

Inleiding

In de reorganisatie van de afdeling Ruimtelijk Beleid is er sprake van een formatiekrimp van 31,3 fte naar 22,47 fte per 1 januari 2015. Het merendeel van de functies wordt ongewijzigd voortgezet of binnen een ander organisatie onderdeel ondergebracht zodat er bij die functies geen personele gevolgen zijn. Er komt echter 7 fte te vervallen waarvan er 6 fte bezet is. Voor deze 6 personen heeft de reorganisatie wel personele gevolgen. Om het reorganisatieproces voor deze medewerkers conform de regelingen te laten verlopen is er een procedure plaatsingsproces en een planning uitgetzet.

Met 2 van de 6 betrokken personen zijn vergevorderde onderhandelingen gaande omtrent vervroegde uittreding. Naar verwachting wordt voor 2 van de 4 anderen een geschikte plaatsing gevonden. De overige 2 personen waarvan de functie komt te vervallen, zijn inmiddels al vrijwillig bezig met een Van Werk Naar Werktraject zodat zij meer tijd hebben om een geschikte functie te vinden voordat hun reïntegratietermijn die per 1 januari 2015 start, ten einde loopt.

De planning en de voorgestelde plaatsingsprocedure vindt u bijgevoegd.

Planning reorganisatie Ruimtelijk Beleid 2 ^e helft 2014			
Start	Gereed/ aanleveren	Wie	wat
26/5	22/5	STZ	Directie + DT concept uitwerkingsplan
10/7	3/7	HRM/STZ	Aanleveren concept uitwerkingsplan aan OR
4/8		HRM/STZ	Opmerkingen OR verwerken in reorganisatiestukken
19/8	12/8	STZ	Nota besluit tot (voornemen tot) reorganisatie met uitwerkingsplan, planning en plaatsingsproces in college * onder voorbehoud van overeenstemming GO
Week 15/16 augustus		HRM/STZ	Technisch Beraad met GO ter voorbereiding op vergadering 3 september 2014
3/9	25/8	HRM	GO plaatsingsproces, planning + uitwerkingsplan
9/9	8/9	HRM	Versturen 'status' brieven aan kring van betrokkenen en start belangstellingsregistratie
9/9	5/9	HRM	Functies inzichtelijk op directory binnen Ruimtelijk Beleid
21/9			Uiterste datum voor indienen bedenkingen tegen status en sluiting belangstellingsregistratie
22/9	22/9	HRM/STZ/OR	Eerste overleg over bedenkingen met DPC
Week 21 september	28/9	HRM/STZ	Voorbereiden schriftelijk advies over bedenkingen aan CPC
2/10	28/9	HRM/STZ	Behandeling bedenkingen in CPC
Week 6 oktober		HRM/STZ/OR	Plaatsingsgesprekken
Week 13 oktober	16/10	HRM	Opstellen concept plaatsingsplan
Week 21 oktober		HRM	Vaststellen plaatsingsplan door CPC
27/10	24/10	HRM	Voorgenomen plaatsingsbesluiten verzenden aan medewerkers met vervallen functie. Definitieve plaatsingsbesluiten verzenden aan functievolgers.
29/10		STZ/HRM	Toesturen reorganisatiebesluit + plaatsingsplan voor advies OR/GO
4/11			Sluitingsdatum bedenkingen
5/11			GO-overleg met bestuurder
Week 9 nov		HRM	Verwerken bedenkingen
17/11		HRM/STZ	Behandeling bedenkingen in CPC
3/12		HRM/STZ	GO-overleg met bestuurder
9/12	4/12	STZ	Definitief besluit+ plaatsingsplan in college
15/12	12/12	HRM	Plaatsingsbesluiten versturen

