

Onderwerp
Formaliseren van lokale CAO-afspraken

Programma / Programmanummer
Bestuur & Middelen / 9610

BW-nummer

Portefeuillehouder
H. Kunst

Samenvatting

In de CAO Gemeente Nijmegen 1 januari 2010-1 januari 2012 zijn afspraken gemaakt over een nieuw sociaal statuut en nieuw plaatsingsbeleid. Het sociaal statuut is verlengd met een kleine actualisatie in de tekst. Daarnaast is het kwaliteitscriterium bij reorganisaties nader ingevuld. De regeling 'Naar ander werk' vervangt het huidige plaatsingsbeleid als omschreven in de notitie 'De kortste weg naar werk'. De voornaamste wijziging is het vervallen van de herplaatserstatus en de verlenging van de werkgelegenheidsgarantie. Uitgangspunt van bijgaande regelingen is om medewerkers van werk naar werk te geleiden. Alle wijzigingen worden in de AGN opgenomen.

Directie/afdeling, ambtenaar, telefoonnr.
BS70, Louise Thissen, 9165

Datum ambtelijk voorstel
30 juni 2010

Registratienummer
10.0016163

Ter besluitvorming door het college

1. Het Sociaal Statuut bij Interne Organisatieveranderingen (bijlage 1) in de plaats te laten treden van Leidraad Interne organisatieveranderingen (2006-2010) met ingang van 15 juli 2010.
2. De regeling "Naar ander werk" in de plaats te laten treden van de beleidsnotitie "De kortste weg naar werk " met ingang van 15 juli 2010 conform bijlage 2.

Paraaf Datum
akkoord

Leidinggevende
Boon van Ostade,
BS70

Programmamanager
R. van Wuijtswinkel

Programmadirecteur
R. van Wuijtswinkel

Alleen ter besluitvorming door het College

Besluit B&W d.d. 13 juli 2010 nummer: 3.23

- Conform advies
 Aanhouden
 Anders, nl.

Paraaf Datum
akkoord

Bestuursagenda

Gemeentesecretaris
(waarnemend)

Portefeuillehouder

1 Probleemstelling

Op 22 januari jl is de lokale CAO ondertekend door de bonden en het gemeentebestuur. Deze afspraken hebben een looptijd tot 1 januari 2012. De uitwerking van een aantal afspraken in de vorm van het opnemen van regels in de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Nijmegen heeft vertraging opgelopen door het opschorten van het overleg in het GO door de bonden in verband met de moeizame totstandkoming van de sectorale CAO. Nu de sectorale CAO een onderhandelaarsakkoord heeft opgeleverd is de weg weer vrij gebleken om onze lokale CAO-afspraken te verankeren.

2 Juridische aspecten

Verslechtingen kunnen niet met terugwerkende kracht worden doorgevoerd. Vandaar dat het nieuwe plaatsingsbeleid pas kan worden ingevoerd vanaf datum van dit besluit. Het GO heeft ingestemd met de teksten.

3 Doelstelling

Het formaliseren van een aantal CAO-afspraken, zoals vastgelegd op 22 januari 2010.

4 Argumenten

De lokale Cao-afspraken zijn een pakket van plussen en minnen in de arbeidsvoorwaarden. Dit besluit is ter uitvoering van de CAO-afspraken.

5 Financiën

De kosten van deze CAO worden opgevangen binnen de begrote loonsom.

6 Communicatie

De communicatie verloopt als volgt: de wijziging van het Sociaal Statuut in Persoonlijk en door middel van een circulaire aan de directies en de gelieerde instellingen. De wijzigingen in het plaatsingsbeleid worden uitgebreider gecommuniceerd: de huidige herplaatsers en herschikkers worden persoonlijk ingelicht. De directies worden actief geïnformeerd. Overigens worden deze wijzigingen ook gepubliceerd in het gemeenteblad.

7 Uitvoering en evaluatie

Uitvoering geschiedt door de afdeling P en O, in samenwerking met de afdeling communicatie.

8 Risico

Geen

Naar Ander Werk

In december 2009 hebben wij een nieuwe lokale CAO afgesloten met de bonden. Deze CAO-afspraken bestaan voor een groot deel uit het plaatsingsbeleid zoals omschreven in deze regeling. Hiermee komt de regeling De kortste weg naar werk te vervallen.

De regeling Naar Ander Werk heeft een geldigheidsduur tot 1 januari 2012. Dit wil zeggen dat voor herschikkers (medewerkers die ten gevolge van een reorganisatie de status krijgen van herschikker) die tijdens deze twee jaar de status krijgen géén ontslagdatum geldt.

De Leidraad Gemeente Nijmegen is eveneens aangepast en geeft procedurevoorschriften voor reorganisaties.

Het belangrijkste uitgangspunt is dat alle werknemers die om welke reden dan ook een andere functie moeten krijgen op hun zoektocht zo goed mogelijk begeleid worden door de werkgever. De aandacht en de inspanning bij die zoektocht zal gericht zijn op het verwerven van ander werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie. Dit vraagt, zeker in combinatie met de tweejarige van Werk-naar-werk-garantie voor herschikkers, uiterste flexibiliteit en creativiteit van zowel de werkgever als de werknemer. De voorwaarden waaronder deze inspanningen worden geleverd zijn bepaald in de AGN, “Sociaal Statuut 2010-2012” en deze regeling.

Een belangrijke rol bij het bovenstaande spelen de leidinggevende, de P en O-adviseur, het Huis van je Toekomst en de plaatsingscommissie.

Naar ander werk

Artikel 1 Begrippen

Herschikker: Medewerker, waarvan de functie door een besluit van het college wordt opgeheven, als gevolg van een organisatieverandering

Transferkandidaat: Medewerker, die uit zijn functie is ontheven vanwege problemen in zijn functioneren en die ontslag is aangezegd op grond van artikel 8:6 (ongeschiktheidsontslag).

Werkzoekende wegens arbeidsongeschiktheid: de medewerker die door langdurige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, zijn functie niet meer zal kunnen uitoefenen.

Re-integratiekandidaat: herschikker, werkzoekende wegens arbeidsongeschiktheid of transferkandidaat, die zoekend is naar werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie.

Voorrangpositie: voorrang bij de vervulling van vacatures boven andere interne kandidaten, voor zover betrokkene voor die functie geschikt is of geschikt te maken is binnen een redelijke termijn.

Uitkeringsgerechtigde: ex-medewerker, aan wie een WW en/of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is toegekend ingevolge de AGN.

IRO: Individuele re-integratie overeenkomst

Plaatsingscommissie :Interne commissie, waarvan de voorzitter bevoegd is om herschikkers en werkzoekende wegens arbeidsongeschiktheid te plaatsen op grond van artikel 15:1:10. Dit mandaat wordt niet uitgeoefend tenzij na raadpleging van de overige leden van de plaatsingscommissie.

Passende functie: Een functie (intern óf extern) die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen en dus voldoet aan de criteria zoals geformuleerd in artikel 15:1:10, eerste en tweede lid van de AGN. Een functie van meer dan twee salarisschalen lager wordt in ieder geval als niet passend beschouwd.
Er is geen sprake van een passende functie als deze hoger is ingeschaald dan de oude functie.

