

Oplegvel Collegebesluit

Portefeuille C. Mooij
Auteur Mevr. AM Sandfort
Telefoon 0235114500 E-mail: asandfort@haarlem.nl
MenS/HRM Reg.nr. 2013/131157
Te kopiëren: A1,A2, A3, A4 (ter inzage), A5 (ter inzage), A6, A7, A8
B & W-vergadering van 23 april 2013

Onderwerp

Plaatsingsplan reorganisaties Gebiedsontwikkeling en Beheer,
Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Stadszaken afdeling Vastgoed

DOEL: Besluiten

Het college heeft in de vergadering van 9 oktober 2012 een voorgenomen besluit genomen over de uitwerkingsplannen van de hoofdafdelingen Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Gebiedsontwikkeling en Beheer en Vastgoed (van de afdeling Stadszaken). In de vergadering van 4 december 2012 heeft het college een definitief besluit genomen over de uitwerkingsplannen inclusief bijlagen. De Ondernemingsraad heeft een positief advies gegeven. Op basis van dit besluit is het plaatsingsproces gestart met als resultaat een plaatsingsplan.

Het college is bevoegd, op grond van het Sociaal Statuut 2011, artikel 2, tot het nemen van besluiten ten aanzien van een "grote reorganisatie" en het daarbij vast te stellen plaatsingsplan.

B&W

1. Het college stelt de aanvullingen op de vastgestelde uitwerkingsplannen van de hoofdafdelingen Gebiedsontwikkeling en Beheer, Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Stadszaken afdeling Vastgoed (inclusief bijlagen) vast.
2. Het college besluit dat de nieuwe organisatie ingaat per 1 mei 2013.
3. Het college stelt de functiebeschrijvingen en functiewaarderingen vast (bijlage A2).
4. Het college stelt de statussen van de functies en de individuele status van de medewerkers vast met inachtneming van de bedenkingen (bijlage A4 en A6).
5. Het college besluit tot plaatsing en niet-plaatsing van de medewerkers met ingang van 1 mei 2013 conform het plaatsingsplan, met inachtneming van de bedenkingen (bijlage A5 en A6).
6. Het college verklaart de medewerkers conform bijlage A7 met ingang van 1 mei 2013 herplaatsbaar.
7. De besluiten onder 5 en 6 zijn definitief na positief advies van de Ondernemingsraad en overeenstemming met het Georganiseerd Overleg.
8. Geheimhouding: op grond van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer worden bijlagen A4, A5, A6, A7 niet openbaar gemaakt en wordt geheimhouding opgelegd ex artikel 55 gemeentewet omtrent het behandelde in de vergadering en omtrent de inhoud van genoemde stukken.
9. Alle medewerkers worden schriftelijk geïnformeerd over de individuele plaatsing/niet plaatsing en/of herplaatsbaarheidsverklaring.

Collegebesluit

Onderwerp: Plaatsingsplan reorganisaties Gebiedsontwikkeling en Beheer, Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Stadszaken afdeling Vastgoed

Reg. Nummer: 2013/131157

1. Inleiding

Om de hoofdafdelingen toekomstbestendig te maken en om te voldoen aan de gemeentelijke taakstellingen hebben de hoofdafdelingen Wijkzaken, Stedelijke Projecten en Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de afdeling Vastgoed (van de hoofdafdeling Stadszaken) zich ontwikkeld tot nieuwe organisatievormen.

Het college heeft in de vergadering van 9 oktober 2012 een voorgenomen besluit genomen over de uitwerkingsplannen van de hoofdafdelingen Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Gebiedsontwikkeling en Beheer en Vastgoed (van de afdeling Stadszaken). Zie hiervoor de collegebesluiten 2012-356481, 356231 en 337174.

In de vergadering van 4 december 2012 heeft het college een definitief besluit genomen over de uitwerkingsplannen inclusief bijlagen (collegebesluiten 2012-454059, 454050 en 454066). De Ondernemingsraad heeft een positief advies gegeven.

Op basis van dit besluit is het plaatsingsproces gestart met als resultaat een plaatsingsplan.

2. Besluitpunten college

1. Het college stelt de aanvullingen op de vastgestelde uitwerkingsplannen van de hoofdafdelingen Gebiedsontwikkeling en Beheer, Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Stadszaken afdeling Vastgoed (inclusief bijlagen) vast.
2. Het college besluit dat de nieuwe organisatie ingaat per 1 mei 2013.
3. Het college stelt de functiebeschrijvingen en functiewaarderingen vast (bijlage A2).
4. Het college stelt de statussen van de functies en de individuele status van de medewerkers vast met inachtneming van de bedenkingen (bijlage A4 en A6).
5. Het college besluit tot plaatsing en niet-plaatsing van de medewerkers met ingang van 1 mei 2013 conform het plaatsingsplan, met inachtneming van de bedenkingen (bijlage A5 en A6).
6. Het college verklaart de medewerkers conform bijlage A7 met ingang van 1 mei 2013 herplaatsbaar.
7. De besluiten onder 5 en 6 zijn definitief na positief advies van de Ondernemingsraad en overeenstemming met het Georganiseerd Overleg.
8. Geheimhouding: op grond van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer worden bijlagen A4, A5, A6, A7 niet openbaar gemaakt en wordt geheimhouding opgelegd ex artikel 55 gemeentewet omtrent het behandelde in de vergadering en omtrent de inhoud van genoemde stukken.
9. Alle medewerkers worden schriftelijk geïnformeerd over de individuele plaatsing/niet plaatsing en/of herplaatsbaarheidsverklaring.

