



Sociaal Statuut Gemeente Arnhem

Preambule

Intentieverklaring: “Samen werken aan duurzame inzetbaarheid”

Continue veranderingen

De wereld en de omgeving waarin wij werken verandert voortdurend. Dat vraagt om een wendbare organisatie en flexibele werknemers. Als wij continu meebewegen met onze omgeving, meebewegen met de maatschappelijke-, technologische-, bestuurlijke en andere ontwikkelingen, geloven wij dat grote organisatieveranderingen en reorganisaties niet nodig zijn. We hanteren dan ook bij voorkeur het principe van “organisch ontwikkelen”: anticiperen op veranderingen in onze omgeving door (duurzame) ontwikkeling van onze organisatie en werknemers. Als wij vooruit kijken en in beweging blijven, kunnen organisatieveranderingen geleidelijk(er) worden doorgevoerd en zijn deze organisatieveranderingen minder ingrijpend voor de werknemer, onze werkwijzen en hoe wij georganiseerd zijn.

Door goed vooruit te kijken en organisatieveranderingen geleidelijk uit te voeren, voorkomen we grote reorganisaties en boventaligheid van werknemers. De werkgever, de directie en het management van de gemeente Arnhem brengen de veranderingen dan ook tijdig in beeld en vertalen deze, in dialoog met de werknemers, naar de veranderingen in het werk en de kwaliteiten die voor het werk gevraagd worden. Werknemers zijn betrokken in het proces en hebben daardoor vroegtijdig inzicht in wat er gaat veranderen.

Goed werkgeverschap

De werkgever doet er alles aan om werknemers te faciliteren in hun duurzame inzetbaarheid voor de gemeente Arnhem. Ook werknemers die door de organisatieveranderingen bewegen naar een nieuwe uitdaging buiten de organisatie worden daarin gefaciliteerd. De werkgever zorgt er bijvoorbeeld voor dat werknemers worden gefaciliteerd in het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten en kunnen omscholen of bijscholen als dat nodig is. De werkgever streeft daarbij naar een optimale inzet van de talenten, kennis en kwaliteiten van de werknemer ten behoeve van de organisatie. De juiste persoon op de juiste plek. De werkgever heeft daarbij ook aandacht voor de kwetsbare werknemer en de menselijke maat.

Goed werknemerschap

De werknemer doet er alles aan om inzetbaar te blijven. De werknemer toont hierin “persoonlijk leiderschap”, door actief gebruik te maken van de faciliteiten die door de werkgever worden geboden. De werknemer onderzoekt wat hem of haar zin geeft in het werk, welke talenten hij of zij heeft en op welke wijze deze optimaal ingezet kunnen worden in de organisatie. De werknemer werkt enthousiast aan zijn of haar eigen ontwikkeling, maar ook aan omscholing of bijscholing als dat nodig is. De werknemer deelt zijn of haar inzichten over diens inzetbaarheid voor de organisatie en eventuele belemmeringen die hij of zij ervaart, met zijn leidinggevende. Waar nodig en mogelijk kan dan gezocht worden naar een maatwerkoplossing.



Hoofdstuk 1: Inleiding, doel en werkingssfeer

Inleiding

Organische ontwikkeling en het daarbij hanteren van de uitgangspunten zoals verwoord in de intentieverklaring 'Samen werken aan duurzame inzetbaarheid' kan alleen plaatsvinden als een organisatieverandering niet op voorhand leidt tot de aanwijzing van boventallige werknemers. Hoofdstuk 3 van dit Sociaal Statuut bevat de uitwerking van de uitgangspunten van organisch ontwikkelen. Voor interne organisatieveranderingen die zich niet lenen voor het principe van 'organisch ontwikkelen' gelden de bepalingen van hoofdstuk 4 van dit Sociaal Statuut. Hierin zijn de verschillende formele fasen van een 'klassieke reorganisatie' uitgewerkt. Uitgangspunt is dat organisatiewijzigingen zoveel mogelijk via organisch ontwikkelen worden doorgevoerd. De uitgangspunten bij overige organisatieveranderingen, zoals bij een 'overgang van onderneming', zijn opgenomen in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Statuut.

Met de ondernemingsraad en het Lokaal Overleg wordt aan de voorkant van een organisatieverandering overeenstemming bereikt over de vraag of 'organisch ontwikkelen' van toepassing is of dat sprake is van een 'klassieke reorganisatie'. Ook kan in overeenstemming met de ondernemingsraad en het Lokaal Overleg gedurende een organische ontwikkeling besloten worden om alsnog over te gaan tot toepassing van de bepalingen van hoofdstuk 4 van dit Sociaal Statuut, als in de praktijk blijkt dat het organisch ontwikkelingsproces toch leidt tot belangrijke wijzigingen met nadelige gevolgen voor werknemers (zoals de aanwijzing van boventallige werknemers terwijl deze uitkomst vooraf niet was voorzien). Eventuele wijzigingen die op grond van het organisch ontwikkelen al zijn doorgevoerd, worden op dat moment opnieuw bekeken.

Doel en werkingssfeer

Dit Sociaal Statuut omvat de uitgangspunten, procedures en rechtspositionele waarborgen die nodig zijn om de personele gevolgen van een verandering van de organisatie op een zorgvuldige wijze te regelen. Belangrijke doelstellingen daarbij zijn:

- het wendbaar houden van de organisatie en de werknemers, en
- het geven van zekerheid over maatregelen en faciliteiten om werknemers proactief wendbaar en inzetbaar te houden, en
- boventaligheid en gedwongen ontslag van werknemers te voorkomen.

Het Sociaal Statuut laat onverlet dat partijen gezamenlijk overeen kunnen komen om daar waar de specifieke situatie dat nodig maakt aanvullende afspraken vast te leggen in een sociaal plan.



Hoofdstuk 2: Algemene bepalingen

Artikel 2.1 Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

Boventallige werknemer:

De werknemer die na een organisatieverandering niet kan terugkeren in de formatie van de nieuwe organisatie, die als gevolg daarvan boventallig is verklaard en die nog niet herplaatst is.

Geschikte functie:

Een functie die niet valt onder het begrip uitwisselbare of passende functie, maar die de werknemer bereid is te vervullen.

Herplaatsen:

Het na een organisatieverandering plaatsen van een boventallig verklaarde werknemer in een passende of geschikte functie.

Interne organisatieverandering (reorganisatie)

Een interne verandering die leidt tot ingrijpende rechtspositionele consequenties of tot aanwijzing van meerdere boventallige medewerkers.

