

SOCIAAL CONVENANT

VAN DE PROVINCIE ZUID-HOLLAND

“VAN WERK NAAR WERK”

17 juli 2013 t/m 31 december 2015

Parafen
Partij 1

Parafen
Partij 2

Partij 2

SC definitief 17-7-2013

SOCIAAL CONVENANT PROVINCIE ZUID-HOLLAND 2013 - 2015

Doel

Het doel van het Sociaal Convenant is nadere regels op te stellen die nodig zijn om de personele organisatiewijzigingen in de periode tot 1 januari 2016 op sociaal verantwoorde wijze te doen verlopen. Het Sociaal Convenant voorziet in maatregelen waarbij werkgever en werknemer zich maximaal inspinnen 'van werk naar werk'.

Gezamenlijke intenties met het oog op PZH 2020

Onze samenleving verandert in rap tempo. Het belang van netwerken neemt toe, vormen van Het Nieuwe Werken doen hun intrede, de rol van medewerkers en leidinggevendenden verandert. De wens tot meer flexibiliteit en wendbaarheid neemt toe.

Een verandering in onze ambtelijke organisatie is daarmee onvermijdelijk. Daarbij verandert onze maatschappelijke en bestuurlijke context voortdurend. De werkelijkheid van vandaag geldt morgen al niet meer. Er worden nieuwe, hogere eisen gesteld aan organisaties in het algemeen en zeker ook aan de provincie Zuid-Holland in het bijzonder, die acteert in een regio waar de bestuurlijke drukte hoog is. We moeten dan ook zorgen dat onze organisatie hoogwaardig en slagvaardig blijft.

Kijkend naar de toekomst constateren we dat ons personeelsbestand vergrijsd en dat er straks een serieuze krapte op de arbeidsmarkt ontstaat. Het wordt nog belangrijker om de juiste medewerker op de juiste plek te krijgen. En als een aantrekkelijke werkgever te worden gezien, zowel door huidige als door potentiële medewerkers. Een organisatie waar je groeit, resultaat boekt, leert en met plezier samenwerkt om zo waarde toe te voegen aan de Zuid-Hollandse samenleving.

Deze context is nader beschreven in het visiedocument PZH 2020. In dit kader zijn flexibiliteit (waaronder mobiliteit) en kwaliteit essentiële bouwstenen voor de toekomst van de provincie.

De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) is van toepassing op alle ambtenaren in dienst bij PZH. De CAP regelt zaken op het gebied van de rechtspositie van medewerkers. De CAP geeft onder meer spelregels die bij organisatieverandering dienen te worden gehanteerd. In de CAP is vastgelegd dat de werkgever bepaalde zaken met de vakbonden bespreekt die thuishoren in 'flankerend beleid bij reorganisaties'. Daarbij wordt in de geest gehandeld van de intenties die zijn besproken met de vakbonden in het Georganiseerd Overleg te weten:

Intenties

1. Uitgangspunt is dat medewerkers in algemene dienst zijn. Het is normaal dat medewerkers regelmatig een andere functie gaan bekleden en dat flexibiliteit (en mobiliteit) een inhoudsvol onderdeel vormen van de jaargesprekken (3-5-7). Mobiliteit op een eerder moment is uiteraard ook mogelijk.
2. De organisatie heeft behoefte aan breed en duurzaam inzetbare medewerkers. Interne mobiliteit is daarvoor van belang en normaal en wordt in principe niet extra beloond.
3. De medewerker is de ondernemer van zijn eigen talent en is verantwoordelijk voor zijn eigen loopbaan. De organisatie is verantwoordelijk voor een goed ondernemersklimaat, o.a. door het aanbieden van tijdelijk en structureel werk en mogelijkheden voor ontwikkeling.
4. De arbeidsmarkt is breder dan de provincie alleen. De provincie zoekt regionaal naar aansluiting met andere overheden, maar ook met het bedrijfsleven en maakt gebruik van bestaande mobiliteitsnetwerken en informeert hierover de medewerkers.