3. Beoogd resultaat

Volgens de vastgestelde kaders voor deze reorganisatie (zie punt 4 Argumenten) hebben de Decentrale Plaatsingscommissies van iedere hoofdafdeling een advies gegeven aan de Centrale Plaatsingscommissie voor al dan niet plaatsen van medewerkers.

Met de invulling van de nieuwe hoofdafdelingen met de voorgestelde medewerkers (zie bijlage A6) en de nieuwe organisatiestructuren zijn we in staat om

flexibeler te reageren op de ontwikkelingen in onze omgeving. Daarnaast worden de taakstellingen voor de genoemde hoofdafdelingen met de organisatiewijziging voor de komende jaren ingevuld.

4. Argumenten

Aanvulling op uitwerkingsplannen

Na vaststelling van de uitwerkingsplannen op 4 december 2012 zijn gedurende de invulling van de organisatie nog twee aanvullingen op het uitwerkingsplan overeengekomen. Het gaat om twee budgettaire neutrale wijzigingen bij de hoofdafdeling Gebiedsontwikkeling en Beheer:

- De formatie van de functie Scheepvaartmeester 1 (functiewaardering schaal 7) wordt met een 1formatieplaats uitgebreid om de operationele taken te kunnen borgen.
- Er is een functie Secretaris Staf (functiewaardering volgt) van 1 formatieplaats toegevoegd met gelijktijdige vermindering van de formatie van de functie Adviseur Bedrijfsvoering.

Dit besluit heeft geen financiële consequenties.

Het plaatsingsplan is tot stand gekomen volgens de gemaakte afspraken in het Sociaal Statuut 2011, de notitie Plaatsingsproces reorganisaties 2012-2013 (overeengekomen met het Georganiseerd Overleg) en het Ambtenarenreglement. Het plaatsingsplan is conform de uitwerkingsplannen (inclusief financiële paragraaf) waarover in de collegevergadering van 4 december is besloten. Voor de frictiekosten is een reserve in de meerjarenbegroting opgenomen.

5. Kanttekeningen

Deze nota met het plaatsingsplan is op 12 april 2013 voorgelegd aan het Georganiseerd Overleg voor overeenstemming en voor advies aan de Ondernemingsraad. Het Georganiseerd Overleg (GO) zal zich pas uitspreken over het plaatsingsplan nadat de Ondernemingsraad haar bevindingen kenbaar heeft gemaakt. Er is aan OR en GO gevraagd te reageren voor 22 april 2013. Deze reacties kunnen nog wijzigingen tot gevolg hebben in de genomen besluiten of vervolgprocedures.

Om het aantal herplaatsbaren te beperken zijn gesprekken met medewerkers gevoerd, die hiervoor open stonden. Het doel van deze gesprekken was te onderzoeken of er mogelijkheden waren om hun dienstverband voortijdig te beëindigen. In een aantal gevallen is overeenstemming bereikt. Met enkele medewerkers (op moment van schrijven zes) zijn de gesprekken nog gaande. Dit betreft medewerkers die vrijwillig gevraagd hebben om een gesprek, of medewerkers die het voornemen tot herplaatsbaarheid te horen hebben gekregen. Deze medewerkers zijn niet meegenomen in het plaatsingsplan. De verwachting is dat voor 1 mei 2013 duidelijk wordt of er mogelijkheden tot voortijdige beëindiging van het dienstverband zijn. Mochten er geen mogelijkheden zijn, dan worden deze medewerkers herplaatsbaar verklaard per 1 mei 2013. Volgens het mandateringsbesluit is het hoofd HRM hiertoe bevoegd.

6. Uitvoering

De medewerkers worden schriftelijk geïnformeerd over de individuele consequenties.

7. Bijlagen (ter inzage)

De volgende bijlagen zijn onderdeel van deze nota:

- A.1 Toelichting plaatsingsproces en plaatsingsplan.
- A.2 Overzicht van de functies en de waarderingen.
- A.3 Overzicht aantal voortgezette functies, vervallen functies, functies met de status voortgezet formatie verminderd en nieuwe functies.
- A.4 Overzicht bedenkingen tegen de status van de functie
(Vertrouwelijke bijlagen geheim op grond art.55)
- A.5 Overzicht bedenkingen tegen de plaatsing
(Vertrouwelijke bijlagen geheim op grond art.55)
- A.6 Concept-plaatsingsplan.
(Vertrouwelijke bijlagen geheim op grond art.55)
- A.7 Overzicht herplaatsbaren.
(Vertrouwelijke bijlagen geheim op grond art.55)
- A.8 Cijfermatig totaaloverzicht.