Nieuwe functie:

Een functie die wezenlijk verschilt van de oude functie wat betreft taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Indicatie voor een wezenlijk verschil is dat aan de vervulling van de nieuwe functie hogere dan wel lagere eisen worden gesteld en een andere salarisschaal ten deel valt.

Ontslagregeling:

De regeling (artikel 7:669 lid 5 BW) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waarin regels staan voor het vaststellen van de ontslagvolgorde, indien er als gevolg van een organisatieverandering/ reorganisatie functies/arbeitsplaatsen komen te vervallen en de daarbij betrokken werknemers niet binnen de organisatie kunnen worden herplaatst.

Organisatieverandering:

Iedere belangrijke verandering van de organisatiestructuur, de omvang of de taakinhoud van de organisatie of een onderdeel daarvan, die niet van tijdelijke aard is en die ingrijpende gevolgen heeft voor de rechtspositie van werknemers of de werkgelegenheid.

Organisch ontwikkelen:

Werkenderwijs, in nauwe samenwerking met de werknemers en met actieve betrokkenheid van de ondernemingsraad, veranderingen "vanzelf" laten ontstaan en laten groeien met de daarbij horende rechtspositionele waarborgen voor de werknemers. Bij een organische verandering is sprake van een organisatiewijziging met een einddoel dat op een wat langere termijn behaald moet worden. Zolang het einddoel maar duidelijk vastligt, kan de verandering geleidelijk haar beslag krijgen. In kleine stapjes bewegen de medewerkers en daarmee organisatie zich in de gewenste richting.



Overgang van onderneming (OVO):

Een organisatieverandering waarbij de organisatie of een onderdeel daarvan wordt overgedragen aan een andere werkgever en deze overdracht kan worden aangemerkt als een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. (Afdeling 8) van het Burgerlijk Wetboek.

Passende functie:

Een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer, waarbij ook wordt gekeken naar de inclusieve en persoonlijke mogelijkheden van de werknemer. Een functie die maximaal één salarisschaal lager of hoger is gewaardeerd dan de functie die werknemer voor de organisatieverandering vervulde, wordt nog als een passende functie beschouwd. Een functie is eveneens passend indien deze binnen een termijn van maximaal 12 maanden volwaardig vervuld kan worden.

Plaatsmaker:

Een werknemer die geplaatst is op een uitwisselbare functie maar die zich vrijwillig beschikbaar stelt voor de status van "niet geplaatste werknemer" om zo plaats te maken voor een werknemer die niet geplaatst was.

Proefplaatsing:

Tijdelijke herplaatsing in een niet uitwisselbare functie voor de duur van ten hoogste zes maanden met als doel te toetsen of het een passende of geschikte functie betreft. Deze proefperiode kan eenmalig met ten hoogste zes maanden worden verlengd.

Sociaal plan:

Afspraken, gebaseerd en aanvullend op dit Sociaal Statuut, met betrekking tot de gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van een werknemer als gevolg van een organisatieverandering.

Team mobiliteit:

De werknemers van de afdeling P. en O. die mobiliteit bevorderende begeleiding bieden (loopbaanadvies en –begeleiding, coaching en ontwikkeling) aan werknemers die hier behoefte aan hebben.

Uitwisselbare functie:

Een functie die vergelijkbaar is voor wat betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, de tijdelijke of structurele aard van de functie en die gelijkwaardig is voor wat betreft het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning. Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Werkgever:

De gemeente Arnhem.

Werknemer:

De werknemer die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de gemeente Arnhem.

Artikel 2.2 Geschilbeslechting

1. De werkgever en de werknemer werken mee aan bemiddeling om een geschil tussen hen op te lossen.
2. Een geschil over afspraken in het Van werk naar werk-traject en de individuele toepassing van het Sociaal Statuut of een sociaal plan kan conform de Cao Gemeenten worden voorgelegd aan de regionale cao-geschillencommissie Netwerkregio Ede-Arnhem-Nijmegen-Achterhoek.



Artikel 2.3 Hardheidsclausule

Indien toepassing van het Sociaal Statuut leidt tot een onbillijke situatie voor de betrokken werknemer, dan kan de werkgever, in overleg met de betrokken werknemer, in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Statuut afwijken.

Artikel 2.4 Looptijd, evaluatie en nawerking

1. Dit Sociaal Statuut treedt in werking op 2 oktober 2024.
2. Dit Sociaal Statuut blijft van kracht totdat een nieuw Sociaal Statuut is overeengekomen.
3. Partijen zullen dit Sociaal Statuut en de uitwerking daarvan om de twee jaar evalueren. Hiertoe wordt telkens een gezamenlijk moment ingepland.
4. Rechten en voorzieningen met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit Sociaal Statuut blijven van toepassing, ook na totstandkoming van een nieuw Sociaal Statuut.

Artikel 2.5 Overleg

1. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van het Sociaal Statuut, dan wel over de gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen.
2. Nieuwe wet- en regelgeving die consequenties hebben voor het Social Statuut en/of de daarop gebaseerde aanvullingen, kunnen partijen aanleiding geven tot tussentijds overleg. Aanvullingen of wijzigingen op dit Sociaal Statuut vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen werkgever en vakbonden.



Hoofdstuk 3 : Organisch ontwikkelen

De intenties zoals verwoord in de intentieverklaring "Samen werken aan duurzame inzetbaarheid" maken het mogelijk om veranderingen in de organisatie op een natuurlijke wijze te benaderen. Deze intentieverklaring, met goed werkgever- en werknemerschap als uitgangspunt, is het fundament onder de 'andere' manier van veranderen en vernieuwen: organisch ontwikkelen.

Artikel 3.1 Bepalen toepassing organisch ontwikkelen of overige organisatieverandering

In overeenstemming met de ondernemingsraad en het Lokaal Overleg wordt bepaald of veranderingen en ontwikkelingen volgens het principe van organisch ontwikkelen (hoofdstuk 3) of volgens een organisatieverandering/ reorganisatie (hoofdstuk 4) kunnen plaatsvinden. Organisatiewijzigingen worden in principe via de bepalingen van hoofdstuk 3 doorgevoerd, tenzij sprake is van:

- de verwachting dat de organisatiewijziging leidt tot ingrijpende rechtspositionele consequenties
- de verwachting dat de organisatiewijziging leidt tot aanwijzing van boventallige werknemers.

