

Leidraad bij reorganisaties

HOOFDSTUK 1

ALGEMEEN

Vitaal Organiseren is een organische manier van organisatieontwikkeling. Het doel van Vitaal Organiseren is permanent te anticiperen op ontwikkelingen binnen én buiten de provincie Noord-Holland en een klassieke reorganisatie zoveel mogelijk vóór te zijn. Deze leidraad vormt het sluitstuk van Vitaal Organiseren.

Vitaal Organiseren¹ kenmerkt zich door een proces van permanente organisatieontwikkeling. De veranderende samenleving vereist immers dat we wendbaar zijn in onze verbinding met de buitenwereld. We zijn in staat om ons snel en adequaat aan te passen aan, soms onverwachte, veranderende eisen van onze omgeving. Dit geldt voor alle ambtenaren in de organisatie. De veranderende maatschappelijke opgaves worden meer leidend in de taken die je als ambtenaar uitvoert, dan het organisatieonderdeel waarin je werkt. Samenwerken aan de maatschappelijke opgaves vereist een flexibele organisatie, waarin de organisatiestructuur, het functiegebouw en het formatiebeheer het werken aan die opgave ondersteunen. Wanneer de permanente organisatieontwikkeling van Vitaal Organiseren onvoldoende oplossingen biedt omdat er bijvoorbeeld onverwachte (externe) factoren zijn die een groot effect hebben op de kwantiteit of kwaliteit van onze personele organisatie, blijft een klassieke reorganisatie mogelijk. Dergelijke reorganisaties worden slechts in beperkte mate toegepast en, waar dit onvermijdelijk is, zo kleinschalig mogelijk en zeer gericht ingezet.

In het Burgerlijk Wetboek en in de Ontslagregeling zijn de wettelijke regels vastgelegd over bedrijfseconomisch ontslag. Deze leidraad richt zich op reorganisaties bij de provincie Noord-Holland en is bedoeld om de rechtspositie van de ambtenaren in het reorganisatieproces vast te leggen. Ook voorziet deze leidraad in de vastlegging van de afspraken over de spelregels die worden gehanteerd bij reorganisaties. De grondslag hiervoor is neergelegd in paragraaf 10.2 Reorganisaties, in hoofdstuk 10 van de cao provinciale sector (hierna: cao) en voor de ondernemingsraad in de Wet op de ondernemingsraden.

In artikel 9.1.1 van de cao staat het driefasenmodel uitgelegd. In bijlage 3 Procedures en uitleg driefasenmodel van de cao wordt het driefasenmodel uitgewerkt.

- In fase I is sprake van regulier beleid,
- in fase II is er sprake van concrete organisatieontwikkelingen die gevolgen kunnen hebben voor het werk van ambtenaren en
- in fase III zijn ambtenaren boventallig verklaard en is dus sprake van een formele reorganisatie.

Bij de provincie is het fasenmodel uitgewerkt in het beleid van Vitaal Organiseren. Hierbij zijn fase I en II inmiddels samengevoegd, omdat er permanent ontwikkelingen zijn waar we als organisatie op moeten inspelen en worden functies pas aangewezen wanneer er concrete ontwikkelingen zijn die het werk direct kunnen raken.

Bij fase III is sprake van een formele reorganisatie waar ambtenaren mogelijk boventallig kunnen worden. Dit laatste is een nuancering van de tekst bij fase III zoals deze is neergelegd in de cao.

Het woord "leidraad" geeft aan, dat de voorgestelde procedure niet in alle gevallen geheel gevolgd hoeft te worden. en dat de procedure aangevuld kan worden. De concreet te volgen procedure is afhankelijk van factoren zoals de omvang en het doel van de reorganisatie. De feitelijk te volgen procedure dient echter wel afgeleid te zijn van deze leidraad en eerst, nadat overleg is gevoerd met de vakbonden, te worden vastgesteld door het bevoegde bestuursorgaan.

Deze leidraad legt, naast Begeleiding Van Werk Naar Werk Bij Reorganisatie in paragraaf 10.3 cao, samen met de Mobiliteit bevorderende maatregelen bij begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties, in de Personeelsregeling Noord-Holland, rechtspositionele waarborgen vast om

¹ Nota Vitaal Organiseren, februari 2017

personele gevolgen van een wijziging of inkrimping van de organisatie op een verantwoorde wijze te regelen.

