

## Sociaal statuut (semi-)ambtelijk personeel bij organisatieveranderingen LANDER 2014

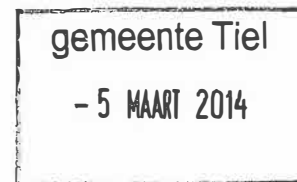
---

Het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling LANDER,

Overwegende dat het wenselijk is nadere regels te stellen met betrekking tot de personele gevolgen, gebonden aan een organisatieverandering;

Gelet op de betreffende bepalingen in de CAR;

Gelet op de instemming van het georganiseerd overleg



### B E S L U I T :

Vast te stellen het navolgende:



## HET SOCIAAL STATUUT (SEMI-)AMBTELIJK PERSONEEL BIJ ORGANISATIEVERANDERINGEN

### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

#### Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

Ambtenaar	: De ambtenaar in de zin van de CAR;
Medewerker Stichting LANDER plus	: De staf- en kadermedewerker in dienst bij de Stichting LANDER Plus en gedetacheerd bij LANDER;
Medewerker	: De (semi-)ambtelijk medewerker in dienst van LANDER of de Stichting LANDER Plus;
Werkgever	: LANDER;
Dagelijks bestuur (DB)	: Bestuursorgaan samengesteld uit vertegenwoordigers van de deelnemende gemeenten aan de gemeenschappelijke regeling;
Organisatiewijziging	: Een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van LANDER (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van LANDER (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die voor tenminste 5 medewerkers personele gevolgen met zich meebrengt;
Personele gevolgen	: Gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken medewerkers;
Salaris	: Het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
Salarisperspectief	: De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de medewerker en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
Bezoldiging	: Het salaris van de medewerker, vermeerderd met het bedrag van aan de ambtenaar toegekende

Toelage	: emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
Functie	: De toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsverordening ambtelijk personeel;
Ongewijzigde functie	: Het geheel van werkzaamheden dat de medewerker volgens zijn functiebeschrijving verricht;
Passende functie	: Een functie die in omvang van niveaubepalende taken voor minimaal 80% gelijk is aan de functie die de medewerker voor de organisatie wijziging vervulde;
Geschikte functie	: Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen en die hij zich binnen een periode van 12 maanden eigen kan maken. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar is maximaal één niveau lager dan de oude functie;
Sleutelfunctie	: Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen;
Formatieplaats	: Een functie die (met instemming van de OR) is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld;
CAR	: Eenheid om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van een formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband;
Ondernemingsraad	: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
Sociaal plan	: De ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
Herplaatsingskandidaat	: Nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatie wijziging, privatisering en dergelijke;
Remplaçant	: De medewerker waarvan de functie in verband met opheffing of overtolligheid is komen te vervallen;
Afspiegelingsbeginsel	: De geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde medewerker krijgt, met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde medewerker alsnog te kunnen plaatsen;
	: Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55

#### Uitwisselbare functies

jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de te vervallen formatieplaatsen over de leeftijdsgroepen vindt op een zodanige wijze plaats dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Binnen elke leeftijdsgroep komt de formatieplaats van de medewerker met het kortste dienstverband als eerste te vervallen. (Hierbij wordt uitgegaan van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV – versie december 2009, hoofdstuk 10, zie bijlage); Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn;

#### **Artikel 1:2 Werkingsfeer**

Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen binnen de organisatie LANDER.

#### **Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging**

Het Dagelijks Bestuur is bevoegd tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging.

#### **Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele medewerkers**

De directeur is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van medewerkers, tenzij bij of krachtens wet anders is bepaald.

#### **Artikel 1:5 Uitgangspunten organisatiewijziging**

1. LANDER streeft naar behoud van werkgelegenheid voor alle medewerkers. Van dit principe wordt alleen afgeweken als alles wat in redelijkheid verwacht mag worden, is ondernomen om gedwongen ontslag te voorkomen.
2. Medewerkers van wie de functie als gevolg van reorganisatie wordt opgeheven, krijgen de status van herplaatsingskandidaat. Bij de vervulling van vacatures hebben herplaatsingskandidaten bij te verwachten geschiktheid, dat wil zeggen dat ze zich de functie binnen twaalf maanden eigen kunnen maken, voorrang op andere interne kandidaten.
3. Herplaatsingskandidaten kunnen voor de duur van maximaal drie maanden worden vrijgesteld van werkzaamheden.

## **Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen**

#### **Artikel 2:1 Extern advies**

Wanneer de werkgever extern advies wil vragen over de wenselijkheid van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad (conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden) om advies gevraagd over het verstrekken van de adviesopdracht.

#### **Artikel 2:2 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging**

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.

3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

#### **Artikel 2:3 Sociaal plan**

Als het Georganiseerd Overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. De werknemersorganisaties moeten instemming verlenen aan het sociaal plan.

