

RUD UTRECHT 2.0

Aan: Werknemersdelegatie BGO
Van: Richard Andringa/ Dietmar Verbeek
Steller: Dietmar Verbeek
Onderwerp: Uitgangspunten Sociaal plan
T.b.v.: Technisch BGO, week 1, januari 2014
Bijlagen: Spelregels toewijzing overhead naar de RUD Utrecht 2.0

Status

- ter informatie
 - ter (oriënterende) bespreking
 - ter vaststelling
-

Inleiding

In het Technisch BGO van 3 december jl. is afgesproken dat zowel de werknemers als de werkgeversdelegatie een notitie opstelt met daarin opgenomen de voor hem belangrijke uitgangspunten voor het vast te stellen sociaal plan.

Hiermee wordt inzichtelijk wat beide delegaties belangrijk vinden en zal vanuit het resultaat van de gezamenlijke bespreking een concept sociaal plan worden opgesteld.

In het navolgende staan onze uitgangspunten weergegeven welke zijn gebaseerd op onze huidige inzichten en vanuit het doel dat deze bijdragen aan een voor de RUD, haar medewerkers, en deelnemende organisaties deugdelijk sociaal plan wat past in de huidige tijdgeest.

In die zin is onderstaande opsomming niet limitatief.

Tenslotte: voor zover het bedrijfsplan, welke als onderlegger dient voor de lopende besluitvormingsprocedure bij de verschillende deelnemers, richtinggevende uitspraken doet met betrekking tot het sociaal plan zijn deze (vanzelfsprekend) overgenomen.

Uitgangspunten voor het sociaal plan

1. De medewerker welke overgaat naar de RUD Utrecht 2.0 (hierna te noemen RUD) wordt eervol ontslag verleend;
2. “Mens volgt werk” is zoveel als mogelijk van toepassing;
3. Gelijktijdig met het ontslagbesluit ontvangt de medewerker een aanstellingsbesluit bij de RUD incl. een overzicht van de **eventueel** voor hem/haar van toepassing zijnde aanspraken uit het (nog op te stellen) sociaal plan;
4. De RUD is verantwoordelijk voor de plaatsing van de medewerkers welke in dienst treden bij de RUD;
5. De latende organisaties wijzen de ambtenaren aan die in het kader van “mens volgt werk” in aanmerking komen voor een aanstelling binnen de RUD. Ongeacht of deze medewerkers werkzaam zijn in het primaire proces of de overhead. We noemen dit preallocatie.
6. De aanstelling in de RUD geschiedt in een **ongewijzigde functie**, of als deze niet voorhanden is in een **passende functie**, of - en dan met instemming van de medewerker-, in een **geschikte functie**. We verstaan hieronder voorsnog:

- **Functie:**
Het samenstel van taken en werkzaamheden die de medewerker verricht op grond van zijn/haar functiebeschrijving of bij het ontbreken daarvan feitelijk verricht.
 - **Ongewijzigde functie:**
Een functie welke **gelijk of nagenoeg gelijk** is aan de functie welke de medewerker voor de overgang naar de RUD vervulde.
 - **Passende functie:**
Een functie van een gelijkwaardig werk- en denkniveau welke iemand redelijkerwijs in verband met zijn/haar persoonlijkheid, omstandigheden en bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
 - **Geschikte functie:**
Een functie die niet als passend valt aan te merken, maar die de medewerker bereid is om tijdelijk of permanent te vervullen.
7. Het dienstverband (aard, duur en omvang) bij de RUD is gelijk aan het dienstverband dat hij/zij had bij zijn/haar huidige werkgever;
 8. De medewerker is verplicht alle mogelijke medewerking te verlenen om in aanmerking te komen voor een passende functie. De medewerker mag een aangeboden passende functie **niet** weigeren.
 9. Als arbeidsvoorwaardenregeling wordt uitgegaan van de CAR UWO met als motivatie dat de verschillen tussen beide CAO's beperkt zijn en in het perspectief van RUD Utrecht 2.1 een keus voor de CAO gemeenten het meest voor de hand liggend is. Het overgrote deel van het personeel dat straks in de RUD Utrecht 2.1 werkt valt immers onder deze CAO. Het harmonisatievraagstuk blijft zo overzichtelijk en voorkomen wordt dat er twee opeenvolgende harmonisatietrajecten nodig zijn. Het arbeidsvoorwaardenpakket wordt verder gevormd door de vaststelling van eigen aanvullende en enkel voor de RUD geldende regelingen.
 10. Individuele afspraken waar ze optreden zullen worden vastgelegd in het aanstellingsbesluit;
 11. Looptijd sociaal plan maximaal tot 1 januari 2017, of zoveel eerder dat de RUD Utrecht 2.1 wordt gevormd; het sociaal plan is daarmee enkel op deze personele overgang van toepassing;
 12. Er is sprake van een (bruto) salarisgarantie;
 13. Medewerkers toegewezen aan de RUD zullen worden geplaatst op een functie binnen de RUD, zoals deze voorkomen in het nog op te stellen organisatie- en functieboek. Er is daarmee in de RUD geen sprake van bovenformativiteit.
 14. De aanzeggingstermijn of opzegtermijn voor het ontslag, zoals vastgelegd in de rechtspositieregeling van de huidige werkgever wordt **niet** in acht genomen.
 15. In het geval sprake is van een tijdelijke aanstelling bij de RUD en wanneer deze moet worden beschouwd als een 4^e aanstelling dan geldt deze aanstelling **niet** als vaste aanstelling. In die zin wordt de RUD als een nieuwe werkgever beschouwd.
 16. Arbeidsvoorwaarden: Op individueel niveau zijn verschillen mogelijk maar onder de streep gaat niemand er op achteruit. De inzet is gericht op het tot stand brengen van een budgettair neutraal arbeidsvoorwaardenpakket.
 17. Financiële verrekening vindt voor zover nodig plaats door middel van afkoop
 18. Plaatsing laten verlopen in drie fasen;
 - Fase 0: Werving en selectie van de directeur
 - Fase 1: Plaatsing van management en controller op basis van geschiktheid;
 - Fase 2: Plaatsing van alle overige medewerkers

- 2A: werkzaam in het primaire proces
- 2B: werkzaam in de overhead

Inhoud plaatsingsprocedure nog uitwerken, dit mede in relatie tot de wijze waarop medewerkers zullen worden toegewezen aan de RUD.

