

Notanr:277996dw  
Burgemeester en wethouders van Deventer,

Gelet op artikel 160 lid 1 sub c van de Gemeentewet,

Overwegende dat de Commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 21 september 2009 met dit voorstel heeft ingestemd

## **BESLUITEN:**

tot het vaststellen van

## **SOCIAAL STATUUT GEMEENTE DEVENTER**

### ***Artikel 33.1.1.1 Begripsomschrijvingen***

- a. medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 eerste lid onder a van de Arbeidsvoorwaardenregeling Deventer (ARD);
- b. functie: het geheel van werkzaamheden dat aan de medewerker is opgedragen;
- c. reorganisatie: opheffing, wijziging, inkrimping, uitbreiding of verzelfstandiging van een of meer organisatieonderdelen. Het overgaan van een deel van de personeelsbezetting van een organisatieonderdeel naar een ander (nieuw in te stellen) organisatieonderdeel;
- d. ongewijzigde functie: een functie die in overwegende mate overeenstemt met de functie die de medewerker voor het reorganisatiemoment vervulde.<sup>1</sup>
- e. passende functie: een functie, die een medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid, en omstandigheden kan onder meer worden verstaan: aard en omvang van de betrekking, zwaarte en niveau van de functie, bezoldiging, medische geschiktheid, interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, scholing en salarispositie;
- f. geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passend maar die de medewerker bereid is te vervullen;
- g. taakmatrix: een overzicht van afdelingstaken/projecten, functies en eventueel specifieke taken, waar per functie de kerntaken uit een basisprofiel zijn gekoppeld;
- h. taakomschrijving: de beschreven taken die een medewerker vanuit zijn/haar functie verricht. Het betreft de verwachte werkzaamheden, die door de medewerker in opdracht worden verricht;

---

<sup>1</sup> Onder "in overwegende mate" wordt verstaan dat een functie voor 70% of meer overeenkomt met de oude functie, die wordt verlaten. Niveaubepalende elementen tellen mee in de afweging of er sprake is van een ongewijzigde functie.

- i. plaatsingsleidraad: het plan dat burgemeester en wethouders met instemming van de OR vaststellen waarin wordt uitgewerkt hoe het plaatsingsproces van medewerkers gaat verlopen onder vermelding van de te nemen stappen, termijnen, deelnemers aan het plaatsingsproces, rollen van deelnemers, bezwaar- en beroepsmogelijkheden etc. met inachtneming van het bepaalde in het sociaal statuut c.q. het van toepassing zijnde sociaal plan.
- j. overplaatsing: het opdragen van een andere functie aan een medewerker;
- k. salarisaanspraken: de opeenvolgende salarisnummers van de schaal waarin de ambtenaar op het moment van overplaatsing is ingedeeld tot en met het maximum en eventuele uitlooperperiodieken van de functieschaal, en eventueel schriftelijk vastgelegde afspraken;
- l. ontslag: ontslag als bedoeld in artikel 8:3 van de ARD.
- m. ARD: Arbeidsvoorwaardenregeling Deventer

#### **Artikel 33.1.1.2 Doel van het sociaal statuut**

Het sociaal statuut heeft ten doel de uitgangspunten vast te stellen, waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven en nadere regels te stellen die nodig zijn om reorganisaties op sociaal verantwoorde wijze te doen verlopen.

#### **Artikel 33.1.1.3 Uitgangspunten**

1. Het bevoegde bestuursorgaan garandeert dat in beginsel geen gedwongen ontslag zal ontstaan als gevolg van reorganisatie. Van dit beginsel kan worden afgeweken indien het bestuursorgaan alles wat in redelijkheid verwacht mag worden, op basis van dit statuut en het bepaalde in hoofdstuk 10d van de ARD, heeft ondernomen om gedwongen ontslag te voorkomen. Daartoe kunnen, conform het gestelde in artikel 33.1.1.16, afspraken worden gemaakt over uitstroom bevorderende maatregelen, teneinde te bereiken dat medewerkers:
  - a. in een andere passende functie, dan wel in een geschikte functie kunnen worden geplaatst;
  - b. reële mogelijkheden krijgen zich buiten de gemeentelijke organisatie een positie te verwerven.
2. Medewerkers voor wie als gevolg van reorganisatie een andere functie moet worden gezocht, genieten bij de vervulling van vacatures bij te verwachten geschiktheid als regel voorrang boven andere interne kandidaten. De interne vacature wordt niet eerder vrijgegeven dan nadat na toetsing door de teammanager P&O er geen mogelijkheden tot plaatsing in de betreffende vacature zijn voor de medewerkers als bedoeld in de vorige volzin of voor medewerkers die in die situatie dreigen te geraken.
3. Indien twee jaren na de datum waarop aan de medewerker schriftelijk bekend is gemaakt dat diens functie zal komen te vervallen, voor hem geen andere functie (binnen dan wel buiten de gemeente) voorhanden is en er geen concreet perspectief is op een andere functie, kan het bevoegde bestuursorgaan, na advies van de commissie sociaal beleid, overgaan tot eervol ontslag op grond van artikel 8:3 van de ARD. Hoofdstuk 10d van de ARD is in dat geval van toepassing, waarbij de re-integratiefase als bedoeld in artikel 10d:5 wordt geacht te zijn doorlopen gedurende de eerder genoemde termijn van 2 jaar. De datum van ontslag kan niet liggen voorafgaande aan de datum waarop de reorganisatie ingevolge een besluit van het bevoegde gezag is gerealiseerd.