Het college van burgemeester en wethouders

de secretaris

de burgemeester

Bijlage A1 Toelichting plaatsingsproces en plaatsingsplan

Inleiding

Het college heeft in de vergadering van 9 oktober 2012 een voorgenomen besluit genomen over de uitwerkingsplannen van de hoofdafdelingen Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Gebiedsontwikkeling en Beheer en Vastgoed (van de afdeling Stadszaken). In de vergadering van 4 december 2012 heeft het college een definitief besluit genomen over de uitwerkingsplannen inclusief bijlagen. De Ondernemingsraad heeft in december aangegeven in te stemmen met de start van de eerste fase van het plaatsingsproces en op 11 januari 2013 een positief advies gegeven over de uitwerkingsplannen. Op basis van het besluit van het College en het positieve advies van de Ondernemingsraad is eind december gestart met het plaatsingsproces. De personele gevolgen zijn vastgelegd in het plaatsingsplan. In deze nota wordt een toelichting gegeven op de volgende punten:

- Het proces
- Inrichtingsplannen
- De functies en waarderingen
- Status van de functies
- Belangstellingsregistratie
- Matching medewerkers en functies
- Voortijdige beëindiging dienstverband
- Voorgenomen plaatsingen/herplaatsbaarheid
- Definitieve besluiten
- Vacatures
- Van werk naar werk.

De nota is tegelijkertijd voorgelegd voor advies aan de Ondernemingsraad en voor overeenstemming aan het Georganiseerd Overleg.

Proces

De kaders voor het plaatsingsproces zijn vastgelegd in het Sociaal Statuut 2011 en in de notitie 'Plaatsingsproces reorganisaties 2012-2013', waar overeenstemming over is met het Georganiseerd Overleg (GO) en het Ambtenarenreglement 1995. In deze documenten zijn onder andere de regels vastgelegd die moeten worden toegepast bij een reorganisatie en de werkwijze van de plaatsingscommissies.

De Decentrale Plaatsingscommissie (DPC) beoordeelt in de plaatsingsgesprekken de passendheid/geschiktheid van de voorgedragen kandidaten. De afdeling HRM heeft de Decentrale Plaatsingscommissie (DPC) geadviseerd over de plaatsingsvoordrachten. Vervolgens heeft de DPC op basis van de bevindingen van de gesprekken de Centrale Plaatsingscommissie (CPC) geadviseerd over de plaatsingen en niet-plaatsingen. De CPC heeft de voordrachten getoetst en adviseert het college hierover door middel van het concept-plaatsingsplan. De CPC heeft ook de bedenkingen behandeld tegen de statusbepaling van de functie en de voorgenomen plaatsing en niet-plaatsing.

De Decentrale Plaatsingscommissie bestond uit één of twee leidinggevenden, een HRM-adviseur en een vertegenwoordiger van de Ondernemingsraad. De Centrale Plaatsingscommissie bestond uit de Algemeen Directeur, hoofd HRM, een vertegenwoordiger van de Ondernemingsraad en een secretaris zonder stemrecht. De Ondernemingsraad had ten aanzien van dit proces een signalerende en bewakende rol.

Het GO toetst – in het kader van de overeenstemmingsprocedure - of de voorgenomen plaatsing voldoet aan de vereisten van het Sociaal Statuut Gemeente Haarlem 2011, de regeling Plaatsingsproces reorganisaties 2012/2013 en eventuele overige plaatsingsafspraken gemaakt met het GO.

Gedurende de periode van het plaatsingsproces zijn er meerdere momenten geweest waarop het GO en de OR (mondeling en/of schriftelijk) geïnformeerd zijn over de voortgang van het proces.

Deze nota met het plaatsingsplan wordt tegelijkertijd voorgelegd aan het Georganiseerd Overleg voor overeenstemming en voor advies aan de Ondernemingsraad. Het Georganiseerd Overleg zal zich pas uitspreken over het plaatsingsplan nadat de Ondernemingsraad haar bevindingen kenbaar heeft gemaakt.

Inrichtingsplannen

De inrichtingsplannen voor de nieuwe organisatie zijn op 9 oktober 2012 en 4 december 2012 door het college behandeld. In de vergadering van 4 december zijn de uitwerkingsplannen vastgesteld. Op basis van voortschrijdend inzicht zijn er, in aanvulling op de vastgestelde plannen, kleine wijzigingen (budgettair neutraal) aangebracht in de uitwerkingsplannen. Deze wijzigingen hebben betrekking op de organisatie, de formatie en de functiebeschrijvingen.

Functionies en waarderingen

De werkzaamheden binnen de organisatieonderdelen zijn vastgelegd in functiebeschrijvingen, welke op generieke wijze, doch met de huidige voor de gemeente Haarlem geldende waarderingssystematiek op basis van bouwsteenfuncties, individuele jaarplannen en competentieprofielen, zijn beschreven. Deze functiebeschrijvingen zijn voorzien van een waardering door bureau Leeuwendaal. In bijlage A.2 zijn de waarderingen van de functies aangegeven. De functies zijn opgenomen in de uitwerkingsplannen van de hoofdafdelingen waar 4 december 2012 een besluit over is genomen door het college.

