Bijlage 2 bij collegevoorstel.

Adviesaanvraag Ondernemingsraad ex art. 25 lid 1 sub a van de Wet op de Ondernemingsraden

Reorganisatieplan n.a.v. de verkenning toekomstig beheer sportaccommodaties gemeente Huizen.

Inleiding

In 2020 zal het contract met de huidige beheerder van de sportaccommodaties Optisport aflopen. Indien de gemeente dit contract niet wil voortzetten is het zaak om vóór 16 juni 2019 op te zeggen. Hierom is een verkenning gedaan naar het beheer van de gemeentelijke sportaccommodaties, waarin drie mogelijke hoofdvormen van de toekomstige mogelijke inrichting van het beheer, is een voorkeursrichting ontstaan voor het oprichten van een nieuwe instelling. Het resultaat van deze verkenning is vertaald in een voorgenomen collegebesluit en een raadsvoorstel welke beide al bijlagen bij dit reorganisatieplan zijn gevoegd. De voorkeursrichting houdt in dat het organisatieonderdeel Sijsjesberg geen onderdeel meer zal uitmaken van de gemeentelijke organisatie, waarbij de exploitatie wel zal worden voortgezet. Er is dus geen sprake van vermindering van arbeidsplaatsen. Over een dergelijke organisatiewijziging heeft de ondernemingsraad adviesrecht op grond van artikel 25 van de wet op de ondernemingsraden (WOR). Daarnaast moet binnen de commissie voor Georganiseerd Overleg overeenstemming worden bereikt over deze voorgenomen organisatiewijziging.

Adviesvraag voorgenomen organisatiewijziging

Middels dit reorganisatieplan vraagt de bestuurder advies over de voorgenomen wijziging van de organisatie, meer concreet over het voornemen om openluchtzwembad Sijsjesberg als organisatieonderdeel onder te brengen in een Joint Venture met het sportbedrijf, in de vorm van een nieuw op te richten besloten vennootschap. In deze B.V. zal ook Sportcentrum de Meent worden ondergebracht, waarvan het personeel op dit moment al geen onderdeel uitmaakt van de gemeentelijke organisatie. Daarnaast zal het beheer van de overige sportaccommodaties in deze nieuwe instelling worden ondergebracht.

Het collegevoorstel en raadsvoorstel vormen de onderbouwing voor deze voorgenomen organisatiewijziging. Hierin worden de kaders en de mogelijke keuzerichtingen voor de toekomst uitgebreid behandeld.

Gevolgen voor medewerkers van de gemeente Huizen

De medewerkers in deze nieuw op te richten B.V. zullen niet onder de CAR-UWO (met ingang van 1 januari 2020 de gemeentelijke CAO) sorteren. Hoogstwaarschijnlijk zal voor deze B.V.de CAO voor zwembaden gaan gelden, mogelijk zal de CAO Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties (Vermo) gaan gelden.

Vanwege het seizoensgebonden karakter van de exploitatie kent het openluchtzwembad slechts twee vaste formatieplaatsen (1,81 fte). De overige formatieplaatsen zijn tijdelijk, gedurende het zwemseizoen. Daarnaast is nog enige structurele formatie in de gemeentelijke organisatie aanwezig voor enkele ondersteunende taken. Alle operationele taken die gekoppeld zijn aan de bedrijfsvoering van Sijsjesberg en de overige sportaccommodaties zullen overgaan naar de nieuwe instelling.

De genoemde structurele formatie is structureel bezet. De voortzetting van de activiteiten betekent overgang van onderneming, waarbij de formatie ook zal overgaan. Dat betekent dat de twee genoemde formatieplaatsen kwalificeren als uitwisselbare functies volgens de Definities sub f: lid 2 van het Sociaal Statuut 2018 Huizen. Door de overgang van taken is bij deze functies het 'mens volgt werk' principe van toepassing waarbij medewerkers de baan volgen naar in dit geval de nieuwe werkgever. Dit is van toepassing bij de twee vaste medewerkers van openluchtbad Sijsjesberg. Daarbij is van belang dat de nieuwe van toepassing zijnde CAO een achteruitgang in rechtspositionele aanspraken met zich meebrengt. Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap garandeert de gemeente Huizen dat er geen sprake zal zijn van een financiele achteruitgang. Daar waar de nieuwe CAO een achteruitgang met zich meebrengt zal die worden gecompenseerd. In welke vorm wordt nog nader uitgewerkt. Hier zijn diverse varianten denkbaar.