HOOFDSTUK 2

DEFINITIES

ARTIKEL 2.1 DEFINITIES

- a. boventallig verklaarde ambtenaar: ambtenaar wiens plaats door een reorganisatie is vervallen en voor wie geen zicht is op een andere passende functie binnen de organisatie als uitkomst van het reorganisatieproces.
- b. functie: tot 1 juli 2020 een functie zoals beschreven in het functieboek van de provincie Noord-Holland op basis van Fuwaprov. Per 1 juli 2020: een functie zoals beschreven in het functiehandboek in bijlage 6 van de cao binnen de provincie.
- c. uitwisselbare functie: functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, competenties en omstandigheden vergelijkbaar is met de functie die de ambtenaar vóór de reorganisatie heeft vervuld en die naar beloning gelijkwaardig is.
- d. passende functie: functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de ambtenaar.
- e. plaatsen: in het kader van een reorganisatie plaatsen van een ambtenaar in een uitwisselbare of passende functie.
- f. personele consequenties: rechtspositionele gevolgen voor de ambtenaar.
- g. privatisering: het proces waarbij het eigendom van bedrijven en diensten overgaat van overheid (provincie) naar de particuliere sector.
- h. reorganisatie: belangrijke wijziging in de organisatiestructuur, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de provinciale organisatie, waaraan personele consequenties zijn verbonden voor minstens tien ambtenaren.
- i. taakoverheveling: het proces waarbij publieke (provinciale) taken worden overgedragen aan een ander publiekrechtelijk orgaan.
- j. outsourcing: het proces waarbij de uitvoering van taken/dienstverlening die door de provincie worden verricht, al dan niet gedeeltelijk wordt overgedragen aan marktpartijen.
- k. vakbonden: vakorganisaties van overheidspersoneel.
- l. verzelfstandiging bij de overheid: het proces waarbij een overheidsonderdeel wordt omgevormd in een zelfstandig publiekrechtelijk of privaatrechtelijke organisatie, maar waarbij de overheid (provincie) de meerderheid van de aandelen in handen houdt.
- m. werkgever: de provincie Noord-Holland.

ARTIKEL 2.2 UITGANGSPUNTEN

Bij reorganisaties gelden de volgende uitgangspunten.

Voorkómen van gedwongen ontslag

De provincie Noord-Holland pleegt een maximale inspanning om bij een reorganisatie een reorganisatieontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Dit zal volgens Vitaal Organiseren in eerste instantie zoveel mogelijk plaatsvinden voorafgaand aan een reorganisatie.

De provincie Noord-Holland kan hiervoor in goed overleg met de betrokken ambtenaren instrumenten, maatregelen en voorzieningen inzetten. Deze instrumenten liggen niet altijd vooraf vast, maar hangen samen met de organisatieontwikkeling en de individuele behoeften van de betrokken ambtenaren.

Welke instrumenten dit kunnen zijn is beschreven in de handreiking Vitaal Organiseren.

Uitzondering op het uitgangspunt om gedwongen ontslag te voorkomen is een situatie waarbij het Rijk een besluit neemt ten aanzien van de provincie(s) dat substantiële gevolgen heeft voor de financiële positie van de provincie(s), maar waarbij door het Rijk niet of niet adequaat wordt voorzien in (financiële) waarborgen ten aanzien van de personele gevolgen.

Mens volgt werk

Bij een reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van de ambtenaar in de nieuwe organisatie het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Volgens dit uitgangspunt wordt de ambtenaar zoveel mogelijk geplaatst in een uitwisselbare functie of een passende functie.

Van werk naar werk

Indien plaatsing naar een uitwisselbare of passende functie niet mogelijk is gebleken dan geldt "van werk naar werk". Het (zoveel mogelijk) veiligstellen van werkgelegenheid staat bovenaan en waar nodig wordt mobiliteit bevorderd, zowel binnen als buiten de organisatie. In paragraaf 10.3 van de cao is de begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties opgenomen, dit houdt in dat ambtenaren gedurende maximaal 24 maanden begeleid worden naar ander werk, zowel binnen als buiten de provincie Noord-Holland.