4. De commissie Sociaal Beleid beoordeelt in haar advies als bedoeld in lid 3, of er na de herplaatsingstermijn van 2 jaar, maar binnen 6 maanden daarna alsnog concreet perspectief is op een functie. Indien wordt geoordeeld dat dit perspectief er is wordt de herplaatsingstermijn verlengd met maximaal 6 maanden.
5. Met de medewerker als bedoeld in lid 3, wordt een trajectplan afgesproken. In dit plan worden afspraken opgenomen over begeleiding en wederzijdse inspanningen om te komen tot een geslaagde herplaatsing binnen de organisatie. Als onderdeel van dit trajectplan wordt de medewerker in elk geval aangemeld bij het loopbaanadviescentrum ten behoeve van het opstellen van een zoekprofiel en eventueel gewenste hulp bij zoeken en/of solliciteren. Mede aan de hand van het zoekprofiel wordt actief gezocht naar mogelijkheden in de organisatie bij het vrijkomen van functies. Indien de inschatting is dat op basis van het zoekprofiel het vinden van een passende of geschikte functie binnen de organisatie klein is wordt actief buiten de organisatie gekeken bijvoorbeeld door middel van het inschakelen van een outplacementbureau. Zolang er nog geen passende functie is gevonden voor de medewerker wordt aan hem tijdelijk passende/geschikte werkzaamheden opgedragen bij de eigen eenheid of indien die niet bij de eigen eenheid voorhanden zijn bij een andere eenheid.
6. Indien de commissie Sociaal Beleid tot het oordeel komt dat het overeengekomen trajectplan niet volledig cq onvoldoende is uitgevoerd en dit niet (mede) de medewerker te verwijten is, wordt het ontslag opgeschort tot het moment dat het trajectplan volledig is uitgevoerd, overeenkomstig artikel 10d:7 ARD.
7. Indien wordt geoordeeld dat een medewerker nog niet geschikt is, maar geschikt is te maken voor een functie als bedoeld in artikel 33.1.1.12 lid 1 onder b. en c. of een externe functie, kan hij/zij in de gelegenheid worden gesteld alsnog binnen een redelijke termijn aan de functie-eisen van die functie te voldoen. Hiervoor kan in het trajectplan een scholingstraject en/of een stage worden afgesproken. De termijn van twee jaar als genoemd in lid 3 wordt zonodig hiervoor verlengd met de re-integratietermijn als bedoeld in artikel 10d lid 5 van de ARD.
8. Een medewerker die in onvoldoende mate meewerkt aan de uitvoering van het trajectplan ten behoeve van het verkrijgen van een passende functie, daaronder begrepen buiten de gemeentelijke organisatie, of die zich anderszins aantoonbaar onvoldoende actief opstelt, kan nog voor het verstrijken van de in lid 3 genoemde termijn worden ontslagen, overeenkomstig het bepaalde in artikel 10d:6 ARD. De medewerker kan niet worden ontslagen alvorens de commissie Sociaal Beleid hierover aan het College heeft geadviseerd met inachtneming van het bepaalde in de voorafgaande leden van dit artikel.

#### **Artikel 33.1.1.4 Werkings sfeer**

Het sociaal statuut zal worden gehanteerd in alle situaties van reorganisaties als bedoeld in artikel 1 sub c van dit statuut, waarbij drie of meer medewerkers zijn betrokken, tenzij het te reorganiseren organisatieonderdeel bestaat uit minder dan drie medewerkers.

Indien een of meer formatieplaatsen komen te vervallen, heeft de Ondernemingsraad overeenkomstig het bepaalde in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden een adviesrecht.

