

Oplegvel Collegebesluit

Onderwerp

Wijziging Ambtenarenreglement 1995 n.a.v. wijzigingen CAR-UWO met betrekking tot de invoering van de aanstelling in algemene dienst

Portefeuille C. Mooij
Auteur Mevr. T. Mak
Telefoon 0235114684 E-mail: tveen@haarlem.nl
MenS/HRM Reg.nr. 2012/478192
Te kopiëren: 2 bijlagen
B & W-vergadering van: 15 januari 2013

DOEL: Besluiten

Het college neemt hierover een besluit omdat het hier het vaststellen van een gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling betreft waartoe het college bevoegd is. Het betreft hier het vaststellen van wijzigingen in het Ambtenarenreglement 1995.

B&W

1. Het college besluit tot wijziging van het Ambtenarenreglement 1995 door toevoeging van een nieuw artikel 2:1A en door verplaatsing van artikel 14.1.10. eerste tot en met het derde lid naar een nieuw artikel 2:1B, zoals opgenomen in bij dit besluit behorende bijlage. De overige leden van artikel 14.1.10 worden vernummerd, zoals opgenomen in voornoemde bijlage.
De wijzigingen in het Ambtenarenreglement treden met – terugwerkende kracht - per 1 januari 2013 in werking.
2. Draagt de afdeling M&S/HRM op om de voor –en nadelen van de VNG-voorbeeldregeling qua inhoud en proces nader te onderzoeken in het eerste kwartaal van 2013.
3. Communicatieparagraaf: de wijzigingen worden verwerkt in de Intranetversie van het Ambtenarenreglement 1995. Medewerkers worden over de aanstelling in algemene dienst geïnformeerd via Insite en bij brief.
4. Financiële consequenties: niet van toepassing.
5. De Ondernemingsraad en de Commissie voor het Georganiseerd Overleg ontvangen dit besluit ter informatie.

Collegebesluit

Onderwerp: Wijziging Ambtenarenreglement 1995 n.a.v. wijzigingen CAR-UWO met betrekking tot de invoering van de aanstelling in algemene dienst

Reg. Nummer: 2012/478192

1. Inleiding

In het cao-akkoord 2011-2012 is afgesproken dat alle medewerkers in de gemeentelijke sector uiterlijk op 1 januari 2013 zijn aangesteld in algemene dienst. De aanstelling in algemene dienst is nodig om een impuls te geven aan mobiliteit en loopbaanbeleid vanuit de noodzaak om werknemers daar in te zetten waar zij maximaal een bijdrage kunnen leveren.

Per voornoemde datum wijzigt daarom als eerste stap een aantal artikelen in de CAR-UWO om de invoering van de aanstelling in algemene dienst juridisch mogelijk te maken. Voor lokale vaststelling van de betreffende artikelen en opname in Haarlemse Ambtenarenreglement 1995 is het onderhavige collegebesluit vereist.

De tweede stap zal in het eerste kwartaal 2013 worden gezet en voorziet in een verdere uitwerking van het HRM-beleid rond de aanstelling in algemene dienst in een separate regeling. Dit kan zijn aan de hand van een door de VNG opgestelde voorbeeldregeling of een daarvan afwijkende regeling. In deze collegenota wordt hier nader op ingegaan.

De aanstelling in algemene dienst wordt ingevoerd in een periode dat de reorganisaties bij Stedelijke Projecten & Wijkzaken, SOZawe en de afdeling Vastgoed van Stadszaken in volle gang zijn. In deze collegenota wordt nader ingegaan op de eventuele consequenties hiervan voor de medewerkers.

2. Besluitpunten college

1. Het college besluit tot wijziging van het Ambtenarenreglement 1995 door toevoeging van een nieuw artikel 2:1A en door verplaatsing van artikel 14.1.10. eerste tot en met het derde lid naar een nieuw artikel 2:1B, zoals opgenomen in bij dit besluit behorende bijlage. De overige leden van artikel 14.1.10 worden vernummerd, zoals opgenomen in voornoemde bijlage. De wijzigingen in het Ambtenarenreglement treden met – terugwerkende kracht - per 1 januari 2013 in werking.
2. Draagt de afdeling M&S/HRM op om de voor –en nadelen van de VNG-voorbeeldregeling qua inhoud en proces nader te onderzoeken in het eerste kwartaal van 2013.
3. Communicatieparagraaf: de wijzigingen worden verwerkt in de Intranetversie van het Ambtenarenreglement 1995. Medewerkers worden over de aanstelling in algemene dienst geïnformeerd via Insite en bij brief.
4. Financiële consequenties: niet van toepassing.
5. De Ondernemingsraad en de Commissie voor het Georganiseerd Overleg ontvangen dit besluit ter informatie.