Hierbij ligt er zowel een actieve rol bij de werkgever (het inzetten van een uitgebreid instrumentarium om inzetbaarheid en mobiliteit te bevorderen, evenals centrale regie op het (her)plaatsingsproces), als bij de ambtenaar (accepteren van passende arbeid binnen of buiten de provincie Noord-Holland en verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en inzetbaarheid). Deze wederzijdse inspanningsverplichtingen worden – indien de ambtenaar boventallig wordt verklaard – vastgelegd in een Van Werk Naar Werk- contract (artikel 10.3.7 cao). Deze rechten, plichten en te plegen inspanningen zijn wederzijds afdwingbaar.

ARTIKEL 2.3 WERKINGSSFEER

Deze leidraad is van toepassing op alle ambtenaren met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en op alle ambtenaren met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor meer dan 26 weken bij de provincie Noord-Holland.

ARTIKEL 2.4 LOOPTIJD

Deze leidraad geldt voor onbepaalde tijd. Er zal minimaal één keer per jaar overleg plaatsvinden tussen de vakbonden en de provincie Noord-Holland over de werking van deze leidraad. Hierbij zal ook de vraag aan de orde komen of en in hoeverre het noodzakelijk of gewenst is om wijzigingen aan te brengen in de leidraad.

ARTIKEL 3.1 VOORNEMEN TOT REORGANISATIE

Als Gedeputeerde Staten of de algemeen directeur voornemens zijn over te gaan tot een reorganisatie, worden de Ondernemingsraad (OR), de betrokken ambtenaren en de vakbonden hiervan in een vroegtijdig stadium op de hoogte gesteld. Het principebesluit tot reorganisatie wordt ter kennisneming toegezonden aan de OR.

ARTIKEL 3.2 ROL VAN ONDERNEMINGSRADEN EN DE VAKBONDEN

De OR overlegt en adviseert over reorganisaties als zodanig. Met de vakbonden wordt overleg gevoerd over de personele en rechtspositionele randvoorwaarden bij een reorganisatie.

Deze taakafbakening gaat in de praktijk niet helemaal op. Hoewel de kaders duidelijk zijn zullen de OR en de vakbonden door de werkgever goed geïnformeerd moeten worden om tot een juiste afweging te kunnen komen.

De OR zal bij de advisering over een voorgenomen reorganisatie immers willen weten welke afspraken worden gemaakt over de rechtspositionele gevolgen voor de ambtenaren met de vakbonden.

De vakbonden hebben inzicht nodig over de noodzaak van de reorganisatie om te kunnen beoordelen welke maatregelen gewenst zijn om randvoorwaarden te formuleren.

Voordat een definitief besluit over een reorganisatie wordt genomen, kan de OR advies uitbrengen over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.

Bij een reorganisatie en bij privatisering, verzelfstandiging, taakoverheveling of outsourcing wordt in overleg met de vakbonden bepaald of een (aanvullend) sociaal plan moet worden opgesteld.

In het schema overleg OR/vakbonden bij reorganisaties PNH in bijlage 1 wordt het overleg met de OR en de vakbonden in kaart gebracht.

ARTIKEL 3.3 OVERLEG PERSONELE GEVOLGEN

Vooral is van belang, volgens paragraaf 9.1 en 10.2 en hoofdstuk 11 van de cao, dat overleg met de vakbonden van overheidspersoneel plaats vindt over de personele consequenties van reorganisaties.

Bij een voorgenomen reorganisatie wordt met de vakbonden steeds vooraf overleg gevoerd over de garanties waarbinnen de reorganisatie plaatsvindt en vindt toepassing plaats van deze leidraad, de betreffende bepalingen in de cao en de Mobiliteit bevorderende maatregelen bij begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties.

Voor elke reorganisatie zal in overleg met de vakbonden apart worden bepaald of aanvullende maatregelen nodig zijn.

Volgens de definitie van een reorganisatie in de cao en in deze leidraad is er geen sprake van een reorganisatie wanneer een wijziging van de organisatiestructuur, van de omvang van de provinciale organisatie of van de taakhoud van de provincie of een onderdeel daarvan personele consequenties heeft voor minder dan 10 ambtenaren. Ook in deze situatie zal de algemeen directeur de vakbonden informeren over de organisatieverandering, de aanleiding, de personele gevolgen en het eventuele advies van de OR. Afhankelijk van de relatieve impact van de reorganisatie zal in afwijking van genoemde bepaling in de cao in overleg met de vakbonden worden bepaald of overleg nodig is.