#### **Artikel 33.1.1.5 Bevoegdheid tot reorganisatie**

1. De gemeenteraad besluit over een reorganisatie, indien deze een wijziging brengt in de juridische status van enig dienstonderdeel (verzelfstandiging, privatisering en het overdragen van (een deel van) een dienstonderdeel naar een andere een onderneming (bijvoorbeeld met B3-status, NV of BV vorm, stichtingsvorm etc.).
2. Burgemeester en wethouders besluiten, voorzover niet vallend onder lid 1 van dit artikel, over een reorganisatie indien deze betrekking heeft op:
  - Het instellen, samenvoegen of opheffen van één of meer organisatieonderdelen, waarbij meer dan 1 team is betrokken;
  - Het opdelen/overdragen van takenpakketten waarbij meerdere organisatieonderdelen zijn betrokken;
  - Het beëindigen van werkzaamheden van een belangrijk onderdeel van een organisatieonderdeel;
  - Een belangrijke inkrimping of uitbreiding van een organisatieonderdeel.
3. De gemeentesecretaris is bevoegd, voor zover niet vallend onder de leden 1 en 2, indien de reorganisatie betreft het wijzigen van de inrichting van een team.

#### **Artikel 33.1.1.6 Competent overlegorgaan**

1. Bij besluiten tot een reorganisatie als bedoeld in artikel 33.1.1.5 lid 1 en 2, is de commissie voor Georganiseerd Overleg als bedoeld in artikel 12:1 lid 2 van de ARD het competente overlegorgaan. Aan dit overleg gaat in elk geval vooraf, dat het diensthoofd overleg voert met de Ondernemingsraad over de adviezen, die aan burgemeester en wethouders zullen worden uitgebracht.
2. Ingeval de gemeentesecretaris bevoegd is te besluiten tot een reorganisatie, zoals bedoeld in artikel 33.1.1.5 derde lid, is de Ondernemingsraad het competente overlegorgaan.
3. Indien de Ondernemingsraad geen positief advies geeft resp. niet kan instemmen met de reorganisatie als bedoeld in het tweede lid van dit artikel en de werkgever wijkt van dit advies af, wordt het voorstel tot reorganisatie onderwerp van gesprek in de commissie voor Georganiseerd Overleg.
4. Het voorstel tot reorganisatie kan alleen behandeld worden binnen de kaders van het vigerende Sociaal Statuut.

#### **Artikel 33.1.1.7 Meldingsplicht**

1. Indien de gemeenteraad of burgemeester en wethouders bevoegd zijn te besluiten tot een reorganisatie, wordt elk voornemen daartoe gemeld bij de Ondernemingsraad en de commissie voor Georganiseerd Overleg, conform artikel 12:1:5 van de ARD.
2. Indien de gemeentesecretaris bevoegd is te besluiten tot een reorganisatie, wordt elke voorgenomen verandering eveneens gemeld bij de Ondernemingsraad en de commissie voor Georganiseerd Overleg.
3. Bij de meldingsplicht als bedoeld in lid 1 en lid 2 wordt aangegeven op welke wijze deze overlegorganen bij de verdere procedure zullen worden betrokken.

4. Bij de melding van een reorganisatie aan het Georganiseerd Overleg wordt helder gemaakt wat de mogelijke personele consequenties en de inschatting van formatieve gevolgen zijn verbonden aan de reorganisatie en of er mogelijk sprake is van een voorstel tot het aanwijzen van functies voor kwalitatieve plaatsing. De melding kan plaatsvinden per e-mail. De werknemersdelegatie van het Georganiseerd Overleg laat binnen 4 weken na ontvangst van de melding weten of het overleg over de betreffende reorganisatie kan worden overgelaten aan de Ondernemingsraad. In de zomermaanden juli/augustus geldt een termijn van 8 weken.
5. Indien bij de melding blijkt dat er geen formatieve consequenties zijn verbonden aan de reorganisatie wordt er geen plaatsingscommissie ingesteld.

#### **Artikel 33.1.1.8 Fasering reorganisatie**

1. Bij het uitspreken van een voornemen tot een reorganisatie, al dan niet op basis van de uitkomsten van een eventueel ingesteld vooronderzoek, wordt de volgende fasering in acht genomen:
  - fase 1: het onderkennen van de noodzaak om veranderingen aan te brengen. Inventariseren en analyseren van knelpunten, gevolgd door opdrachtformulering/vaststelling van de opdracht;
  - fase 2:
    - a. globale voorbereiding van de reorganisatie met inbegrip van het bedenken en formuleren van realiseerbare alternatieven en het aangeven van consequenties met inbegrip van de personele gevolgen;
    - b. uitwerking in detail en besluitvorming tot de reorganisatie, waarbij voor de personele gevolgen een plaatsingsleidraad wordt opgesteld;
  - fase 3: invoering van de reorganisatie;
  - fase 4: evaluatie.