Status functies

In de uitwerkingsplannen is per functie opgenomen of er sprake is (op basis van een vergelijking van de 'oude' functies met de functies in de nieuwe organisaties) van een voortgezette, voortgezette formatie verminderd of vervallen functie. Op basis van deze indicaties per functie zijn vervolgens de consequenties voor de medewerkers bepaald. In december 2012 zijn de medewerkers hier mondeling en schriftelijk over geïnformeerd door middel van de zogenaamde statusbrieven. Er was een aantal mogelijkheden:

- Medewerkers met een voortgezette functie. Een functie is voortgezet indien deze qua inhoud, aard en niveau geheel of in grote lijnen gelijk is aan de oorspronkelijke functie waarbij in ieder geval de helft of meer van de taken ongewijzigd dient te blijven. Deze medewerkers hebben recht op plaatsing in deze functie.
- Medewerkers met voortgezette functies die in aantal zijn afgenomen. Dit betekent dat indien er door de belangstellingsregistratie medewerkers (uit die groep) niet op een andere functie geplaatst worden, het afspiegelingsbeginsel moet worden toegepast.
- Medewerkers met een vervallen functie. Een functie is vervallen indien deze qua inhoud, aard en niveau is gewijzigd waarbij in ieder geval de helft of meer van de taken gewijzigd is. Voor deze medewerkers wordt tijdens het plaatsingsproces onderzocht of er een match mogelijk is met een andere functie.

Voor een totaaloverzicht zie bijlage A.3.

Naar aanleiding van de statusbrief zijn de medewerkers in de gelegenheid gesteld, indien zij het niet eens waren met de status, om bedenkingen kenbaar te maken tegen de individuele status. Uiteindelijk hebben 38 medewerkers gebruik gemaakt van de gelegenheid om hun bedenkingen in te dienen, in totaal betrof het bedenkingen voor 22 verschillende functies. Voor een overzicht zie bijlage A.4. De Centrale Plaatsingscommissie heeft de bedenkingen in behandeling genomen en de Algemeen Directeur geadviseerd over de hierop te nemen beslissingen ten aanzien van de aan het college tot besluitvorming voor te leggen definitieve statusbepalingen. De bedenkingen van 5 medewerkers zijn gegrond verklaard. De medewerkers die bedenkingen hebben ingediend hebben de schriftelijke (gemotiveerde) beslissing overhandigd gekregen van de leidinggevende. In het definitieve besluit zal het college deze beslissing in acht nemen in diens overweging. Als besloten werd om de status van de functie te wijzigen is de nieuwe status voor de medewerker de uitgangspositie geworden voor het plaatsingsproces.

Belangstellingsregistratie

In de statusbrief die in december is verzonden aan de medewerkers is iedereen opgeroepen om belangstelling aan te geven voor functies middels een belangstellingsregistratieformulier. In aansluiting op deze schriftelijke informatie zijn er bijeenkomsten voor de medewerkers georganiseerd om ze te informeren over het vervolgtraject. Er is inzicht gegeven in de aanwezige functies bij de

hoofdafdelingen SoZaWe, GOB en Vastgoed door middel van de functiebeschrijvingen op de functiebank op Insite.

De belangstelling van de medewerkers is geïnventariseerd en geregistreerd. Men had de mogelijkheid om voor 5 functies, in volgorde van voorkeur, belangstelling aan te geven. Alle medewerkers zijn in de gelegenheid gesteld om belangstelling aan te geven voor niet-leidinggevende en leidinggevende functies, ook als ze oorspronkelijk geen leidinggevende functie vervulden.

Matching medewerkers en functies

Op basis van de aangegeven belangstelling hebben de Decentrale Plaatsingscommissies een overzicht van een selectie van kandidaten opgesteld, waarin vermeld staat wie, voor welke functie, werd uitgenodigd voor een gesprek. Dit is gebeurd op basis van de volgende criteria: status functie, welke voorkeur, schaal en eventuele toelagen, werk-, denk- en/of opleidingsniveau, ervaring, competenties, kennis en vaardigheden, personeelsgesprek, motivatie van betrokkene.

Het plaatsingsproces is vervolgens gestart met de managementfuncties (inclusief de functie van bedrijfsvoeringsmanager). De medewerkers die werden voorgedragen voor deze functies maken namelijk deel uit van de Decentrale Plaatsingscommissies voor de niet-leidinggevende functies. Van de in totaal 13 managementfuncties waren er 3 op basis van de feitelijke werkzaamheden voortgezet. Dit betekent dat er totaal 10 managementfuncties zijn waarvoor belangstelling kon worden aangegeven. Er zijn 30 medewerkers die belangstelling hebben aangegeven voor deze functies. De Decentrale Plaatsingscommissie werd voor deze functies gevormd door de hoofdafdelingsmanagers van de betrokken hoofdafdelingen, een vertegenwoordiger van de OR en een adviseur van de afdeling HRM. De medewerkers zijn vervolgens mondeling geïnformeerd of ze wel of niet worden uitgenodigd voor een gesprek voor de managementfuncties. De Decentrale Plaatsingscommissie heeft gesprekken gevoerd met 14 kandidaten (voor 10 vacante functies), waarbij ingegaan is op onder andere de motivatie en de competenties van de kandidaten. Er zijn 5 kandidaten voorgedragen voor plaatsing. De Centrale Plaatsingscommissie is eind januari akkoord gegaan met het voorlopige plaatsingsplan voor de managementfuncties. Dit betekent dat er 5 functies zijn ingevuld. Vervolgens zijn 4 (van de 5) vacatures intern opengesteld. Van deze 4 vacatures zijn 3 functies ingevuld met interne kandidaten van andere organisatieonderdelen. Alle betrokkenen bij dit proces zijn mondeling en aansluitend schriftelijk geïnformeerd over de resultaten van deze gesprekken. De functies die niet middels interne werving zijn ingevuld worden opengesteld volgens de reguliere procedure.