Artikel 3.2 Betrokkenheid van werknemers, ondernemingsraad en Lokaal Overleg

1. Betrokkenheid van en communicatie met de werknemers, ondernemingsraad en lokaal overleg over veranderingen en ontwikkelingen is essentieel bij organisch ontwikkelen. Hierdoor ontstaat draagvlak.
2. De werkgever betreft de ondernemingsraad en het Lokaal Overleg in een zo vroeg mogelijk stadium over een voornemen tot organisch ontwikkeling. Een zo vroeg mogelijk stadium wil in ieder geval zeggen vóórdat de werkgever de in artikel 3.3. bedoelde memo opstelt.
3. Werknemers, ondernemingsraad en Lokaal Overleg worden betrokken bij doel en richting van de organische ontwikkeling, actief op de hoogte gehouden van de voortgang en gedurende alle fasen gestimuleerd om hun inbreng te leveren.

Artikel 3.3 Memo

Tijdig voor aanvang van de organische ontwikkeling, stelt de werkgever, met betrokkenheid en inbreng van de werknemers en de ondernemingsraad een memo (notitie) op. De memo schept een zo duidelijk mogelijk beeld van het doel en de richting van de organische ontwikkeling en de mogelijke gevolgen voor de betrokken werknemers. De organische ontwikkeling kan betrekking hebben op elk organisatieniveau.

De ondernemingsraad en het Lokaal Overleg ontvangen beiden de memo.

De memo geeft inzicht in:

- a. aanleiding, doel en richting van de organische ontwikkeling;
- b. een beschrijving en een overzicht van de huidige situatie (functies en formatie);
- c. de gevolgen voor de werknemers;
- d. acties, maatregelen en faciliteiten die ingezet worden om werknemers mee te nemen in de veranderingen en te faciliteren in de ontwikkeling, inclusief afspraken over het budget dat kan worden aangewend om te kunnen investeren in de ontwikkeling van werknemers;
- e. globale planning van de verandering;
- f. de wijze waarop de communicatie met en betrokkenheid van de werknemers en de ondernemingsraad wordt vormgegeven;
- g. wanneer en op basis van welke aspecten aan het einde van de organische ontwikkeling wordt geëvalueerd of het traject van organisch ontwikkelen is geslaagd.



Artikel 3.4 Rechtspositie gedurende de organische ontwikkeling

1. Werknemers behouden gedurende de organische ontwikkeling hun oorspronkelijke rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Bij organisch ontwikkelen is geen sprake van boventalligheid.
2. Administratieve en praktische knelpunten, zoals autorisaties in diverse systemen, worden geïnventariseerd en voor de duur van de organische ontwikkeling praktisch opgelost.

Artikel 3.5 Tussentijds besluit tot toepassing van hoofdstuk 4

Indien daartoe tijdens de organische ontwikkeling aanleiding bestaat, kan op ieder moment in overeenstemming met de ondernemingsraad en het Lokaal Overleg besloten worden alsnog over te gaan tot toepassing van hoofdstuk 4 van het Sociaal Statuut.

Artikel 3.6 Evaluatie

Na afloop van de organische ontwikkeling wordt het resultaat van het veranderingsproces met de betrokken werknemers en de ondernemingsraad geëvalueerd overeenkomstig hetgeen hierover is opgenomen in de memo. De ondernemingsraad ontvangt hiervoor een beschrijving en een overzicht van de nieuwe situatie (functies en formatie).

94 19



Hoofdstuk 4: Interne organisatieveranderingen (reorganisatie)

Artikel 4.1 Werkingsfeer

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op *interne* organisatieveranderingen die zich niet lenen voor organisch ontwikkelen. Van een interne organisatieverandering is in ieder geval sprake als de verwachting is dat de interne verandering leidt tot ingrijpende rechtspositionele consequenties of tot aanwijzing van boventallige werknemers.

§1 Besluit tot organisatieverandering

Artikel 4.2 Voornemen tot organisatieverandering

1. De werkgever betreft de ondernemingsraad en het Lokaal Overleg in een zo vroeg mogelijk stadium over een voornemen tot organisatieverandering.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad en het Lokaal Overleg hun mening over het voornemen kenbaar kunnen maken. Een zo vroeg mogelijk stadium wil in ieder geval zeggen vóórdat de werkgever het voornemen formeel ter advies aan de OR voorlegt.
3. De werkgever informeert de betrokken werknemers in een zo vroeg mogelijk stadium.

Artikel 4.3 Adviesaanvraag ondernemingsraad

1. Voordat de werkgever een definitief besluit neemt over een organisatieverandering, wordt de ondernemingsraad advies gevraagd over het voornemen tot organisatieverandering.
2. De adviesaanvraag bevat naast hetgeen hierover in de WOR is bepaald en voor zover van toepassing in de concrete situatie:
 - een omschrijving van het voorgenomen besluit;
 - de beweegredenen van het voorgenomen besluit;
 - het organisatieonderdeel (of organisatieonderdelen) dat volgens het voorgenomen besluit wordt gereorganiseerd;
 - een globale planning;
 - de peildatum zoals bedoeld in artikel 12 van de Ontslagregeling;
 - de mogelijke personele gevolgen en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 4.4 Informeren Lokaal Overleg

1. Voordat de werkgever een definitief besluit neemt over de organisatieverandering wordt het Lokaal Overleg geïnformeerd over de gevolgen van de organisatieverandering voor de werknemers en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als de werkgever en het Lokaal Overleg het eens zijn dat een organisatieverandering zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, dan stelt de werkgever in samenspraak met het Lokaal Overleg een sociaal plan op.

Artikel 4.5 Taakverdeling tussen de ondernemingsraad en het Lokaal Overleg

Ten aanzien van de medezeggenschap van werknemers geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatieverandering aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld. De ondernemingsraad en het Lokaal Overleg maken hierover, met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden nadere afspraken.



Artikel 4.6 Besluit tot organisatieverandering

De werkgever informeert de betrokken werknemers, de ondernemingsraad en het Lokaal Overleg over het definitieve besluit tot organisatieverandering. Daarbij wordt ingegaan op de verwachte personele gevolgen, de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen en de globale planning van de organisatieverandering.

§2 Plan van aanpak

Artikel 4.7 Plan van aanpak

1. De werkgever stelt een plan van aanpak op voor de implementatie van de organisatieverandering.
2. Het plan van aanpak bevat in ieder geval:
 - a. een formatieplan waarin de volgende onderdelen zijn opgenomen:
 - de organisatieonderdelen of het organisatieonderdeel dat wordt gereorganiseerd;
 - een overzicht van de huidige en nieuwe functies (met functiebeschrijving en taken), formatie en functieschaal;
 - opgave van de uitwisselbare functies, vervallen functies of nieuwe functies;
 - vertrouwelijk overzicht van de betrokken werknemers met functie, arbeidsuren/ formatie, datum in dienst, dienstjaren op peildatum, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst;
 - b. de planning en doorlooptijd van de organisatieverandering en het plaatsingsproces inclusief:
 - de duur van de heroriëntatiefase;
 - de overwegingen tot het al dan niet instellen van een plaatsingsadviescommissie, de samenstelling, taken en de werkwijze van de plaatsingsadviescommissie.