Artikel 2 herschikkers

1. De status van herschikker wordt door middel van een besluit toegekend. De status wordt verleend vanaf het moment dat bekend is dat de functie gaat vervallen, maar op zijn vroegst een half jaar voorafgaand aan de datum waarop de functie daadwerkelijk

- vervalt en uiterlijk drie maanden na vaststelling van de functieprofielen van de nieuwe organisatie.
2. Medewerkers die de herschikkerstatus krijgen hebben bij vacaturevervulling een voorrangspositie.
 3. De re-integratietermijn gaat in op de eerste dag, volgend op de dag waarop het besluit tot toekenning van de herschikkerstatus is bekendgemaakt.
 4. Artikel 10d:9 AGN (re-integratieplan) is van toepassing. In het re-integratieplan worden afspraken met betrekking tot wederzijdse inspanningen, rechten en verplichtingen (gedurende de re-integratietermijn) schriftelijk vastgelegd en ondertekend door de medewerker en de leidinggevende.
 5. Het zoeken naar ander werk/functie gebeurt eerst intern, vervolgens regionaal via “Werken in Gelderland” * en vervolgens ook daar buiten. De herschikker wordt tijdens de re-integratietermijn in staat gesteld om zijn aandacht en inspanning te richten op het verwerven van een passende in- of externe functie. Om het bovenstaande te realiseren, bestaat de mogelijkheid dat de herschikker tijdelijk of voor de duur van de re-integratietermijn geheel of gedeeltelijk wordt vrijgesteld van de verplichting werkzaamheden in dienst van de gemeente Nijmegen uit te oefenen. Ook bestaat de mogelijkheid de medewerker gedurende de re-integratietermijn in te zetten voor tijdelijke werkzaamheden (in- of extern) omdat deze tijdelijke werkzaamheden bijdragen aan een verbetering van de positie c.q. kansen van de medewerker op de arbeidsmarkt.
 6. De herschikker behoudt zijn salarispositie en salarisperspectief.
 7. Het aanbieden van tijdelijk werk/functie dat minimaal 2 jaar duurt wordt in deze regeling gezien als regulier werk en betekent dat de herschikkerstatus wordt opgeheven. Dit geldt ook voor tijdelijke functievervulling die verlengd wordt en daarmee de grens van 2 jaar passeert. Ook in dat geval wordt met terugwerkende kracht de herschikkerstatus opgeheven. Pas als het werk na die 2 jaar eindigt en betrokkene verliest daardoor weer zijn functie dan kan opnieuw aan hem of haar een herschikkerstatus worden verleend, ingevolge deze regeling.
 8. Tijdelijk werk van minder dan twee jaar schort de activiteiten voor het zoeken van werk niet op.
 9. Indien binnen een jaar na herplaatsing op een reguliere functie blijkt dat de nieuwe functie toch niet passend of geschikt is, kan de medewerker zijn status terugkrijgen en het re-integratietraject hervatten.
 10. In afwijking van het bepaalde in artikel 10d:5 AGN, vijfde lid geldt als periode van de reïntegratiefase 18 maanden, ongeacht de duur van het vaste dienstverband. De herschikker kan op grond van reorganisatieontslag (artikel 8:3 AGN) niet worden ontslagen, voor zover hij de herschikkerstatus heeft verkregen vóór 1 januari 2012, tenzij hij zijn herschikkingsverplichtingen niet nakomt.

* Werken in Gelderland: Een stichting die beoogt te zijn de poort naar de arbeidsmarkt van Gelderse overheidswerkgevers.

Artikel 3 Flankerende maatregelen voor herschikkers

Om het mogelijk en aantrekkelijk te maken zich buiten de gemeentelijke organisatie een positie te verwerven, kan de herschikker een beroep doen op een of meer in dit artikel genoemde maatregelen. Toepassing van deze maatregelen vindt alleen dan plaats, indien daarmee naar het oordeel van het college een bijdrage wordt geleverd aan een reële plaatsing. De volgende maatregelen kunnen van toepassing zijn:

- a **Ontheffing van terugbetalingsverplichtingen**
Aan de betrokken medewerker wordt ontheffing verleend van terugbetalingsverplichtingen op grond van de Regeling Studiefaciliteiten, de Verplaatsingskostenregeling en de Regeling Ouderschapsverlof.
- b **Verlof bij sollicitaties**
Er zal soepel worden omgegaan met het verlenen van buitengewoon verlof i.v.m. sollicitaties. Reiskosten voor sollicitatiebezoek worden vergoed overeenkomstig de regeling voor dienstreizen; een en ander voor zover die kosten niet door anderen worden vergoed.
- c **Opzegtermijn**
Op verzoek van betrokkene zal de minimum opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek, te weten één maand, worden gehanteerd.
- d **Uitbreiding studiefaciliteiten**
Indien aannemelijk is dat door het volgen van een opleiding de kansen op het verkrijgen van een functie buiten de gemeente worden vergroot, kunnen extra studiefaciliteiten worden verleend.
- e **Training e.d. sollicitatiegesprekken**
Op verzoek kan een training of cursus worden gevolgd, teneinde de kans bij sollicitatiegesprekken te vergroten.
- f **Outplacementbegeleiding**
In bijzondere gevallen kan in onderling overleg worden besloten een outplacementbureau in te schakelen.
- g **Loonsuppletie**
Teneinde de overgang naar een andere werkring met een lager salaris mogelijk te maken, kan een aanvulling op het nieuwe salaris worden gegeven tot het niveau van de oude bezoldiging. De suppletie geldt voor maximaal twee jaar.
- h. **Afkoopsom i.v.m. eigen bedrijf**
Aan de medewerker die ontslag verzoekt om een eigen bedrijf te beginnen, kan bij wijze van startkapitaal een bedrag ineens worden gegeven tot maximaal één jaarsalaris. Bij de vaststelling van de hoogte van dit bedrag kan rekening worden gehouden met hetgeen betrokkene op grond van wettelijke bepalingen kan ontvangen.
- i. **Ontslag met terugkeergarantie**
Afgesproken kan worden dat de medewerker die een eigen bedrijf begint, binnen een periode van één jaar weer in dienst kan treden van de gemeente Nijmegen. Er zal naar worden gestreefd betrokkene een functie aan te bieden, gelijkwaardig aan die welke hij voor het ontslag vervulde.
- j. **Reiskosten woon-werkverkeer**
Indien bij een nieuwe werkgever geen vergoeding voor woon-werkverkeer wordt ontvangen, kan betrokkene in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in die reiskosten voor een periode van twee jaar; De kosten worden vergoed op basis van 50%, gebruik van openbaar vervoer, tweede klas.
- k. **Tegemoetkoming in de woonlasten**
Een medewerker die in verband met het aanvaarden van een andere werkring moet verhuizen, kan indien als gevolg daarvan zijn woonlasten hoger zijn dan voorheen, in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in die meerkosten. De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 100,- per maand, gedurende maximaal twee jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd en in redelijkheid afgerond.
- l. **Verlof met gedeeltelijke bezoldiging**
Om een medewerker in de gelegenheid te stellen activiteiten te ontplooiën voor het opzetten van een eigen bedrijf o.i.d., kan hem buitengewoon verlof worden verleend met behoud van 50% van zijn bezoldiging gedurende maximaal één jaar.

m. Detachering

Teneinde de positie c.q. kansen van de medewerker op de arbeidsmarkt te verbeteren bestaat de mogelijkheid de medewerker gedurende de herplaatsingstermijn tijdelijk elders (in- of extern) te detacheren.

n. Overige maatregelen

In overleg kunnen ook nog andere re-integratiebevorderende afspraken worden gemaakt.