3. Beoogd resultaat

Implementeren wijzigingen CAR-UWO met betrekking tot het invoeren van de aanstelling in algemene dienst in het Ambtenarenreglement 1995.

4. Argumenten

4.1 *Opname van de aanstelling in algemene dienst in het Ambtenarenreglement 1995*

Ter uitwerking van het cao-akkoord 2011-2012 worden alle gemeenten per 1 januari 2013 verplicht de aanstelling in algemene dienst in te voeren. De algemene dienst geldt zowel voor tijdelijke als vaste aanstellingen. Deze wijziging dient per voornoemde datum in het Ambtenarenreglement 1995 (AR) te zijn opgenomen. De gemeenten kunnen van de invoeringsdatum noch van de inhoud van de CAR-regeling afwijken. Voor het AR zijn de wijzigingen in de CAR-UWO van belang. Op grond van de statuten VNG en het reglement van het College van Arbeidszaken is de gemeente gebonden aan de in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. De wijzigingen krijgen binnen de gemeente pas rechtskracht wanneer ze door het college zijn vastgesteld. Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet dualisering gemeentebestuur is krachtens artikel 160 van de Gemeentewet het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen.

Aangezien de betreffende wijzigingen zijn overeengekomen in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden is geen overeenstemming door het GO vereist. De Ondernemingsraad en het GO ontvangen dit besluit ter informatie.

De aanstelling in algemene dienst wordt in een nieuw artikel 2:1A in het Ambtenarenreglement opgenomen. Dit artikel regelt:

- aanstelling in algemene dienst voor nieuwe medewerkers;
- aanstelling in algemene dienst voor zittende medewerkers
- de opdracht aan het bevoegd gezag om het HRM-beleid rond de aanstelling in algemene dienst in een regeling nader uit te werken , zie 4.3;

Nieuwe medewerkers na 1 januari 2013

De invoering van de aanstelling in algemene dienst voor nieuwe medewerkers vindt plaats doordat in het aanstellingsbesluit wordt opgenomen dat zij zijn aangesteld in algemene dienst.

Medewerkers in dienst op 31 december 2012

Voor zittende medewerkers (in dienst op 31 december 2012) geldt dat de omzetting in een aanstelling in algemene dienst van rechtswege plaats vindt door wijziging van het Ambtenarenreglement 1995. Een individueel rechtspositiebesluit is niet vereist.

Wat zijn de consequenties van deze omzetting?

Deze omzetting naar een aanstelling in algemene dienst heeft geen directe consequenties voor medewerkers. De medewerker blijft werkzaam in de functie welke hij/zij had voor de omzetting in algemene dienst.

Wat wel verandert is dat bij het vervullen van een andere functie, er geen wijziging van de aanstelling meer hoeft plaats te vinden. Er verandert alleen een inhoudelijke beschrijving van de werkzaamheden in een plaatsingsbrief c.q. besluit.

De omzetting ziet erop dat de aanstelling niet meer traditioneel gebonden is aan een functie maar aan inzetbaarheid binnen de hele organisatie op passende structurele en tijdelijke functies en op (projecten met) passende werkzaamheden. Dit heeft met name voordelen voor het opdragen van tijdelijke functies aan medewerkers met een vaste aanstelling. Na afloop van de tijdelijke functie komt de aanstelling immers niet automatisch te vervallen.

Wat betekent de aanstelling in algemene dienst voor de lopende reorganisaties?

Alle gemeente-ambtenaren krijgen een aanstelling in algemene dienst. Ook de betrokkenen wier functie betrokken is bij de thans lopende reorganisaties bij Stedelijke Projecten & Wijkzaken, SOZawe en de afdeling Vastgoed van Stadszaken krijgen een aanstelling in algemene dienst. Voor de statusbepaling van de functies per peildatum 4 december 2012 (voortgezet, formatie verminderd, vervallen) maakt de aanstelling in algemene dienst geen verschil.