Artikel 4.8 Informeren medezeggenschapsorganen

Voordat de werkgever overgaat tot implementatie van de organisatieverandering wordt de ondernemingsraad en het Lokaal Overleg geïnformeerd over het plan van aanpak. Een en ander gebeurt met inachtneming van de privacyregels.

§3 Plaatsingsfase

Artikel 4.9 Afspiegeling

In geval waarin het aantal te plaatsen werknemers het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt voor de plaatsing op uitwisselbare functies het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig artikel 11 van de Ontslagregeling en de "Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen" van het UWW.

Artikel 4.10 Plaatsingsadviescommissie

1. De werkgever stelt een permanente plaatsingsadviescommissie in, steeds voor de duur van vier jaar. Deze commissie wordt ingezet bij (belangrijke) interne organisatieveranderingen waarbij sprake is van plaatsing van meer dan vijf werknemers.
2. De plaatsingsadviescommissie bestaat uit:
 - een onafhankelijke voorzitter, met stemrecht, waarover de werkgever en de vakorganisaties overeenstemming bereiken;
 - een vertegenwoordiger aangewezen door de gezamenlijke vakbonden, niet zijnde in dienst van een van de betrokken vakbonden of als vaste (arbeidsvoorwaarden-)adviseur verbonden aan het lokaal overleg bij de werkgever;
 - een vertegenwoordiger aangewezen door de werkgever, niet zijnde in dienst bij of werkzaam voor de werkgever;



- een ambtelijk secretaris, zonder stemrecht, die wordt aangewezen door de werkgever.
- 3. De plaatsingsadviescommissie heeft de volgende taken:
 - a. Advies uitbrengen aan de werkgever over de plaatsing en de rechtspositionele inpassing van de individuele werknemers die rechtstreeks zijn betrokken bij de organisatiewijziging.
 - b. Advies uitbrengen over oplossingsrichtingen voor werknemers die boventallig dreigen te worden of in eerste instantie niet geplaatst kunnen worden.
- 4. De plaatsingsadviescommissie kan de werkgever, het management, werknemers en de bij de selectie betrokken adviseurs horen of bij hen informatie inwinnen. Voordat de commissie hiertoe overgaat, stelt zij de werknemer daarvan in kennis.
- 5. De plaatsingsadviescommissie hoort in ieder geval de werknemer voor wie in de nieuwe organisatie geen passende functie aanwezig is of lijkt te zijn, en de werknemer die op het belangstellingsregistratieformulier gemotiveerd heeft aangegeven door de commissie gehoord te willen worden. De commissie beslist op basis van deze motivering of de betreffende werknemer daadwerkelijk wordt gehoord; zij is daartoe niet verplicht.
- 6. Van het horen van de individuele werknemer door de plaatsingsadviescommissie wordt een schriftelijk verslag gemaakt, dat de voorzitter en de ambtelijk secretaris van de commissie voor akkoord ondertekenen.
- 7. De plaatsingsadviescommissie kan beschikken over ondersteuning. Haar vergaderingen zijn niet openbaar en de leden respecteren een geheimhoudingsverplichting.
- 8. De werkgever benoemt de leden van de plaatsingsadviescommissie en verstrekt hen bij inzet een vergoeding op basis van het vakbondstarief.

Artikel 4.11 Plaatsingsplan

1. De werkgever stelt een plaatsingsplan op met een overzicht van
 - a) de voorgenomen plaatsing van werknemers op een uitwisselbare functie en
 - b) het voorgenomen besluit om werknemers niet op een uitwisselbare functies te plaatsen.
2. Indien de functie van de werknemer als uitwisselbare functie terugkeert in het formatieplan, heeft de werknemer recht op plaatsing in deze functie ("mens volgt werk").
3. De werkgever informeert de betrokken werknemers mondeling en schriftelijk over de voorgenomen plaatsing op een uitwisselbare functie, respectievelijk het voorgenomen besluit om een werknemer niet op een uitwisselbare functie te plaatsen. De voorgenomen plaatsing vermeldt in ieder geval de ingangsdatum van de plaatsing, de functie en de waardering daarvan en de plaats in de gewijzigde organisatie.
4. Indien meer werknemers aanspraak maken op een uitwisselbare functie dan formatieplaatsen in het formatieplan aanwezig zijn, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De datum waarop het formatieplan is vastgesteld, is de peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.
5. De toepassing van het afspiegelingsbeginsel leidt ertoe dat binnen de voor de werknemers geldende leeftijdscohorten, de werknemer met de langste diensttijd als eerste wordt geplaatst, en de werknemer met de kortste diensttijd als laatste (het spiegelbeeld van de ontslagvolgorde).
6. De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid om schriftelijk binnen drie weken na het bekendmaken van het plaatsingsplan hun zienswijze daarop kenbaar te maken. Indien een plaatsingsadviescommissie is ingesteld, adviseert deze commissie de werkgever over de ingediende zienswijzen. De commissie hoort de werknemer die de wens hiertoe kenbaar heeft gemaakt. Van het horen wordt een beknopt verslag gemaakt waarvan de werknemer een afschrift ontvangt.
7. Na behandeling van de ingediende zienswijzen stelt de werkgever het plaatsingsplan definitief vast.



8. De werkgever informeert de betrokken werknemers schriftelijk over de definitieve plaatsing op een uitwisselbare functie, respectievelijk het besluit om een werknemer niet op een uitwisselbare functie te plaatsen. De definitieve plaatsing vermeldt in ieder geval de ingangsdatum van de plaatsing, de functie en de waardering daarvan en de plaats in de gewijzigde organisatie. In het besluit gaat de werkgever in op de eventueel ingediende zienswijze door de werknemer.

9. De werknemer die het niet eens is met zijn plaatsing of met het besluit om de werknemer niet op een uitwisselbare functie te plaatsen kan hierover een advies vragen aan de regionale cao-geschillencommissie Netwerkregio Ede-Arnhem-Nijmegen-Achterhoek.

Artikel 4.12 Plaatsmakers

1. Een werknemer die geplaatst is op een uitwisselbare functie kan zich vrijwillig beschikbaar stellen voor de status van "niet geplaatste werknemer" om zo plaats te maken voor een werknemer die niet geplaatst was.
2. Voor de plaatsing van een werknemer op de beschikbaar gestelde uitwisselbare functie wordt het afspiegelingsbeginsel gehanteerd.