De overige ondersteunende taken betreffen relatief kleine gedeeltes van formatieplaatsen waardoor een beperkte vrijval zal ontstaan bij enkele functionarissen, op één geval na waarbij een dienstverband van 24 uur voor 50% taken betreft die worden overgeheveld. Hier zullen echter geen consequenties aan verbonden worden. Met andere woorden: indien een functionaris voor bijvoorbeeld 0,2 fte is belast met taken die worden overgeheveld naar de nieuwe instelling, zal de werkgever zorg dragen voor nieuwe invulling van deze vrijgevallen ruimte. Gedeeltelijk reorganisatie-ontslag zal niet aan de orde komen.

Over de verdere uitwerking zal de ondernemingsraad in de reguliere vergaderingen door de bestuurder worden geïnformeerd.

Bijlage(n)

-b&w voorstel
-raadsvoorstel
-sociaal statuut 2018 Huizen

Gemeente Huizen

Sociaal Statuut 2018 Huizen

Doel en werkingssfeer.
Dit sociaal statuut (hierna te noemen 'deze regeling') heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een wijziging of inkrimping van de organisatie (hierna te noemen 'reorganisatie') op een sociaal verantwoorde wijze te regelen. Deze regeling geldt indien als gevolg van de reorganisatie voor één of meer medewerkers gevolgen optreden in de vorm van functiewijziging of opheffing van zijn/hun functie. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van deze regeling worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen.
Het statuut geldt niet bij reorganisatie als gevolg van gemeentelijke herindeling; in dat geval wordt een afzonderlijke regeling getroffen.

Preambule.
Bij een reorganisatie zal de werkgever zich inspannen om boventalligheid van medewerkers te voorkomen. Indien desondanks één of meer medewerkers boventallig worden, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de individuele betrokken medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

De 'Van werk naar werk-begeleiding' bij boventalligheid is geregeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling een geheel te vormen.

Definities:

a. **Reorganisatie**: een reductie van de formatieomvang, een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket (van een deel) van de organisatie, die gevolgen heeft of kan hebben voor één of meer medewerkers in de vorm van functiewijziging of –opheffing en die niet het gevolg is van gemeentelijke herindeling.
b. **Plaatsen**: het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een medewerker in een uitwisselbare, passende of geschikte functie binnen de nieuwe organisatie.
c. **Herplaatsen**: het na een reorganisatie plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie.
d. **Boventallig verklaarde medewerker**: de medewerker in dienst van de gemeente die als gevolg van een (voorgenomen) reorganisatie zijn functie heeft verloren of binnen afzienbare tijd (maximaal drie maanden) zal verliezen en die (nog) niet is of kan worden geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.
e. **Sleutelfunctie**: een functie die (na overleg met de OR) is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.
f. **Uitwisselbare functie(s)**:
   1. functie(s) die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel (plaatsing) naar aard, inhoud en niveau als uitwisselbaar worden beschouwd;
   2. een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de reorganisatie heeft vervuld.
g. **Passende functie**: een functie binnen of buiten de organisatie waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld.
h. **Geschikte functie**: een functie binnen of buiten de organisatie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.

i. **Remplaçant**: 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.
j. **Werkgever**: burgemeester en wethouders van de gemeente Huizen.

1. Plaatsingsfase

Artikel 1.1 Uitgangspunten
1. Het aan een reorganisatie ten grondslag liggende besluit bevat een domeinbepaling, waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft.
2. Bij reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat medewerkers indien mogelijk worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.

Artikel 1.2 Afspiegeling
In het geval waarin het aantal te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de boventallig verklaring het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de Ontslagregeling.

Artikel 1.3 Plaatsingsvolgorde
Toepassing van het in artikel 1.2 genoemde afspiegelingsbeginsel leidt per groep van uitwisselbare functies tot een rangordening van medewerkers. Na de plaatsingsfase wordt deze rangordening (plaatsingsvolgorde) van de medewerkers die *niet* konden worden geplaatst, gehanteerd in geval er na verloop van tijd in de groep van uitwisselbare functies vacatures ontstaan.