Voordat een nieuwe fase in het reorganisatieproces kan worden gestart vindt overleg plaats met de commissie voor Georganiseerd Overleg resp. de Ondernemingsraad.

2. Afhankelijk van de aard en omvang van de voorgenomen reorganisatie kan met instemming van de commissie voor Georganiseerd Overleg resp. Ondernemingsraad worden besloten fasen samen te voegen dan wel fase 2 te splitsen.
3. Aan de fasering wordt een tijdsplanning toegevoegd.
4. Binnen een half jaar na afronding van de reorganisatie zijn eventuele nieuwe taakmatrices en/of taakomschrijvingen, als bedoeld in het Deventer model Basisprofielen, opgesteld. Bij het aanbieden van functies dient een voorlopige indicatie met functie tot het niveau van de functie beschikbaar te zijn. Als regel vindt waardering van de taakmatrix en/of taakomschrijving plaats binnen 6 maanden na vaststelling van de taakmatrix en/of taakomschrijving.

#### **Artikel 33.1.1.9 Betrokkenheid medewerkers**

1. Het bevoegde bestuursorgaan draagt er zorg voor dat alle bij de reorganisatie betrokkenen op de hoogte worden gesteld van het verloop van het proces en dat duidelijkheid wordt gegeven omtrent de te nemen stappen.
2. Voorgenomen reorganisaties waaraan consequenties voor individuele medewerkers zijn verbonden, worden in een zo vroeg mogelijk stadium met die medewerkers besproken.

#### **Artikel 33.1.1.10 Overplaatsing**

Bij een reorganisatie vindt zonnodig overplaatsing plaats door het college van burgemeester en wethouders, tenzij het diensthoofd bevoegd is tot de reorganisatie.

#### **Artikel 33.1.1.11 Externe overplaatsing**

1. Indien overgang naar een andere werkgever noodzakelijk is, rust op burgemeester en wethouders de verplichting te streven het geheel van nettosalaris, salarisaanspraken en overige aanspraken en vooruitzichten van de betrokken medewerkers, zoals die op het moment van de overgang bestaan, per saldo door de nieuwe werkgever in volle omgang te laten garanderen. Hieromtrent dienen met de toekomstige werkgever concrete afspraken te worden gemaakt, die per betrokken medewerker individueel en schriftelijk moeten worden vastgelegd.
2. Voorts dienen burgemeester en wethouders in de in het eerste lid bedoelde situatie een nadere regeling te treffen ten aanzien van de voorwaarden waaronder de overgang naar de nieuwe werkgever plaats zal hebben. Uitgangspunt hierbij dient te zijn dat de betrokken medewerkers tenminste op dezelfde rechten aanspraak kunnen maken als in geval van een interne overplaatsing. De afspraken zullen worden vastgelegd in een sociaal plan waarover in de Commissie voor Georganiseerd Overleg overeenstemming is bereikt.
3. Bij de overgang naar een andere werkgever dienen met de nieuwe werkgever afspraken te worden gemaakt met betrekking tot de pensioenverzekering.
4. Voor medewerkers die binnen twee jaren na het vervallen van hun functie bij de gemeente een leeftijd bereiken waarbij zij op grond van geldend recht de mogelijkheid hebben hun werkzaamheden volledig neer te leggen tegen een uitkering van 70% in verband met vroegpensioen, wordt ernaar gestreefd detachering plaats te laten vinden bij de nieuwe werkgever onder de voorwaarde dat de medewerker die wordt gedetacheerd zich verplicht gebruik te maken van die mogelijkheid tot uittreden wegens voornoemde grond.
5. Bij overgang naar een andere werkgever - vanwege verzelfstandiging, privatisering e.d. - wordt de in artikel 8.3.1.1 van de ARD opgenomen ontslagvolgorde gehanteerd.

#### **Artikel 33.1.1.12 Interne overplaatsing**

1. De medewerker, wiens functie vervalt/wijzigt wegens verandering van de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, wordt overgeplaatst in een andere functie binnen de gemeente, waarbij de volgende plaatsingsvolgorde geldt:
  - a. plaatsing in een ongewijzigde functie (mens volgt werk);
  - b. plaatsing in een passende functie;
  - c. plaatsing in een geschikte functie.
2. Bij de herplaatsing kan het college rekening houden met de volgorde van voorkeur van de medewerker die niet in een ongewijzigde functie kan worden herplaatst, verder te noemen de herplaatsingskandidaat, indien dat bijdraagt aan het vergroten van de plaatsingsmogelijkheden voor overige herplaatsingskandidaten.
3. Indien er meer herplaatsingskandidaten voor plaatsing in een passende of geschikte functie of er meer kandidaten voor plaatsing in een ongewijzigde functie in aanmerking komen, geldt als plaatsingsvolgorde:

De (herplaatsings)kandidaat met het meeste aantal jaren in dienst van de gemeentelijke overheid waar de CAR van toepassing is (anciënniteitsbeginsel), waarbij als er sprake is van plaatsing van 5 of meer medewerkers het afspiegelingsbeginsel als volgt zal worden gehanteerd. Per functie, waar dit speelt zullen de beschikbare (herplaatsings)kandidaten

worden ingedeeld in drie leeftijdscategorieën, op een zodanige manier dat elke leeftijdscategorie zoveel mogelijk een gelijk aantal (herplaatsings)kandidaten telt. In het geval dat een gelijk aantal kandidaten per categorie niet mogelijk is, zal in de oudste leeftijdscategorie(ën) het minste aantal kandidaten worden geplaatst. Binnen elke leeftijdscategorie wordt op basis van bovengenoemd anciënniteitsbeginsel geplaatst, te beginnen in de oudste categorie.

4. Overplaatsing geschiedt als regel in een functie met een functieschaal die tenminste gelijk is aan de functieschaal van de oude functie.
5. Hoewel het streven er op is gericht overplaatsing op basis van overeenstemming tot stand te brengen, zal wanneer geen overeenstemming wordt bereikt en er naar het oordeel van het bevoegde bestuursorgaan niettemin sprake is van een passende functie toepassing worden gegeven aan het bepaalde in artikel 15:1:10 lid 1 van de ARD.
6. Bij reorganisaties wordt ernaar gestreefd de in dienst zijnde medewerkers zo goed mogelijk in te passen in de nieuwe organisatie. Bij overplaatsing kan - als er geen passende functie met dezelfde functieschaal aanwezig is - een functie tot maximaal 1 schaal lager worden aangeboden.

#### **Artikel 33.1.1.13 inspanningsverplichting**

1. Indien overplaatsing als bedoeld in artikel 33.1.1.12 in een functie met een tenminste gelijke functieschaal na zorgvuldige afweging niet mogelijk is gebleken en er op dat moment slechts mogelijkheden zijn de medewerker in een functie met een lagere functieschaal te plaatsen, dan zullen waar mogelijk maatregelen getroffen worden om de medewerker weer werkzaamheden te laten verrichten overeenkomstig de functieschaal van zijn oude functie.
2. Indien een medewerker als bedoeld in het eerste lid intern reageert op een vacature, heeft deze medewerker een voorrangpositie ten opzichte van andere interne sollicitanten met dien verstande dat de medewerker, als bedoeld in artikel 33:1:1:3 tweede lid, die na een reorganisatie niet geplaatst is, voorgaat boven hem of haar.
3. In bijzondere situaties kunnen burgemeester en wethouders afwijken van het tweede deel van het tweede lid. Deze afwijking wordt voorgelegd aan de Commissie Sociaal Beleid.

#### *Toelichting*

In dit artikel wordt bewerkstelligd dat een medewerker, die in een lagere functie is geplaatst na een reorganisatie, een voorrangpositie verkrijgt bij het vervullen van vacatures op zijn/haar oude schaalniveau.

Daarbij geldt de volgende volgorde:

1. medewerkers die als gevolg van reorganisatie geen formatieve functie hebben of die dreigen in die positie te geraken (artikel 33:1:1:3 tweede lid). Dit wordt gecheckt voorafgaand aan vrijgave van de vacature.
2. medewerkers die in een lagere schaal zijn geplaatst na een reorganisatie en weer terug kunnen naar hun oude salarisniveau.
3. interne kandidaten
4. externe kandidaten, die wel al in de organisatie werken (bijv. gedetacheerden of uitzendkrachten)
5. externe kandidaten.

Het kan ook voorkomen dat er geen sprake is van een vacature, maar dat door taakverschuivingen binnen het eigen team de medewerker een functie krijgt op het oude niveau.

Het blijft overigens bij plaatsingen altijd maatwerk naar redelijkheid en billijkheid, te toetsen door de Commissie Sociaal Beleid.

#### **Artikel 33.1.1.14 Plaatsing en plaatsingscommissie**

1. Er is een plaatsingscommissie bij reorganisaties als bedoeld in artikel 33.1.1.5 lid 1 en lid 2 indien aan de reorganisatie personele consequenties zijn verbonden.
2. Deze plaatsingscommissie bestaat uit tenminste 3 personen en maximaal 5 personen. De werknemersdelegatie van de commissie voor Georganiseerd Overleg kan in overleg met de Ondernemingsraad een lid aanwijzen. De verantwoordelijkheid van dit lid richt zich met name op een correcte toepassing van het sociaal statuut en de plaatsingsleidraad. De verdere samenstelling en taak van de plaatsingscommissie wordt geregeld in de plaatsingsleidraad- en procedure met inachtneming van het hier bepaalde.
3. Indien er sprake is van een reorganisatie als bedoeld in artikel 33.1.1.5 lid 3 wordt de plaatsing voorbereid door de gemeentesecretaris samen met de betrokken teammanager.
4. Indien er sprake is van een reorganisatie als bedoeld in artikel 33.1.1.5 lid 1 of 2, waaraan geen personele consequenties zijn verbonden wordt de plaatsing voorbereid door de gemeentesecretaris samen met de betrokken directeur(en) van de eenheid of eenheden.