Bij privatisering, verzelfstandiging, taakoverheveling of outsourcing geldt afdeling 8 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (rechten van de werknemer bij overgang van onderneming) en artikel 14a van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 3.4 BEVOEGDHEID TOT HET NEMEN VAN BESLUITEN TOT REORGANISATIE

Wat betreft de bevoegdheid tot het nemen van besluiten wordt onderscheid gemaakt tussen een niet-ingrijpende en een ingrijpende reorganisatie.

Over een reorganisatie wordt gesproken wanneer dit personele consequenties heeft voor ten minste 10 ambtenaren. Voor de omschrijving van een niet-ingrijpende reorganisatie wordt, los van het gestelde in de tweede alinea van artikel 3.3, aansluiting gezocht bij dit criterium, als er minder dan 10 ambtenaren betrokken zijn is er sprake van een niet-ingrijpende reorganisatie. Een reorganisatie zal ook niet-ingrijpend zijn als alle betrokken ambtenaren in de reorganisatie binnen de eigen organisatie zullen worden geplaatst en verdere personele consequenties feitelijk afwezig zijn.

De portefeuillehouder en de algemeen directeur zijn bevoegd tot het nemen van besluiten inzake niet-ingrijpende reorganisaties op basis van het Besluit mandaat, volmacht en machtiging HRM.

In de overige gevallen is doorgaans sprake van een ingrijpende of belangrijke reorganisatie. Besluiten over ingrijpende reorganisaties behoren tot het domein van Gedeputeerde Staten of Provinciale Staten en volgen de weg van advisering door de OR en overleg met de vakbonden.

ARTIKEL 4.1 PLAATSING IN EEN UITWISSELBARE FUNCTIE

Het uitgangspunt bij plaatsing in de nieuwe organisatie is dat de ambtenaar op een uitwisselbare functie wordt geplaatst.

Allereerst vindt een vergelijking tussen de bestaande functies en de nieuwe functies in het nieuwe organisatieonderdeel plaats.

Wanneer een nieuwe functie uitwisselbaar is met de bestaande functie, wordt de beschikbare formatie vergeleken met het aantal te plaatsen personen.

1. Als er meer formatie is dan ambtenaren voor de betreffende uitwisselbare functie wordt de ambtenaar geplaatst.
In individuele gevallen kan uit oogpunt van organisatiebelang hiervan worden afgeweken, met instemming van de ambtenaar. Bijvoorbeeld in het geval dat de ambtenaar beter tot zijn recht komt in een andere functie.
2. Als er minder formatie is dan ambtenaren voor de betreffende uitwisselbare functie vindt plaatsing op basis van afspiegeling en anciënniteit plaats volgens artikel 11 van de Ontslagregeling (afspiegelingsbeginsel).

ARTIKEL 4.2 PLAATSING IN EEN PASSENDE FUNCTIE

De ambtenaar die niet kan worden geplaatst in een uitwisselbare functie wordt afhankelijk van de beschikbare formatie en op basis van geschiktheid geplaatst in een passende functie volgens artikel 9 van de Ontslagregeling. Een functie kan ook passend zijn als de ambtenaar in staat wordt geacht deze binnen een redelijke termijn te vervullen.

ARTIKEL 4.3 BOVENTALLIGHEID

Als plaatsing in een uitwisselbare of passende functie niet mogelijk is, wordt de ambtenaar boventallig.

De bepalingen uit paragraaf 10.3 van de cao m.b.t. de begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties en de Mobiliteit bevorderende maatregelen bij begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties zijn dan van toepassing.

Wanneer de ambtenaar voor de ingangsdatum van de nieuwe organisatie alsnog geplaatst wordt, vervalt de boventalligheid.

Het bovenstaande is uitgewerkt in een plaatsingsschema, zie bijlage 2.

ARTIKEL 4.4 PLAATSINGSADVIESCOMMISSIE

Per reorganisatie zal bekeken moeten worden of er redenen zijn om de plaatsingsadviescommissie in te zetten. Dit wordt in overleg met de vakbonden besloten. Bij een niet-ingrijpende reorganisatie is het niet noodzakelijk om een plaatsingsadviescommissie in te stellen. De betreffende directie(s) kan (kunnen) namens de algemeen directeur zelf de plaatsing verrichten. De vakbonden worden geïnformeerd over dit voornemen en de uitkomst.