← - - - Met opmaak:
opsommingstekens en
nummering

Artikel 4 Werkzoekende als gevolg van arbeidsongeschiktheid.

1. De werkzoekende als gevolg van arbeidsongeschiktheid heeft een voorrangpositie, die wordt toegekend op het moment dat de bedrijfsarts adviseert dat betrokkene wegens ziekte of gebreken redelijkerwijs niet meer terug kan keren in de eigen functie.
2. De re-integratietermijnen en -voorschriften van de Wet Verbetering Poortwachter, AGN en WIA en WAO gelden onverminderd.

Artikel 5 Transferkandidaten

1. Op de transferkandidaat is de procedure van artikel 10d:5 AGN e.v. van toepassing.
2. Indien de transferkandidaat geplaatst wordt in een passende functie, waarvoor een lagere salarisschaal geldt dan de salarisschaal waar hij ingeschaald is, wordt hij ingeschaald in de bij die functie horende salarisschaal.

Artikel 6 Uitkeringsgerechtigden.

De uitkeringsgerechtigde kan, zodra er een uitkering ten laste van de gemeente is toegekend, contact opnemen met het Huis van je Toekomst voor begeleiding naar ander werk. Indien de uitkering voor langer dan een half jaar wordt toegekend door UWV, kan een IRO deel uitmaken van het begeleidingstraject. De kosten van het door de uitkeringsgerechtigde te kiezen IRO-bureau zijn voor rekening van de directie waar betrokkene het laatst heeft gewerkt. Daarnaast kunnen opleidingskosten, reis-en verblijfkosten en kosten van kinderopvang worden vergoed, conform UWV-richtlijnen. De re-integratieactiviteiten zijn uitsluitend gericht op het vinden van werk buiten de gemeente Nijmegen.

Artikel 7 Overgangsbepalingen

Met het vaststellen van deze regeling komt het Plaatsingsbeleid herschikkers- en herplaatskandidaten, ingegaan d.d. 1 oktober 2004, te vervallen per diezelfde datum met dien verstande dat:

- a. Op medewerkers die op dat moment ingevolge de oude regeling de herschikkerstatus hebben is de nieuwe regeling van toepassing.
- b. Op medewerkers die op dat moment de herplaatserstatus hebben is de regeling van 1 oktober 2004 onverminderd van toepassing.

Artikel 8 Werkingsduur

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2010 en loopt af per 1 januari 2012. Tenminste een half jaar voor afloop wordt in de commissie voor Georganiseerd Overleg een

voorstel besproken over het nieuwe plaatsingsbeleid. Zolang geen nieuw plaatsingsbeleid is vastgesteld, blijven de bepalingen van deze regeling van kracht.
Deze regeling wordt aangehaald onder de naam: “Regeling Naar Ander Werk”.

Sociaal Statuut bij Interne Organisatieveranderingen Gemeente Nijmegen 2010 – 2012

1. Voorwoord

Het Sociaal Statuut Deze wordt toegepast bij interne organisatieveranderingen. Dit document treedt in werking op 1 januari 2010 en komt in de plaats van de Leidraad bij organisatieveranderingen vastgesteld op 18 maart 1996, en gewijzigd op 8 juli 1998 en 1 juni 2006. De Leidraad bij Privatisering van 30 maart 1994 en gewijzigd op 10 juli 1996 blijft ongewijzigd van kracht.

De wijzigingen van het Sociaal Statuut ten opzichte van de versie die gold van 2006 tot 2010 zijn marginaal. De tekst is veel meer compacter geworden en geactualiseerd, dan dat er inhoudelijke wijzigingen zijn opgenomen. Ook zijn passages die het algemeen personeelsbeleid van de gemeente betreffen uit dit document gehaald ten behoeve van de leesbaarheid en hanteerbaarheid. Dit Sociaal Statuut, dat een uitvloeisel is van de lokale CAO 2010-2012, is geactualiseerd in de wetenschap dat de gemeenten tijden met ingrijpende bezuinigingen tegemoet gaan. Hoe ingrijpend deze bezuinigingen zullen zijn is op dit moment echter nog niet helder. Wij vertrouwen erop dat de gemeente Nijmegen als werkgever ook in het tijdsbestek van 2010-2012 in staat zal zijn om iedereen, die ten gevolge van interne organisatieveranderingen zijn baan verliest, naar ander werk te kan geleiden. Mocht dit een onmogelijke opdracht blijken te zijn, dan zal nader overleg met de bonden plaatsvinden over de aanpassing van de afgesproken regels.

2. Uitgangspunten en kaders

De samenleving ontwikkelt zich snel en de burger stelt andere eisen aan de lokale overheid. Daarnaast zorgen de bezuinigingen voor veel turbulentie en dwingen de gemeente keuzes te maken en tot inkrimping van onze vergrijsde personele formatie. In deze moeilijke tijden is het een uitdaging op een zakelijke maar zorgvuldige wijze te voldoen aan de veranderende eisen in de samenleving en van de individuele burger, de inkrimping van onze formatie en de instroom van voornamelijk jongeren te realiseren.

Om flexibel en adequaat te anticiperen op de ontwikkelingen vinden we dat:

- klantoriëntatie en de klantvraag leidende principes zijn;
- we één gemeenschappelijk dienstverleningsconcept moeten hanteren;
- we voor de hele organisatie een uniforme en beperkte hiërarchische lagenstructuur moeten gaan hanteren;
- we in de operationele processen de klantvraag centraal stellen en deze processen eenduidig houden met zo min mogelijk overdrachtmomenten;
- we de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie moeten leggen om trage besluitvormingsprocedures te voorkomen;
- het primaat voor kwaliteitsborging bij het lijnmanagement ligt;
- control bijdraagt aan 'het geweten' van de organisatie. Control toetst achteraf (achterkant van het proces) en adviseert aan de voorkant van het proces met als motto dat voorkomen beter is dan genezen.

Gemeenschappelijk willen we deze uitgangspunten verwezenlijken. We willen hierbij binnen de organisatie en naar buiten optreden als één werkgever en één rechtspersoon. We hebben één gezicht dat zich kenmerkt door transparantie, zorgvuldigheid, betrouwbaarheid en duidelijkheid.

De ontwikkelingen en veranderingen in de wereld om ons heen vergen van ons een andere manier van werken. Het gevolg is dat we andere eisen stellen aan onze eigen organisatie en aan de medewerkers. Het flexibel en snel meebewegen bieden organisatie en medewerkers de mogelijkheden aan de veranderende eisen te voldoen.

