt terug in de nieuwe organisatie), maar dat de functie toch fundamenteel verandert. Bijvoorbeeld als er sprake is van andere vereiste competenties. Dan kan het wenselijk zijn op basis van geschiktheid te plaatsen, in plaats van op basis van afspiegeling.

In dat geval dient met instemming van de ondernemingsraad aan de PAC te worden gevraagd in te stemmen met het hanteren van het geschiktheids criterium voor bepaalde functies. Die wens zal per functie beargumenteerd moeten worden.

Na een positief advies van de PAC wordt het plaatsingsplan voor die functies met gebruikmaking van het geschiktheids criterium opgesteld.

De beoordeling van de geschiktheid van een medewerker vindt plaats op basis van objectieve criteria als opleiding, ervaring, competenties en functioneren op grond van vastgestelde beoordelingen. Als meerdere medewerkers geschikt zijn en de toepassing van de objectieve criteria onvoldoende duidelijkheid biedt over welke medewerker het meest geschikt is, bestaat de mogelijkheid een selectie-assessment uit te laten voeren.

6.4 Voorrang bij plaatsing

In de plaatsingsprocedure doen alle medewerkers mee die in staat zijn gesteld hun belangstelling kenbaar te maken voor een bepaalde functie. In geval van krimpfuncties komen degenen bij wie sprake is van van "mens volgt taak" als eerste voor plaatsing op deze krimpfuncties in aanmerking. Dit is om verdringing te voorkomen.

Artikel 6.5 Plaatsing leidinggevenden

Artikel 6.3 met de focus op het plaatsingscriterium afspiegeling, geldt niet voor functies binnen de functiefamilie leidinggeven vanaf het niveau Hoofd C, fsk 9. Vanaf dit niveau krijgt het leidinggeven naast operationele ook tactische en/of strategische taken. Onder dit niveau is het leidinggeven uitsluitend operationeel gericht.

Alle leidinggevende functies vanaf het niveau Hoofd C, fsk 9 worden beschouwd als nieuwe functies, waarop gesolliciteerd moet worden.

Aangezien het om nieuwe functies gaat, kan iedere medewerker zijn belangstelling voor deze functies kenbaar maken. Vervolgens wordt er geselecteerd op basis van geschiktheid. In voorkomende gevallen zal de selectieprocedure dus niet beperkt blijven tot degenen die al een managementfunctie vervullen, maar ook niet-managers betreffen die hun belangstelling voor een managementfunctie hebben geuit.

Leidinggevenden worden als eerste geplaatst in de nieuwe organisatie. Daarna worden de overige bij de organisatie wijziging betrokken medewerkers geplaatst.

Artikel 6.6 Voorgenomen plaatsingsbesluit en definitief plaatsingsbesluit

Op basis van het plaatsingsplan worden voorgenomen besluiten tot plaatsing of niet-plaatsing (dus aanwijzing als herplaatsingskandidaat) schriftelijk medegedeeld aan de betrokken medewerkers. Tegen de voorgenomen besluiten kunnen bedenkingen worden ingediend bij de Adviescommissie Bedenkingen. De Adviescommissie Bedenkingen geeft vervolgens een advies aan het college, dat een definitief formeel besluit neemt. Ook dit besluit wordt schriftelijk aan de medewerker medegedeeld.

Het voorgenomen besluit en het definitieve besluit moeten deugdelijk gemotiveerd worden. Een besluit tot plaatsing of niet-plaatsing heeft rechtspositionele gevolgen. Op deze besluiten is de Algemene wet bestuursrecht van toepassing, waaronder het motiveringsbeginsel. De Adviescommissie Bedenkingen toetst de motivering van het voorgenomen plaatsingsbesluit. Minstens van even groot belang is dat voorgenomen en definitieve plaatsingsbesluiten die voldoende zijn gemotiveerd tot minder bedenkingen c.q. bezwaarschriften (kunnen) leiden.

De datum, waarop een medewerker als herplaatsingskandidaat wordt aangewezen, is van belang, omdat deze duidelijkheid schept voor alle partijen, maar ook omdat vanaf deze datum bepaalde termijnen gaan lopen (bijvoorbeeld voor het VWNW-traject, of voor de stimuleringspremie vrijwillige uitstroom van artikel 9.6 en 9.7).

Om medewerkers zoveel mogelijk van werk naar werk te leiden, kunnen medewerkers aan wie het voornemen tot niet-plaatsing kenbaar is gemaakt vanaf dat moment al gebruik maken van de faciliteiten op basis van de afspraken met betrekking tot studiefaciliteiten (artikel 9.1) en faciliteiten voor sollicitaties (artikel 9.2). Formeel houden deze medewerkers (uiteraard) hun oude functie, totdat (veelal na een advies van de Adviescommissie Bedenkingen) een definitief besluit tot plaatsing of niet-plaatsing ten aanzien van hen is genomen.