#### **Artikel 33.1.1.15 Commissie Sociaal Beleid.**

1. Er is een commissie Sociaal Beleid.
2. De commissie Sociaal Beleid bestaat uit:
  - een door de gemeente Deventer en de vakorganisaties gezamenlijk aangewezen voorzitter;
  - een vertegenwoordiger namens de gemeente.
  - een vertegenwoordiger namens de werknemersdelegatie van het G.O.
3. De commissie Sociaal Beleid heeft tot taak om te bewaken en toetsen dat partijen zich voldoende inspannen om te komen tot (interne) herplaatsing op een passende of geschikte functie, onder gebruikmaking van de mogelijkheden die dit Sociaal Statuut biedt. De commissie adviseert aan het college.
4. De commissie Sociaal Beleid wordt in ieder geval om advies gevraagd alvorens wordt overgegaan tot reorganisatieontslag, als bedoeld in artikel 33.1.1.3 van het sociaal statuut.

#### **Artikel 33.1.1.16 Omscholing/bijscholing**

1. Indien dit voor het vervullen van de nieuwe functie nodig is, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld tot omscholing en/of bijscholing op volledige kosten van de werkgever, een en ander met inachtneming van hoofdstuk 17 van de ARD. Dit kan plaatsvinden op verzoek van de medewerker of op initiatief van het college van burgemeester en wethouders. De medewerker kan daartoe zonodig ook worden verplicht; in die situatie worden de kosten volledig door de werkgever vergoed op grond van artikel 15:1:26 van de ARD.
2. De medewerker wordt na overplaatsing in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor hem krachtens hoofdstuk 17 van de ARD een vergoeding en/of faciliteiten zijn toegekend, af te ronden. Op de ambtenaar rust geen terugbetalingsverplichting wanneer hij de studie staakt als gevolg van de overplaatsing.
3. In het kader van de personele jaarcyclus wordt geanticipeerd op toekomstige passende functies en ontwikkelingen. Doel is een maximale employability van de medewerker.

Dit zal mede bepalend zijn voor de inhoud van de resultaatafspraken en de vereiste middelen om de medewerker inzetbaar te houden voor toekomstige passende functies.

#### **Artikel 33.1.1.17 Garanties**

1. Een medewerker die niet in een functie met een gelijke functieschaal kan worden overgeplaatst en die wordt geplaatst in een functie met een lagere functieschaal, behoudt zijn salarisaanspraken verbonden aan zijn vorige functie.
2. Een toegekende tijdelijke persoonlijke toelage wordt slechts gehandhaafd gedurende de periode van toekenning; een vaste persoonlijke toelage blijft gehandhaafd, tenzij de omstandigheid, die tot die toelage heeft geleid niet langer van toepassing is. De vaste toelage wordt afgebouwd, waarbij de medewerker gedurende de eerste 8 maanden 75% van de af te bouwen toelage ontvangt, de tweede 8 maanden 50% en de laatste 8 maanden 25%.<sup>2</sup>
3. Als aan de nieuwe functie geen toelagen verbonden zijn waarop in de oude functie recht bestond worden deze toelagen afgebouwd volgens de regels, welke daarvoor gelden op de dag voorafgaande aan de overplaatsing.<sup>3</sup>
4. Schriftelijke toezeggingen inzake een hogere salarisindeling worden nagekomen, ook indien de betrokken medewerker in het kader van de reorganisatie een andere functie met een lager salarisniveau gaat vervullen.
5. Een medewerker, die wordt overgeplaatst, wordt in de gelegenheid gesteld een studie waarvoor krachtens het hoofdstuk 17 van de ARD vergoedingen zijn toegekend, af te ronden. Op betrokkene rust geen terugbetalingsverplichting indien hij de studie staakt, omdat het gezien de veranderde aard van de nieuwe werkzaamheden geen zin heeft de studie voort te zetten.