Als werkgever stellen wij daarom op onze beurt andere eisen aan onze medewerkers. We vragen hun zich permanent bewust te zijn van de veranderingen en hierop flexibel, tijdig en adequaat te anticiperen.

We willen graag dat alle medewerkers van onze gemeente zich realiseren dat zij dat eenduidige en klantgerichte gezicht naar buiten zijn.

Als organisatie bieden we onze werknemers perspectief. Het management van onze organisatie draagt hieraan bij door een ambiance te bieden waarin ontwikkelen kan en mag. Het aanbieden van opleidingen, begeleiding en een goede aansturing op competenties, houding en gedrag is een taak van het management.

3. Van werk-naar-werkgarantie

Zowel de werkgever als de werknemers hechten aan waarborgen rond werkgelegenheid. Eind 2005 is afgesproken dat er tot 1 januari 2010 geen gedwongen ontslag zal plaatsvinden als gevolg van bezuinigingen en reorganisaties, inclusief privatisering. Daarbij gingen partijen ervan uit dat door de accenten die gelegd werden in het sociaal beleid op inzetbaarheid, uitstroom, doorstroom en instroom voldoende medewerkers vrijwillig zouden uitstromen. Dit is ook waargemaakt in genoemde periode. Thans staat een dergelijke garantie onder druk wegens de sterk verslechterde economische omstandigheden. We kunnen niet lang vooruit zien. Vandaar dat voor een periode van twee jaar een garantie geldt in de vorm van een "Werk-naar-werk-garantie". Deze garantie, die eindigt met ingang van 1 januari 2012 vraagt uiterste flexibiliteit en creativiteit van beide partijen.

Het is de intentie van zowel werkgever als de SBO om ook na die datum gedwongen ontslag te voorkomen. Over de eventuele verlenging van de werk-naar werkgarantie, wordt in de zomer van 2011 het overleg opgestart.

Sociaal Statuut Gemeente Nijmegen 2010-2012 bij interne organisatieveranderingen

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

- a. **AGN:**
Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Nijmegen.
- b. **Ambtenaar:**
de ambtenaar als bedoeld in de AGN met een vaste aanstelling dan wel een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef.
- c. **Anciënniteit:**
het aantal dienstjaren doorgebracht in overheidsdienst.
- d. **Bezoldiging:**
het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen.
- e. **Commissie voor Georganiseerd Overleg (GO):**
de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de AGN.
- f. **Functie:**
het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht.
- g. **Gelijke functie:**
een functie die (nagenoeg) overeen komt met de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde. Onder "nagenoeg overeen komt" wordt in dit verband ook verstaan: een wijziging waarbij één of meer niveaubepalende taken uit de functie vervallen en/of de wijziging minder dan 25% van de functieomvang betreft.
Er is nooit sprake van een gelijke functie als de inschaling afwijkt (naar boven of beneden) van de oude functie.
- h. **Nulsituatie:**
De rechtspositie (functie, plaats in de organisatie, salarispositie etc.) van de ambtenaar op het moment vlak vóór de organisatiewijziging.
- i. **Onderdeelcommissie (OC):**
de onderdeelcommissie zoals bedoeld in artikel 15 van de Wet op de Ondernemingsraden.
- j. **Ondernemingsraad (OR):**
de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraden.
- k. **Organisatiewijziging:**
iedere inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt.
- l. **Passende functie:**
een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen en dus voldoet aan de criteria zoals geformuleerd in artikel 15:1:10, eerste en tweede lid van de AGN. Een functie van meer dan twee salarisschalen lager wordt in ieder geval als niet passend beschouwd.
Er is geen sprake van een passende functie als deze hoger is ingeschaald dan de oude functie.
- m. **Personeelsplan:**
Een overzicht waarin voor elke betrokken ambtenaar de rechtspositionele gevolgen van de organisatiewijziging zijn opgenomen, waarbij ook de nulsituatie van elke ambtenaar is vermeld.
- n. **Personele gevolgen:**
gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren.
- o. **Privatisering:**
organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot

- een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij.
- p. **Publiekrechtelijke taakoverheveling:**
organisatiewijziging als gevolg van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan.
 - q. **Salaris:**
het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de AGN, vermeerderd met een eventuele toeslag voor inconveniënten als bedoeld in artikel 3:1:0:1 van de AGN.
 - r. **Salarisperspectief:**
de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventuele dienstjuitlopen tot het moment van overplaatsing en eventuele schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.
 - s. **Toelage:**
de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsverordening.
 - t. **Werkgever:**
de Gemeente Nijmegen.

Artikel 2 Werkingssfeer

Dit Sociaal Statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling, niet zijnde privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling.

Paragraaf 2 is van toepassing tenzij de bestuurder en OR/OC overeen komen dat het een onbelangrijke organisatiewijziging betreft.

Artikel 2a Werk naar Werk-garantie

De "Werk-naar-werkgarantie" geldt voor medewerkers, waarvan als gevolg van reorganisaties, privatiseringsoperaties of bezuinigingen de functie vervalt in de periode tot 1 januari 2012. De garantie houdt in dat er geen ontslagdatum ingevolge artikel 8:3 AGN wordt bepaald ten aanzien van medewerkers, die vóór 1 januari 2012 de herschikkerstatus krijgen als gevolg van reorganisaties of bezuinigingen.

Zowel de werkgever als de werknemer zullen zich inspannen om de werknemer van werk naar werk te leiden. Hierbij zal de aandacht en inspanning gericht zijn op het verwerven en aanbieden van werk binnen en/of buiten de gemeentelijke organisatie.

Artikel 2b herschikkerstatus

Medewerkers, die onder de van Werk-naar werkgarantie vallen krijgen de herschikkerstatus. De overige bepalingen van paragraaf 4 van hoofdstuk 10d Voorzieningen bij werkloosheid zijn van overeenkomstige toepassing. Het plaatsingsbeleid is van toepassing.

Artikel 3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

Het College van Burgemeester en Wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.

Artikel 4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren

Het College van Burgemeester en Wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet, raadsbesluit of mandaat anders is bepaald.

Paragraaf 2 Procedurele bepalingen

Artikel 5 Procedure

Bij een organisatiewijziging worden de volgende stappen doorlopen:

- stap 1. Onderzoek organisatiewijziging (artikel 6)
- stap 2. Adviesfase (artikel 7)
- stap 3. Kennisgeving en uitvoering besluit (artikel 8)
- stap 4. Vaststellen plaatsingscriterium (artikel 9)
- stap 5. Vaststellen personeelsplan (artikel 10)
- stap 6. Plaatsing (artikel 11)
- stap 7. Invulling nieuwe en niet ingevulde functies (artikel 12)

Artikel 6 Onderzoek naar organisatiewijziging

Lid 1

Als de werkgever zich voorneemt de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging, waarop dit Sociaal Statuut van toepassing zal zijn, te onderzoeken, worden de ondernemingsraad/ onderdeelcommissie en de betrokken ambtenaren hierover geïnformeerd.