Artikel 4.13 Belangstellingsregistratie

1. De werkgever stelt een overzicht op van beschikbare functies (waaronder nieuwe functies en vacatures) binnen de organisatie.
2. De werkgever stelt werknemers die niet zijn geplaatst op een uitwisselbare functie in staat om hun (algemene) wensen en mogelijkheden kenbaar te maken, waaronder hun belangstelling voor een beschikbare functie, eventuele bereidheid tot omscholing of bijscholing of het starten van het Van werk naar werk-traject.
3. Indien een plaatsingsadviescommissie is ingesteld, adviseert deze commissie de werkgever over mogelijke oplossingsrichtingen. De commissie hoort de werknemer. Van het horen wordt een beknopt verslag gemaakt waarvan de werknemer een afschrift ontvangt. Het advies van de plaatsingsadviescommissie is zwaarwegend.

Artikel 4.14 Aanvaarding aanbod of start Van werk naar werk-traject

1. De werkgever kan de werknemer een aanbod doen voor een (maatwerk)oplossing.
2. De werknemer is niet verplicht het aanbod te aanvaarden.
3. De werknemer die het aanbod aanvaardt heeft recht op de financiële regelingen genoemd in artikel 4.18 (salarisgarantie), 4.19 (garantietoelage) en 4.20 (afbouwtoelage).
4. De werknemer die het aanbod niet aanvaardt of voor wie geen (maatwerk)oplossing voor handen is, wordt boventallig verklaard.
5. De werknemer die boventallig is verklaard heeft recht op het Van werk naar werk-traject zoals opgenomen in paragraaf 1 van hoofdstuk 9 van de cao Gemeenten.

§4 Heroriëntatiefase

De heroriëntatiefase is een fase voorafgaand aan het Van werk naar werk-traject, waarin de werknemer die niet is geplaatst op een uitwisselbare functie en ook niet is geplaatst naar aanleiding van de belangstellingsregistratie de gelegenheid krijgt om zich te heroriënteren op de ontstane situatie en om het verlies van de functie emotioneel te verwerken. De heroriëntatiefase is bedoeld als "een pas op de plaats", een korte tussenfase, voordat de werknemer boventallig wordt verklaard en het Van werk naar werk-traject van start gaat. Tijdens de heroriëntatiefase hebben de werkgever en de werknemer de ruimte om te kijken naar de mogelijkheden voor een maatwerkoplossing. Een maatwerkoplossing is bijvoorbeeld plaatsing in een andere (beschikbare) functie, verandering van loopbaan of een

94



vaststellingsovereenkomst (met ontslagvergoeding). Het gaat in deze fase om wat de werknemer wil en wat de werkgever kan bieden. Over de duur van de heroriëntatiefase worden afspraken gemaakt in het plan van aanpak (artikel 4.7). Als uitgangspunt voor de duur van de heroriënteringsfase wordt een periode van maximaal 6 weken aangehouden.

Artikel 4.15 Heroriëntatie

1. De werkgever stelt werknemers die niet zijn geplaatst op een uitwisselbare functie en ook niet zijn geplaatst naar aanleiding van de belangstellingsregistratie in de gelegenheid om zich te heroriënteren op de ontstane situatie.
2. De werkgever biedt de werknemer ondersteuning aan voor de emotionele verwerking van het verlies van de functie en een gesprek met een loopbaanadviseur. De kosten voor de begeleiding worden door de werkgever betaald.

94



§5 Van werk naar werk-traject

Artikel 4.16 Doorlopen van het Van werk naar werk-traject

1. Op boventallige werknemers met een dienstverband van tenminste twee jaar is paragraaf 1 van hoofdstuk 9 van de cao Gemeenten van toepassing. Vanaf het moment waarop de werknemer boventallig is, heeft deze recht op het doorlopen van het daarin geregelde Van werk naar werk-traject (hierna te noemen: vwnw-traject). Voor werknemers met een dienstverband korter dan twee jaar kunnen in een sociaal plan afspraken worden gemaakt over een maatwerkoplossing.
2. Werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor maximaal de resterende duur van hun dienstverband.
3. Team mobiliteit heeft als taak zorg te dragen voor de begeleiding van boventallige werknemers.
4. Op boventallige werknemers met een dienstverband van tenminste twee jaar zijn de in de in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Statuut opgenomen mobiliteit bevorderende maatregelen van toepassing.
5. Het vwnw-traject is gericht op plaatsing van de werknemer in een passende of geschikte functie bij de werkgever of aanvaarding door de werknemer van een functie bij een andere werkgever.
6. De boventallige werknemer behoudt tijdens het vwnw-traject zijn reguliere arbeidsvoorwaarden zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, waaronder salaris, salaristoelagen, verlofaanspraken en arbeidsuren.
7. De boventallige werknemer heeft een bijzondere positie als het gaat om het invullen van vacatures binnen de organisatie van de werkgever. Voordat een vacature wordt opengesteld, onderzoekt de werkgever of de vacature passend of geschikt (te maken) is voor een boventallige werknemer. Indien dat het geval is, dan wordt de betreffende boventallige werknemer voorgedragen voor de functie. Een en ander is conform de 'Regeling Werving en selectie' die is opgenomen in het personeelshandboek van de werkgever.
8. Voor de termen passend en geschikt wordt aangesloten bij de definities die daar in dit Sociaal Statuut voor worden gehanteerd. Om een werknemer geschikt te maken voor een functie kunnen o.a. de in Hoofdstuk 6 van dit Sociaal Statuut genoemde mobiliteit bevorderende maatregelen worden ingezet.

Artikel 4.17 Herplaatsing

1. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de werknemer voor de functie. Dit geldt ook voor het geschikt maken van de werknemer door middel van om- of bijscholing binnen een naar het oordeel van de werkgever redelijke termijn.
2. Boventallige werknemers en werknemers die nog in de heroriëntatiefase zitten hebben voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. De voorrang ziet tevens op werknemers in een Gemeentepoolfunctie. Zie hiertoe hetgeen is vermeld in artikel 4.16 lid 7.

Artikel 4.18 Onderbreken Van werk naar werk-traject

Wanneer een boventallige werknemer voor een bepaalde tijd kan worden geplaatst in een functie, maar het gebruikmaken van deze mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan het vwnw-traject, kan in goed overleg met de werknemer worden besloten om het (resterende deel van het) vwnw-traject op te schorten. Deze afspraak wordt schriftelijk vastgelegd.