Toelichting plaatsingsproces reorganisatie afdeling Ruimtelijk Beleid

Inleiding

Sinds 2010 is sprake van een financieel knelpunt bij de afdeling Ruimtelijk Beleid van de hoofdafdeling Stadszaken. Om dit knelpunt op te lossen wordt voorgesteld om de afdeling Ruimtelijk Beleid te reorganiseren. Daarnaast wordt deze reorganisatie gebruikt om de afdeling Ruimtelijk Beleid efficiënter in te richten waarbij onder andere de wettelijke kaders rondom Archeologie een rol spelen. Om een gemeentebrede efficiency te bewerkstelligen tussen de afdeling Geo-informatie bij de hoofdafdeling Dienstverlening en de functies planvisualisering bij de afdeling Ruimtelijk Beleid van Stadszaken, wordt voorgesteld om deze functies binnen de afdeling Geo-informatie samen te brengen.

Naar aanleiding hiervan is een planning, een concept-plaatsingsproces en een concept uitwerkingsplan opgesteld. Het concept uitwerkingsplan is op 10 juli 2014 voorgelegd aan de OR. Medio augustus 2014 wordt het uitwerkingsplan 'voorgenomen reorganisatie Ruimtelijk Beleid' aan het college voorgelegd om vast te stellen. Uiteraard is dit onder voorbehoud van overeenstemming met het GO. Na een positief advies van de OR en overeenstemming van het GO zal het plaatsingsproces gestart worden.

Het proces

De kaders voor het plaatsingsproces zijn vastgelegd in het Sociaal Statuut 2011, het Ambtenarenreglement 1995 en de notitie 'Plaatsingsproces reorganisatie afdeling Ruimtelijk Beleid'. In deze documenten zijn onder andere de regels vastgelegd die moeten worden toegepast bij een reorganisatie en de werkwijze van de plaatsingscommissie. Het plaatsingsproces is grotendeels identiek aan het proces dat in voorgaande reorganisaties is gevolgd. Wat wel afwijkend is ten opzichte van eerdere plaatsingsprocessen is het feit dat het plaatsingsproces beperkt wordt tot de groep medewerkers waarvoor de reorganisatie rechtspositionele gevolgen met zich mee brengt. Dit betekent dat alleen de medewerkers met een vervallen functie worden betrokken bij het plaatsingsproces. De overige medewerkers behouden allemaal hun huidige functie. Wel wordt deze functie in sommige gevallen onder een ander organisatieonderdeel opgehangen, wijzigt een functienaam of wordt de formatie enigszins ingekrompen bij functies waar thans al sprake is van feitelijke onderbezetting, maar dit heeft geen invloed op de rechtspositie van de medewerkers. Al deze medewerkers behouden hun huidige functie. Vanuit de breed gedragen wens om een reorganisatie zo klein mogelijk te houden, is er dan ook voor gekozen om de kring van betrokkene te beperken tot de medewerkers met een vervallen functie.

Medewerkers met een 'voortgezette functie' behouden hun huidige plaatsing en vallen buiten de kring van betrokkenen van dit plaatsingsproces.

Vervallen functies: de formatie van de afdeling Ruimtelijk Beleid krimpt van 31,3 fte naar 22,47 fte. In het proces zijn zeven functies betrokken die gaan vervallen. Zes hiervan zijn bezet.

De functies Stadsarcheoloog/teammanager en teammanager (3 fte waarvan 2 fte bezet) vervallen en er komt 2 fte terug als senior beleidsadviseur en Stadsarcheoloog. Op deze 2 fte functies zullen twee van de zes medewerkers uit de vervallen functies kunnen worden geplaatst.

De verwachting is dat de overige 4 medewerkers (4 fte) uit de vervallen functies bovenformatief zullen worden. Twee van deze vier medewerkers zijn op leeftijd en met hen worden gesprekken gevoerd over vervroegde uittreding.

De zes medewerkers met een vervallen functie worden op de hoogte gesteld van hun 'status' in de zogenaamde 'statusbrief'. Zij krijgen de gelegenheid, indien zij het niet eens zijn met hun status, om bedenkingen kenbaar te maken tegen de individuele status.