In februari is gestart met de plaatsingsgesprekken voor de niet-leidinggevende functies. Vervolgens hebben gedurende de periode van februari tot begin maart de gesprekken plaatsgevonden om een goede match te realiseren tussen medewerker en functie en om zoveel en optimaal mogelijke plaatsingen te realiseren. De gesprekken zijn gevoerd door de Decentrale Plaatsingscommissies. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in een concept-plaatsingsplan op basis van de voordrachten van de Decentrale Plaatsingscommissies. De Centrale Plaatsingscommissie is, met één aanvulling, akkoord gegaan met deze voordrachten en opname daarvan in het concept-plaatsingsplan.

De organisatiestructuur is ingrijpend gewijzigd wat betekent dat er veel vervallen en nieuwe functies zijn. Daarnaast is er sprake van een vermindering van 69,5 formatieplaatsen. Vooraf was al duidelijk dat niet alle medewerkers geplaatst konden worden. De medewerkers die zijn geplaatst zijn op een passende functie geplaatst. Een passende functie is een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten kan worden opgedragen. Er is daarbij ook rekening gehouden met het functieniveau en de mogelijkheden van de medewerker. Het was niet altijd mogelijk om medewerkers te plaatsen op een functie waarvoor zij belangstelling hadden getoond. In deze situaties is er echter wel sprake van een passende plaatsing, zoals bedoeld in het Sociaal Statuut 2011.

Voortijdige beëindiging dienstverband

Om het aantal herplaatsbare medewerkers te beperken zijn gesprekken aangegaan met medewerkers die hiervoor open stonden. Het doel van het gesprek was om te onderzoeken of er mogelijkheden waren om hun dienstverband voortijdig te beëindigen. In een aantal gevallen is dit gelukt. Met enkele medewerkers (op moment van schrijven zes) is dit nog niet gelukt. Dit betreft medewerkers die vrijwillig gevraagd hebben om een gesprek, of medewerkers die het voornemen tot herplaatsbaarheid te horen hebben gekregen. Deze medewerkers zijn niet meegenomen in het plaatsingsplan. De verwachting is dat voor 1 mei 2013 duidelijk wordt of er mogelijkheden tot beëindiging van het dienstverband zijn. Mochten er geen mogelijkheden zijn, dan worden deze medewerkers herplaatsbaar verklaard per 1 mei 2013. Volgens het mandateringsbesluit is het hoofd HRM hiertoe bevoegd.

Voorgenomen plaatsingen

De medewerkers zijn op 20 en 21 maart 2013 mondeling en schriftelijk geïnformeerd over de voorgenomen plaatsingen. Naar aanleiding van dit voorgenomen besluit zijn de medewerkers in de gelegenheid gesteld, indien zij het niet eens waren met de voorgenomen plaatsing/herplaatsing, om bedenkingen kenbaar maken. Uiteindelijk hebben 48 medewerkers gebruik gemaakt van de gelegenheid om hun bedenkingen in te dienen. Voor een overzicht zie bijlage A.5. De Centrale Plaatsingscommissie heeft de bedenkingen in behandeling genomen en de Algemeen Directeur geadviseerd over de hierop te nemen beslissingen ten aanzien van het aan het college tot besluitvorming voor te leggen definitieve plaatsingsplan. Er is één bedenking gegrond verklaard welke is verwerkt in het concept-plaatsingsplan. De medewerkers die bedenkingen hebben ingediend zijn door de Algemeen Directeur schriftelijk geïnformeerd over de beslissing. In het definitieve besluit zal het college deze beslissing meenemen in diens overweging. Tijdens het proces van de bedenkingen is een aantal signalen binnengekomen over het proces en het termijn van de bedenkingen. Daarom is besloten tot het verlengen van de termijn voor het indienen van de bedenkingen met één week.

- *Plaatsing*
Er zijn 287 medewerkers op een functie in de nieuwe organisatie geplaatst (zie bijlage A.6).
- *Niet geplaatst*
Er zijn 50 medewerkers niet geplaatst tijdens het plaatsingsproces. Deze medewerkers worden met ingang van 1 mei 2013 herplaatsbaar verklaard. Deze medewerkers zijn op basis van het bericht over de voorgenomen plaatsing benaderd om te starten met het van werk naar werktraject. Met ingang van 1 mei stoppen hun werkzaamheden. Voor een overzicht van de medewerkers die herplaatsbaar worden zie bijlage A.7.

Een algemeen cijfermatig inzicht in het resultaat van de plaatsingen is opgenomen in bijlage A.8.

Een aantal inhoudelijke aandachtspunten met betrekking tot de plaatsingen/niet-plaatsingen:

- Er zijn 3 medewerkers overgegaan met hun voortgezette functie naar de afdeling GEO-informatie en basisregistratie van de hoofdafdeling Dienstverlening. Deze plaatsingen zijn niet opgenomen in een overzicht.
- Bij de eerste matching tussen medewerker en functie is de door de medewerker aangegeven voorkeur voor een functie meegewogen. Gezien de formatiereductie en de grote belangstelling voor functies met geringe formatieomvang is het niet mogelijk gebleken om in alle gevallen rekening te houden met de door de medewerker aangegeven voorkeur.
- Medewerkers met een voortgezette functie zijn, ondanks dat ze recht hadden op plaatsing, in de gelegenheid gesteld om vrijwillig herplaatsbaar te worden of een regeling te treffen. De voorwaarde die hieraan was verbonden was, was dat de vacante functie bezet zou worden door een medewerker die anders herplaatsbaar zou worden.
- Toepassing van het afspiegelingsbeginsel kon als resultaat hebben dat medewerkers die in het verleden vrijwillig mobiel zijn geweest nu niet geplaatst konden worden vanwege de formatievermindering. Op basis van het concept-plaatsingsplan blijkt dat de desbetreffende medewerkers hiervan geen nadeel ondervinden.