Het definitieve besluit tot plaatsing of niet-plaatsing wordt in de regel pas genomen als alle bedenkingen zijn afgehandeld. Uitzondering hierop is de situatie waarin ingediende bedenkingen geen invloed meer kunnen hebben voor andere plaatsingsbesluiten. In dat geval is het mogelijk al eerder definitieve besluiten te nemen.

Artikel 7 VWNW-trajecten/verplichtingen

In de CAO Gemeenten 2011-2012 zijn afspraken gemaakt over de begeleiding van medewerkers die als gevolg van een organisatieverandering boventallig worden: het VWNW-traject. Doel van dit traject is de kansen op ander werk maximaal te benutten door middel van maatwerk. Het VWNW-traject, vastgelegd in een contract, duurt maximaal twee jaar. Een lokaal paritair (uit vertegenwoordigers van de werkgever en de werknemers) samengestelde commissie ziet gedurende de contractperiode toe op de uitvoering van de VWNW-trajecten.

Indien het VWNW-traject niet eerder is geëindigd en indien niet besloten wordt tot verlenging, wordt de medewerker na 21 maanden in kennis gesteld van het (voorgenomen) ontslagbesluit. Dit ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de VWNW-termijn van twee jaar, tenzij is besloten tot verlenging.

Een goede uitvoering van het VWNW-traject is de verantwoordelijkheid van zowel werkgever als de werknemer.

Proces

De start van het VWNW-traject is het onderzoek naar wensen en mogelijkheden en arbeidsmarktpotentie van de medewerker, ook buiten de gemeente. Het onderzoek wordt afgerond binnen een maand na de startdatum van het VWNW-traject. De startdatum is de dag waarop het besluit tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat in werking is getreden. Eerder starten van het onderzoek is mogelijk, als al is voorzien dat boventalligheid aan de orde zal komen. Duidelijk is dat wanneer het onderzoek eerder aanvangt, sneller met de uitvoering ervan kan worden gestart, en de kans van slagen toeneemt.

Het is een optie bij het onderzoek een gecertificeerde loopbaanadviseur in te schakelen. In beginsel is dit een adviseur van het Concern Mobiliteitscentrum van de Rotterdamse Service Organisatie.

De loopbaanadviseur dient voldoende professioneel te zijn en relevante opleidingen en/of ervaring te hebben.

Na het VWNW-onderzoek wordt een contract gemaakt. Dat moet uiterlijk drie maanden na afronding van het onderzoek klaar zijn. Het contract bevat de afspraken tussen werkgever en medewerker gericht op het vinden van nieuw werk. Het contract is maatwerk en zal per individu verschillen. Het is van belang alle relevante afspraken op te nemen. Gedurende de looptijd van het contract is de

medewerker boventallig; ten aanzien van de eventuele werkzaamheden die hij gedurende de VWNW-termijn voor de werkgever verricht dienen daarom ook afspraken te worden gemaakt.

Weigering tekenen VWNW-contract

Als een medewerker weigert het VWNW-contract te ondertekenen, is het gevolg daarvan afhankelijk van de reden van de weigering. Uiteraard moet geprobeerd worden om in goed overleg tot een oplossing te komen. Maar ook helder moet zijn dat het bij het VWNW-contract niet om iets vrijblijvends gaat. Als de medewerker niet in staat is een inhoudelijke reden te geven voor de weigering het contract te ondertekenen, wordt dit weigeren in beginsel gezien als het onvoldoende meewerken aan ondersteunende activiteiten voor herplaatsing. De medewerker zal dan in gebreke worden gesteld. Als hij in de weigering blijft volharden, kan dit reden zijn voor ontslag op grond van artikel 89a AR.

Tussentijdse evaluaties

Als er een VWNW-contract is opgesteld en ondertekend, wordt elke drie maanden de voortgang gemonitord. Hier wordt een schriftelijk verslag van gemaakt. Voor beide partijen is van belang dat goed wordt toegezien op de uitvoering. Het verloop van het VWNW-traject kan immers leiden tot een verschil in opvatting dat aan de paritaire samengestelde commissie ter toetsing wordt voorgelegd. De dossiervorming moet dan op orde zijn.

Een VWNW-traject duurt in de regel maximaal twee jaar. Deze termijn is korter als eerder passend of geschikt werk is gevonden. Onder passend werk valt in voorkomende gevallen ook werk in deeltijd en/of werk buiten de eigen organisatie of gemeente.

De gemeentelijke organisatie krimpt. De kans dat er binnen de organisatie een passende of geschikte functie beschikbaar is of komt voor een medewerker die boventallig geworden is, is dan ook beperkt. Maar daarmee is zeker niet uitgesloten dat ook binnen de gemeentelijke organisatie wordt gezocht. De focus ligt echter op werk buiten de gemeentelijke organisatie.

In het VWNW-contract wordt vastgelegd welke functies passend dan wel geschikt zijn. Als de medewerker een functie die aan de afgesproken eisen voldoet toch niet accepteert, is dat in beginsel reden het VWNW-traject te beëindigen. Afhankelijk van de verstreken tijd van het VWNW-traject mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden.

Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken: namelijk dat het voor de medewerkers van belang is dat zij aan het werk blijven.