§6 Financiële regelingen

Artikel 4.19 Salarisgarantie

1. De boventallige werknemer die wordt herplaatst binnen de organisatie in een functie waarvan de waardering lager is dan de schaal van de oorspronkelijke functie, krijgt een garantie op het bruto salaris en het salarisperspectief behorende bij de oorspronkelijke functie.

Onder salarisperspectief wordt verstaan de resterende periodieke verhogingen uit de schaal van de oorspronkelijke functie.

Artikel 4.20 Garantietoelage

1. De boventallige werknemer die wordt herplaatst binnen de organisatie behoudt eventuele garantietoelagen. Een garantietoelage volgt de generieke salarisverhoging in de sector gemeenten, tenzij bij de toekenning van de garantietoelage is overeengekomen dat de garantietoelage niet wordt aangepast aan de generieke salarisverhogingen.
2. Indien de werknemer wordt herplaatst in functie met een hogere functionele schaal, dan worden de garantietoelagen geïncorporeerd in de nieuwe inschaling. De garantietoelage vervalt, tenzij deze niet volledig geïncorporeerd kan worden in het nieuwe salarisbedrag. De garantietoelage wordt in dat geval verlaagd tot het bedrag dat resteert.

Artikel 4.21 Afbouwtoelage

1. De boventallige werknemer heeft recht op een afbouwtoelage als de toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao Gemeenten), toelage beschikbaarheidsdienst (artikel 3.13 cao Gemeenten) en de inconveniënttoelage (artikel 3.14 cao Gemeenten) blijvend lager wordt of eindigt.
2. Aan de werknemer wordt deze afbouwtoelage toegekend als het salaris een blijvende verlaging ondergaat van tenminste 3% van het salaris, als gevolg van buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van deze toelage(n). Voorwaarde is dat hij op het moment van beëindiging de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste twee jaar heeft ontvangen, of in geval van de gladheidsbestrijding gedurende tenminste twee achtereenvolgende winterperiodes.
3. De toelage wordt als volgt afgebouwd:
 - a. het eerste jaar ontvangt de werknemer 100% van de verminderde inkomsten;
 - b. het tweede jaar ontvangt de werknemer 75% van de verminderde inkomsten;
 - c. het derde jaar ontvangt de werknemer 50% van de verminderde inkomsten;
 - d. het vierde jaar ontvangt de werknemer 25% van de verminderde inkomsten;
 - e. vanaf het vijfde jaar wordt de toelage beëindigd.
4. De hoogte van de afbouwtoelage is het bedrag gelijk aan het gemiddelde bedrag per maand dat in het jaar voorafgaand aan de beëindiging is uitbetaald. Van deze periode kan worden afgeweken wanneer de periode een afwijkend beeld geeft van het gemiddelde.
5. Indien de werknemer wordt herplaatst in functie met een hogere functionele schaal, dan wordt de afbouwtoelage geïncorporeerd in de nieuwe inschaling.
6. De werknemer die de toelage(n) over een aaneengesloten periode van 15 jaar heeft ontvangen, behoudt na het derde jaar 50% van de toelage(n) tot het einde van het dienstverband.
7. Van een afbouwtoelage kan ook sprake zijn tijdens de heroriëntatiefase en het Van werk naar werk-traject.



Artikel 4.22 Inspanningsverplichting

1. Indien de werknemer wordt geplaatst in een functie waarvan de waardering lager ligt dan de oorspronkelijke functie, dan geldt voor de werkgever en de werknemer een blijvende inspanningsverplichting om alsnog tot plaatsing in een andere functie binnen de organisatie te komen waarvan de waardering overeenkomt met de oorspronkelijke functie van de werknemer.
2. Indien de werknemer aantoonbaar onvoldoende inspanningen levert als bedoeld in het eerste lid, vervalt de salarisgarantie als bedoeld in artikel 4.18 en wordt het salaris van de werknemer verlaagd met ten hoogste één salarisschaal. De inspanningsverplichting als bedoeld in het eerste lid komt hiermee te vervallen.

Artikel 4.23 Vertrekpremie

1. De werknemer die een vwnw-traject doorloopt en de plaatsmaker ontvangt een vertrekpremie bij ontslag op verzoek van de werknemer. De vertrekpremie bedraagt bij vertrek:
 - binnen 0 tot en met 3 maanden na aanvang van het vwnw-traject 4 bruto maandsalarissen;
 - binnen 4 tot en met 6 maanden na aanvang van het vwnw-traject 3 bruto maandsalarissen;
 - binnen 7 tot en met 12 maanden na aanvang van het vwnw-traject 2 bruto maandsalarissen;
 - binnen 13 tot en met 18 maanden na aanvang van het vwnw-traject 1 bruto maandsalaris.
2. De vertrekpremie wordt teruggevorderd indien na het vertrek van de werknemer en toekenning van de vertrekpremie onverhoopt sprake is van ww-aanspraken ten laste van de werkgever of indien na externe herplaatsing de werknemer gebruik maakt van de terugkeergarantie.



Hoofdstuk 5: Overige organisatieveranderingen

Artikel 5.1 Werkingssfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op een organisatieverandering waarbij de organisatie of een onderdeel daarvan wordt overgedragen aan een andere werkgever, en die gevolgen heeft voor de rechtspositie van de werknemer. Hierbij is onderscheid tussen:
 - a. een overdracht die aangemerkt kan worden als een overgang in de zin van artikel 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek (overgang van onderneming) en waarvoor artikel 5.2 van dit Sociaal Statuut van toepassing is, of
 - b. een overdracht die niet aangemerkt kan worden als een overgang zoals bedoeld onder a. en waarvoor artikel 5.3 tot en met artikel 5.5 van dit Sociaal Statuut van toepassing is.
2. Voor zover dat binnen de wettelijke kaders mogelijk is, wordt in samenspraak met het Lokaal Overleg bepaald of de organisatieverandering een overdracht is zoals bedoeld in lid 1 sub a. of sub b.

Artikel 5.2 Overdracht, zijnde een overgang van onderneming

1. Is sprake van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, dan stelt werkgever een overgangsprotocol op waarin afspraken worden vastgelegd over:
 - a. de werkzekerheid van de over te dragen werknemer op de datum van overgang;
 - b. de plaatsing van werknemer bij de opvolgend werkgever;
 - c. de opgebouwde pensioenrechten van werknemer;
 - d. compensatie van verlies van arbeidsvoorwaarden bij de afloop van de cao Gemeenten, of vernieuwing van de cao waaraan de opvolgend werkgever is gebonden.
2. Dit overgangsprotocol wordt overeengekomen door de huidige werkgever, het Lokaal Overleg, de opvolgend werkgever en de aldaar betrokken vakbonden.