Lid 2

Het tijdstip van kennisgeving van het voornemen is dusdanig, dat de onderdeelcommissie/ondernemingsraad een advies over de onderzoeksopdracht kenbaar kunnen maken.

Artikel 7 Advies over organisatiewijziging

Lid 1

Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de onderdeelcommissie/ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Lid 2

De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de verwachte personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.

Lid 3

De OC/OR brengt advies uit conform artikel 25 van de WOR.

Artikel 8 Kennisgeving en uitvoering besluit

Zodra de werkgever een definitief besluit heeft genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit meegedeeld aan de onderdeelcommissie, de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. De commissie voor Georganiseerd Overleg wordt geïnformeerd over het besluit.

Bij de mededeling wordt tevens op hoofdlijnen een schets gegeven van de personele gevolgen van het besluit

Artikel 9 Vaststellen plaatsingscriterium

Lid 1

De werkgever moet overeenstemming bereiken met de OR dan wel de OC of het criterium kwaliteit of het criterium anciënniteit bij plaatsing wordt gehanteerd, in het geval er teveel ambtenaren zijn voor dezelfde gelijke functie. Indien gekozen wordt voor het anciënniteitsbeginsel, wordt ook over de toepassing van lid vijf overlegd.

Lid 2

De werkgever moet de keuze voor een van de twee criteria motiveren.

Lid 3

Nadat overeenstemming is bereikt over het plaatsingscriterium worden alle betrokken ambtenaren en het GO hierover geïnformeerd.

Lid 4

Als wordt gekozen voor 'kwaliteit' worden minstens twee beoordelingen meegenomen voor zover deze langer dan een half jaar, maar niet langer dan 3 jaar geleden zijn opgemaakt, gerekend vanaf het moment dat de werkgever het verzoek tot instemming over het plaatsingscriterium heeft voorgelegd aan de OR/OC.

Lid 5

Als wordt gekozen voor 'anciënniteit' kan, als er 10 of meer ambtenaren bij de organisatiewijziging zijn betrokken, het anciënniteitsbeginsel per onderstaande leeftijdsgroep worden toegepast:

groep A: 55 jaar en ouder

groep B: 45 t/m 54 jaar

groep C: 35 t/m 44 jaar

groep D: 25 t/m 34 jaar

groep E: 15 t/m 24 jaar

Artikel 10 Vaststellen personeelsplan

Lid 1

De werkgever stelt een personeelsplan op.

Lid 2

De gemeentesecretaris stelt het personeelsplan vast bij directieoverstijgende processen nadat hij daarover overeenstemming heeft bereikt met de OR.

Lid 3

De directeur stelt het personeelsplan vast bij processen die zich beperken tot zijn directie nadat hij daarover overeenstemming heeft bereikt met de OC.

Lid 4

Pas nadat de OR/OC haar instemming heeft gegeven krijgen alle betrokken ambtenaren een plaatsingsbesluit

Paragraaf 3 Sociaal beleid

Artikel 11 Plaatsing

Lid 1

Plaatsing van de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren geschiedt op de wijze zoals in de volgende leden aangegeven.

In een gelijke functie:

Lid 2

Plaatsing geschiedt zoveel mogelijk in gelijke functies volgens het principe "mens volgt functie".

Lid 3

Als er voor een ambtenaar meerdere gelijke functies zijn, dan wordt de ambtenaar geplaatst, waarbij rekening worden gehouden met zijn voorkeur.

Lid 4

Als er meer kandidaten dan gelijke functies zijn, dan wordt er geplaatst op basis van kwaliteit of anciënniteit, volgens artikel 9.

Lid 5

Optie A: plaatsing in gelijke functie op basis van kwaliteit:

- Als eerste worden ambtenaren geplaatst die in hun laatste beoordeling een gemiddelde waardering hebben van C of hoger hebben. Indien er daarbij meer kandidaten zijn dan plaatsen, dan moet een assessment uitsluitel te geven. Geeft dat geen uitsluitel dan geldt anciënniteit.
- Vervolgens worden de ambtenaren geplaatst die gemiddeld lager score dan een C op hun beoordeling. Indien ook daarbij meer kandidaten zijn dan plaatsen, dan dient een assessment uitsluitel te geven. Geeft dat geen uitsluitel dan geldt anciënniteit.

Lid 6

Optie B: plaatsing in een gelijke functie op basis van anciënniteit.

De ambtenaren worden geplaatst in volgorde van anciënniteit met in achtneming van het bepaalde in artikel 9, lid 5.

Lid 7

Aan een plaatsing in een gelijke functie worden geen extra voorwaarden of eisen verbonden, dan die aan de vervulling van de functie zijn verbonden.

In een passende functie:

Lid 8

Is de ambtenaar niet plaatsbaar in een gelijke functie, dan wordt hij geplaatst in een passende functie.

Lid 9

Als er voor een ambtenaar meerdere passende functies beschikbaar zijn, wordt er bij de plaatsing rekening gehouden met de voorkeur van de ambtenaar.

Lid 10

Indien er meer ambtenaren zijn dan functies wordt er geplaatst volgens het overeengekomen criterium als bedoeld in artikel 9, lid 4.

Lid 11

Optie A: plaatsing in passende functie op basis van kwaliteit:

Er wordt geplaatst op basis van een assessment. Indien dat geen uitsluitel geeft dan op basis van anciënniteit.

Lid 12

Optie B: plaatsing in passende functie op basis van anciënniteit:

De ambtenaren worden in een passende functie geplaatst in volgorde van anciënniteit, met in achtneming van artikel 9, lid 5.

Lid 13

Aan een plaatsing in een passende functie kunnen voorwaarden / eisen verbonden worden. Deze voorwaarden worden vastgelegd in een ontwikkelingstraject voor een ambtenaar. De werkgever moet de ambtenaar na maximaal 1 jaar beoordelen. Als de beoordeling negatief is en de conclusie luidt dat handhaven in de functie niet wenselijk is, wijst de werkgever de ambtenaar aan als herschikker. Vindt er binnen een jaar geen beoordeling plaats dan is de plaatsing definitief en vervallen alle voorwaarden.

Artikel 12 Invulling nieuwe en niet gevulde functies

Lid 1

Indien na plaatsing bepaalde functies niet vervuld zijn, worden deze functies vrij gegeven als vacature, volgens de geldende regels. Dit gebeurt echter niet voordat is gebleken dat:

- bekeken is of de bij de reorganisatie betrokken ambtenaren plaatsbaar zijn op die functies;
- alle bij de organisatiewijziging betrokken en al dan niet geplaatste ambtenaren de kans hebben gekregen met voorrang te solliciteren.

Lid 2

Aan de plaatsing op basis van een sollicitatie kunnen voorwaarden verbonden worden. Deze voorwaarden worden vastgelegd in een ontwikkelingstraject voor een ambtenaar. Hierbij kan het voorkomen dat de ambtenaar tijdelijk nog niet bevorderd wordt naar de functieschaal van de nieuwe functie. De werkgever moet de ambtenaar na maximaal 1 jaar beoordelen. Bij een positieve beoordeling wordt de ambtenaar met terugwerkende kracht tot het moment van plaatsing naar de functieschaal bevorderd. Als de beoordeling negatief is en de conclusie luidt dat handhaven in de functie niet wenselijk is, wijst de werkgever de ambtenaar aan als herschikker.

