

Bijlage F

Plaatsingsproces reorganisatie Beleidspool 2013

1. Inleiding

In deze notitie worden de operationele aspecten van het personele traject van de reorganisatie Beleidspool 2013 nader ingevuld zoals bepaald in artikel 4 van het Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011. Deze notitie vormt voor voornoemde reorganisaties dan ook een aanvulling op dit Sociaal Statuut.

2. Kaders

De kaders voor het plaatsingsproces zijn vastgelegd in het Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011, onderhavige notitie Plaatsingsproces Reorganisatie Beleidspool 2013 en het Ambtenarenreglement 1995.

3. Kring van betrokkenen

Medewerkers die vallen onder de reikwijdte van deze reorganisatie worden uitgenodigd om hun belangstelling kenbaar te maken voor de beschikbare functies. Medewerkers die tot de kring van betrokkenen horen zijn:

- Eén medewerker van de afdeling Economie en Cultuur van de hoofdafdeling Stadszaken
- Twee medewerkers van de afdeling Ruimtelijk Beleid van de hoofdafdeling Stadszaken
- Eén medewerker van de hoofdafdelingsleiding van de hoofdafdeling Stadszaken

4. Status functies

Feitelijke taken

Op basis van de status van de functie wordt de individuele status van de medewerker vastgesteld. Er moet dus een toets plaatsvinden of de status van de functie ook geldt voor de individuele medewerker. In de meeste gevallen zullen deze statussen overeenkomen.

Het kan zich echter voordoen dat de formele taken en werkzaamheden die een medewerker uitoefent op basis van de functiebeschrijving afwijken van de feitelijke taken die een medewerker uitvoert. Als de feitelijke taken die de medewerker verricht een structureel karakter hebben moeten die als uitgangspunt worden genomen voor de individuele statusbepaling.

Status functies

In de was/wordt lijst is zichtbaar welke functies voortgezet, vervallen en nieuw zijn.

Voor de definitie van voornoemde statussen wordt verwezen naar het Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011.

Informeren medewerkers over hun status

De medewerkers wie rechtspositioneel bij de reorganisatie betrokken zijn worden bij besluit geïnformeerd. Eveneens wordt hen meegedeeld met welke status zij het plaatsingstraject ingaan. De medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om hun bedenkingen tegen deze status kenbaar te maken. Voordat het plaatsingsproces start, wordt er door de Centrale Plaatsingscommissie een besluit genomen over de eventuele bedenkingen.

5. Belangstellingsregistratie

Medewerkers die tot de kring van betrokkenen behoren, worden in de gelegenheid gesteld om hun belangstelling kenbaar te maken voor de nieuwe functies.

Medewerkers die tot de kring van betrokkenen horen en een voortgezette functie hebben worden ook in de gelegenheid gesteld om belangstelling aan te geven voor deze nieuwe functies.

6. Plaatsing

Plaatsingsgesprekken

De medewerker die geplaatst kan worden in zijn voortgezette functie wordt in principe niet uitgenodigd voor een plaatsingsgesprek.

Plaatsingsplan

Plaatsingsvolgorde naar status

1. Medewerkers met de status “voortgezette functie” plaatsen op de voortgezette functie
2. Plaatsing op nieuwe en openstaande functies in volgorde van:
 - A Medewerkers uit de kring van betrokkenen,
 - B Herplaatsbare medewerkers
 - C Medewerkers – uit een ander organisatie onderdeel – die formeel het (voorgenomen) besluit hebben ontvangen dat de functie vervalt,
 - D Medewerkers uit de kring van betrokkenen met een voortgezette status.

Plaatsingsbesluit

De CPC stelt het concept plaatsingsplan vast. De medewerkers ontvangen daarna een voorgenomen plaatsingsbesluit waarop bedenkingen kunnen worden geuit. Indien er bedenkingen worden geuit, dan wordt het voorgenomen besluit heroverwogen en zo nodig op basis van die bedenkingen aangepast en in de vorm van een definitief plaatsingsbesluit verzonden. Tegen dit besluit is bezwaar conform de Awb mogelijk. Het College stelt het plaatsingsplan uiteindelijk vast.

7. De Commissies

De verantwoordelijkheid voor het plaatsingsproces ligt bij drie soorten commissies.

De Centrale Plaatsingscommissie en de Decentrale Plaatsingscommissie zijn verantwoordelijk voor de plaatsing. De Commissie voor Georganiseerd Overleg (GO) toetst of de plaatsing aan de eisen van het Sociaal Statuut 2011 voldoet.

Samenstelling Centrale Plaatsingscommissie en Decentrale Plaatsingscommissies

Decentrale Plaatsingscommissie (DPC)

De hoofdafdelingsmanager Stadszaken is de voorzitter van de DPC.

De plaatsingsgesprekken worden gevoerd door:

- Hoofdafdelingsmanager Stadszaken
- Een HRM adviseur
- Een lid van de OR

Centrale Plaatsingscommissie (CPC)

- De algemeen directeur/gemeentesecretaris tevens voorzitter
- Het hoofd van de afdeling HRM
- Een vertegenwoordiger namens de OR

De toetsing zal namens het GO door de bezoldigd bestuurders ABVAKABO/FNV en CNV (adviseurs van het GO) worden gedaan.