Als de medewerker zich niet houdt aan de afspraken uit het contract, loopt hij het risico dat het traject gestopt wordt en de werkgever tot ontslag op grond van artikel 89a AR overgaat.

In geval van ontslag op grond van artikel 89a AR heeft de medewerker geen recht op aanvulling op de (eventuele) werkloosheidsuitkering en op de nawettelijke uitkering.

Als na verloop van 21 maanden nadat een medewerker boventallig is geworden geen ander werk is gevonden, dient een loopbaanadviseur een advies uit te brengen over een eventueel vervolgtraject. De loopbaanadviseur moet zich hierbij afvragen of een vervolg een zinvolle stap is die de kans op ander werk evident doet toenemen. De situatie op de arbeidsmarkt van dat moment is daarbij zeer relevant.

Ook een zeer reële kans op een andere functie –schriftelijk te bevestigen door de werkgever in kwestie- kan leiden tot verlenging.

Een besluit hieromtrent is geheel aan de werkgever.

Verlenging is maar één keer mogelijk.

Als er niet wordt verlengd, wordt de medewerker na 24 maanden op grond van artikel 89 AR ontslagen.

De loopbaanadviseur geeft een advies. Als ervan wordt afgeweken, dient dit deugdelijk gemotiveerd te worden.

Indien het traject wordt verlengd, wordt het definitief beëindigd op de datum waarop het verlengde contract afloopt. Na afloop daarvan volgt het ontslagbesluit op grond van artikel 89 AR.

7.2 Verplichtingen college

Niet alleen de medewerker heeft verplichtingen. Ook het college heeft deze. De werkgever dient te doen wat binnen zijn vermogen ligt om herplaatsingskandidaten naar een andere functie te leiden, al dan niet met hulp van externe partners. Zoals ook al in de toelichting op artikel 7.1 is opgemerkt, ligt de focus op werk buiten de gemeentelijke organisatie. Maar dat betekent niet dat er niet eveneens naar functies binnen de gemeentelijke organisatie wordt gezocht.

7.3 Verplichtingen herplaatsingskandidaat

Net als de werkgever, dient ook de herplaatsingskandidaat zijn best te doen om een andere functie te vinden. Hij dient zich daarbij actief en op een positieve manier in te zetten. Scherp geformuleerd: het is niet voldoende om alleen af te wachten waar de werkgever mee komt. Een dergelijke insteek zal ook niet te rijmen zijn met de afspraken tussen de betrokkene en de werkgever in het VWNW-contract. Nu duurt het wellicht enige tijd voordat de herplaatsingskandidaat definitief naar een andere functie is begeleid, terwijl er werk voorhanden is dat de medewerker redelijkerwijs opgedragen kan worden en aansluit bij de oriëntatie van de herplaatsingskandidaat op een andere functie. Hierbij is te allen tijde van belang dat de medewerker voor minimaal 20% van zijn wekelijkse werktijd in de gelegenheid wordt gesteld activiteiten te verrichten in het kader van sollicitatie en anderszins, gericht op het vinden van een andere baan. Zowel de werkgever als de medewerker dienen dit te bewaken.

Artikel 8 Aanvaarding functie op een ander niveau

Bij het zoeken naar ander werk wordt vooral gezocht naar een passende functie. Primair is een passende functie een functie op hetzelfde niveau. Pas als herplaatsing op hetzelfde niveau niet mogelijk is, is herplaatsing in een lagere functie passend. Bij plaatsing op een lagere functie is het uitgangspunt dat zowel werkgever als medewerker zich maximaal inspannen om de medewerker op een functie op zijn oude niveau terug te brengen. Dit blijkt ook uit het tweede lid.

Plaatsing op een functie op een hoger niveau kan ook passend zijn. In het SSR 2013 is niet bepaald in welke hogere schalen sprake is van passende functie. Het maken van een beoordeling van het potentieel van de betreffende medewerker ligt hier voor de hand.

In geval van verschil van inzicht over de uitvoering van het VWNW-contract moet hierover overleg plaatsvinden. Dit leidt mogelijk tot de conclusie dat er sprake is van een geschil. In dat geval kan ervoor gekozen worden de paritair samengestelde commissie in te schakelen. Deze commissie geeft een bindend advies over de afhandeling van het geschil. Zie verder wat in hoofdstuk 5 bij de paritair samengestelde commissie is opgemerkt.

Hoofdstuk 4 Flankerend beleid

Artikel 9.3 Aanvulling op salaris bij aanvaarding functie elders door herplaatsingskandidaat

De aanvulling op het salaris bij aanvaarding van een functie buiten het concern Rotterdam is bedoeld om de financiële drempel om een lager betaalde functie elders te aanvaarden te verlagen. Het dient hierbij wél om een functie te gaan die qua inhoud, waardering en arbeidsduur redelijkerwijs vergelijkbaar is met de functie die de herplaatsingskandidaat bij de gemeente Rotterdam vervulde. Dit om te voorkomen dat de gemeente Rotterdam uiteindelijk via de aanvulling een groot deel van het nieuwe inkomen van de voormalige medewerker gaat betalen.