- Er zijn medewerkers op een functie met een lager schaalniveau geplaatst. Zowel de werkgever als de werknemer hebben, in beider belang, een inspanningsverplichting om plaatsing op een functie te realiseren van het oorspronkelijke schaalniveau. Gezien de ontwikkelingen binnen de gemeente en inkrimping van de organisatie, zal dit een complexe opgave zijn.
- Als er zijn medewerkers waarmee specifieke afspraken worden gemaakt over de voorwaarden van de plaatsing vallen deze binnen de bestaande wet- en regelgeving en beleidsafspraken.

Definitief besluit

Na een positief besluit van het College, overeenstemming met het GO en een positief advies van de Ondernemingsraad is het plaatsingsplan definitief en worden de definitieve besluiten opgesteld en verzonden aan de medewerkers. In deze besluiten wordt een aantal rechtspositionele zaken opgenomen.

- De plaatsing in de functie en de organisatorische ophanging in de organisatie is van kracht met ingang van 1 mei 2013. In het besluit wordt de motivering van de plaatsing, niet plaatsing of herplaatsbaarheid opgenomen.
- De salaristechische consequenties zijn met ingang van 1 mei 2013 van toepassing. Medewerkers die in een functie met een hoger schaalniveau worden geplaatst worden ingedeeld in de aanloopschaal, tenzij de functie meteen in de volle omvang kan worden uitgeoefend. Dan wordt de medewerker gelijk ingedeeld in de functionele schaal. De medewerkers die in een passende functie (in de zin van het Sociaal Statuut 2011) worden geplaatst, maar met een lager schaalniveau dan hun huidige schaalniveau, behouden hun huidige salaris met het bijbehorende salarisperspectief (zij ontvangen de functionele schaal en een garantietoelage). Het salaris van medewerkers die in een functie met gelijk schaalniveau worden geplaatst wordt ongewijzigd voortgezet. De functiegebonden toelagen die men nu ontvangt worden, indien de betreffende functie niet meer van toepassing is, afgebouwd volgens de afbouwregeling. Voor de overige toelagen wordt per medewerker beoordeeld of de toelage wordt afgebouwd, voortgezet of geïncorporeerd in het nieuwe salaris. Voornoemde maatregelen zijn allen conform bestaande wet- en regelgeving inclusief het bepaalde in het Sociaal Statuut 2011.
- Specifieke afspraken rondom de plaatsing. Bij een aantal plaatsingen zijn specifieke afspraken gemaakt. Deze afspraken kunnen betrekking hebben op te volgen opleidingen, ontwikkeltraject en ontwikkelpunten, beoordelings- en/of functioneringsgesprekken etc.

Van werk naar werk

Voor de mobiliteitsopgave is beleid opgesteld en is een projectorganisatie van werk naar werk ingericht. Met de voorbereiding van de van werk naar werk begeleiding is reeds gestart. De medewerkers die herplaatsbaar worden zijn in de week van 8 april voorgelicht en voor 1 mei wordt er een individueel gesprek met deze medewerkers gevoerd.

Vacatures

Bij Gebiedsontwikkeling en Beheer zijn er na afronding van het plaatsingsproces ruim 12 formatieplaatsen aan vacatureruimte. Krap 7 fte aan vacatures is voor Begraafplaatsen, Kinderboerderij en Havendienst op schaal 4,5 en 6 niveau. Tijdens het plaatsingsproces is het niet mogelijk gebleken een van deze vacatures in te vullen met medewerkers die behoren tot de kring van betrokkenen onder andere vanwege het lage schaalniveau. Daarnaast is er vacatureruimte bij de functie van Adviseur Bedrijfsvoering 3 fte. Voor deze functie is het niet mogelijk gebleken een goede match tot stand te brengen vanwege een discrepantie tussen het vereiste functie- en competentieprofiel en de mogelijke kandidaten. Daarnaast speelt bij de functie van Adviseur Bedrijfsvoering een mogelijke formatiewijziging zie bijlage A1 en de gemeentebrede ontwikkeling rondom de bedrijfsbureaus. Bij de afdeling Vastgoed van de hoofdafdeling Stadszaken zijn er na afronding van het plaatsingsproces ruim 4 formatieplaatsen aan vacatureruimte. Voor de functies: afdelingsmanager, Account- en Contractmanager, Strategisch Adviseur en Accountmanager is het niet mogelijk gebleken een goede match tot stand te brengen vanwege een discrepantie tussen het vereiste functie- en competentieprofiel en de mogelijke kandidaten.

Overzicht bijlagen:

- A.1 Wijzigingen/aanvullingen op de uitwerkingsplannen.
- A.2 Overzicht van de functies en de waarderingen.
- A.3 Overzicht aantal voortgezette functies, vervallen functies, functies met de status voortgezet formatie verminderd en nieuwe functies.
- A.4 Overzicht bedenkingen tegen de status van de functie (inzage).
- A.5 Overzicht bedenkingen tegen de plaatsing (inzage).
- A.6 Concept-plaatsingsplan.
- A.7 Overzicht herplaatsbaren.
- A.8 Cijfermatig totaaloverzicht.