Artikel 1.4 Sleutelfuncties
In de nieuwe organisatie worden sleutelfuncties ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig nader te benoemen geschiktheidscriteria of competenties en volgens een lokaal vast te stellen procedure.

2. Boventalligheid

Artikel 2.1 Boventallig verklaring
Medewerkers die niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn of kunnen worden geplaatst of herplaatst, worden boventallig verklaard.

Artikel 2.2 Inzet boventallig verklaarde medewerkers
Boventallig verklaarde medewerkers worden met inachtneming van de bepalingen van deze regeling binnen of boven de beschikbare formatie ingezet in de werkorganisatie van de gemeente.

Artikel 2.3 Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid.
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 boventallig verklaarde medewerker. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een boventallig verklaarde medewerker in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.
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 boventallig verklaarde collega's. Bij de beoordeling van dergelijke verzoeken geldt het toetsingskader van de Wet flexibel werken.

3. Van werk naar werk

Artikel 3.1 Doorlopen VWNW-traject
Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten van toepassing. Vanaf het

moment waarop het besluit tot boventallig verklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde medewerkers recht op het doorlopen van het daarin geregelde "Van Werk naar Werk-traject".

Artikel 3.2 Herplaatsing

1. Het VWNW-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie.
2. Boventallig verklaarde medewerkers genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie op de wijze zoals is bepaald in de Beleidsregels werving en selectie van de gemeente Huizen. Bij gelijke geschiktheid gaat de medewerker met het langste dienstverband voor.

Artikel 3.3 Onderbreken VWNW-traject

Wanneer een boventallig verklaarde medewerker voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de VWNW-overeenkomst, kan in goed overleg met de medewerker worden besloten om het (resterende deel van het) VWNW-traject op te schorten.

Artikel 3.4 Lager gewaardeerde functie

Medewerkers kunnen worden herplaatst in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie. In het geval van een passende functie is dat maximaal 2 salarisschalen lager.

Artikel 3.5 Salaris, salarisvooruitzichten en toelagen

1. De medewerker die in een functie met lager functioneel schaalniveau wordt herplaatst, behoudt het salaris en de salarisvooruitzichten die zijn verbonden aan zijn functie die hij op het moment van overplaatsing vervult.
2. Salaristoelagen die ingevolge de Centrale arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten aan de in lid 1 bedoelde medewerker zijn toegekend - met uitzondering van reeds eerder toegekende garantietoelagen - worden afgebouwd of gegarandeerd overeenkomstig de daarvoor gestelde regels.
3. Bij (latere) overgang naar een hogere schaal en/of bij het verkrijgen van toelagen in de nieuwe betrekking worden de in het vorige lid bedoelde toelagen alsmede eventuele afbouw- en overgangstoelagen verminderd met het financiële voordeel van de inpassing in de hogere salarisschaal respectievelijk met de nieuw verkregen toelagen. Eventueel nog nadien binnen die hogere schaal toe te kennen periodieke verhogingen worden eveneens op het eventueel nog resterende deel van de toelage in mindering gebracht.
4. Onkosten die na herplaatsing niet langer behoeven te worden gemaakt, worden niet afgebouwd of gegarandeerd en de vergoeding daarvan vervalt dus onmiddellijk.
5. De medewerker die wordt herplaatst in een functie, wordt in staat gesteld een studie waarvoor eerder faciliteiten zijn toegekend, af te ronden. Er rust op die medewerker geen terugbetalingsverplichting als hij een dergelijke studie staakt, indien voortzetting ervan geen zin meer heeft voor de nieuwe functie.

4. Mobiliteit bevorderende maatregelen

Artikel 4.1 Flankerend beleid

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten zijn ingevolge artikel 17:7 van die regeling maatregelen en faciliteiten beschikbaar die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal statuut ondersteunen. De mogelijke faciliteiten zijn opgenomen in bijlage 1.

Artikel 4.2 Maatwerk

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in een VWNW-contract.

Artikel 4.3 Voorfase
Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 4.1 genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan medewerkers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

5. Paritaire commissie

Artikel 5 Taak
1. De op grond van artikel 10d:24 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten ingestelde paritaire commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'Van werk naar werk-trajecten', is tevens belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
2. Zowel de werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.
3. In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.

6. Hardheidsclausule en looptijd

Artikel 6 Inwerkingtreding en looptijd
1. In individuele gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan de werkgever na advies van de paritaire commissie een bijzondere voorziening treffen.
2. Dit sociaal statuut treedt in werking op 12 maart 2018 en eindigt op de dag van inwerkingtreding van de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren.