Wanneer gekozen wordt voor een plaatsingsadviescommissie stellen Gedeputeerde Staten c.q. Provinciale Staten of de algemeen directeur, afhankelijk of de reorganisatie ingrijpend of niet ingrijpend is, deze in (zie artikel 3.4).

De samenstelling van de plaatsingsadviescommissie is (ten minste) als volgt:

- een manager die niet bij de plaatsing is betrokken, aan te wijzen door Gedeputeerde Staten of Provinciale Staten;
- de direct voor het nieuwe betreffende organisatieonderdeel verantwoordelijke manager;

- de HRM-adviseur onder wiens verantwoordelijkheid het organisatieonderdeel valt, de commissie kan zich laten bijstaan door adviseurs;
- een door Gedeputeerde Staten c.q. Provinciale Staten aan te wijzen ambtelijk secretaris, bij wie het secretariaat berust.

Vanuit de vakbonden kan een waarnemer aan de plaatsingsadviescommissie worden toegevoegd.

ARTIKEL 4.5 WERKWIJZE PLAATSINGSADVIESCOMMISSIE

De plaatsingsadviescommissie brengt advies uit aan het bevoegd gezag over de plaatsing en het al of niet toepassen van maatregelen in het kader van flankerend beleid voor de bij de reorganisatie betrokken ambtenaren.

De plaatsingsadviescommissie is bevoegd leidinggevend, adviseurs en deskundigen te raadplegen. Tevens heeft de plaatsingsadviescommissie de mogelijkheid assessments en (psychologische) testen te laten verrichten en referenties te raadplegen.

De leden van de plaatsingsadviescommissie mogen geen persoonlijk belang hebben bij beslissingen aangaande plaatsing en boventalligheid.

Als het advies van de plaatsingsadviescommissie niet kan leiden tot plaatsing van de ambtenaar, geeft de commissie zo mogelijk haar zienswijze over een voor de ambtenaar passende oplossing. Deze bevoegdheid is discretionair: hoeft niet, maar mag wel.

De commissie bepaalt verder zelf haar werkwijze, daarbij in acht nemend de algemene beginselen behorend bij een behoorlijke procesgang. Daartoe behoort in ieder geval het horen van de belanghebbende ambtenaar op diens verzoek en de schriftelijke vastlegging daarvan.

ARTIKEL 4.6 TOETSINGSCOMMISSIE

In opdracht van het bevoegd gezag kan een toetsingscommissie ingesteld worden, die toeziet op een juiste en zorgvuldige toepassing van de bepalingen uit deze leidraad door het voor de (her)plaatsing verantwoordelijke management. Zij kan hierover advies uitbrengen aan het bevoegd gezag.

Het verantwoordelijke management legt de voorgenomen (her)plaatsingen en eventuele boventalligheid binnen een week aan de toetsingscommissie voor. Deze adviseert het bevoegd gezag uiterlijk binnen drie weken over haar bevindingen.

De toetsingscommissie is ten minste als volgt samengesteld:

- een vertegenwoordiger namens het College van Gedeputeerde Staten van de provincie Noord-Holland;
- een vertegenwoordiger namens de vakbonden;
- een door Gedeputeerde Staten en de vakbonden aangewezen onafhankelijke voorzitter;
- een plaatsvervanger voor elk van genoemde leden en de voorzitter;
- een secretaris aangewezen door Gedeputeerde Staten.

De secretaris kan aan de besprekingen van de toetsingscommissie deelnemen, maar heeft geen stemrecht.

De toetsingscommissie stelt een werkprocedure vast en brengt deze ter kennis van het College van Gedeputeerde Staten.

Het advies van de toetsingscommissie is zwaarwegend. Slechts om redenen van zwaarwegend dienstbelang kan van bedoeld advies worden afgeweken.