Uitzondering vormt de benoeming van de directeur. Hiervoor geldt een open procedure van werving en selectie, en valt buiten de werkingssfeer van het op te stellen sociaal plan.

Met betrekking tot het plaatsen van de overhead (fase 2B) in de RUD hebben de latende organisaties de mogelijkheid om medewerkers werkzaam in deze functies in de RUD in te brengen totdat het maximum van 25% van de totale formatie van de RUD is bereikt. Dit met als doel om:

- a) zoveel mogelijk medewerkers van de deelnemers werkzaam in dit domein te plaatsen op functies in de RUD waarmee ze mogelijk niet boventallig worden in de eigen organisatie.
- b) de desintegratiekosten bij de deelnemers zoveel als mogelijk te beheersen.

Om dit mogelijk te maken zijn aanvullende spelregels vastgelegd en welke – zoals gezegd- op inhoud nog vertaling behoeven naar een procedure voor toewijzing en aansluitend plaatsing.

De spelregels zoals hiervoor benoemd treft u als bijlage aan en brengen we graag in bespreking om hierover ook met u van gedachten te wisselen voor dat we hiervoor een concept procedure gaan opstellen.

Voornamelijk hechten wij belang om met betrekking tot de toewijzing van de overhead om samen met de deelnemers te komen tot een zo optimaal mogelijk resultaat in het belang van alle betrokken partijen en niet op de laatste plaats de medewerkers zelf.

In de bijlage staat dit verwoord als samen “puzzelen”. Deze gezamenlijke afweging maakt – zo verwachten wij- dat de te maken keuzen in de praktijk ook inhoudelijk uitvoerbaar blijven.

Bijlage 1: Spelregels toewijzing overhead aan de RUD Utrecht 2.0¹

Ten aanzien van het vullen van de overheadfuncties van de RUD zijn een drietal spelregels uitgewerkt, die aansluiten bij het principe ‘mens volgt werk’. Deelnemers krijgen hierbij de mogelijkheid om overheadfuncties bij de RUD in te brengen totdat het maximum van 25% van de totale formatie van de RUD Utrecht 2.0 is bereikt.

Deze drie spelregels luiden als volgt:

- 1) Als hoofdregel geldt de quoteringsregel. Op basis van de huidige primaire formatie van de RUD is de omvang van de overheadfuncties voor de RUD berekend op 31 fte. Uitgaande van de verdeling van de inbreng van de primaire formatie over de deelnemers betekent dit bij een recht evenredige benadering, dat het SB|G ongeveer 5 fte, de provincie ongeveer 21 fte en de overige gemeenten ongeveer 4 fte aan overheadfuncties mogen leveren (voor de gemeente Utrecht ongeveer 2,5 fte).
- 2) Als tweede spelregel geldt de afstemming tussen de deelnemers oftewel het gezamenlijk puzzelen. Samen hebben de deelnemers aan de RUD de opgave om zoveel mogelijk medewerkers werkzaam in overheadfuncties en voor zover nodig in de RUD te plaatsen. Inzicht kan hierin worden verkregen door elk van de deelnemers in eerste instantie een lijst met mogelijk te plaatsen medewerkers te laten aanleveren om hiermee vervolgens gezamenlijk te puzzelen. Dit met als doel om tot een zodanige invulling van de benodigde overheadfuncties te komen waarbij enerzijds zoveel mogelijk desintegratiekosten worden voorkomen en anderzijds ook voor alle betrokken partijen een in de praktijk uitvoerbaar resultaat tot stand kan worden gebracht.
Om tot deze optimale keuzes te kunnen komen is het van belang dat bij het puzzelen met de overheadfuncties ook de primaire formatie wordt betrokken. Snipperformatie op de overheadfuncties kan daarmee gebundeld worden met snipperformatie in het primaire proces zodat de ingebrachte formatie ook door de deelnemer bemenst kan worden.
- 3) Als derde spelregel geldt een prioriteitsvolgorde tussen de deelnemer als het puzzelen niet de gewenste effecten heeft, dan wel er niet tot overeenstemming wordt gekomen over de invulling van de overheadformatie van de RUD op basis van de “wensenlijstjes” van de deelnemers. Dit om ervoor te zorgen dat de deelnemers met hogere desintegratiekosten meer zekerheid krijgen dat de desintegratie op overheadfuncties wordt voorkomen dan wel zoveel mogelijk wordt beperkt.
De prioriteitsvolgorde is daarbij als volgt: eerst mag het SB|G medewerkers aandragen (conform quoterings voor maximaal 5 fte), vervolgens mag de provincie medewerkers voor de resterende overheadfuncties aandragen (conform quoterings voor maximaal 21 fte), voor de daarna resterende functies mogen de overige deelnemers (conform quoterings voor maximaal 4 fte) medewerkers aandragen.

Vanzelfsprekend vraagt bovenstaande handelswijze van alle deelnemers en de RUD een open mind als het gaat om elkaars belangen bij de vervulling van deze overheadfuncties om zo de meest optimale oplossing te bereiken.

¹ Bron: bedrijfsplan RUD Utrecht 2.0 versie 16 oktober 2013, status definitief