Om de duur van de aanvullingsperiode te bepalen, worden leeftijd en diensttijd bij elkaar opgeteld. De som van leeftijd en diensttijd wordt afgerond op hele jaren.

Voorbeeld:

Een medewerker is op moment van vertrek bij de gemeente 45 jaar en 4 maanden. Zijn diensttijd bij de gemeente Rotterdam is op dat moment 9 jaar en 5 maanden. De uitkomst van de optelsom is 54 jaar en 9 maanden. Dit wordt rekenkundig afgerond naar 55 jaar. De aanvullingsperiode bedraagt dus 48 maanden.

Jaarlijks moet beoordeeld worden of er nog steeds sprake is van een verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Het oude salaris wordt hierbij geïndexeerd. Het gaat immers om het salaris bedrag dat de betrokken ex-medewerker bij de gemeente *zou hebben* ontvangen. Van de ex-medewerker mag worden verwacht dat hij er tussentijds melding van maakt als het nieuwe salaris een grote wijziging ondergaat.

De aanvulling is gekoppeld aan het salaris bij een andere werkgever. Op het moment dat de voormalige herplaatsingskandidaat bij de nieuwe werkgever vertrekt om bij een andere werkgever in dienst te treden, moet opnieuw worden beoordeeld in hoeverre er een aanvulling op het nieuwe salaris aan de orde is (mits de aanvullingsperiode nog niet is verstreken). Als de voormalige medewerker een andere, hoger ingeschaalde functie gaat vervullen (al dan niet bij dezelfde werkgever), komt de aanvulling te vervallen als het nieuwe salaris hoger wordt dan het salaris bij de gemeente Rotterdam zou zijn geweest.

Artikel 9.4 Terugkeergarantie

Herplaatsingskandidaten die een functie bij een andere werkgever aanvaarden zullen in de regel bij die andere werkgever niet direct een vast dienstverband krijgen. Dit zou voor hen een belemmering kunnen zijn de stap naar een andere werkgever te zetten. Om deze belemmering weg te nemen kent het SSR 2013 de mogelijkheid van een terugkeergarantie gedurende bepaalde tijd. De duur van de garantie is afhankelijk van de diensttijd bij de gemeente Rotterdam. De terugkeergarantie wordt maximaal één keer gegeven.

Het tweede lid heeft betrekking op de periode dat de medewerker na zijn ontslag bij de gemeente Rotterdam gebruik kan maken van een terugkeergarantie. Deze periode is afhankelijk van de diensttijd en start op het moment dat het ontslag bij de gemeente Rotterdam ingaat.

Het derde lid ziet op de resterende termijn dat de medewerker na terugkeer bij de gemeente Rotterdam nog begeleid wordt naar ander werk. Indien gebruik wordt gemaakt van de terugkeergarantie, herleeft de status van herplaatsingskandidaat. Dit betekent onder andere dat de termijn van 24 maanden van een VWNW-traject weer van belang wordt. Van deze termijn van 24 maanden wordt de termijn dat de herplaatsingskandidaat al eerder, vóór zijn ontslag bij de gemeente Rotterdam, begeleid is afgetrokken.

Voorbeeld:

Een herplaatsingskandidaat treedt na 21 jaar diensttijd bij de gemeente Rotterdam in dienst bij een andere werkgever, nadat hij 7 maanden de status van herplaatsingskandidaat heeft gehad. Er wordt een terugkeergarantie afgesproken. Deze bedraagt 18 maanden.

Als de voormalige herplaatsingskandidaat binnen deze termijn van 18 maanden buiten zijn schuld of toedoen door de nieuwe werkgever wordt ontslagen, heeft hij de mogelijkheid terug te keren bij de gemeente Rotterdam, waar hij weer de status van herplaatsingskandidaat krijgt. Er wordt opnieuw een VWNW-traject gestart. Aangezien de herplaatsingskandidaat al 7 maanden begeleid is, is de maximale termijn van dit VWNW-traject (24-7=) 17 maanden. Als dit geen resultaat oplevert, brengt een loopbaanadviseur na 14 maanden een advies uit over een eventueel vervolgtraject: (eenmalige) verlenging van het traject of verlenen van ontslag op grond van artikel 89 AR na afloop van de nieuwe termijn van 17 maanden.

Het is mogelijk dat een medewerker bijna 24 maanden als herplaatsingskandidaat is begeleid voordat hij een functie bij een andere werkgever aanvaardt. Als hij gebruik gaat maken van de terugkeergarantie zou het nieuwe VWNW-traject heel kort worden en daarmee op voorhand weinig kansrijk zijn. Om deze reden is afgesproken dat er na gebruik van de terugkeergarantie een (nieuw) VWNW-traject van minimaal 6 maanden volgt.

Artikel 9.5 Kwijtschelding

Deze bepaling is dwingend geformuleerd. Indien een herplaatsingskandidaat een functie aanvaardt buiten de gemeente Rotterdam, dient dus altijd kwijtschelding plaats te vinden.