5. Binnen de provincie is een evenwichtige balans tussen organisatieontwikkeling, taken en personeel. Bij het vervallen van taken, overdracht van taken naar andere organisaties c.q. krimp kan er sprake zijn van personele overcapaciteit en/of onbalans. De provincie spant zich in om medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Dit vraagt ook om een actieve inzet van medewerkers. Bewegen wordt 'beloond'.
6. De medewerker, in een mobiliteitstraject, is verplicht een passende functie te accepteren, binnen of buiten de provinciale organisatie.
7. De provincie wil een aantrekkelijk werkgever zijn en blijven. Daarvoor is een evenwichtige, diverse, samenstelling van het personeelsbestand essentieel. De provincie heeft aandacht voor generatiemanagement en voor specifieke groepen op de arbeidsmarkt. De leeftijdsopbouw van het provinciale medewerkersbestand is momenteel scheef: de gemiddelde leeftijd is hoog en wordt nog hoger komende jaren: medewerkers moeten langer doorwerken. Extra focus ligt de komende jaren op de noodzakelijke verjonging door het aanbieden van stageplaatsen, een traineeprogramma en het intensiveren van contacten met de onderwijswereld.
8. Bij reorganisaties of krimp van de organisatie zal het afspiegelingsbeginsel worden toegepast, met als doel een diverse opbouw van het personeelsbestand. Dit betekent dat het principe "last in first out" wordt losgelaten. In de loop der jaren zal het kwaliteitscriterium belangrijker worden. De toepasbaarheid van kwaliteit als objectief criterium, zal worden uitgewerkt en getoetst op het eerstvolgende evaluatiemoment. Mocht er financiële ruimte ontstaan voor nieuwe instroom, zal deze bij voorkeur worden ingezet voor 'verjonging' van het personeelsbestand. Nieuwe instroom mag niet leiden tot 'verdringing' van de zittende medewerkers.
9. De organisatie maakt optimaal gebruik van de kwaliteiten van de medewerkers en streeft ernaar werk op het eigen niveau van de medewerker aan te bieden. De medewerker heeft zelf ook de verantwoordelijkheid om werk op niveau te verwerven. Medewerkers worden betaald voor het werk dat ze doen, niet voor het werk dat ze deden.
10. Het sociaal convenant is een aanvulling op bestaande regelingen als de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies en de CAO Provincies. Jaarlijks zal worden gerapporteerd over de voortgang en werking van het sociaal convenant en vóór 1 januari 2015 zal een tussentijdse evaluatie worden gehouden. Bij majeure ontwikkelingen (bijvoorbeeld rijks bezuinigingen) wordt, op initiatief van één of beide partijen, het gesprek hervat of de reikwijdte en inhoud van het sociaal convenant aanpassing behoeven.
11. Het Directie Team heeft de verantwoordelijkheid toe te zien op het bevorderen van de vrijwillige en verplichte mobiliteit, het goed afwegen van het 'concernbelang' hierbij en het faciliteren van de activiteiten vanuit de organisatie ter ondersteuning van deze mobiliteit.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 – Definities

Van toepassing zijn de definities zoals beschreven in artikel A.1 van de CAP. In afwijking hiervan of in aanvulling hierop worden de volgende definities gehanteerd c.q. toegevoegd.

- a. Anciënniteit: De totale duur van het dienstverband bij de Provincie (inclusief tijdelijke aanstellingen voorafgaand aan de vaste aanstelling), met dien verstande dat het totale aantal ABP-pensioenjaren in ogenschouw wordt genomen, indien twee medewerkers even lang bij de Provincie in dienst zijn. Indien ook dat aantal overeenkomt, is de leeftijd de bepalende factor, in die zin dat degene met de hoogste leeftijd de hoogste anciënniteit heeft.
- b. Formatie: Het formeel vastgestelde samenstel van functies binnen de provincie Zuid Holland met bijbehorende waarderingsniveaus en het aantal plaatsen, uitgedrukt in 'fte'.
- c. Functie: Het samenstel van door de medewerker te verrichten werkzaamheden, zoals vastgelegd in de toepasselijke FUWAPROV-functie. Voor de medewerker die op detacheringsbasis werkzaam is, geldt dat de laatstelijk door hem bij de provincie beklede functie geldt als uitgangspunt bij de toepassing van dit Sociaal Convenant.
- d. Geschikte functie: Functie die niet als passend aangemerkt wordt, maar waarvoor geldt dat de medewerker bereid is die te aanvaarden.
- e. Herplaatsingsbesluit: Het besluit waarin is bepaald dat de medewerker niet is geplaatst op een functie binnen de organisatie
- f. Herplaatsingskandidaat: Medewerker die na een organisatieverandering een herplaatsingsbesluit heeft ontvangen.
- g. Leidinggevende functie: Een manager van een bureau, afdeling of directie.
- h. Medewerker: Degene die op basis van vaste aanstelling of tijdelijke aanstelling bij wijze van proef in dienst is van de Provincie Zuid-Holland.
- i. Ongewijzigde functie: Een functie waarvan de taken, de benodigde functie-eisen en de competenties niet of slechts in geringe mate zijn gewijzigd. Dit zijn functies met dezelfde FUWAPROV-code, alsmede uitwisselbare functies.
- j. Opleidingskosten: de uitgaven wegens: les- en inschrijfgelden, de aanschaf van studiemateriaal dat naar het oordeel van GS noodzakelijk moet worden gebruikt ten behoeve van de studie, tentamen- en examengelden, reiskosten volgens het tarief van de laagste klasse van het openbaar vervoer voor het volgen van lessen dan wel het afleggen van examens en tentamens buiten de woon- of standplaats, de noodzakelijke gemaakte verblijfskosten tot ten hoogste het tarief, neergelegd in de Dienstreisregeling provincie Zuid-Holland 2011, bij examens en of tentamens buiten de woonplaats.
- k. Passende functie intern: Een functie waarvoor de medewerker in verband met zijn kennis, vaardigheden, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand en persoonlijke omstandigheden in aanmerking kan komen, alsmede die, waarvoor de medewerker door middel van om- en bijscholing in de regel binnen een jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven. Een passende functie

heeft een zelfde, of één salarisschaal lagere waardering dan de functionele salarisschaal waarin de vorige functie van de medewerker is ingedeeld, dan wel een lagere waardering van maximaal twee salarisschalen, indien daarmee reorganisatieontslag kan worden voorkomen.