#### **Artikel 2:4 Kennisgeving en uitvoering besluit**

1. Het definitieve besluit tot wijziging van de organisatie wordt zo spoedig mogelijk meegedeeld aan de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als het besluit afwijkt van het advies van de ondernemingsraad, dan wordt de afwijking duidelijk gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval opgeschort tot een maand na de dag waarop de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, lid 6, van de Wet op de ondernemingsraden.

### **Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij organisatiewijziging**

#### **Artikel 3:1 Vervallen van formatieplaatsen**

1. Zodra een officiële organisatiewijziging is vastgesteld wordt bepaald welke functies en formatieplaatsen komen te vervallen. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast om te bepalen welke medewerkers hun functie verliezen. Het afspiegelingsbeginsel is niet van toepassing als een hele categorie uitwisselbare functies komt te vervallen.
2. Alle werkzaamheden van uitzendkrachten en gedetacheerden worden, voor zover zij werkzaam zijn in een categorie uitwisselbare functies die komen te vervallen, beëindigd.
3. Alle tijdelijke dienstverbanden die binnen 26 weken na de vaststelling van de officiële organisatiewijziging van rechtswege eindigen, worden, voor zover zij vallen onder een categorie uitwisselbare functies, niet verlengd.

#### **Artikel 3:2 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing**

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de medewerkers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
  1. de medewerker blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
  2. de medewerker wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de organisatie LANDER;
  3. de medewerker wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de organisatie LANDER.
2. LANDER spant zich maximaal in voor het vinden van een passende dan wel geschikte functie.
3. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder 2 en 3 worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

#### **Artikel 3:3 Uitgangspunten herplaatsing**

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:2, eerste lid, worden in volgorde van belangrijkheid de volgende criteria gehanteerd:
  - a. de geschiktheid van de medewerker voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, functioneringsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
  - b. de diensttijd van de medewerker bij LANDER;
  - c. het type dienstverband (bepaalde tijd/onbepaalde tijd) van de medewerker.

2. De medewerker is verplicht om mee te werken aan gesprekken en onderzoeken die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele onderzoeken zijn voor rekening van de werkgever.

#### **Artikel 3:4 Belangstellingsregistratie**

Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:2, eerste lid onder 2 en 3, worden genomen, wordt de betrokken medewerker in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

#### **Artikel 3:5 Sleutelfuncties**

In de nieuwe organisatie worden sleutelfuncties ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig nader te benoemen geschiktheidscriteria of competenties en volgens een apart vast te stellen procedure.

#### **Artikel 3:6 Maatregelen ter voorkoming/vermindering van boventaligheid**

1. Remplaçantenregeling: Medewerkers die geplaatst zijn – of zullen gaan worden – in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventalig verklaarde medewerker. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een boventalig verklaarde medewerker in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Een dergelijk aanbod wordt gehonoreerd, mits het organisatiebelang dit toestaat. Het organisatiebelang wordt in ieder geval geschaad als er sprake is van een financieel nadeel voor LANDER.
2. Reductie aanstellingsomvang: Medewerkers kunnen zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventalig verklaarde collega's. voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.

#### **Artikel 3:7 Geen passende of geschikte functie**

1. Als de werkgever er niet in slaagt om de medewerker een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de eigen organisatie, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringregeling van de CAR, hoofdstuk 10d, is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW. Daarnaast komt de ambtenaar in aanmerking voor de re-integratiefase zoals bedoeld in artikel 10d:12 van de CAR. De hoofdstukken 8 en 10d zijn niet van toepassing voor de Stichting LANDER-Plus. Voor medewerkers van deze categorie wordt bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd.
2. Het re-integratiebudget van de ambtenaar die wordt ontslagen op grond van artikel 8:3 van de CAR wordt verhoogd naar € 15.000.

#### **Artikel 3:8 Verplichting medewerker**

1. De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg een passende functie blijft weigeren, kan de werkgever overgaan tot ontslag. Daarbij kan de werkgever melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende medewerker weigert een passende functie te aanvaarden.

### **Artikel 3:9 Salarisgarantie**

1. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de organisatie behoudt het recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals dat voor hem gold in de oude functie.
2. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een functie van een lager niveau dan de oorspronkelijke functie, krijgt een loopbaantraject aangeboden. Dit loopbaantraject bestaat uit een loopbaanadvies en een daaruit voortvloeiend plan van aanpak om de medewerker in maximaal 24 maanden te leiden naar een functie die in overeenstemming is met de salarisschaal van betrokkene. Het loopbaanadvies wordt opgesteld door een door LANDER aangewezen organisatie. Werkgever en werknemer spannen zich maximaal in om een passende functie op het niveau van de salarisschaal van de medewerker te vinden.
3. De medewerker is verplicht om een aan hem aangeboden passende functie van het niveau van zijn salarisschaal te accepteren.  
Het niet nakomen van de afgesproken inspanningen in het plan van aanpak, het afzien van een plan van aanpak of het weigeren van een functie op het niveau van de eigen salarisschaal leidt ertoe dat de medewerker zijn recht op behoud van salaris zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel verliest. De medewerker wordt per direct geplaatst in de salarisschaal behorende bij de functie die hij op dat moment uitvoert.
4. De medewerker die bij de start in de nieuwe functie afziet van het loopbaantraject, wordt ingeschaald in de schaal volgend op de functieschaal die van toepassing is op de nieuwe functie. Hierbij is een afbouw van toepassing. De medewerker ontvangt het eerste jaar een toeslag van 75%, het tweede jaar een toeslag van 50% en het derde jaar een toeslag van 25% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Na drie jaar vervalt de toeslag.