Artikel 9.6 Stimuleringspremie vrijwillige uitstroom bij aanvaarding functie elders

Deze bepaling stimuleert herplaatsingskandidaten een betrekking bij een andere werkgever te aanvaarden. Om van deze regeling gebruik te kunnen maken, moet een medewerker bij een organisatieverandering dus eerst als herplaatsingskandidaat zijn aangewezen.

Op grond van deze regeling wordt aan een herplaatsingskandidaat die bij een andere werkgever een betrekking aanvaardt eenmalig een premie toegekend, op voorwaarde dat hij geen gebruik maakt van de regeling in artikel 9.3 (aanvulling op het salaris) of artikel 9.8 (seniorenregeling).

Voor de toekenning van de stimuleringspremie vrijwillige uitstroom is de mate waarin de medewerker zich heeft ingespannen om zich een andere functie te verwerven buiten het concern Rotterdam van belang. Er is alleen sprake van een aanspraak op een stimuleringspremie vrijwillige uitstroom als de medewerker zich maximaal heeft ingezet bij het zoeken naar en verwerven van een passende functie buiten het concern Rotterdam.

De hoogte van de stimuleringspremie vrijwillige uitstroom is afhankelijk van de diensttijd van de medewerker (langere diensttijd levert een hogere stimuleringspremie op) en het deel van het VWNW-traject dat verstreken is voordat het ontslag ingaat. Voor wat betreft de diensttijd wordt alles tot en met zes maanden naar beneden afgerond, alles boven de zes maanden naar boven.

Artikel 9.7 Stimuleringspremie vrijwillige uitstroom bij vestiging als ZZP'er

Ook deze bepaling stimuleert herplaatsingskandidaten uit te stromen, maar in dit geval door zich als zelfstandige te vestigen. Om van deze regeling gebruik te kunnen maken, moet een medewerker bij een organisatieverandering dus eerst als herplaatsingskandidaat zijn aangewezen.

Op grond van deze regeling wordt aan een herplaatsingskandidaat die zich als zelfstandige vestigt eenmalig een premie toegekend, op voorwaarde dat hij geen gebruik maakt van de regeling in artikel 9.3 (aanvulling op het salaris) of artikel 9.8 (seniorenregeling). De herplaatsingskandidaat kan ervoor kiezen niet direct volledig met ontslag te gaan, maar zijn dienstverband bij de gemeente Rotterdam af te bouwen.

De hoogte van de stimuleringspremie vrijwillige uitstroom is afhankelijk van de diensttijd van de medewerker (langere diensttijd levert een hogere stimuleringspremie op), het deel van het VWNW-traject dat verstreken is voordat het ontslag ingaat en of de medewerker direct volledig met ontslag gaat, dan wel kiest voor afbouw van het dienstverband bij de gemeente Rotterdam.

In dat laatste geval wordt er in twee jaar afgebouwd. Het eerste jaar wordt het dienstverband met 2/5^e deel teruggebracht en het jaar daarna met 3/5^e deel. Daarna volgt ontslag. De stimuleringspremie bedraagt dan 2/5^e deel.

Voor de uren dat de medewerker nog is aangesteld, moet hij activiteiten in het kader van het VWNW-traject verrichten.

Voor wat betreft de hoogte van de stimuleringspremie in geval van afbouw nog het volgende. De in het zesde lid genoemde peildatum is van belang voor het bepalen van de diensttijd die in aanmerking wordt genomen. Die diensttijd loopt door gedurende de afbouwperiode.

Na het verstrijken van de helft van de VWNW-termijn wordt de stimuleringspremie gehalveerd (zie het vierde lid). Voor de situatie waarin het dienstverband wordt afgebouwd geldt dan het volgende:

- als het verzoek om afbouw van het dienstverband in het eerste jaar van het VWNW-traject wordt ingewilligd, ontvangt de herplaatsingskandidaat op het moment van volledig ontslag een stimuleringspremie vrijwillige uitstroom van 2/5^e deel van een volledige stimuleringspremie;

- als het verzoek om afbouw in het tweede jaar van het VWNW-traject wordt ingewilligd, ontvangt de herplaatsingskandidaat op het moment van volledig ontslag een stimuleringspremie vrijwillige uitstroom van 2/5^e deel van de helft van een volledige stimuleringspremie

Voorbeeld:

Een voltijds medewerker wordt per 1 juni 2013 herplaatsingskandidaat. Per 1 november 2013 (dus in het eerste jaar van het VWNW-traject) gaat hij gebruik maken van de mogelijkheid zijn dienstverband in twee jaar tijd af te bouwen en vestigt hij zich als zelfstandig ondernemer. Op dat moment heeft hij een diensttijd van 17 jaar en 5 maanden.

In de periode 1 november 2013 - 1 november 2014 wordt zijn formele arbeidsduur 21,6 uur; in de periode 1 november 2014 – 1 november 2015 wordt de formele arbeidsduur 14,4 uur.