- l. Passende functie extern: een functie met een dienstverband voor onbepaalde tijd bij een andere werkgever, waarvoor de medewerker in verband met zijn kennis, vaardigheden, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand en persoonlijke omstandigheden in aanmerking kan komen. Deze functie dient qua bezoldiging en andere arbeidsvoorwaarden niet significant af te wijken van de laatstelijk door de medewerker bij de provincie beklede functie
Als de enkele reis met het openbaar vervoer conform de ANWB routeplanner, optie snelste route, tussen woon- en standplaats meer bedraagt dan 1,5 uur, wordt de functie geacht niet passend te zijn. Indien de medewerker gewoon was langer te reizen dan 1,5 uur, wordt de langere reistijd voor de medewerker geacht passend te zijn.
Een passende functie extern wijkt in ieder geval significant af indien de nieuwe werkgever niet is aangesloten bij het ABP en de medewerker op datum herplaatsingsbesluit 55 jaar en ouder is.
- m. Plaatsingsbesluit: een besluit waarin is bepaald welke functie de medewerker uit gaat oefenen binnen de provincie;
- n. Plaatsingsplan: Het geheel van voorgenomen individuele plaatsingsbesluiten per afdeling, zoals vastgesteld door of namens GS.
- o. Re- en implacement: Indiensttreding van de medewerker op arbeidsovereenkomst bij een extern bureau met wie door het bevoegd gezag afspraken worden gemaakt over de duur van de indiensttreding, de te verrichten werkzaamheden ten behoeve van het bureau en de verdeling van inkomsten, die voortvloeien uit de door de medewerker ten behoeve van dat bureau verrichte activiteiten. Daartoe wordt een overeenkomst gesloten tussen de provincie en het bureau.
- p. Uitwisselbare functies: Dit zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijk zijn.

Artikel 2 – Werkingssfeer en looptijd

- 1. Dit Sociaal Convenant is enkel van toepassing op medewerkers die zijn aangesteld bij de Provincie Zuid-Holland.
- 2. Dit Sociaal Convenant is van toepassing op alle organisatiewijzigingen binnen de provincie met uitzondering van organisatiewijzigingen ten gevolge van privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling c.q. verzelfstandiging. In die gevallen wordt een separaat Sociaal Convenant met de vakorganisaties overeengekomen.
- 3. Het voorgenomen besluit tot organisatiewijziging wordt conform de Wet op de ondernemingsraden voorgelegd aan de Ondernemingsraad waarbij een afschrift van de adviesaanvraag ter kennisgeving wordt gezonden aan het Georganiseerd Overleg.
- 4. Dit Sociaal Convenant wordt niet alleen toegepast op medewerkers die gevolgen ondervinden van organisatiewijzigingen die zich gedurende de looptijd van dit sociaal convenant voordoen, maar ook op medewerkers die op de datum van vaststelling van dit Sociaal Convenant ten gevolge van vroegere organisatiewijzigingen de status van herplaatsingskandidaat heeft.

5. Dit Sociaal Convenant is niet van toepassing op medewerkers anders dan met een aanstelling voor onbepaalde tijd en een aanstelling tijdelijk op proef.
6. Dit Sociaal Convenant loopt vanaf [datum ondertekening] tot 1 januari 2016, waarbij het jaar 2015 wordt beschouwd als uitvoeringsjaar om de taakstelling in het kader van FmA te realiseren.

Hoofdstuk 2 - Procedures en rechtspositioneel kader

Artikel 3 - Plaatsingsplan

Voor de plaatsing van de medewerkers per afdeling wordt gebruik gemaakt van het plaatsingsplan.