Bijlage A.2

Overzicht waarderingadviezen

GEBIEDSONTWIKKELING EN BEHEER

Hoofdafdeling	Afdeling	Reg.nr.	Funcienaam nieuw	Bouwsteen
GOB	-	GOB-302	Afdelingsmanager	LM 14
GOB	-	GOB-303	Adviseur bedrijfsvoering	AB 11A
GOB	-	GOB-304	P&C medewerker	U 10
GOB	-	GOB-305	Kwaliteits- en risicomanager	AB 11A
GOB	-	GOB-306	Ondersteuner 1	U 8
GOB	-	GOB-307	Ondersteuner 2	U 7
GOB	-	GOB-308	Gebiedsmanager	LM 14
GOB	-	GOB-309	Gebiedsverbinder	AB 12
GOB	-	GOB-310	Gebiedsmedewerker	AB 10
GOB	-	GOB-311	Dagelijks Beheerder	U 8
GOB	-	GOB-312	Beheerder Gebied	U 10
GOB	-	GOB-313	Planeconoom	AB 11A
GOB	-	GOB-314	Procesmanager 1	LM 13
GOB	-	GOB-341	Procesmanager 2	LM12
GOB	-	GOB-315	Procesmanager 3	LM 11
GOB	-	GOB-316	Procesmanager 4	LM 10
GOB	-	GOB-317	Strategisch beheerder 1	AB 11
GOB	-	GOB-318	Strategisch beheerder 2	AB 10A
GOB	-	GOB-319	Technisch adviseur 1	AB 11A
GOB	-	GOB-320	Technisch adviseur 2	AB 11
GOB	-	GOB-321	Technisch adviseur 3	U 10
GOB	-	GOB-342	Technisch adviseur 4	U9
GOB	-	GOB-326	Havenmeester	U10
GOB	-	GOB-328	Senior Beheerder NME	U10
GOB	-	GOB-329	Beheerder Kinderboerderij 1	U7
GOB	-	GOB-330	Beheerder Kinderboerderij 2	U 5
GOB	-	GOB-335	Ondersteuner Kinderboerderij	U3
GOB	-	GOB-336	Senior Beheerder Begraafplaatsen	U 10
GOB	-	GOB-340	Bedrijfsvoeringsmanager	AB13
GOB	-	GOB-343	Scheepvaartmeester 1	U7

SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Hoofd afdeling	Afdeling	Reg.nr.	Funcienaam nieuw	Bouwsteen
SoZaWe	SoZaWe	SZW-302	Afdelingsmanager	LM14
SoZaWe	SoZaWe	SZW-303	Bedrijfsvoeringsmanager	AB13
SoZaWe	Servicecenter	SZW-304	Medewerker Servicecenter 1	U 10
SoZaWe	Servicecenter	SZW-305	Medewerker Servicecenter 2	U 9
SoZaWe	Servicecenter	SZW-306	Account- en contractmanager	AB 11
SoZaWe	Inkomensdienstverlening	SZW-307	Medewerker IDV 1	U 9
SoZaWe	Inkomensdienstverlening	SZW-308	Medewerker IDV 2	U 8
SoZaWe	Inkomensdienstverlening	SZW-309	Medewerker IDV 3	U 7
SoZaWe	Schulddienstverlening & Handhaving	SZW-310	Medewerker administratie SDV	U 7
SoZaWe	Schulddienstverlening & Handhaving	SZW-311	Medewerker SDV 1	U 10
SoZaWe	Schulddienstverlening & Handhaving	SZW-312	Medewerker SDV 2	U 9
SoZaWe	Schulddienstverlening & Handhaving	SZW-313	Medewerker Handhaving 1	U 10
SoZaWe	Schulddienstverlening & Handhaving	SZW-314	Medewerker Handhaving 2	U 9
SoZaWe	Procesondersteuning	SZW-315	Adviseur Bedrijfsvoering	AB 11A
SoZaWe	Procesondersteuning	SZW-316	Medewerker Planning & Control	U 10
SoZaWe	Procesondersteuning	SZW-317	Ondersteuner 1	U 8
SoZaWe	Procesondersteuning	SZW-318	Medewerker Kwaliteit en Innovatie 1	AB 12
SoZaWe	Procesondersteuning	SZW-319	Medewerker Kwaliteit en Innovatie 2	AB 10A
SoZaWe	Procesondersteuning	SZW-320	Medewerker Applicatiebeheer	U 9
DV	Team Balie	DV-16B	Medewerker Servicecenter 3	U 8

STADSZAKEN

Hoofdafdeling	Afdeling	Reg.nr.	Funcienaam nieuw	Bouwsteen
Stadszaken	Vastgoed	StZ-301	Afdelingsmanager Vastgoed	LM 13
Stadszaken	Vastgoed	StZ-302	Strategisch adviseur (portefeuillemanager)	AB 13
Stadszaken	Vastgoed	StZ-303	Account / contractmanager	AB 11
Stadszaken	Vastgoed	StZ-304	Accountmanager	AB 10
Stadszaken	Vastgoed	StZ-305	Technisch adviseur	U 10