Huizen, 12 maart 2018

Burgemeester en wethouders,

de burgemeester,

de secretaris,

In de commissie voor Georganiseerd overleg is op 7 maart 2018 overeenstemming bereikt over het Sociaal statuut 2018 Huizen, inclusief de mogelijke boventallig verklaring maximaal drie maanden voor de ingangsdatum van de reorganisatie.

BIJLAGE 1

Integraal overzicht van mogelijke voorzieningen en faciliteiten als bedoeld in 4.1 (maatregelen 10d:16 en flankerend beleid 17:17 CAR)

a. **Loopbaanonderzoek**
Hierbij dient gedacht te worden aan psychologische testen, beroepskeuzetesten en dergelijke.

b. **Bij- of omscholing**
Indien dit voor het vervullen van de nieuwe betrekking c.q. nieuwe werkzaamheden nodig is, zal de medewerker in de gelegenheid worden gesteld bij- of omscholing te volgen. Overigens kan de medewerker ook daartoe worden verplicht.

c. **Outplacement**
Hierbij dient gedacht te worden aan het begeleiden bij het zoeken naar een andere functie buiten de gemeentelijke organisatie, waarbij gebruik gemaakt wordt van een daartoe ingesteld intern of extern bureau.

d. **Detachering**
Tegen vergoeding aan werkgever door inlener werkzaam zijn bij een andere organisatie.

e. **Werkervaring**
Het opdoen van werkervaring in andere functie kan zowel intern als extern plaatsvinden.

f. **Verlof voor sollicitatieactiviteiten**
Het betreft hier verlof met behoud van salaris voor de noodzakelijke sollicitatiebezoeken, medische keuringen e.d. Dit verlof bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling.

g. **Ambtsjubileumgratificatie**
Bij ontslagneming uit overheidsdienst wordt aan degene die binnen vijf jaar een ambtsjubileum zou hebben gevierd, analoog aan artikel 3:19, lid 3 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten een proportionele ambtsjubileumgratificatie toegekend.

h. **Startersondersteuning en -premie**
In overleg en op verzoek van de medewerker kan ten behoeve van het starten van een eigen bedrijf ondersteuning worden verleend. De omvang en voorwaarden dienen te passen binnen de regelgeving die het UWV toepast. Hierover zijn slechts individuele afspraken mogelijk.

i. **Loonsuppletie**
Indien voor gewerkte uren de bruto inkomsten per uur bij een nieuwe werkgever incl. het niet gekorte deel van de WW-uitkering over die uren lager zijn dan het laatstgenoten bruto uurloon bij de gemeente Huizen, kan boven dat totaal voor deze gewerkte uren een suppletie worden gegeven tot maximaal 100% van het laatstgenoten bruto uur-inkomen bij de gemeente Huizen. Onkostenvergoedingen worden bij deze vergelijking buiten beschouwing gelaten.
De suppletie bedraagt maximaal 15% van het laatstgenoten bruto uur-inkomen. De suppletie wordt maximaal 3 jaar toegekend.

j. **Deeltijdstimulering**
Indien een medewerker zijn werktijd met minimaal 20% verminderd, terwijl deze werktijdvermindering tevens in het belang van de dienst geschiedt, wordt het verschil in bezoldiging over een periode van 3 jaar afgebouwd, waarbij de compensatie achtereenvolgens 75, 50 en 25% van het verschil bedraagt. Verhogingen van het salaris, met uitzondering van algemene salariswijzigingen, worden op de compensatie in mindering gebracht.

k. **Verhuiskostenvergoeding**
Bij verhuizing in verband met het aanvaarden van een betrekking elders, kan een verhuiskostenvergoeding worden verstrekt tot maximaal het bedrag waarop ingevolge de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten aanspraak geeft, e.e.a. indien en voor zover bij de nieuwe werkgever geen aanspraak ontstaat op verhuiskostenvergoeding.

l. **Ontheffing terugbetalingsverplichting**
Aan een aantal arbeidsvoorwaarden is een terugbetalingsverplichting verbonden (b.v. studiefaciliteiten, verhuiskostenvergoeding, ouderschapsverlof).
Hiervan kan ontheffing worden verleend.