Artikel 4 – De plaatsingsprocedure

1. Voorafgaand aan de plaatsing van medewerkers vindt er een belangstellingsregistratie plaats.
2. In verband met de rol die leidinggevendenden dienen te vervullen in de plaatsingsprocedure voor de overige medewerkers vindt de plaatsing in een leidinggevende functie in beginsel plaats vóór het moment van de plaatsing van de overige medewerkers.
3. Bij het plaatsen van de medewerkers geldt dat de medewerker zijn ongewijzigde functie volgt.
4. Indien er binnen de afdeling meer kandidaten zijn dan geplaatst kunnen worden in een ongewijzigde functie, worden de medewerkers overeenkomstig het afspiegelingsbeginsel geplaatst.
5. Voor het afspiegelingsbeginsel is de anciënniteit op het moment van het vaststellen van het plaatsingsplan bepalend en worden de ongewijzigde functies, met inbegrip van uitwisselbare functies, verdeeld in de navolgende leeftijdscategorieën: tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder. Binnen elke leeftijdsgroep komt de medewerker met de hoogste anciënniteit als eerste voor plaatsing in aanmerking.
6. Bij plaatsing in een andere (nieuwe of gewijzigde) functie wordt in de hierna vermelde volgorde rekening gehouden met:
 - de belangstelling van de medewerkers;
 - de geschiktheid voor een functie, zoals die met name blijkt uit opleidingsniveau, ervaring, een eventuele geschiktheidstest en het functioneren op grond van vastgestelde beoordelingen;
 - het arbeidsverleden van de medewerker: medewerkers met de hoogste anciënniteit gaan bij plaatsing vóór anderen, met inachtneming van het afspiegelingsbeginsel.Ook de medewerker, die in een ongewijzigde functie kan worden geplaatst, kan zijn belangstelling kenbaar maken voor een andere functie. Benoeming kan echter alleen plaatsvinden op basis van geschiktheid én als hierdoor geen knelpunt ontstaat voor degenen die geen functievollers zijn.
7. Herplaatsing is mogelijk in een passende functie. Als de waardering van een (passende) functie één of twee salarisschalen lager is, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld een passende functie intern te verwerven op het eigen salarisniveau. Hij wordt hierbij ondersteund door de organisatie.

8. Op basis van het vastgestelde plaatsingsplan worden de voorgenomen besluiten tot plaatsing of niet plaatsing schriftelijk aan de betrokkenen meegedeeld.
9. De medewerker die niet wordt geplaatst ontvangt een besluit waarin is opgenomen dat hij vanaf de in dat besluit genoemde datum de status heeft van herplaatsingskandidaat. Daarbij wordt hij op de hoogte gesteld van zijn rechten en plichten. Dit betreft een besluit ex art. 1.3 Algemene wet bestuursrecht (Awb), waartegen bezwaar en beroep mogelijk is.
10. Na afronding van de bedenkingenprocedure als bedoeld in artikel 4:8 Awb wordt het definitieve besluit tot plaatsing of niet plaatsing schriftelijk aan de medewerkers verstrekt.
11. Totdat het Persoonlijke mobiliteitsplan (PMP) is vastgesteld, blijft de medewerker zijn huidige werkzaamheden verrichten.

Artikel 5 – Het Persoonlijk Mobiliteitsplan (PMP) en het Van Werk Naar Werk-traject (VWNW-traject)

1. Binnen twee maanden nadat de medewerker het besluit tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat heeft ontvangen, wordt een PMP door de direct leidinggevende vastgesteld. Het PMP is een besluit ex art 1.3 Awb, waartegen bezwaar en beroep mogelijk is.
2. Op verzoek van de medewerker of van de werkgever wordt bij het opstellen van het PMP advies ingewonnen bij een gespecialiseerd bedrijf, waarmee de provincie een mantelovereenkomst heeft. Indien voor een medewerker blijkt dat de mantelpartij in onvoldoende mate in staat is de reële kansen voor de medewerker te analyseren en deze goed in kaart te brengen, kan een ander bedrijf of organisatie worden ingeschakeld.
3. In dit PMP worden de wederzijdse rechten en verplichtingen vastgelegd, onder meer betrekking hebbend op
 - het doen van onderzoek waaruit volgt welke faciliteiten voor de medewerker nodig zijn om de inzetbaarheid aan te laten sluiten op de in- en externe arbeidsmarkt.
 - de tijd die de werkgever de medewerker geeft voor sollicitatie-activiteiten en andere activiteiten gericht op het vinden van een andere baan (minimaal 20% van de omvang van de aanstelling);
 - de flexibel in te delen dagdelen, waarop aan de afspraken uit het PMP wordt gewerkt (minimaal 20% van de omvang van de aanstelling);
 - de sollicitatieactiviteiten van de medewerker;
 - de aard en de intensiteit van de begeleiding;
 - de gelegenheid die wordt geboden om elders werkervaring op te doen;
 - de eventueel te volgen trainingen en opleidingen;
 - de in omvang aangepaste taken of werkzaamheden die de medewerker gedurende de periode van het VWNW-traject zal uitvoeren. Dit in relatie tot de tijd die de werkgever de medewerker geeft voor sollicitatie-activiteiten en andere activiteiten gericht op het vinden van een andere baan (minimaal 20% van de omvang van de aanstelling);
4. Uitgangspunt is, dat de herplaatsingskandidaat gedurende het VWNW traject geacht wordt zoveel mogelijk (tot max. 80% van de omvang van de aanstelling) de werkzaamheden te verrichten die deel uitmaken van de laatste door hem beklede functie tot het moment dat deze functie vervalt danwel afgebouwd is.