Overige functies: de overige functies zijn voortgezet dan wel enigszins in formatie beperkt. De takenpakketten van deze functies blijven ongewijzigd. Er zijn voor de medewerkers met een voortgezette functie derhalve geen rechtspositionele gevolgen zodat zij buiten het bereik van het onderhavige plaatsingsproces vallen.

Wel is er een wijziging in de aansturing van deze functies. Van de voortgezette functies wordt één functie overgeheveld naar de afdeling OGV. Twee van de voortgezette functies worden in het kader van efficiency overgeheveld naar de hoofdafdeling Dienstverlening. De managementstructuur van

Ruimtelijk Beleid ondervindt een wijziging in verband met de formatiereductie. Er blijft één leidinggevende functie; Afdelingshoofd Ruimtelijk Beleid.

Het team Ruimtelijk Ontwerp wordt opgeheven. De formatie van het team Ruimtelijk Ontwerp wordt ondergebracht bij het team Ruimtelijke Plannen, Planologie en Stedenbouw.

De Centrale Plaatsingscommissie (CPC) zal de bedenkingen behandelen.

Belangstellingsregistratie

In de statusbrief die aan de zes betrokken medewerkers met een vervallen functie van Ruimtelijk Beleid wordt verzonden, worden zij opgeroepen om belangstelling kenbaar te maken voor de functies middels een belangstellingsregistratieformulier. Men heeft de mogelijkheid om belangstelling aan te geven voor de nieuwe dan wel onbezette voortgezette functies binnen Ruimtelijk Beleid.

Matching medewerkers en functie

Op basis van de aangegeven belangstelling zal de Decentrale Plaatsingscommissie gesprekken houden met de medewerkers die belangstelling tonen voor de nieuwe dan wel onbezette functies.

De CPC zal de ‘voorgenomen plaatsing’ toetsen.

Na vaststelling van het concept-plaatsingsplan door de CPC worden de medewerkers na het plaatsingsproces mondeling en schriftelijk tegelijkertijd geïnformeerd over de plaatsing door middel van de zogenaamde ‘voorgenomen plaatsing’ brief.

Na een positief besluit van het College, overeenstemming met het GO en een positief advies van de Ondernemingsraad is het plaatsingsplan definitief en kunnen de definitieve besluiten opgesteld en verzonden aan de medewerkers. In deze besluiten worden een aantal rechtspositionele zaken opgenomen en zullen de overwegingen ten aanzien van een eventueel ingediende bedenking worden meegenomen.

De kring van betrokkenen

De zes medewerkers binnen de afdeling Ruimtelijk Beleid waarvan de functie komt te vervallen.

Plaatsingsproces reorganisatie afdeling Ruimtelijk Beleid

1. Inleiding

In deze notitie worden de operationele aspecten van het personele traject van de reorganisatie Ruimtelijk Beleid nader ingevuld zoals bepaald in artikel 4 van het Sociaal Statuut gemeente Haarlem 2011. Deze notitie vormt voor voornoemde reorganisatie 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 afdeling Ruimtelijk Beleid en het Ambtenarenreglement 1995.

3. Kring van betrokkenen

De medewerkers binnen de afdeling Ruimtelijk Beleid van de hoofdafdeling Stadszaken met een vervallen functie.

4. Status functies

a. Informeren medewerkers over hun status

De medewerkers met een vervallen functie worden bij besluit geïnformeerd over het feit dat zij een vervallen functie hebben en met die status het plaatsingsproces in gaan. 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. Volgorde van plaatsing

Plaatsing op nieuwe en openstaande functies in volgorde van:

- A Medewerkers uit de kring van betrokkenen met de status “vervallen”,
- B Herplaatsbare medewerkers

6. Plaatsingsbesluit

De CPC stelt het concept plaatsingsplan vast. De medewerkers ontvangen daarna een voorgenomen plaatsingsbesluit waarop bedenkingen tegen plaatsing 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.

Het (waarnemend) afdelingshoofd Ruimtelijk Beleid

Eventueel een collega van de afdeling Ruimtelijk Beleid

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.