Op 1 november 2015 heeft deze herplaatsingskandidaat een diensttijd van 19 jaar en 5 maanden. Afgerond 19 jaar.

Normaliter levert een diensttijd van 19 jaar een stimuleringspremie van 8 maanden op. In dit geval 2/5^e deel daarvan. Dit betekent dat hij 3,2 maandsalarissen als stimuleringspremie ontvangt.

Als deze medewerker na 1 juni 2014 (bijvoorbeeld per 1 juli 2014) had verzocht om zijn dienstverband in twee jaar tijd af te bouwen, zou al de helft van het VWNW-traject zijn verstreken. Zijn situatie zou er dan als volgt hebben uitgezien:

In de periode 1 juli 2014 – 1 juli 2015 wordt zijn formele arbeidsduur 21,6 uur; in de periode 1 juli 2015 - 1 juli 2016 wordt de formele arbeidsduur 14,4 uur.

Op 1 juli 2016 heeft deze herplaatsingskandidaat een diensttijd van 20 jaar en 1 maand. Afgerond 20 jaar.

Normaliter levert een diensttijd van 20 jaar een stimuleringspremie van 12 maanden op. In dit geval 2/5^e deel daarvan en daar weer de helft van. Dit betekent dat hij 2,4 maandsalarissen als stimuleringspremie ontvangt.

Artikel 9.9 Remplaçantenregeling

Bij de remplaçantenregeling gaat het er om dat een medewerker de gemeentelijke organisatie verlaat en zo plaats maakt voor een medewerker die als herplaatsingskandidaat is aangewezen. De herplaatsingskandidaat neemt als het ware de plaats in van de medewerker die geplaatst is ("remplaceren" betekent: vervangen, in de plaats komen voor).

Uit het bovenstaande vloeit voort dat degene die zich als remplaçant wil melden geen herplaatsingskandidaat mag zijn.

Een remplaçant kan gebruik maken van het flankerend beleid overeenkomstig de artikelen 9.3 (aanvulling op het salaris), 9.4 (terugkeergarantie), 9.5 (onthefing van terugbetalingsverplichting), 9.6 stimuleringspremie vrijwillige uitstroom bij aanvaarding functie elders), 9.7 (stimuleringspremie vrijwillige uitstroom bij vestiging als ZZP'er), en 9.8 (seniorenregeling).

Een medewerker heeft pas de mogelijkheid zich als remplaçant te melden nadat hij in het kader van de organisatieverandering geplaatst is. Dit betekent dat eerst de reguliere plaatsingsprocedure plaats moet hebben gevonden. Pas daarna is immers duidelijk welke medewerkers als herplaatsingskandidaat zijn aangewezen en kan bepaald worden in hoeverre het mogelijk is een herplaatsingskandidaat op de functie van de remplaçant te plaatsen.

De remplaçantenregeling is alleen van toepassing op het moment dat er daadwerkelijk een herplaatsingskandidaat wordt geplaatst op de vrijkomende functie van degene die gebruik wil gaan maken van deze regeling. Het zich aanmelden als remplaçant volstaat dus niet om voor deze regeling in aanmerking te komen. Bovendien gaat het hier om een "kan"-bepaling, dus kan besloten worden iemand niet als remplaçant aan te wijzen, ondanks zijn verzoek daartoe.

Voor de volledigheid: een medewerker moet voldoen aan **alle** voorwaarden die in artikel 9.9, eerste lid, worden genoemd om voor de remplaçantenregeling in aanmerking te kunnen komen.

10.1 Salarisgarantie

Het uitgangspunt bij plaatsing in een andere functie is dat dit een plaatsing op eenzelfde niveau is. Dat zal niet altijd lukken. Bij plaatsing in een functie van een lager niveau behoudt de medewerker (indien er sprake is van vereist functioneren) zijn salaris en de doorloop in de salarisklasse waarin hij zich op het moment van overplaatsing bevindt. Er kan sprake zijn van behoud van verdere vooruitzichten in de PPT. Vooralsnog is dit laatste overigens niet aan de orde, aangezien het college op 31 mei 2011 heeft besloten de uitvoering van de regeling PPT (en PPU) met onmiddellijke ingang op te schorten.

In Rotterdam is "salaris" een begrip dat vrij breed is. Het gaat hierbij om het schaalbedrag, plus aanvulling tot wettelijk minimumloon, plus koop- en behoudtoelage, plus persoonlijke prestatietoelage (PPT) plus tijdelijke prestatietoelage (TPT).

In de praktijk wordt het salaris eerst verlaagd naar de lagere FSK en wordt een garantietoelage gegeven tot het oude salaris (al dan niet verhoogd met periodieke verhogingen in de oude FSK).

Vereist functioneren

De term "vereist functioneren" betekent voor de garantie op het schaalbedrag en de doorloop in de salarisschaal iets anders dan voor het behouden van een eventuele PPT. Dit is uiteengezet in gemeenteblad 2005, nr. 108.