5. Het VWNW-traject start nadat het PMP door de leidinggevende is vastgesteld, maar uiterlijk twee maanden nadat de medewerker het besluit tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat heeft ontvangen.
6. Het van VWNW traject
 - duurt maximaal achttien maanden
 - duurt maximaal twaalf maanden voor degenen die reeds voor het afsluiten van dit Sociaal Convenant zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat. Daarbij gelden als voorwaarden dat de aanwijzing als herplaatsingskandidaat minimaal een half jaar voor het afsluiten van het sociaal convenant heeft plaatsgevonden en sprake is geweest van intensieve begeleiding, gericht op het aanvaarden van ander werk.
 - Om de drie maanden wordt de voortgang van de uitvoering van de afspraken besproken en schriftelijk vastgelegd, en wordt indien nodig het PMP aangepast.
 - Indien de herplaatsingskandidaat via het VWNW traject is geplaatst op een passende functie binnen de provinciale organisatie en deze blijkt tijdens de eerste zes maanden van plaatsing niet passend te zijn, dan kan voor hem een nieuwe VWNW periode ingaan.
De periode van het VWNW traject die de medewerker voor de plaatsing heeft doorlopen wordt in mindering gebracht op de nieuwe VWNW periode. De nieuwe VWNW periode bedraagt minimaal 6 maanden.
7. De herplaatsingskandidaat, die via het VWNW traject is geplaatst op een functie buiten de provinciale organisatie en buiten zijn schuld of toedoen tijdens de eerste twaalf maanden van plaatsing wordt ontslagen, kan hij in aanvulling op de WW-uitkering aanspraak maken op een bovenwettelijke- en nawettelijke WW-uitkering op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid. Voor de berekening van de aanspraak geldt als fictieve ontslagdatum uit provinciale dienst de datum van ontslag door de nieuwe werkgever.

Artikel 6 – Inspanningsverplichting van de werkgever

1. De werkgever spant zich maximaal in om met behulp van de provinciale organisatie en door de provincie ingehuurde derden de herplaatsingskandidaten te faciliteren bij het zoeken naar een passende of geschikte functie.
2. Vanaf het begin van het VWNW-traject wordt nadrukkelijk ook gezocht naar functies buiten de Provincie.
3. Herplaatsingskandidaten hebben een voorrangspositie bij de vervulling van vrijgegeven interne vacatures.
4. Om herplaatsingskandidaten optimale kansen te bieden worden alle vrijgegeven vacatures, voor zover ze ontstaan na de plaatsingsprocedure, in de gehele organisatie bekend gemaakt.
5. Indien daarvoor aanleiding bestaat verstrekt de werkgever, ook uit eigen beweging, alle informatie waarvan hij redelijkerwijs kan begrijpen dat deze in het kader van het VWNW traject van belang is.

Artikel 7 – Inspanningsverplichting van de herplaatsingskandidaat

1. De herplaatsingskandidaat spant zich maximaal in om een passende functie binnen of buiten de provincie te verwerven conform afspraken in het PMP.

De herplaatsingskandidaat

- a. accepteert een passende functie binnen of buiten de Provincie;
 - b. zoekt actief naar andere functies binnen en buiten de Provincie;
 - c. is bereid tot het volgen van opleiding/scholing/training;
 - d. is bereid tot het volgen van om-, her- en bijscholing;
 - e. is bereid tot het meewerken aan (tijdelijke) plaatsingen om de inzetbaarheid te vergroten.
2. Indien daarvoor aanleiding bestaat verstrekt de herplaatsingskandidaat, ook uit eigen beweging, alle informatie waarvan hij redelijkerwijs kan begrijpen dat deze in het kader van het VWNW traject van belang is. Daartoe behoort in elk geval de informatie over de inspanningen die de herplaatsingskandidaat in het kader van zijn in dit Sociaal Convenant bedoelde verplichtingen en in het licht van het PMP heeft verricht.

Artikel 8 – Individueel keuzepalet herplaatsingskandidaat

Vanaf de aanvang van het VWNW-traject kan een herplaatsingskandidaat kiezen voor één van de navolgende instrumenten, met dien verstande dat het hem vrijstaat een andere passende oplossing voor te stellen die eindigheid van het dienstverband bij de Provincie impliceert. Met een dergelijk voorstel wordt een maatwerkoplossing getroffen die past bij de persoonlijke situatie van de herplaatsingskandidaat.

Het individuele keuzepalet bestaat uit de volgende instrumenten:

1. Op verzoek kan een herplaatsingskandidaat gedurende maximaal zes maanden bovenformatief worden geplaatst, vooruitlopend op ontslag wegens gebruikmaking van de FPU-regeling dan wel keuzepensioenen. Het verzoek om bovenformatief te worden geplaatst dient vergezeld te gaan van een ontslagverzoek. Het gecombineerde verzoek dient voor definitieve vaststelling van het persoonlijk mobiliteitsplan te zijn ingediend.
2. In geval van ontslag op eigen verzoek kan een startkapitaal ter beschikking worden gesteld ten behoeve van een eigen bedrijf. Voorwaarden zijn dat de medewerker aannemelijk maakt dat hij een eigen bedrijf start en dat hij een uitgewerkt en levensvatbaar bedrijfsplan overlegt. Het verzoek tot toekenning van dit startkapitaal dient voor het einde van het VWNW-traject te zijn ingediend. Het startkapitaal bedraagt maximaal 30% van de totale nominale aanspraken op de bovenwettelijke uitkering, indien de aanvraag wordt ingediend tijdens de eerste 6 maanden van het van VWNW-traject, maximaal 20% indien de aanvraag wordt ingediend tijdens de tweede 6 maanden van het van VWNW-traject en maximaal 10% indien de aanvraag wordt ingediend tijdens de laatste 6 maanden van het van VWNW-traject.
3. In geval van ontslag op eigen verzoek kan een eenmalige vertrekpremie worden toegekend ten bedrage van zes maandsalarissen, aangevuld met een half maandsalaris voor elke maand die resteert tussen de ingangsdatum van het ontslag en het einde van het VWNW-traject. De maximale vertrekpremie bedraagt aldus vijftien maandsalarissen in geval van ontslag op verzoek op de datum van de start van het VWNW traject dat geldt voor nieuwe herplaatsingskandidaten. Voor herplaatsingskandidaten die reeds als zodanig zijn aangewezen voor de totstandkoming van dit Sociaal Convenant geldt een maximale vertrekpremie van twaalf maandsalarissen. Uitgezonderd zijn de medewerkers die tijdens het VWNW-traject in aanmerking komen voor ontslag wegens gebruikmaking van de FPU-regeling danwel keuzepensioenen respectievelijk ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

4. De herplaatsingskandidaat kan verzoeken om ontslag in combinatie met een outplacementtraject. Betrokkene kan dan gedurende maximaal zes maanden worden vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden. De duur van het outplacementtraject is maximaal achttien maanden, verminderd met het aantal maanden dat reeds is benut ten behoeve van het VWNW-traject. In geval van beëindiging van het dienstverband vóór de beoogde ontslagdatum, kan een eenmalige vergoeding worden verstrekt ten bedrage van een half maandsalaris vermenigvuldigd met het aantal maanden dat nog resteert tot aan de beoogde ontslagdatum. Outplacement kan na einde van het VWNW-traject met een periode van zes maanden worden verlengd, mits vaststaat dat de medewerker tijdens het VWNW-traject actief heeft gezocht naar andere functies binnen en buiten de Provincie.
5. De herplaatsingskandidaat kan opteren voor re- of inplacement. In dat geval kan ontslag op verzoek worden verleend en treedt de betrokkene in dienst bij het betreffende re- of inplacementbureau. De duur van dit traject is maximaal vierentwintig maanden, verminderd met het aantal maanden dat reeds is benut voor het VWNW-traject.
6. De herplaatsingskandidaat kan verzoeken om ontslag en in dat kader een verzoek indienen tot vergoeding van de kosten, verbonden aan een of meer opleidingen, gericht op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. De opleidingskosten worden onder overlegging van bewijsstukken vergoed tot een maximum van € 10.000, -. Daarnaast kan een eenmalige vergoeding worden toegekend ten bedrage van maximaal drie maandsalarissen, met dien verstande dat deze vergoeding met inachtneming van het bepaalde in het derde lid kan worden verhoogd tot maximaal twaalf maandsalarissen, afhankelijk van het moment van ingang van het ontslag op verzoek. Uitgezonderd zijn de medewerkers die tijdens het VWNW-traject in aanmerking komen voor ontslag wegens gebruikmaking van de FPU-regeling danwel keuzepensioen respectievelijk ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
7. Indien ten minste een half jaar na aanvang van het VWNW-traject naar het oordeel van de werkgever komt vast te staan dat de medewerker onbemiddelbaar is, kan op verzoek van de herplaatsingskandidaat de werkgever het reorganisatieontslag op een eerder moment, dus vóór beëindiging van het VWNW-traject, laten ingaan. In dat geval kan een vergoeding worden verstrekt ten bedrage van een half maandsalaris voor elke maand die nog niet is verbruikt in het totale VWNW-traject. De maximale vergoeding bedraagt zes maandsalarissen.
8. Indien vast staat dat binnen twaalf maanden een passende functie beschikbaar is, waarin de herplaatsingskandidaat intern kan worden geplaatst, kan het VWNW-traject op verzoek van de medewerker tot maximaal twaalf maanden worden verlengd. In het geval er zekerheid bestaat, in de vorm van een schriftelijke toezegging, op plaatsing in een passende functie buiten de Provincie, kan de termijn van de VWNW-periode op verzoek van de medewerker worden verlengd met maximaal negen maanden. In dat laatste geval dient het verzoek tot verlenging van het VWNW-traject vergezeld te gaan van een verzoek tot ontslag van de medewerker.
9. De terugbetalingsverplichting voor reeds vergoede studiekosten op basis van de geldende Regeling Studiefaciliteiten geldt niet voor herplaatsingskandidaten waarvan het dienstverband gedurende of na het VWNW-traject eindigt.