#### **Artikel 33.1.1.18 Procedure bij niet geslaagde interne overplaatsing**

Indien binnen een jaar na de overplaatsing in een passende of geschikte functie uit een beoordeling blijkt dat de medewerker de hem opgedragen functie niet op normaal goede wijze vervult, anders dan wegens ziekten of gebreken, wordt de overplaatsing ongedaan gemaakt. Vervolgens worden de mogelijkheden voor een nieuwe overplaatsing onderzocht. Indien een nieuwe overplaatsing niet mogelijk is, wordt eervol ontslag verleend wegens opheffing van de oorspronkelijke functie. Het bepaalde in artikel 33.1.1.20 is hierbij van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 33.1.1.19 Uitstroom bevorderende maatregelen**

1. Teneinde het voor de medewerker mogelijk en aantrekkelijk te maken zich buiten de gemeentelijke organisatie een positie te verwerven in het geval zijn functie als gevolg van reorganisatie komt te vervallen, kunnen afspraken worden gemaakt over uitstroom bevorderende maatregelen. Dit kan in bijzondere gevallen ook gelden voor een medewerker wiens functie niet komt te vervallen in het kader van de reorganisatie, maar die het door zijn vertrek mogelijk maakt dat een medewerker wiens functie wel komt te vervallen en voor wie naar het zich laat aanzien

---

<sup>2</sup> Een garantietoelage, verkregen door afspraken uit een eerder sociaal statuut, wordt gehandhaafd en wordt zo mogelijk geïncorporeerd in de bezoldiging bij een toekomstige bevordering. Overige persoonlijke toelagen die samenhangen met andere redenen, vaak in combinatie met bevoegdheden in de functie, worden wel afgebouwd volgens de betreffende bepalingen in de ARD (ORT: art. 3:3:1:2; wachtdienst/piket: art. 3:3:2:6 e.v.; inconveniënten: art.3:1:1:22 e.v.)

<sup>3</sup> Met deze toelagen wordt o.a. bedoeld op ORT, piket, wachtdienst, inconveniënten.

geen passende functie kan worden gevonden, in de alsdan ontstane vacante functie kan worden geplaatst.

2. De door een directeur van een eenheid of de gemeentesecretaris met een medewerker in dit kader gemaakte afspraken dienen door het college van burgemeester en wethouders te worden bekrachtigd.

#### **Artikel 33.1.1.20 Geen passende of geschikte functie**

Indien geen passende of geschikte functie kan worden gevonden, kan eervol ontslag worden verleend, met inachtneming van het bepaalde in artikel 33.1.1.3 en na het oordeel te hebben ingewonnen van de commissie Sociaal Beleid. Hoofdstuk 10d van de ARD is hierbij van toepassing.

#### **Artikel 33.1.1.21 Niet voorziene gevallen**

Burgemeester en wethouders zijn in individuele gevallen, waarin in dit statuut niet of niet in redelijkheid wordt voorzien, bevoegd tot het treffen van een aan dat geval aangepaste voorziening.

#### **Artikel 33.1.1.22 Inwerkingtreding**

1. Dit statuut kan worden aangehaald als Sociaal Statuut 2009 en treedt in werking met ingang van 1 november 2009.
2. Dit sociaal statuut heeft een looptijd van twee jaar tot 1 november 2011, tenzij partijen eerder te kennen geven het sociaal statuut te willen wijzigen. In dat geval vindt hierover overleg plaats in de Commissie voor Georganiseerd Overleg.
3. Bij het bereiken van de einddatum overleggen partijen in de Commissie voor Georganiseerd Overleg met elkaar of het sociaal statuut wordt verlengd opnieuw voor een periode van twee jaar of dat het sociaal statuut dient te worden gewijzigd. Gedurende de periode van onderhandeling loopt het vervallen sociaal statuut stilzwijgend door. Bij het staken van de onderhandelingen over de wijziging van het sociaal statuut worden partijen geacht te hebben ingestemd met een verlenging van het vigerende sociaal statuut met een nieuwe periode van twee jaar.

Aldus vastgesteld door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Deventer in de vergadering van oktober 2009

Deventer, oktober 2009

De secretaris,

De burgemeester,

drs. A.L.C.S. Lantain

Ir. A.J. Heidema

Namens de werknemersdelegatie van de commissie voor Georganiseerd Overleg,  
Namens ABVAKABO FNV,