Salarisgarantie m.b.t. het schaalbedrag en oude salarisschaal

Hiervoor geldt dat er sprake moet zijn van "naar behoren" functioneren in de nieuwe functie (het criterium voor toekenning van een periodiek). Als een medewerker voldoet aan dit criterium, behoudt hij zijn oude schaalbedrag en de doorloop in de oude salarisschaal.

Salarisgarantie t.a.v. de PPT

"Vereist functioneren" voor het behouden van de salarisgarantie t.a.v. de PPT betekent dat moet worden voldaan aan de criteria voor PPT in de nieuwe functie. Dus voor de functionele salarisklassen 1 t/m 6 "goed" functioneren en voor de salarisklassen 7 t/m 11 "goed" functioneren en voor twee aspecten van het functioneren "uitstekend".

Met andere woorden: als een medewerker die een PPT geniet wegens reorganisatie in een andere functie wordt geplaatst, krijgt hij een salarisgarantie. Als het functioneren in die nieuwe functie niet voldoet aan de criteria voor het toekennen van een PPT in de nieuwe functie, bestaat de mogelijkheid de PPT (de garantietoelage) te verlagen. Net zoals een reguliere PPT verlaagd of ingetrokken kan worden.

Voorbeeld 1:

Medewerker X heeft een functie in FSK 9, maar zit nog in SK 8. Er vindt een reorganisatie plaats en hij wordt in een functie op FSK 7 geplaatst. Op grond van artikel 10.1 behoudt hij in ieder geval uitzicht op doorloop in SK 8.

Voorbeeld 2:

Medewerker Y zit op een functie in FSK 9 en geniet een dienovereenkomstig salaris, met 8% PPT. Er vindt een reorganisatie plaats en hij wordt in een functie op FSK 8 geplaatst. Hij behoudt zijn salaris (dus inclusief de PPT van 8%), maar groeit dat salaris niet meer (behalve als gevolg van algemene salarisstijgingen). Op grond van de laatste volzin van artikel 10.1 kan hij recht krijgen op een hoger PPT-niveau. Hiervoor moet worden voldaan aan de PPT-vereisten voor de nieuwe functie. Hij wordt dan op het maximum van de nieuwe FSK geplaatst en krijgt een toelage tot het bedrag van het maximum van de oude FSK + (12%) PPT.

Zoals gezegd: vooralsnog is de uitvoering van de regeling PPT opgeschort.

10.3 Aanwijzen als herplaatsingskandidaat bij ongeschiktheid of onbekwaamheid voor nieuwe functie

Op het moment dat er sprake is van ongeschiktheid of onbekwaamheid in de nieuwe functie, wordt als het ware de klok grotendeels teruggedraaid naar het moment van vóór de plaatsing. De betrokkene krijgt echter niet zijn oude functie terug, maar wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat.

In de regel wordt een medewerker als ongeschikt beschouwd wanneer zijn gedrag of zijn persoonlijkheid een goede vervulling van de functie in de weg staat. Van onbekwaamheid is sprake als de medewerker blijvend onvoldoende kennis, vaardigheden of niveau heeft om zijn functie naar behoren te kunnen uitoefenen.

Het (weer) verkrijgen van de status van herplaatsingskandidaat betekent onder andere dat de termijn van 24 maanden van een VWNW-traject weer van belang wordt. Van deze termijn van 24 maanden wordt de termijn dat een herplaatsingskandidaat al eerder begeleid is afgetrokken. De nieuwe begeleidingstermijn bedraagt echter altijd minstens zes maanden.

De ongeschiktheid of onbekwaamheid voor de functie zal moeten blijken uit een beoordeling van de betrokkene. Bij deze beoordeling gelden als het gaat om medewerkers die een aanstelling in tijdelijke dienst hebben de criteria die gelden voor de toepassing van artikel 88, vierde lid, AR (het al dan niet voldoen aan in redelijkheid te stellen eisen en verwachtingen). Voor medewerkers met een aanstelling in vast dienst gelden de criteria die betrekking hebben op de toepassing van artikel 91 AR. Belangrijk verschil is wèl dat het bij de toepassing van artikel 10.3 duidelijk moet zijn dat de ongeschiktheid niet aan eigen schuld of toedoen is te wijten.

Als er wèl sprake is van eigen schuld of toedoen, ligt niet toepassing van artikel 10.3 in de rede, maar ligt een regulier ongeschiktheidstraject op basis van artikel 88, vierde lid, dan wel artikel 91 AR (met eventueel ontslag) meer voor de hand.

Hoofdstuk 5 Commissies

Artikel 11 Taak en samenstelling plaatsingsadviescommissie

De plaatsingsadviescommissie (PAC) heeft tot taak het college te adviseren bij het opstellen van het plaatsingsplan.

Een taak die daaraan gekoppeld is, is het geven van een bindend advies over toepassing van het geschiktheids criterium in de situatie waarin functies weliswaar minstens 65% hetzelfde blijven, maar er toch sprake is van een substantiële wijziging in die functies. Daar waar normaliter op basis van afspiegeling geplaatst wordt, kan het in geval van een substantiële wijziging in een functie wenselijk zijn om op basis van geschiktheid te kunnen plaatsen. Als deze wens leeft, kan na instemming van de ondernemingsraad, aan de PAC een advies worden gevraagd over het toepassen van dit criterium. Alleen als de PAC hierover positief adviseert, is het mogelijk op basis van geschiktheid te plaatsen.