ARTIKEL 4.7 TERMIJN

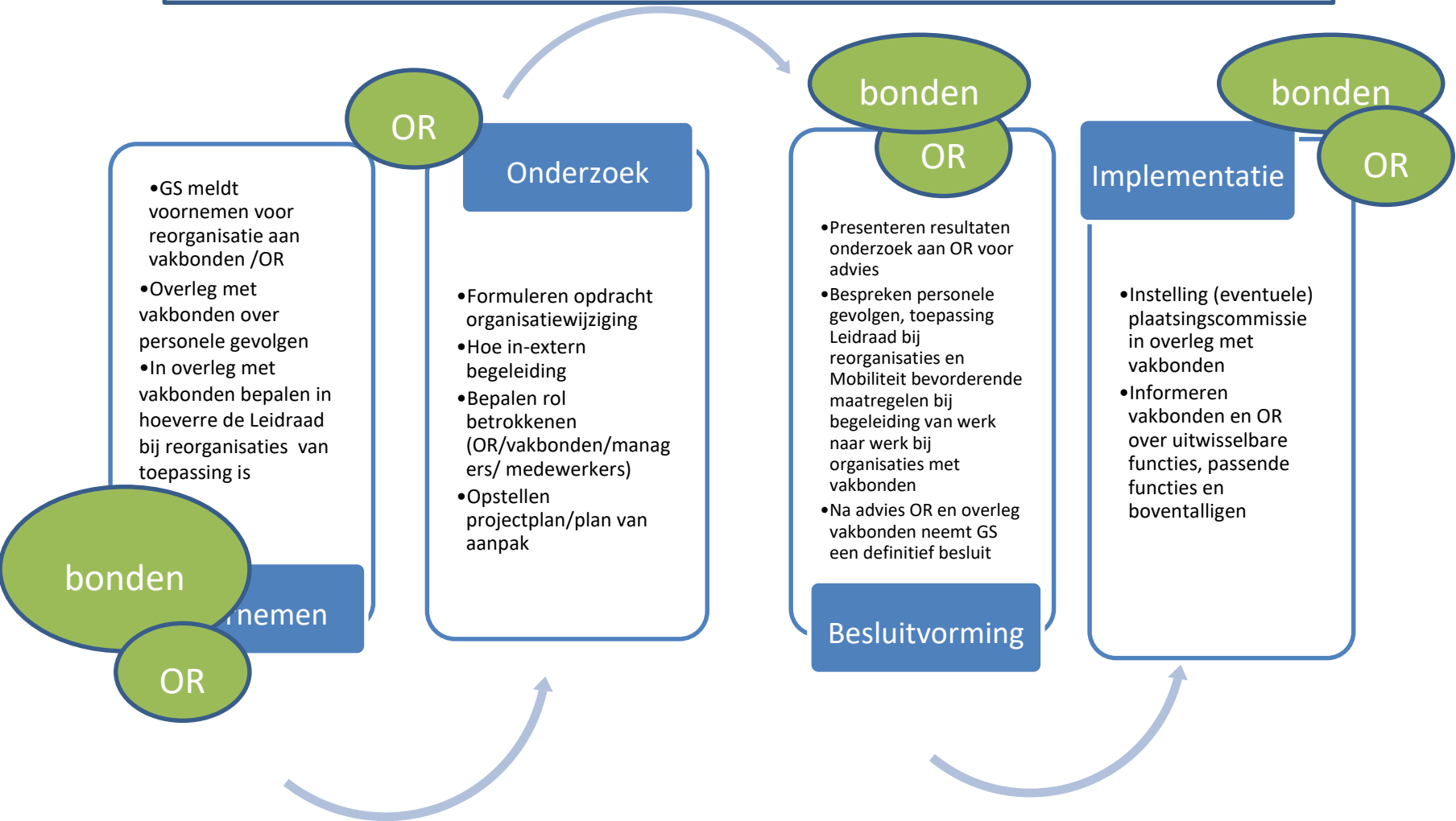
Richtlijn is dat de plaatsingsprocedure maximaal 8 weken in beslag mag nemen.