Namens CNV Publieke Zaak,

G. Roelvink  
Werknemersvertegenwoordiger

F. Carbo  
Bondsbestuurder

S. Harkema  
Bondsbestuurder

Namens de werkgeversdelegatie van de Commissie voor Georganiseerd Overleg,

Ir. A.J. Heidema  
Voorzitter

T. Steenhuis  
Secretaris

## **BIJLAGE 1: FLANKEREND BELEID BEHORENDE BIJ HET SOCIAAL STATUUT ALS BEDOELD IN ARTIKEL 33.1.1.19**

### **1. INSTRUMENTEN VAN FLANKEREND BELEID TEN BEHOEVE VAN BOVENTALLIGEN.**

- a. ontheffing van de terugbetalingsverplichting op grond van hoofdstuk 17 (studiefaciliteiten), hoofdstuk 18 (verplaatsingskosten), paragraaf 6:5 (ouderschapsverlof) van de ARD, etc.
- b. in bijzondere gevallen kan in onderling overleg worden besloten een outplacementbureau in te schakelen. De voorwaarden zullen per situatie steeds in een afzonderlijke overeenkomst worden vastgelegd.
- c. bij ontslag op eigen verzoek kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend indien betrokkene om een nieuwe baan te verwerven moet verhuizen en de nieuwe werkgever geen of een beperkte verhuiskostenvergoeding geeft. De tegemoetkoming is maximaal gelijk aan de vergoeding die bij toepassing van hoofdstuk 18 van de ARD zou zijn genoten.
- d. indien bij een nieuwe werkgever geen vergoeding voor woon-werkverkeer wordt gegeven, kan betrokkene in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de volledige reiskosten voor een periode van een jaar; in bijzondere gevallen te verlengen tot maximaal twee jaren. Kosten worden vergoed op basis van het gebruik van openbaar vervoer.
- e. teneinde de overgang naar een andere werkkring met een lager salaris mogelijk te maken, kan een aanvulling op het nieuwe netto salaris worden gegeven tot het niveau van de oude bezoldiging. De loonsuppletie geldt voor maximaal twee jaren.
- f. aan personeelsleden die - binnen een jaar nadat is komen vast te staan dat men boventallig is - zelf ontslag nemen kan een uitkering ineens van maximaal 12 maanden (100% eigen bezoldiging) worden toegekend. Deze mogelijkheid kan zich bijvoorbeeld ook voordoen wanneer de ambtenaar ontslag verzoekt omdat hij een eigen bedrijf start. Aannemelijk is dat een bedrag ineens wordt uitgekeerd. Varianten zijn natuurlijk altijd mogelijk.
- g. de mogelijkheid van begeleiding door een daartoe aangewezen loopbaanadviescentrum gedurende maximaal twee jaren ten einde een nieuwe baan te krijgen. Werken aan het vinden van een nieuwe baan gaat voor op het verrichten van werkzaamheden voor de werkgever gedurende deze periode. In deze periode kunnen voorzieningen betaalbaar gesteld worden zoals sterkte/zwakte onderzoek, opleiding, etc.
- h. indien een ambtenaar ontslagen wordt en op de datum van ontslag binnen 5 jaren recht zou hebben gehad op een ambtsjubileumgratificatie kan deze gratificatie naar rato worden uitgekeerd.

Bovengenoemde maatregelen kunnen ook gecombineerd worden gebruikt. Daarnaast is het mogelijk -indien daartoe aanleiding bestaat- af te wijken van de genoemde marges. Niet uitgesloten wordt geacht dat voornoemde maatregelen incidenteel ook worden toegepast op niet boventalligen.

## **2. INSTRUMENTEN WELKE GELDEN VOOR ALLE PERSONEELSLEDEN.**

Daarnaast kunnen diverse instrumenten aangeboden worden aan alle personeelsleden. Derhalve ook aan degene die niet boventallig zijn.

- a. sollicitatieverlof.
- b. op verzoek van betrokkene kan van de opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek worden afgezien of sterk bekort.
- c. op verzoek kan een training of cursus worden gevolgd, teneinde de kans in sollicitatieprocedures op een functie elders te vergroten.
- d. iedereen kan zich aanmelden bij het loopbaanadviescentrum, waarbij met gebruikmaking van CWI, uitzendbureau en eventueel anderen gezocht wordt naar een functie buiten en/of binnen de organisatie. De functie die vrij komt kan in principe worden opgevuld door het zittende personeel.

De gemeentesecretaris heeft de bevoegdheid om deze regels uit te sluiten voor heel specifieke functies.

## **3. DOORSTROOM BEVORDERENDE MAATREGELLEN.**

Verder geldt een aantal maatregelen die doorstroom bevorderend werken. Op deze wijze kan worden voorkomen dat voor een vacature extern moet worden geworven terwijl - met gebruikmaking van de doorstroommogelijkheden - een interne vervulling mogelijk is. De maatregelen zijn;

- a. tijdelijke boventallige plaatsing op proef.
- b. psychologisch onderzoek, loopbaanadvies etc.
- c. faciliteiten gericht op bij- of omscholing.
- d. aanpassing van taken aan oudere werknemers.
- e. voor een periode van ten hoogste 2 jaren zou een (mogelijke) opvolger kunnen worden toegevoegd aan een oudere werknemer.