Lid 3

Als geen functie voorhanden is wordt de ambtenaar aangewezen als herschikker en is op hem de procedure als beschreven in het plaatsingsbeleid van toepassing. Aanwijzing als herschikker geschiedt zo snel mogelijk en in ieder geval uiterlijk drie maanden na vaststelling van de nieuwe functieprofielen van de nieuwe organisatie.

Artikel 13 Functiewaardering

Maximaal 1 jaar na plaatsing op een functie met een indicatieve waardering, zorgt de werkgever voor een definitieve waardering, in principe met terugwerkende kracht.

Artikel 14 Salarisgarantie

Lid 1

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt bij plaatsing in een functie met gelijke schaal of 1 schaal lager, recht op het schaalniveau en schaalnummer en de doorgroei binnen de schaal zoals die voor hem golden in de oude functie.

Lid 2

Bij plaatsing in een nieuwe functie die 2 of meer schalen lager is gewaardeerd dan de oude functie, geldt dat het salaris op het moment van plaatsing in de nieuwe functie wordt bevroren op het schaalniveau en schaalnummer zoals dat bereikt was in de oude functie direct voorafgaand aan de plaatsing in de nieuwe functie

Eventuele doorgroei binnen de schaal is vervolgens alleen nog mogelijk tot aan het schaalbedrag dat overeenkomt met het maximale schaalbedrag van de nieuwe functie waarin de ambtenaar is geplaatst.

Lid 3

Bij plaatsing in een lagere schaal sluiten werkgever en werknemer een loopbaancontract met elkaar af op voorwaarde van instemming van beide partijen. Het contract heeft tot doel dat beide partijen actief streven naar een functie op minimaal het oude schaalniveau.

Artikel 15 Vergoedingen en toe(s)lagen

Lid 1

Als en zodra de ambtenaar met een functie wordt belast waaraan geen, dan wel in mindere mate toe(s)lagen en vergoedingen zijn verbonden voor gemaakte kosten, ongerief e.d. komt hij in aanmerking voor een afbouwregeling van maximaal 2 jaar als hij deze vergoeding of toelage minstens gedurende 1 jaar heeft genoten gerekend vanaf de dag van plaatsing in de nieuwe functie.

Lid 2

De som van de afbouwregeling bedraagt maximaal 150% van het bedrag dat per jaar aan toelage of vergoeding wordt uitgekeerd en wordt in maximaal 2 jaar uitgekeerd. De som wordt bepaald op basis van het recht op vergoeding zoals dat gold op de dag voor plaatsing.

Lid 3

Indien de regeling op grond waarvan de vergoeding of toe(s)lagen werd (en) toegekend een eigen afbouwregeling heeft, wordt die regeling toegepast.

Artikel 16 Persoonsgebonden toelagen

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

Artikel 17 Studiefaciliteiten

Lid 1

Toegekende rechten op grond van de studiefaciliteitenregeling (hoofdstuk 15 AGN, bijlage 5) blijven gehandhaafd, indien de studie wordt voortgezet.

Lid 2

Indien de ambtenaar besluit te stoppen met zijn studie, wordt hij ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling. Deze ontheffing is alleen mogelijk als voltooiing van de studie geen vereiste is voor uitoefening van de nieuwe functie en hierover afspraken zijn gemaakt met de leidinggevende.

Artikel 18 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van dergelijke scholing zijn voor rekening van de gemeente.

Paragraaf 4 Slotbepalingen

Artikel 19 Bevoegdheden

Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd nadere regels ter uitvoering van het Sociaal Statuut vast te stellen, met instemming van de Commissie voor Georganiseerd Overleg.

Artikel 20 Hardheidsclausule

In geval toepassing van het sociaal statuut leidt tot een onbillijke situatie of in geval waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het college van B en W.

Artikel 21 Werkingsduur

Dit Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van 1 januari 2010 en loopt tot 1 januari 2012. Tenminste een half jaar voor afloop wordt in de commissie voor Georganiseerd Overleg een voorstel besproken voor een nieuw statuut.

Zolang geen nieuw Statuut is vastgesteld, blijven de bepalingen van dit Statuut van kracht, met uitzondering van artikel 2 a en 2 b.

Alle op 1 januari 2010 reeds lopende reorganisaties vallen onder de werking van het oude sociaal statuut.

Artikel 22 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als 'Sociaal Statuut Gemeente Nijmegen 2010 - 2012 interne reorganisatiewijzigingen'.

Aldus overeengekomen in het GO van 17 maart 2010 en vastgesteld in het college d.d.

CAO Gemeente Nijmegen

1 januari 2010-1 januari 2012

1. Inleiding

In juli 2009 zijn de voorbereidingen gestart om te komen tot een nieuwe lokale CAO. De huidige CAO en ook de werkgelegenheidsgarantie loopt af per 1 januari 2010.

De verwachting was dat er een sectorale CAO tot stand zou komen gedurende de zomerperiode. De bedoeling daarvan is dat de aldaar overeengekomen afspraken, die lokale uitwerking behoeven, meegenomen konden worden in de lokale CAO-besprekingen. Dit is niet gelukt, omdat de sectorale CAO nog op zich laat wachten. Uitwerkingen van de sectorale CAO zullen te zijner tijd apart in het GO gebracht worden.

De vorige CAO is geëvalueerd. Enkele onderwerpen komen terug in onderstaande afspraken.

Deze CAO komt tot stand in het besef dat we ons in een moeilijk en onoverzichtelijk tijdsgewricht bevinden. Het einde van de economische crisis is nog niet in zicht. De situatie kan snel veranderen in zowel positieve, maar meer waarschijnlijk, in negatieve zin. We hebben daarom de algemene afspraak met elkaar gemaakt dat als de omstandigheden daartoe aanleiding geven het overleg opnieuw gestart moet worden.

Partijen zullen - nadat de CAO definitief is vastgesteld- gezamenlijk afspraken maken over de communicatie naar de medewerkers. De uitwerkingen, die deel uitmaken van de AGN, worden apart voorgelegd aan het GO.

2. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van twee jaar: van 1 januari 2010 tot 1 januari 2012. Uiterlijk een half jaar voor afloop van deze CAO starten we het overleg over een nieuwe CAO.

Mochten er gedurende deze looptijd nieuwe ontwikkelingen zich voordoen, die nopen tot aangepaste afspraken dan openen partijen de discussie hierover op elk moment dat een van de partijen dat wenst.

Dit gebeurt in ieder geval wanneer er in die periode op dit moment niet voorzienbare ontwikkelingen zich voordoen, die als gevolg hebben dat de gemaakte afspraken in redelijkheid niet nagekomen kunnen worden.