Rijlabels	Kolomlabels vervallen		VfV		voortgezet		
	Som van FTE	Som van headcount	Som van FTE	Som van headcount	Som van FTE	Som van headcount	
Sociale Zaken & Werkgelegenheid	84,91	96	26,74	31	17,19	19	
Beleid en Bedrijfsvoering	13,69	16	1	1	2,83	3	
Deb.beh., Fraudebestr. en Adm.	17,08	19	13,04	16	8,52	9	
Schuldhelpverlening	3,72	4	12,7	14	5,84	7	
Werk en Inkomen A	24,3	28					
Werk en Inkomen B	26,12	29					
Stadszaken	12,27	14	1,58	2	7,44	8	
Economie en Cultuur			0,83	1			
Vastgoed	12,27	14	0,75	1	7,44	8	
Stedelijke Projecten	53,55	57	10,28	12	5,78	6	
Hoofdafdelingsleiding			1	1			
Kwaliteit en informatie	9,97	11			3,78	4	
Projectmanagement	22,33	24			1	1	
Projectondersteuning	4,36	5	8,28	10			
Techniek en Advies	16,89	17	1	1	1	1	
Wijkzaken	36,44	39	21,75	24	48,59	56	
Bedrijfsbureau	2	2			3,47	4	
Beleid OGV	4,23	5	5,67	6	6,41	7	
Dagelijks Beheer en Techniek	22,27	23	10,53	11	28,45	34	
GebiedsManagement	4,34	5	3,99	5	4,73	5	
Hoofdafdelingsleiding	0,6	1	0,67	1			
Programma's OGV	3	3	0,89	1	5,53	6	
Eindtotaal	187,17	206	60,35	69	79	89	
		96		36		62	

Totaal Som van FTE	Totaal Som van headcount
128,84	146
17,52	20
38,64	44
22,26	25
24,3	28
26,12	29
21,29	24
0,83	1
20,46	23
69,61	75
1	1
13,75	15
23,33	25
12,64	15
18,89	19
106,78	119
5,47	6
16,31	18
61,25	68
13,06	15
1,27	2
9,42	10
326,52	364

Bijlage A.8 KENGETALLEN REORGANISATIE

Kring van betrokkenen	Mannen	Vrouwen	Totaal
Totaal aantal medewerkers betrokken bij de reorganisatie	219	186	405
Aantal medewerkers niet langer betrokken bij reorganisatie	7	9	16
Basisbestand	212	177	389
Aantal medewerkers met een voortgezette functie	57	36	92
Aantal medewerkers met een functie voortgezet formatie verminderd	23	53	58
Aantal medewerkers met een vervallen functie	119	83	190
Aantal leidinggevenden in de oude organisatie (schaal 8 t/m 14)*	19	5	24
Aantal bovenformatieven uit voorgaande reorganisaties	2	0	2
Aantal herplaatsbaar uit voorgaande reorganisaties	17	13	29
Aantal medewerkers dat gedurende reorganisatie proces is afgefallen (ontslag, andere functie, e.d.)	7	9	16
Uitzonderingen	1	1	2
Totaal * (de leidinggevenden tellen in deze telling niet apart mee)	212	177	389
Leidinggevenden			
Totaal aantal leidinggevenden (in de nieuwe organisatie)**	5	2	7
Aantal geplaatst op 1e voorkeur	5	2	7
Aantal geplaatst op 2e voorkeur	0	0	0
Aantal geplaatst op 3e voorkeur	0	0	0
Aantal geplaatst op 4e voorkeur	0	0	0
Aantal geplaatst op 5e voorkeur	0	0	0
Aantal dat is geplaatst op anders dan 1e, 2e of 3e voorkeur leidinggevende functie	0	0	0
Aantal niet leidinggevenden die in de nieuwe organisatie geplaatst zijn op een leidinggevende functie	1	1	2
Aantal dat is geplaatst op basis van een selectieprocedure **		3	0
Aantal geplaatst op een leidinggevende functie met een hogere schaal	3	2	5
Aantal geplaatst op een leidinggevende functie met een lagere schaal	0	0	0
Aantal geplaatst op een leidinggevende functie van hetzelfde schaalniveau	2	0	2
Niet-leidinggevenden			
Totaal aantal NIET-leidinggevenden (in de nieuwe organisatie)	200	182	382
Aantal geplaatst op volgfunctie	53	36	89
Aantal geplaatst op volgfunctie formatie verminderd	16	42	58
Aantal geplaatst op 1e voorkeur (waaronder voortgezette functies)	82	86	168
Aantal geplaatst op 2e voorkeur	28	31	59
Aantal geplaatst op 3e voorkeur	8	9	17
Aantal geplaatst op 4e voorkeur	8	1	9
Aantal geplaatst op 5e voorkeur	1	0	1
Aantal dat geplaatst is op een functie met hogere schaal (betreft alleen de geplaatsten)	30	36	66
Aantal dat geplaatst is op een functie met lagere schaal (betreft alleen de geplaatsten)	23	25	48
Aantal dat geplaatst is op hetzelfde schaalniveau (betreft alleen de geplaatsten)	70	80	150
Niet-geplaatsten			
Aantal herplaatsbaar	34	16	50

** De drie managers die middels de interne w&s procedure zijn benoemd zitten niet in de tellingen