Artikel 9 – Einde VWNW-traject

1. Het VWNW-traject eindigt uiterlijk na achttien maanden, dan wel uiterlijk na twaalf maanden voor diegenen die reeds in een eerder stadium zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat, dan wel eerder indien de medewerker intern wordt geplaatst dan wel hem ontslag wordt verleend op een van de gronden, genoemd in de CAP.
2. Het niet slagen van het VWNW-traject leidt enkel voor de eerste 30 medewerkers van wie het VWNW-traject is afgelopen, tot een gedwongen reorganisatieontslag. Het besluit tot ontslag wordt met inachtneming van de in de CAP voorgeschreven opzegtermijn van drie maanden genomen op een zodanig moment dat het dienstverband uiterlijk eindigt 18 maanden danwel 12 maanden na aanvang van het VWNW traject.
3. Indien een herplaatsingskandidaat, die reorganisatieontslag aangezegd heeft gekregen, tussen het moment van deze aanzegging en de daadwerkelijke ontslagdatum erin slaagt een functie bij of buiten de provincie te verwerven, dan betekent dit dat er geen andere herplaatsingskandidaat in plaats van betrokkene de aanzegging tot reorganisatieontslag krijgt.
4. Mocht de situatie zich voordoen dat voor meerdere medewerkers gelijktijdig het VWNW-traject afloopt en daarmee de limiet van 30 medewerkers wordt overschreden, dan wordt de medewerker met de hoogste salarisschaal met voorrang ontslagen.
5. Indien aan het einde van het VWNW-traject reorganisatieontslag wordt verleend in de situatie als bedoeld in lid 2 van dit artikel, bestaat in aanvulling op de WW-uitkering aanspraak op een boven- en nawettelijke WW-uitkering op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid.

Hoofdstuk 3 Flankerend beleid

Artikel 10 – Bevordering vrijwillige mobiliteit

Voor alle medewerkers geldt voorts dat de volgende faciliteiten worden geboden ter bevordering van vrijwillige mobiliteit. Toepassing hiervan is afhankelijk van de budgettaire kaders. De faciliteiten zijn niet generiek toepasbaar. Er wordt hier maatwerk beoogd. Er bestaat dan ook geen absoluut afdwingbaar recht, maar de werkgever kan besluiten een van deze faciliteiten toe te passen als dit voldoende bijdraagt aan flexibiliteit, mobiliteit en kwaliteit en een bijdrage levert aan het financiële kader. Omdat het beschikbare geld altijd beperkt zal zijn, is de keuze gemaakt om het geld niet te besteden aan het bevorderen van inactiviteit, noch aan het belonen van gedrag dat als normaal wordt beschouwd.

De hier bedoelde faciliteiten bestaan uit de volgende instrumenten:

1. Een medewerker die in aanmerking komt voor de FPU danwel keuzepensioen en geplaatst is in een passende functie kan, indien deze medewerker door zijn vertrek een functie vrij maakt voor herplaatsing van een andere medewerker, die als herplaatsingskandidaat is aangewezen en die daadwerkelijk op de vrijkomende functie wordt geplaatst, op zijn verzoek boven de formatie worden geplaatst gedurende een periode van maximaal een jaar voorafgaande aan zijn ontslag, verleend wegens gebruikmaking van zijn aanspraken op FPU danwel keuzepensioen. Op een daartoe strekkend verzoek wordt zo spoedig mogelijk beslist.