3a. Sociaal beleid

Het voorwoord en de eerste twee hoofdstukken van de Leidraad Interne Organisatieveranderingen Gemeente Nijmegen 2006-2010 worden geactualiseerd. Hoofdstuk 3, Sociaal Statuut Gemeente Nijmegen 2006-2010 bij interne organisatieveranderingen blijft daarbij inhoudelijk ongewijzigd. De looptijd van het Sociaal Statuut wordt verlengd met twee jaar.

3b. Werkgelegenheid

Zowel de werkgever als de werknemers hechten aan waarborgen rond werkgelegenheid. Eind 2005 is afgesproken dat er tot 1 januari 2010 geen gedwongen ontslag zal plaatsvinden als gevolg van

bezuinigingen en reorganisaties, inclusief privatisering. Daarbij gingen partijen ervan uit dat door de accenten die gelegd werden in het sociaal beleid op inzetbaarheid, uitstroom, doorstroom en instroom voldoende medewerkers vrijwillig zouden uitstromen. Dit is ook waargemaakt in genoemde periode. Thans staat een dergelijke garantie onder druk wegens de sterk verslechterde economische omstandigheden. We kunnen niet lang vooruit zien. Vandaar dat voor een periode van twee jaar een garantie geldt in de vorm van een "Werk-naar-werk-garantie. Deze garantie eindigt met ingang van 1 januari 2012. Het is de intentie van zowel werkgever als de SBO om ook na die datum gedwongen ontslag te voorkomen. Over de eventuele verlenging van de Werk-naar-werk-garantie, wordt in de zomer van 2011 het overleg opgestart.

De "Werk-naar-werk-garantie" geldt voor medewerkers, waarvan als gevolg van reorganisaties, privatiseringsoperaties of bezuinigingen de functie vervalt in de periode tot 1 januari 2012. Zowel de werkgever als de werknemer zullen inspanssen om de werknemer van werk naar werk te leiden. Hierbij zal de aandacht en inspanning gericht zijn op het verwerven en aanbieden van werk binnen en/of buiten de gemeentelijke organisatie. Deze garantie vraagt flexibiliteit en creativiteit van beide partijen. De voorwaarden waaronder deze inspanningen worden geleverd zijn bepaald:

- in de AGN, (met name de in hoofdstuk 10d Voorzieningen bij werkloosheid, bepalingen aangaande re-integratieplan artikel 10d:9 e.v.)
- in hoofdstuk 3 van het Sociaal Statuut
- in het plaatsingsbeleid, waarvan de hoofdlijnen onder punt 4 van dit akkoord zijn beschreven.

Medewerkers, die onder deze garantie vallen krijgen de herschikkerstatus. De garantie houdt in dat er geen ontslagdatum ingevolge artikel 8:3 wordt bepaald ten aanzien van medewerkers, die vóór 1 januari 2012 de herschikkerstatus krijgen als gevolg van reorganisaties of bezuinigingen. De overige bepalingen van paragraaf 4 van hoofdstuk 10d Voorzieningen bij werkloosheid zijn van overeenkomstige toepassing.

4. Het Plaatsingsbeleid

Er wordt een nieuwe regeling aan het GO ter instemming voorgelegd, waarin de nieuwe regels van het plaatsingsbeleid worden vastgelegd. De oude regeling "De kortste weg naar werk" vervalt. De nieuwe regels zijn op hoofdlijnen:

- De herplaatsingsstatus vervalt. Dat wil zeggen dat er geen voorrangspostie meer geldt voor mensen die hun functie verliezen, zonder dat de functie zelf vervalt. De termijnen van de CAR-UWO voor re-integratie gelden.
- Voor degenen die op 31 december 2009 de herplaatserstatus hebben geldt vanaf 1 januari a.s. onverminderd het beleid, zoals dat op 31 december 2009 gold.
- Herschikkers, die ten gevolge van reorganisatie en medewerkers die ten gevolge van ziekte een andere functie moeten verwerven, krijgen voorrang bij vacaturevervulling. De regels van de Wet Poortwachter en de AGN gelden onverminderd.
- Na afloop van de garantieperiode (per 1 januari 2012) geldt voor herschikkers die ten gevolge van reorganisatie hun functie verliezen, een ontslagaanzegging bij het starten van de re-integratiefase conform artikel 10d:5, vijfde lid AGN, met dien verstande dat de re-integratietermijn 18 maanden bedraagt. Uiteraard geldt dit alleen indien de garantieperiode niet wordt verlengd.
- Voor degenen die op 31 december 2009 de herschikkerstatus hebben geldt per 1 januari a.s. het nieuwe beleid. Dat wil zeggen dat zowel de werkgever en de werknemer zich zullen inspanssen eerst intern, vervolgens bij de regionale overheden en tenslotte extern, naar ander werk te zoeken.
- Het flankerend beleid wordt uitgebreid met uitstroombevorderende maatregelen om zoveel mogelijk belemmeringen weg te nemen om werk buiten de Nijmeegse organisatie te aanvaarden. Deze hieronder genoemde maatregelen zijn niet limitatief bedoeld. In onderling overleg moet bovendien maatwerk mogelijk zijn:

Deze uitstroombevorderende maatregelen kunnen gedurende re-integratietrajecten worden toegepast:

a. Ontheffing van terugbetalingsverplichtingen

Aan de betrokken medewerker wordt ontheffing verleend van terugbetalingsverplichtingen op grond van de Regeling Studiefaciliteiten, de Verplaatsingskostenregeling en de Regeling Ouderschapsverlof.

b. Verlof bij sollicitaties

Er zal soepel worden omgegaan met het verlenen van buitengewoon verlof i.v.m. sollicitaties. Reiskosten voor sollicitatiebezoek worden vergoed overeenkomstig de regeling voor dienstreizen; een en ander voor zover die kosten niet door anderen worden vergoed.

c. Opzegtermijn

Op verzoek van betrokkene zal de minimum opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek, te weten één maand, worden gehanteerd.

d. Uitbreiding studiefaciliteiten

Indien aannemelijk is dat door het volgen van een opleiding de kansen op het verkrijgen van een functie buiten de gemeente worden vergroot, kunnen extra studiefaciliteiten worden verleend.

e. Training e.d. sollicitatiegesprekken

Op verzoek kan een training of cursus worden gevolgd, teneinde de kans bij sollicitatiegesprekken te vergroten.

f. Outplacementbegeleiding

In bijzondere gevallen kan in onderling overleg worden besloten een outplacementbureau in te schakelen.

g. Loonsuppletie

Teneinde de overgang naar een andere werkkring met een lager salaris mogelijk te maken, kan een aanvulling op het nieuwe salaris worden gegeven tot het niveau van de oude bezoldiging.