Ook de medewerkers waarvan de functie is vervallen, krijgen een aanstelling in algemene dienst. Zowel onder het voormalige functie-gebonden aanstellingsbeleid als onder het regime van de aanstelling in algemene dienst zijn medewerkers met een vervallen functie herplaatsbaar en loopt de aanstelling gedurende de periode van herplaatsbaarheid gewoon door.

Onder het voormalige aanstellingsregime geschiedt het doorlopen van de functie-gebonden aanstelling op basis van de herplaatsingstermijn uit het Sociaal Statuut 2011 en de reïntegratietermijn uit het huidige hoofdstuk 10d CAR-UWO/Ambtenarenreglement 1995. Het doorlopen van de aanstelling in algemene dienst vloeit zelfstandig voort uit het karakter van de aanstelling in algemene dienst.

Vanuit de VNG is het streven om de periode van herplaatsbaarheid gedurende de aanstelling in algemene dienst te begrenzen door een herplaatsingstermijn (de zogenaamde Van Werk Naar Werk-fase) van maximaal 24 maanden (ongeacht de duur van het dienstverband) in een nieuw hoofdstuk 10d van de CAR-UWO op te nemen. Deze termijn wijkt af van de huidige totaaltermijn bij herplaatsing en reïntegratie welke varieert tussen de 12-27 maanden afhankelijk van de duur van het dienstverband.

Nadat maanden onduidelijk is geweest of en wanneer de VNG met de vakbonden in het LOGA tot een akkoord zouden komen over de uitwerking van deze Van Werk Naar Werk-fase, is dit akkoord toch nog op 21 december 2012 bereikt.

Naar verwachting zal dit akkoord resulteren in de invoering van voornoemd nieuw hoofdstuk 10d CAR-UWO maar de precieze uitwerking en inhoud van de afspraken zijn nog niet bekend gemaakt en worden eerst in de week van 7 januari 2013 richting gemeenten gecommuniceerd. Over de invoering van de Van Werk Naar Werk-fase zal nadere besluitvorming aan het college moeten worden voorgelegd. Het bovenstaande heeft echter geen consequenties voor onderhavige technische invoering van de aanstelling in algemene dienst.

Van belang is dat met de bonden in de Haarlemse commissie voor het Georganiseerd Overleg expliciet is afgesproken dat op bovengenoemde reorganisaties het Sociaal Statuut 2011 van toepassing blijft omdat er tot op heden onvoldoende duidelijkheid over het nieuwe juridisch kader is.

Indien de invoering van een nieuw hoofdstuk 10d CAR-UWO moet leiden tot een aanpassing van het herplaatsingsbeleid – bijvoorbeeld omdat de nieuwe CAR-UWO-bepalingen in sommige gevallen voordeliger voor de medewerkers uitpakken dan de nu bestaande afspraken - worden hierover zonodig overgangsafspraken in de

commissie voor Georganiseerd Overleg gemaakt specifiek gericht op onderhavige reorganisaties.

Voor komende nieuwe reorganisaties zal het op dat moment geldende juridisch kader moeten worden toegepast.

4.2 *Verplichting om passende functie te aanvaarden in dienstbelang*

In het huidige artikel 14.1.10, eerste lid, Ambtenarenreglement 1995 bestaat al de mogelijkheid om een medewerker zowel structureel als tijdelijk te verplichten om in het belang van de dienst een andere “passende functie” te aanvaarden.

Deze regeling wordt onder aanstelling in algemene dienst gehandhaafd door verplaatsing van de eerste drie leden van dit artikel naar een nieuw artikel 2:1B in het Ambtenarenreglement 1995. Deze regeling is dus niet nieuwe maar wordt slechts van het ene naar het andere hoofdstuk van het Ambtenarenreglement 1995 verplaatst.

Onder een “passende functie” wordt verstaan een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. In elk geval zal nauwkeurig moeten worden afgewogen of een op te leggen functie “passend” is.

Voor medewerkers in vaste dienst kan dit ook een tijdelijke functie of een project zijn.