2. Een medewerker die binnen vijf jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan verzoeken om vermindering van de omvang van de betrekking en dienovereenkomstige vermindering van de bezoldiging. In dat geval geldt dat een compensatie kan worden verstrekt voor de gederfde pensioenopbouw, door middel van een toelage ter hoogte van de pensioenpremie, uitgaande van het voorheen geldende salarisniveau, tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan wel tot een eerder tijdstip, indien om andere redenen de aanstelling van de medewerker is beëindigd.
3. Een medewerker, die binnen vijf jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan op eigen verzoek worden geplaatst in een functie met een lager bezoldigingsniveau. Het salaris wordt aangepast aan het nieuwe functionele niveau. In dit geval geldt dat een compensatie kan worden verstrekt voor de gederfde pensioenopbouw, door middel van een toelage ter hoogte van de pensioenpremie, uitgaande van het voorheen geldende salarisniveau.
4. Indien de medewerker daar schriftelijk om verzoekt en dit verzoek mede strekt tot ontslag op verzoek, kan een startkapitaal ter beschikking worden gesteld ten behoeve van een eigen bedrijf. Voorwaarden zijn dat de medewerker aannemelijk maakt dat hij een eigen bedrijf start en dat hij een concreet bedrijfsplan overlegt. De hoogte van het startkapitaal wordt gesteld op maximaal 30 procent van de totale nominale aanspraken op de bovenwettelijke uitkering.
5. In geval van ontslag op eigen verzoek kan een eenmalige vertrekpremie worden toegekend ten bedrage van maximaal zes maandsalarissen. Daarnaast kunnen afspraken worden gemaakt over kwijtschelding van studiekosten en verhuiskosten met toepassing van de ter zake geldende regelingen.
6. De medewerker kan verzoeken om ontslag in combinatie met een outplacementtraject. Betrokkene kan, al dan niet gedeeltelijk, worden vrijgesteld van de verplichting werkzaamheden te verrichten voor de duur van het outplacementtraject. De duur van het outplacementtraject is maximaal twaalf maanden tot aan de ontslagdatum.
7. De medewerker kan opteren voor re- of inplacement. In dat geval kan ontslag op eigen verzoek worden verleend en treedt de betrokkene voor de duur van maximaal twaalf maanden in dienst bij het betreffende re- of inplacementbureau.
8. Indien aan een medewerker op eigen verzoek ontslag wordt verleend met toepassing van dit artikel wegens het aanvaarden van een betrekking elders, kan aan hem eenmalig de garantie worden verleend dat hij, indien hem buiten zijn schuld of toedoen ontslag wordt verleend uit die andere betrekking, terug kan keren bij de Provincie. Deze terugkeergarantie geldt voor de duur van één jaar (na de ontslagdatum). Ingeval van terugkeer wordt een tijdelijke aanstelling verleend van maximaal één jaar.
9. De medewerker kan verzoeken om ontslag en in dat kader een verzoek indienen tot vergoeding van de kosten, verbonden aan één of meer opleidingen, gericht op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. De opleidingskosten worden onder overlegging van bewijsstukken vergoed tot een maximum van € 10.000, -. Daarnaast kan een eenmalige vergoeding worden toegekend ten bedrage van maximaal drie maandsalarissen.

Artikel 11 – Aanvullende bepalingen

1. De reeds toegekende uitloopschaal / uitlooperperiodiek wordt met de inwerkingtreding van dit Sociaal Convenant bevroren. Voor zover de medewerker op de datum van vaststelling van dit sociaal convenant recht heeft op een uitloopschaal/uitlooperperiodiek wordt het verschil tussen het maximum van zijn schaal en het salaris dat hij krijgt na toepassing van de uitloopschaal/uitlooperperiodiek omgezet in een toelage. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt. In gevallen waarin de medewerker wordt geplaatst in een functie waaraan een hogere functionele salarisschaal is verbonden wordt de toelage ingepast in de nieuwe salarisschaal. Daarmee vervalt de toelage. De provinciale rechtspositieregeling wordt daartoe gewijzigd.
2. De op de datum van inwerkingtreding van dit sociaal convenant bestaande aanspraken op grond van artikel D.4 van de CAP, betreffende bijzondere bepalingen ten aanzien van de werktijd van oudere werknemers worden bevroren. De provinciale rechtspositieregeling wordt daartoe gewijzigd.

Artikel 12 – Randvoorwaarden

1. Indien sprake is van ontslag op eigen verzoek met toepassing van het bepaalde in de artikelen 8 en 10, verklaart de herplaatsingskandidaat respectievelijk de medewerker in elk geval af te zien van zijn aanspraken op een werkloosheidsuitkering, alsmede aanvullende en nawettelijke uitkering. Dit in verband met het feit dat de in de betreffende artikelen vastgelegde faciliteiten strekken ter vervanging van de aanspraken uit hoofde van de desbetreffende regelingen.
2. Naar analogie van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector worden aan de medewerker geen uitkeringen, vergoedingen en verstrekkingen toegekend wegens beëindiging van het dienstverband, die gezamenlijk meer bedragen dan de som van de beloning en de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn over de twaalf maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, tot ten hoogste € 75.000, -. De boven- en nawettelijke WW-uitkering op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid vallen hier buiten.

Hoofdstuk 4. Commissie

Artikel 13 – Plaatsingsadviescommissie

1. Het College van Gedeputeerde Staten kan een plaatsingsadviescommissie (PAC) instellen.
2. De PAC heeft tot taak het College te adviseren over het plaatsingsplan
3. De commissie heeft maximaal vijf personen en bestaat in ieder geval uit:
 - a. een onafhankelijke voorzitter;
 - b. een lid aangewezen door de werkgever;
 - c. één of twee leden aangewezen door de Ondernemingsraad en
 - d. een HR-adviseur.
4. Het besluit van GS ten aanzien van de instelling, de samenstelling en de taakomschrijving van de PAC is openbaar en wordt ten behoeve van de medewerkers gepubliceerd.

5. Voor elk lid van de plaatsingsadviescommissie kan een plaatsvervanger worden benoemd.
6. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.
7. Het college verschaft desgewenst alle noodzakelijke inlichtingen aan de commissie.
8. Het advies van de plaatsingsadviescommissie heeft een zwaarwegend karakter.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 14 – Hardheidsclausule

Indien strikte toepassing van de bepalingen van dit Sociaal Convenant voor de medewerker leidt tot kennelijk onredelijke of onbillijke gevolgen, kan het college ten gunste van de medewerker afwijken van de bepalingen van dit Sociaal Convenant.