De suppletie geldt in beginsel voor maximaal twee jaar.

h. Afkoopsom i.v.m. eigen bedrijf

Aan de medewerker die ontslag verzoekt om een eigen bedrijf o.d. te beginnen, kan bij wijze van startkapitaal een bedrag ineens worden gegeven tot maximaal één jaarsalaris. Bij de vaststelling van de hoogte van dit bedrag kan rekening worden gehouden met hetgeen betrokkene op grond van wettelijke bepalingen kan ontvangen.

i. Ontslag met terugkeergarantie

Afgesproken kan worden dat de medewerker die een eigen bedrijf begint, binnen een periode van één jaar weer in dienst kan treden van de gemeente Nijmegen. Er zal naar worden gestreefd betrokkene een functie aan te bieden, gelijkwaardig aan die welke hij voor het ontslag vervulde.

j. Reiskosten woon-werkverkeer

Indien bij een nieuwe werkgever geen vergoeding voor woon-werkverkeer wordt ontvangen, kan betrokkene in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in die reiskosten voor een periode van twee jaar; De kosten worden vergoed op basis van 50%, gebruik van openbaar vervoer, tweede klas.

k. Tegemoetkoming in de woonlasten

Een medewerker die in verband met het aanvaarden van een andere werkkring moet verhuizen, kan indien als gevolg daarvan zijn woonlasten hoger zijn dan voorheen, in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in die meerkosten. De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 100,- per maand, gedurende maximaal twee jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd en in redelijkheid afgerond.

l. Verlof met gedeeltelijke bezoldiging

Om een medewerker in de gelegenheid te stellen activiteiten te ontplooiën voor het opzetten van een eigen bedrijf o.i.d., kan hem buitengewoon verlof worden verleend met behoud van 50% van zijn bezoldiging gedurende maximaal één jaar.

m. Detachering

Teneinde de positie c.q. kansen van de medewerker op de arbeidsmarkt te verbeteren bestaat de mogelijkheid de medewerker gedurende de herplaatsingstermijn tijdelijk elders (in- of extern) te detacheren.

n. Overige maatregelen

In overleg kunnen ook nog andere re-integratiebevorderende afspraken worden gemaakt.

5. Vervoersbeleid:

Het vervoersbeleid wordt per 1 januari 2010 aangepast als onderdeel van deze CAO:

- De werkgeversvergoeding voor openbaar vervoer wordt verhoogd van 25% naar 50%.

- De vergoeding van autokilometers bij dienstreizen wordt verhoogd van 19 cent naar 29 cent bruto per kilometer. Indien meer dan 6.000 kilometers wordt gereden per jaar bedraagt de vergoeding: 36 cent bruto. Boven de grens van 17.000 kilometer wordt in beginsel geen vergoeding meer verstrekt. Er moet dan een dienstauto gebruikt worden. De uitwerking van deze regeling wordt separaat in het GO voor instemming gebracht.
- De fietskelders worden uitgebreid en de capaciteit wordt vergroot. De kosten worden gedekt uit de "IZA - gelden".
- Telewerkregeling: de telewerkregeling wordt als maatregel in het kader van vervoersbeleid verruimd. Dit om het aantal telewerkers te vergroten. Tegenover de verruiming staat het schrappen van de ADSL - vergoeding, aangezien een aansluiting op internet zo algemeen is geworden dat niemand dit voor de dienst hoeft aan te schaffen. Dit punt is overeengekomen onder voorbehoud van instemming van het eindvoorstel over de telewerkregeling.
- Er komen ook elektrische vervoersmiddelen (elektrische fietsen en scooters) voor dienstverkeer.

6. Leefwijsbewustpersoneelsbeleid.

- Dakpanconstructie: voor het jaar 2010 wordt € 100.000 uitgetrokken voor dakpanconstructies. € 50.000,- wordt betaald uit de "IZA – gelden" en € 50.000,- uit het Arbeidsvoorwaardenbudget. Dit dient alleen additionele doelen. De organisatie dient daarop kritisch toe te zien. De SBO benadrukt dat dakpanconstructies in 2011 volledig deel uit moeten maken van het reguliere personeelsbeleid.
- Afgesproken is dat alle genomen maatregelen op het gebied van leefwijsbewustpersoneelsbeleid in één document worden opgenomen.
- Partijen bespreken in 2010 nieuwe ontwikkelingen op het gebied van het Leefwijsbewustpersoneelsbeleid. Ze betrekken daarbij de gehouden pilot bij DIW en bezinnen zich op maatregelen om langer doorwerken aantrekkelijk te houden.

7. Overige Cao-afspraken:

A. Flexibel belonen: In het najaar 2010 wordt de werking van het instrument Flexibel Belonen, als onderdeel van het beloningsbeleid besproken in het GO. De werkgever zorgt voor een startnotitie.

B. KIAN budget: het persoonlijk budget voor 2010 blijft € 300,- bij een voltijdbetrekking.

Het bedrag voor 2011 wordt medio 2010 bepaald in onderling overleg.

De bijdrage uit het arbeidsvoorwaardenbudget voor administratieve verwerking vervalt met ingang van 1 januari 2010.

C. Bedrijfsfitness:

- Bedrijfsfitness wordt gecontinueerd als waardevolle voorziening voor onze organisatie;

- De werkgever betaalt 50% van de kosten;

- De andere 50% is voor rekening van de werknemer, waarbij in het jaar 2010 hierop in mindering wordt gebracht een bedrag in totaal van € 40.000,- vanuit het arbeidsvoorwaardengeld en in het jaar 2011 een bedrag van € 30.000 vanuit het arbeidsvoorwaardenbudget.

D. Vaderschapsverlof:

De uitbreiding van het vaderschapsverlof van twee dagen naar twee weken heeft veel landelijke aandacht gekregen en is positief ontvangen in onze organisatie. Wij continueren de regeling in afwachting van de landelijke ontwikkelingen.

Voor vaderschapsverlof wordt op grond van ervaringsgegevens een bedrag van € 25.000,- gereserveerd.

E. Periodiek Geneeskundig Onderzoek

- in 2008 en 2009 was het PGO gericht op de doelgroep 50plus.

- in 2010 zal de doelgroep 45-50 jaar worden uitgenodigd; we stellen hiervoor uit de arbeidsvoorwaardengelden een budget beschikbaar van € 50.000.

- een evaluatie wordt in 2010 besproken in het GO. Aan de hand hiervan zal voor het jaar 2011 over een nadere invulling worden gesproken.

F. Mentorschap:

Uit een evaluatie van de introductie van nieuwe medewerkers, blijkt dat het mentorschap een belangrijk aspect van de introductie wordt geacht. Rol en taken worden het 1^e kwartaal 2010 beschreven. Vanaf juli 2010 krijgen nieuwe medewerkers een mentor toegewezen.

G. Kennisdag.

Voor de jaren 2008 en 2009 gold het recht voor elke medewerker om één dag te kunnen besteden aan het volgen van een cursus of het bezoeken van een congres of vakbeurs. De indruk is dat de regeling in een behoefte voorziet. De regeling wordt gecontinueerd en wordt verder niet geëvalueerd.

H. Uitvoering CAO

De financiële verantwoording is opgenomen in de bijlage.

Aldus opgemaakt en ondertekend te Nijmegen op

Namens het College van Burgemeester en Wethouders,

Mevrouw J.G. Kunst
voorzitter van het GO

de heer F. Carbo
Regiobestuurder ABVAKABO FNV

de heer J.H.A. Sanders
voorzitter van de SBO

de heer M. Matser
Regiobestuurder CNV Publieke Zaak