In het derde lid wordt gesproken over organisatieveranderingen die meer dan één organisatieonderdeel betreffen. Daarvoor dient een concernbrede PAC ingeschakeld te worden. Het is uiteraard niet de bedoeling dat de concernbrede PAC ingeschakeld wordt als de organisatieverandering binnen verschillende onderdelen van één en hetzelfde cluster plaatsvindt.

Bij het adviseren ten aanzien van het opstellen van het plaatsingsplan dient de PAC in ieder geval op de volgende zaken te letten:

- wordt een medewerker terecht als herplaatsingskandidaat aangewezen (is de plaatsingsvolgorde in acht genomen?);
- een minimaal steekproefsgewijze inhoudelijke toets en vergelijking van individuele functiebeschrijvingen;
- toets op aantallen fte en medewerkers in oorspronkelijk formatieplan en voorliggend plaatsingsplan.

Artikel 12.1 Adviescommissie Bedenkingen

De Adviescommissie Bedenkingen toetst of het SSR 2013 op een juiste wijze is toegepast als het gaat om de voorgenomen besluiten tot plaatsing of niet-plaatsing.

Artikel 12.2 Procedure indienen bedenkingen

Op het moment dat een voorgenomen besluit aan de medewerker wordt medegedeeld, heeft deze twee weken de tijd schriftelijk en gemotiveerd bedenkingen in te dienen. Als hij hier geen gebruik van maakt, zal dat er in de regel toe leiden dat er vervolgens een definitief besluit wordt genomen dat overeenkomt met het voorgenomen besluit.

Als de medewerker bedenkingen heeft ingediend, wordt hij door de Adviescommissie Bedenkingen in de gelegenheid gesteld gehoord te worden. Het al dan niet gehoord worden is vervolgens een keuze van de medewerker. Als hij hiervan afziet, adviseert de Adviescommissie Bedenkingen op basis van de schriftelijke stukken die voorhanden zijn. Als de medewerker gehoord wordt, zal wat tijdens de hoorzitting naar voren wordt gebracht worden meegenomen in het advies van de Adviescommissie Bedenkingen.

De medewerker dient de bedenkingen bij het college in te dienen. Het college stuurt de bedenkingen vervolgens door naar de Adviescommissie Bedenkingen. Het advies van de Adviescommissie Bedenkingen weegt zwaar, maar is niet bindend. Als het college wil afwijken van het advies, zal het moeten onderbouwen waarom.

Als er nog bedenkingenprocedures van medewerkers lopen, maar deze geen invloed kunnen hebben op plaatsingsbesluiten ten aanzien van andere medewerkers, is het niet noodzakelijk om alle bedenkingen af te handelen voordat definitieve plaatsingsbesluiten genomen kunnen worden.

Artikel 13 Paritair samengestelde commissie uitvoering afspraken van werk naar werk

In het zevende tot en met het negende lid is geregeld wat er gebeurt als een van beide partijen het VWNW-contract niet nakomt of als bij de uitvoering ervan geschillen optreden.

Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht.

Als dit overleg niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in het contract stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis.

Blijft het niet-nakomen van de afspraken daarna bestaan, dan zal dit vanuit de werkgever in de regel leiden tot beëindiging van het VWNW-contract en ontslag.

Voor de medewerker betekent dit dat hij in de ingebrekestelling kan eisen dat het VWNW-contract wordt verlengd met de periode waarin het gebrek is opgetreden. Bijvoorbeeld in de situatie dat een loopbaancoach afwezig is, waardoor afgesproken gesprekken niet hebben plaatsgevonden. Deze worden dan als het ware ingehaald.

Uitgangspunt is dat ook in deze fase werkgever en medewerker er samen uitkomen. Maar als dat niet lukt, kan de paritaire toetsingscommissie om advies worden gevraagd. Dit advies is bindend.

Hoofdstuk 7 Hardheidsclausule

Artikel 16 Afwijkingsmogelijkheid

Als toepassing van het SSR 2013 leidt tot apert onredelijke of onbillijke gevolgen voor de medewerker, is afwijking van de bepalingen in het SSR 2013 mogelijk.

Het kan hierbij om zeer uiteenlopende situaties gaan. Steeds zal een afweging moeten worden gemaakt met betrekking tot de concrete omstandigheden van het geval. Toepassing van deze bepaling is dus maatwerk.

Een voorbeeld van een situatie waarin toepassing aan de orde zou kunnen zijn, is die van een medewerker van wie aan het einde van de VWNW-termijn redelijkerwijs kan worden vastgesteld dat

hij vanwege zijn hoogst individuele feiten en omstandigheden geen enkel perspectief meer heeft op betaald werk elders.
Het spreekt voor zich dat met toepassing van de hardheidsclausule zeer terughoudend omgegaan moet worden.