Artikel 5.3 Overdracht, niet zijnde een overgang van onderneming

Bij een overdracht die niet aangemerkt kan worden als een overgang in de zin van artikel 7:662 e.v. BW, wordt overeenkomstig artikel 12.2, vijfde lid cao Gemeenten een sociaal plan opgesteld.

Artikel 5.4 Uitgangspunten personele gevolgen

1. De werkgever hanteert de volgende uitgangspunten ten aanzien van de personele gevolgen:
 - a. werkgever zorgt voor zover mogelijk dat de werkgelegenheid van de betrokken werknemers behouden blijft;
 - b. werkgever treedt met de opvolgend werkgever in overleg over de overname van de betrokken werknemers waarbij het uitgangspunt "mens volgt werk" geldt: bij overdracht van een taak naar een opvolgend werkgever gaat de met die taak belaste werknemer mee naar de opvolgend werkgever;
 - c. werkgever spant zich maximaal in om de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers te behouden;
 - d. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, krijgen bij de opvolgend werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd;
 - e. bij overgang naar de opvolgend werkgever neemt de werknemer zijn dienstjaren mee die hij heeft opgebouwd bij de huidige werkgever;
 - f. er wordt door werkgever bekeken of er maatwerkafspraken te maken zijn bij langdurige ziekte van werknemers en bij werknemers die binnen een afzienbare termijn van pensionering gebruik willen maken;



- g. werknemers behouden vanaf het moment van overgang gedurende een periode van twee jaar de status van interne kandidaat voor vacatures bij de oorspronkelijke werkgever.
2. Werkgever en opvolgend werkgever maken schriftelijke afspraken over wie de eventuele kosten in dit kader dragen en gedurende welke termijn.

Artikel 5.5 Inhoud sociaal plan

- 1. Het sociaal plan bevat in ieder geval afspraken over:
 - a. aanbieden arbeidsovereenkomst van gelijke aard (onbepaalde tijd of bepaalde tijd indien tussentijdse opzegging mogelijk is);
 - b. vastlegging van individuele afspraken in de arbeidsovereenkomst bij de opvolgend werkgever;
 - c. de positie van een boventallig verklaarde werknemer;
 - d. het salaris en het salarisperspectief, op het moment van overdracht;
 - e. verschillen die ontstaan in bruto en netto salaris als gevolg van de overdracht;
 - f. mogelijk verlies van persoonsgebonden toelagen, functiegebonden toelagen en IKB;
 - g. verschillen die gaan ontstaan in het sociaal zekerheidsstelsel, inclusief zorgverzekering, als gevolg van de overdracht;
 - h. verschillen die gaan ontstaan in de pensioenvoorziening als gevolg van de overdracht.
- 2. De bij het Sociaal Plan betrokken partijen bekijken samen aan de hand van de specifieke situatie of er mogelijkheden zijn om afspraken te maken over het binnen een bepaalde periode na overgang naar de nieuwe werkgever terugkeren naar de organisatie van de oude werkgever.



Hoofdstuk 6: Mobiliteit bevorderende maatregelen

Werkings sfeer

Door organisatieveranderingen kunnen werknemers hun functie verliezen. Met mobiliteit bevorderende maatregelen kan de betrokken werknemer worden ondersteund bij het vinden van een andere functie binnen of buiten de organisatie. Bij een 'klassieke' organisatieverandering kunnen de mobiliteit bevorderende maatregelen voorafgaand (proactief) dan wel tijdens het Van werk naar werk-traject (hierna genoemd: vwnw-traject) worden ingezet met als doel gedwongen ontslag/werkloosheid te voorkomen. Ook bij het organisch ontwikkelen kunnen mobiliteit bevorderende maatregelen worden ingezet, maar dan alleen op basis van vrijwilligheid.

Doelstellingen

Mobiliteit bevorderende maatregelen hebben tot doel:

- het voorkomen van boventaligheid door het proactief inzetten van deze maatregelen;
- bij te dragen aan het vinden van een nieuwe functie, intern of extern, voor werknemers die door een organisatieverandering hun functie verliezen en hiermee gedwongen ontslag te voorkomen;
- duidelijkheid te scheppen tussen werkgever en werknemer over wat men van elkaar kan verwachten wanneer de werknemer met mobiliteit te maken krijgt;
- een klimaat te scheppen waarin mobiliteit van werknemers als normaal wordt ervaren;
- een bijdrage te leveren aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en de wendbaarheid van de organisatie te vergroten.

Afdeling P&O

Voor de begeleiding van gedwongen en vrijwillige mobiliteit kunnen werknemers terecht bij de afdeling P&O, Team Mobiliteit.

Uitgangspunten, op grond van en aanvullend op hoofdstuk 9 van de cao Gemeenten

- de boventalige werknemer wordt tijdens het vwnw-traject zoveel mogelijk ingezet voor werk en tijdelijke werkzaamheden binnen of boven de beschikbare formatie in de organisatie; het is voor de werknemer belangrijk om actief deel te blijven uitmaken van het arbeidsproces en een tegenprestatie te leveren voor het ontvangen salaris;
- de werknemer en de werkgever werken actief mee aan het opstellen en uitvoeren van het vwnw-contract; de werknemer heeft recht op een optimale ondersteuning van de werkgever;
- bij het zoeken naar een passende functie of geschikte functie wordt zo breed mogelijk gekeken (zowel binnen de gemeente Arnhem, de overheid in brede zin én in het bedrijfsleven);
- bij gedwongen mobiliteit is ruimte voor verwerking van het functieverlies;
- herplaatsing kan door de werknemer ook worden gezien als een kans tot herbezinning op de loopbaan.