ARTIKEL 5.1 INWERKINGTREDING

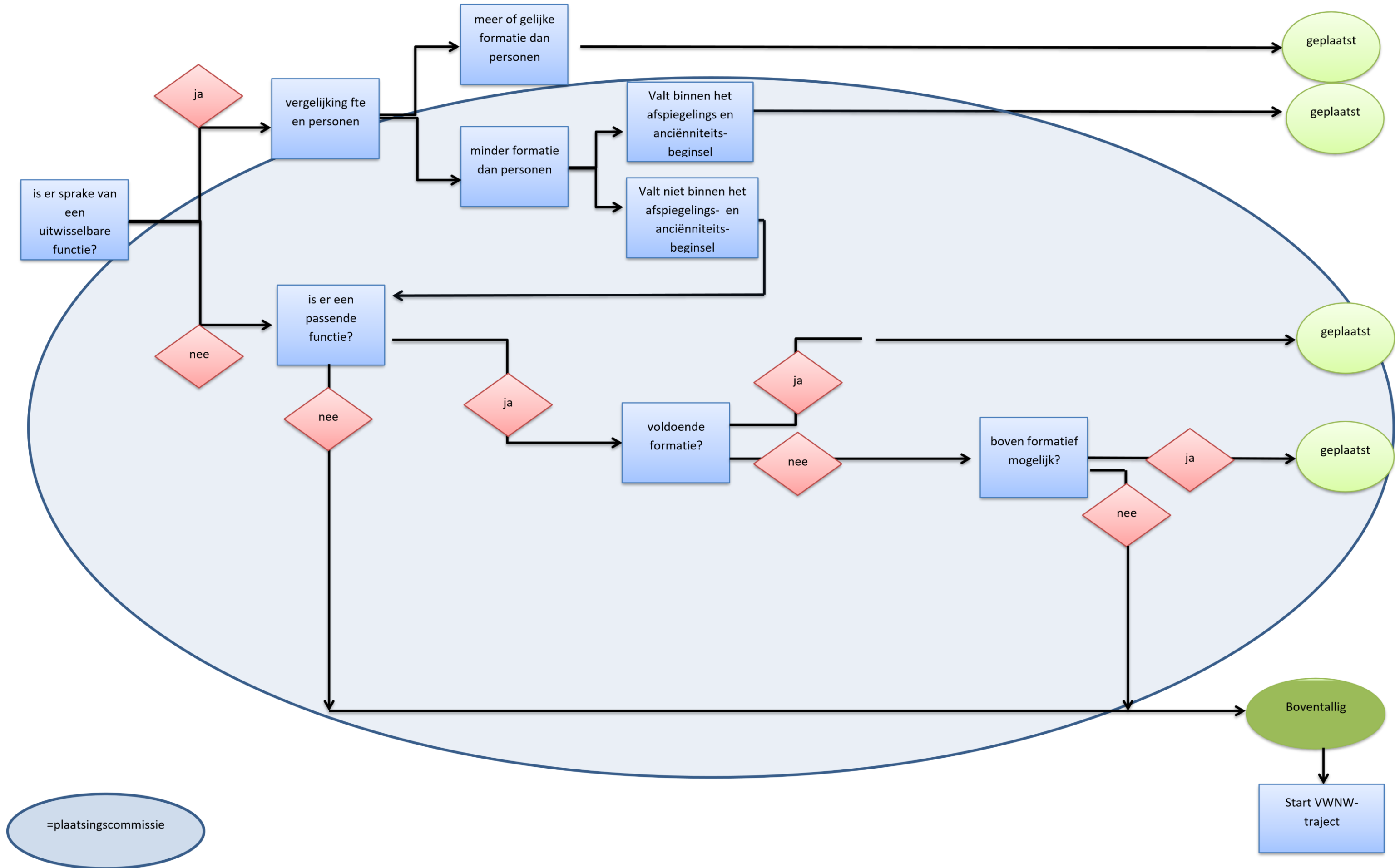
1. De Leidraad bij reorganisaties is vastgesteld op 14 januari 2020, nummer 1318974.
2. Deze leidraad treedt in werking op 1 januari 2020.

Overleg OR/vakbonden bij reorganisaties PNH

(op basis van de WOR en de cao provinciale sector h. 11)



Schema plaatsing en start Van werk naar werk-traject



Samenhang cao & regelingen bij reorganisatie

Cao provinciale sector

- Rechtspositionele basis
- Procedures en hoofdlijn het flankerend beleid p 10.2 cao en bijlage 3 cao fasen-model.
- Overleg (H. 11)
- Paragraaf 10.3 Begeleid werk naar werk bij reorganisaties

Mobiliteit bevorderende maatregelen bij begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties

- beschikbare voorzieningen en mobiliteit bevorderende maatregelen



Leidraad Reorganisaties

- Vastlegging rechtspositie ambtenaar in het reorganisatieproces.
- Vastlegging afspraken.
- Beschrijving uitgangspunten, het overleg en het plaatsingsproces.