### **Artikel 3:10 Persoonsgebonden toelagen (arbeidsmarkttoelage, functioneringstoelage)**

1. De medewerker behoudt het recht op de structurele functioneringstoelage toegekend vóór 1 juli 2005.
2. De medewerker verliest het recht op alle tijdelijke persoonsgebonden toelagen zoals bedoeld in de bezoldigingsovereenkomst van LANDER. Het betreft de tijdelijke functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage en de waarnemingstoelage.

### **Artikel 3:11 Studiefaciliteiten**

1. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling.

## **Hoofdstuk 4 Commissies**

### **Artikel 4:1 Plaatsingscommissie/ selectiecommissie**

1. De plaatsingscommissie adviseert de directeur over de herplaatsing van betrokken medewerkers.
2. Indien er als gevolg van de organisatiewijziging nieuwe functies ontstaan wordt er een selectiecommissie in het leven geroepen op basis van de afspraken die zijn opgenomen in het werving- en selectiebeleid van LANDER. De selectiecommissie adviseert de directeur over de herplaatsing van de betrokken medewerkers.

#### **Artikel 4:2 Begeleidingscommissie**

Voor het toezien op een juiste toepassing en uitvoering van dit Sociaal Statuut wordt bij iedere reorganisatie een begeleidingscommissie aangesteld.

De begeleidingscommissie bestaat uit de volgende 3 leden:

- Het MT-lid onder wiens verantwoordelijkheid de organisatiewijziging valt;
- Een door de werknemersvertegenwoordiging aangewezen lid
- Een onafhankelijk voorzitter.

Zowel de werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.

#### **Artikel 4:3 Paritaire commissie**

1. Op grond van artikel 10d:24 van de CAR UWV wordt een paritaire commissie ingesteld, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'van werk naar werk-trajecten'.
2. In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de paritaire commissie worden voorgelegd.

### **Hoofdstuk 5 Herplaatsingsprocedure**

#### **Artikel 5:1 Advies over herplaatsing**

1. De plaatsings- of selectiecommissie adviseert de directeur over de herplaatsing van de betrokken medewerkers.
2. Het DB informeert de medewerker schriftelijk over het advies van de selectiecommissie over zijn herplaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.

#### **Artikel 5:2 Bedenkingen tegen voorstel**

1. Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie over zijn herplaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het DB.
2. De medewerker kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) het DB. De medewerker die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

#### **Artikel 5:3 Herplaatsingsbesluiten**

1. Het DB neemt het besluit tot herplaatsing van de betrokken medewerker. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.
2. De medewerker voor wie in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.
3. De medewerker kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, conform de Algemene wet bestuursrecht en de bezwarenregeling LANDER.

## Hoofdstuk 6 Flankerend beleid

### Artikel 6:1 Faciliteiten in het kader van flankerend beleid

De medewerker die niet herplaatst kan worden in een passende of geschikte functie kan gebruik maken van de volgende faciliteiten:

- faciliteiten in tijd en geld ten behoeve van omscholing, als aannemelijk gemaakt kan worden dat omscholing reële vooruitzichten biedt op een functie buiten LANDER;
- tijdelijke detachering als oriëntatiefase bij een andere organisatie. Detachering dient als zodanig deel uit te maken van een re-integratieplan;
- het bieden van een outplacementtraject door een gespecialiseerd bureau;
- voor sollicitatiegesprekken wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend.

### Artikel 6:2 Functie buiten LANDER

1. Indien de medewerker, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.
2. De medewerker die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.

## Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

### Artikel 7:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan het Dagelijks Bestuur van het statuut afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur na de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg gehoord te hebben.

### Artikel 7:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: 'Sociaal statuut (semi-)ambtelijk personeel bij organisatieveranderingen'.

### Artikel 7:3 Inwerkingtreding

Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 1 januari 2014

Aldus besloten te Geldermalsen, d.d. 6 februari 2014

Het dagelijks bestuur van LANDER,

Mevrouw C.A.A. van Rhee-Oud Ammerveld  
Voorzitter dagelijks bestuur

De heer J.D. van de Sluis RA RC  
Directeur

Mevrouw S. Baghat Ziadi  
AbvaKabo/FNV

De heer P. Dijkman  
CNV Publieke zaak