Mobiliteit bevorderende maatregelen

1. In het vwnw-contract leggen de werkgever en werknemer afspraken vast over onder andere de voorzieningen die nodig zijn om de doelen van het vwnw-traject te bereiken en de tijd die de werknemer daarvoor kan inzetten (artikel 9.7 cao Gemeenten). Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer 20% van diens dienstverband mag besteden aan het vwnw-traject en 80% van diens dienstverband kan worden ingezet voor werk en tijdelijke werkzaamheden binnen of boven de beschikbare formatie in de organisatie.
2. De voorzieningen en maatregelen die ingezet kunnen worden zijn:
 - begeleiding door een psycholoog of deskundige voor de emotionele verwerking van het verlies van de functie;
 - opstellen van arbeidsmarktprofiel;
 - opstellen zoekprofiel;
 - loopbaanadvies;
 - assessment, potentieel-analyse of ander aanvullend onderzoek zoals arbeidsdeskundig onderzoek;
 - sollicitatieverlof of faciliteiten voor sollicitatietraining;



- om- en bijscholing voor zover dat aantoonbaar bijdraagt aan het vervullen van een nieuwe functie of het bevorderen van de kansen op het verkrijgen van een nieuwe functie;
- aanbieden van interim-functievervulling, detachering, collegiale doorlening en stage voor zover dit bijdraagt aan een vergroting van de (her)plaatsingsmogelijkheden;
- Voorlichting omtrent fiscale, sociaal-verzekeringsrechtelijke alsmede pensioen-aangelegenheden van de werknemer. Dit kan op individueel niveau worden ingezet indien dat voor de werkgever en de werknemer leidt tot een beter inzicht in de mogelijkheden van het Van Werk naar Werktraject.
- aanpassen van de opzegtermijn als de werknemer een andere functie heeft gevonden;
- proefplaatsing in een functie gedurende maximaal 1 jaar (proefplaatsing voor de duur van ten hoogste 6 maanden, met maximaal 6 maanden verlenging);
- terugkeergarantie interne herplaatsing: als binnen drie maanden na herplaatsing binnen de organisatie (zonder voorafgaande proefplaatsing) blijkt dat de nieuwe functie toch niet passend is, kan de werknemer op zijn verzoek één keer opnieuw door de werkgever boventallig worden verklaard. De periode waarin de werknemer vóór herplaatsing al boventallig was, wordt dan in mindering gebracht op de duur van het vwnw-traject;
- terugkeergarantie externe herplaatsing: indien een werknemer na zijn vertrek buiten zijn schuld in de eerste twee maanden wordt ontslagen, kan deze werknemer terugkeren naar de gemeente Arnhem en wordt hij opnieuw boventallig verklaard. De periode die de werknemer vóór herplaatsing al boventallig was, wordt dan in mindering gebracht op de duur van het nieuwe vwnw-traject;
- voorzieningen bij ontslag na externe plaatsing: Als een werknemer na extern te zijn geplaatst binnen twee jaar na de start van diens oorspronkelijke vwnw-traject wordt ontslagen, kan de werknemer zich melden bij de afdeling P&O van de werkgever. Dit geldt niet bij ontslag wegens dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW. De werkgever stelt aan de werknemer die voldoet aan de voorwaarden een mobiliteitsbudget beschikbaar. De hoogte van dit budget wordt naar redelijkheid bepaald en afgestemd op de specifieke situatie. Dit budget kan alleen worden ingezet voor externe begeleiding en moet bijdragen aan het vinden van een nieuwe functie elders. De werkgever beheert het mobiliteitsbudget.
- geheel of gedeeltelijke ontheffing van de terugbetalingsverplichting met betrekking tot ouderschapsverlof en verhuis- en studiekostenvergoeding;
- verstrekken van een verhuiskostenvergoeding;
- loonsuppletie: bij ontslag op eigen verzoek wegens het aanvaarden van een baan buiten de organisatie op een lager salarisniveau, kan besloten worden om gedurende het eerste jaar een aanvulling op het salaris te verlenen tot maximaal 100% van het oude salarisniveau en gedurende het tweede jaar een aanvulling van maximaal 50% van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris. Deze aanvulling kan op verzoek van de werknemer worden afgekocht; de hoogte van de afkoopsom wordt in overleg met de werknemer vastgesteld.
- bij ontslag op verzoek van de werknemer in verband met het aanvangen van eigen bedrijfsactiviteiten binnen zes maanden na de start van het vwnw-traject, kan op verzoek van de werknemer besloten worden het dienstverband maximaal drie maanden langer in stand te laten, gedurende welke periode werknemer de werktijd geheel of gedeeltelijk aan de feitelijke start van eigen bedrijfsactiviteiten mag besteden. Deze periode van drie maanden kan op verzoek van de werknemer worden gekapitaliseerd. Voorwaarde is indiening van een degelijk uitgewerkt businessplan en een bewijs van inschrijving bij de Kamer van Koophandel.

Indien de bovengenoemde maatregelen onvoldoende zijn of tot onbillijke uitkomsten leiden, beslist de werkgever over de toekenning van andere of aanvullende faciliteiten.



Hoofdstuk 7: Overige Financiële regelingen

Ziektekostenverzekering

Indien de werknemer aansluitend aan het einde van het dienstverband aanspraak maakt op een WW-uitkering, zal werkgever voor de duur van de WW-uitkering, maar voor ten hoogste een periode van één jaar na het einde van het dienstverband, dezelfde financiële bijdrage aan de premie van die ziektekostenverzekering leveren als laatstelijk tijdens het dienstverband.

Relatie- en/of concurrentiebeding

Indien tussen werkgever en werknemer, van wie het dienstverband eindigt door de reorganisatie, een relatie- en/of concurrentiebeding is afgesproken, komt resp. komen bij beëindiging van het dienstverband het beding te vervallen.

Getuigschrift

De werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, heeft recht op een bruikbaar getuigschrift. Werkgever en werknemer zullen vooraf overleg hebben over de inhoud van het getuigschrift.

Financiële vergoeding juridische bijstand

1. Indien de werkgever en de werknemer in het kader van mobiliteitsbevorderende maatregelen de mogelijkheid van een vaststellingsovereenkomst hebben onderzocht en een en ander geleid heeft tot het opstellen van een (concept) vaststellingsovereenkomst, heeft de werknemer ter toetsing daarvan recht op een vergoeding voor juridische bijstand van maximaal € 500,- exclusief BTW. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd overeenkomstig de CPI-index.
2. De werkgever kan in individuele gevallen een hogere vergoeding overmaken als er aantoonbaar sprake is van een bijzondere situatie. De werkgever zal de vergoeding in dat geval in redelijkheid bepalen.
Na overlegging van een originele factuur van de ingeschakelde advocaat, vakbond of andere professionele rechtshulpverlener, zal de werkgever de overeengekomen financiële vergoeding overmaken.



Ondertekening

Aldus overeengekomen d.d. 2 oktober 2024 te Arnhem.

Namens de gemeente Arnhem

M. van de Geijn
Wethouder Personeel en Organisatie

d.d. 2 oktober 2024

Namens de FNV

P. Seesing
Bestuurder

d.d. 2 oktober 2024

Namens de CNV Overheid,
Onderdeel van CNV Connectief

T. van den Aarsen
Adviseur Arbeidsvoorwaarden CNV

d.d. 2 oktober 2024