Het dienstbelang moet reden zijn voor de verplichte oplegging van een andere functie. Het dienstbelang is hier geen subjectief gegeven. Het gaat er dus niet om dat er naar het oordeel van het bevoegd gezag een dienstbelang is maar of er gemeten naar objectieve maatstaven van een dienstbelang sprake is.

Van een objectief dienstbelang kan bijvoorbeeld sprake zijn als er gezien beschikbare capaciteit en ervaring in verhouding tot de beschikbare taken de noodzaak bestaat om een medewerker in een andere functie te plaatsen.

4.3 *Nadere uitwerking beleid aanstelling algemene dienst in aparte regeling*

Naast het opleggen van een passende functie vanwege dienstbelang is er noodzaak om de aanstelling in algemene dienst aan het belang van mobiliteit en loopbaanbeleid te koppelen. Het gaat dan om verplaatsing van een medewerker waarbij niet zozeer het objectieve dienstbelang een andere takenpakket vereist maar de mobiliteitswensen van de organisatie en/of loopbaanwensen van de medewerker.

Om dit juridisch te verankeren, vereist het tweede lid van artikel 2:1A, Ambtenarenreglement 1995 dat het college een nadere regeling vaststelt waarin het HRM-beleid rond aanstelling in algemene dienst gekoppeld aan loopbaanbeleid nader is uitgewerkt. Op landelijk niveau is hiervoor een voorbeeldregeling van de VNG beschikbaar. Deze voorbeeldregeling is ter informatie als bijlage bij deze nota gevoegd. Voor het invoeren van de VNG-voorbeeldregeling is geen overeenstemming van het Georganiseerd Overleg vereist.

In hoeverre de VNG- voorbeeldregeling voorziet in de ambities die er vanuit de Haarlemse organisatie ten opzichte van mobiliteit, inzetbaarheid en loopbaanbeleid bestaan, dient nader te worden onderzocht. De voor- en nadelen van deze regeling zullen in kaart worden gebracht door de afdeling M&S/HRM. Aangezien een van de voorbeeldregeling afwijkende variant overeenstemming van het Georganiseerd Overleg behoeft, zal de haalbaarheid om lokaal tot overeenstemming te komen hierbij worden betrokken.

Naar aanleiding hiervan zal in het eerste kwartaal van 2013 de VNG-voorbeeldregeling of een aangepaste regeling in besluitvorming worden gebracht.

5. Kanttekeningen

De aanstelling in algemene dienst geldt ook voor de griffier en de griffiemedewerkers. De werkgeversbevoegdheden van de raad zijn thans nog gedelegeerd aan het college, zodat het college hierop derhalve ook voor de griffier en de griffie besluit. Begin 2013 zal besluitvorming in procedure worden gebracht ten aanzien van het werkgeverschap van de raad en de gevolgen hiervan voor de vaststelling van het volledige Ambtenarenreglement 1995 voor griffier en griffiepersoneel. De aanstelling in algemene dienst wordt als integraal onderdeel van het Ambtenarenreglement 1995 in deze besluitvorming meegenomen.

6. Uitvoering

De afdeling M&S/HRM draagt zorg voor het beheer en het doorvoeren van wijzigingen in het Ambtenarenreglement 1995. Medewerkers worden door M&S/HRM in januari 2013 geïnformeerd over de wijziging van het aanstellingsbeleid via insite en een brief met nadere uitleg. Indien mogelijk zal in deze brief ook worden gecommuniceerd over de uitwerking en betekenis van de Van Werk Naar Werk-fase.

7. Bijlagen

- ter besluitvorming: bijlage met wijzigingen in het AR naar aanleiding van wijziging CAR-UWO in verband met invoering van de aanstelling in algemene dienst;
- ter informatie: VNG-voorbeeldregeling uitwerking aanstelling in algemene dienst.

Het college van burgemeester en wethouders,

De secretaris

de burgemeester

Bijlage ter besluitvorming, behorend bij collegebesluit Reg.nr. 2012/478192

A Artikel 2:1A en 2:1B worden, inclusief koptekst, na artikel 2:1 ingevoerd:

Aanstelling in algemene dienst

Artikel 2:1A

1. De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.
2. Het college stelt in een lokale regeling nadere regels ter uitvoering van dit artikel.
3. De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst is van de gemeente is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aangesteld in algemene dienst van de gemeente.

Artikel 2:1B

1. De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
2. Indien het college dit in het belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:
 - a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
 - b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
 - c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden.Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheids-diensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.
3. Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen – daarvan door tussenkomst van het hoofd van dienst terstond kennis aan het college, dat zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

B Artikel 14:1:10 wordt, inclusief koptekst, gewijzigd en komt te luiden:

Staking bij een particuliere werkgever

Artikel 14:1:10

- 1 De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het college zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de gemeente noodzakelijk is.
2. Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

Bijlage Ter info

VNG- Voorbeeldregeling

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. medewerker: de ambtenaar in de zin van de CAR, dan wel degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten;
- b. passende functie: een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijke omstandigheden, kennis vaardigheden en vooruitzichten kan vervullen; onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten kunnen worden verstaan: interesse, gezondheid, opleiding scholing en salarispositie.

Artikel 2 Inzetbaarheid

Medewerkers in algemene dienst zijn in principe inzetbaar binnen de gehele organisatie op passende structurele en -tijdelijke functies en op projecten met passende werkzaamheden.

Artikel 3 Termijnen

1. Nieuw in dienst tredende medewerkers en zittende medewerkers waarvan de functiegebonden aanstelling per 1 januari 2013 van rechtswege wordt omgezet in een aanstelling in algemene dienst, worden voor een periode van ongeveer 5 jaar in de functie geplaatst waarop ze respectievelijk hebben gesolliciteerd of die ze op de dag voor omzetting vervulden.
2. De termijn bedoeld in het eerste lid kan na afloop worden verlengd. Leidinggevende en medewerker bepalen in overleg de duur van de verlenging.
3. De termijn wordt telkens automatisch met één jaar verlengd, indien de medewerker voor of met het aflopen van de termijn niet in een andere functie is geplaatst of ingeval er geen nieuwe afspraken zijn gemaakt over de termijn van voortzetting/verlenging van de plaatsing in de huidige functie.

Artikel 4 Jaarplancycclus

1. Gesprekken over de inzetbaarheid van de medewerker binnen de gemeentelijke organisatie worden gevoerd binnen het kader van de Jaarplancycclus.
2. Leidinggevende en medewerker maken jaarlijks concrete afspraken over ontwikkeling en opleiding gericht op inzetbaarheid in de huidige functie (effectiviteit) of over doorstroom naar een andere passende functie (loopbaanplan). De leidinggevende houdt bij het maken van de afspraken over ontwikkeling, opleiding of doorstroming, voor zover relevant, rekening met de persoonlijke situatie van de medewerker (leeftijd, gezondheid, gezinssituatie enz.)
3. De leidinggevende faciliteert de medewerker in het realiseren van de afspraken over opleiding en ontwikkeling met inachtneming van het gestelde in Hoofdstuk 17 CAR..
4. De medewerker kan in het kader van mobiliteit (doorstroom ten bate van blijvende inzetbaarheid en effectiviteit) niet worden verplicht een hem/haar aangeboden passende functie te accepteren. De medewerker behoort een weigering echter wel te beargumenteren.

Artikel 5 Ondersteuning

1. De afdeling P&O ondersteunt de leidinggevende en de medewerker bij het opstellen en het realiseren van een loopbaanplan.
2. Medewerkers die zich willen oriënteren op een vervolgfunctie, worden in de gelegenheid gesteld een loopbaantest af te leggen.

Artikel 6 Voorkeurspositie

Medewerkers in algemene dienst die in overleg met hun leidinggevende een loopbaanplan hebben opgesteld, hebben na herplaatsingskandidaten (als gevolg van reorganisatie of arbeidsongeschiktheid) een voorkeurspositie bij het vervullen van vacatures op hetzelfde niveau

als de functie die zij vervullen, mits zij voldoen aan de functie-eisen.

Artikel 7 Hardheidsclausule.

In die gevallen waarin (de toepassing van) deze regeling voor de medewerker onbedoeld tot een onbillijke of onredelijke situatie leidt, kan het College van deze regeling afwijken.

Artikel 8 Inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling Algemene Dienst" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2013.