

## 2010/9 Sociaal Statuut Rotterdam 2010

Nummer:	2010/9
Besluit van:	College van B en W
Datum besluitvorming:	08-06-2010
Datum circulaire:	15-06-2010
Datum inwerkingtreding:	01-01-2010
Datum geldig tot:	01-01-3001
Status:	Bindend
Informatie beheerder:	Directie Middelen en Control

### Zie ook:

[Sociaal Statuut Rotterdam 2010](#)

[2010-92 Wijziging Regeling mandaat en volmacht P&O 2005](#)

[Download deze pagina](#)

**Bezoekadres:** Stadhuis Coolingsingel 40  
Rotterdam

**Postadres:** postbus 70012  
3000 KP Rotterdam

**Website:** [www.rotterdam.nl](http://www.rotterdam.nl)

**E-mail:** [post@stadhuis.rotterdam.nl](mailto:post@stadhuis.rotterdam.nl)

**Fax:** 010-413.02.50

**Inlichtingen:** Expertisecentrum  
Arbeidsvoorwaarden en Juridische  
Ondersteuning

**Telefoon:** (010) 267 6610

**Ons kenmerk:** 455856

**2010/9**

**Aantal Bijlagen:** 2

**Betreft:** Sociaal Statuut Rotterdam  
2010

**Datum:** 15 juni 2010

\*455856\*

Doelstelling: informatie over gemeentelijk beleid en wijziging in regelgeving

Juridische grondslag: art. 160, eerste lid, onderdeel c, Gemeentewet

Relatie met andere circulaire's: opvolger van SSR 2005

Ingangsdatum: januari 2010

Geldig tot: 1 januari 2013

Hierbij delen wij u mede dat wij op 8 juni jl. het Sociaal Statuut Rotterdam 2010 (SSR 2010) hebben vastgesteld.

De voorganger van het SSR 2010, het SSR 2005, was per 1 januari jl. niet meer van kracht. Zowel vanuit werkgevers- als vanuit werknemerszijde bestond de wens de personele gevolgen van organisatieveranderingen wederom concernbreed vast te leggen. Uniformiteit en gelijke rechten en plichten voor alle medewerkers worden (immers) hiermee zoveel mogelijk gewaarborgd.

Hieronder belichten wij een aantal elementen uit het SSR 2010.

#### *Looptijd van het SSR 2010*

Het SSR 2010 kent een looptijd van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2012.

#### *Werkzekerheidsgarantie*

In het SSR 2010 is het uitgangspunt dat aan de medewerkers van de gemeente Rotterdam werkzekerheid wordt geboden. De gemeente Rotterdam en medewerkers die herplaatsingskandidaat worden dienen zich maximaal in te spannen om deze medewerkers op een andere functie te plaatsen. Primair een passende functie, maar als dat niet lukt, kan na een termijn van 12 maanden ook een gangbare functie worden aangeboden. De overgang van werk naar werk is in het SSR 2010 het nadrukkelijke uitgangspunt.

Het SSR 2005 kende de mogelijkheid van plaatsing op een gangbare functie niet.

#### *Mobiliteitsovereenkomst*

Om de afspraken tussen de gemeente Rotterdam en herplaatsingskandidaten uniform en helder vast te leggen, wordt in overleg tussen partijen een individuele mobiliteitsovereenkomst gesloten. Deze overeenkomst tussen herplaatsingskandidaat en de gemeente Rotterdam bevat de gemaakte afspraken en overeengekomen randvoorwaarden in het kader van een mobiliteitstraject, met als doel het realiseren van plaatsing in een passende of gangbare functie. Partijen zijn nog in overleg over de inhoud van de mobiliteitsovereenkomst.

#### *Stimuleren mobiliteit*

Daar waar in het SSR 2005 alleen gesproken werd over medewerkers die te maken krijgen met gedwongen mobiliteit (zoeken naar een andere functie omdat de oude functie komt te vervallen, dan wel omdat er krimp in het aantal formatieplaatsen voor de functie plaatsvindt), wordt in het SSR 2010 ook gesproken over vrijwillig flexibel inzetbare medewerkers. Medewerkers wordt periodiek gevraagd of ze belangstelling hebben voor het vervullen van hun generieke functie met flexibele inzet op wisselende taakgebieden en in wisselende organisatorische settings. Als dat aan de orde is, worden deze medewerkers aangemeld bij het Concern Mobiliteitscentrum (CMc) en aangemerkt als vrijwillig flexibel inzetbare medewerkers. Bij verandering van prioriteiten van het concern die leidt tot een wijziging in inzet van medewerkers wordt eerst ten aanzien van deze vrijwillig flexibel inzetbare medewerkers geïnventariseerd of zij hun huidige werkzaamheden kunnen en willen verruilen voor andere. Als dat het geval is, worden zij overgeplaatst naar het nieuwe werkveld.

#### *"Lichte organisatieverandering"*

In beginsel dienen bij een organisatieverandering een reorganisatieplan, het formatieplan en het plaatsingsplan opgesteld te worden (uitzondering hierop is de situatie waarbij (delen van) taakgebieden organisatorisch anders worden opgehangen, zonder dat het aantal functies en de aard van de functies vermindert: dan hoeft er geen plaatsingsplan opgesteld te worden). Elke van deze plannen moet apart met de ondernemingsraad worden besproken. Dit kan een langdurig proces zijn.

Om het proces te kunnen versnellen, is afgesproken dat bij een organisatieverandering waarbij naar verwachting van minder dan 75 medewerkers of 10% van het totaal aantal ambtenaren van de dienst de functie verdwijnt c.q. qua aard en niveau verandert (de zogenaamde "lichte organisatieverandering") het reorganisatieplan, het formatieplan en het plaatsingsplan gezamenlijk in één keer ter advisering aan de ondernemingsraad kunnen worden aangeboden.

Hierbij zal de bovengrens van 75 medewerkers van belang zijn voor grote organisatie-onderdelen (bij 10% van het werknemersbestand kan het dan om veel medewerkers gaan, dus ligt het niet meer voor de hand om dan nog van een "lichte organisatieverandering" te spreken) en de bovengrens van 10% voor kleine organisatie-onderdelen (75 medewerkers kunnen bij deze organisatie-onderdelen een heel groot deel van het werknemersbestand vormen, dus zou het niet voor de hand liggen om over een "lichte organisatieverandering" te spreken).

#### *Flankerend beleid*

Ook hier geldt dat veel elementen van het SSR 2005 terugkomen in het SSR 2010. Er wordt van medewerkers echter nadrukkelijker dan onder het SSR 2005 een eigen bijdrage in de herplaatsingsinspanningen verwacht voordat bepaalde faciliteiten worden verstrekt. Ook zijn de voorwaarden voor de vertrekpremie (uitkering van een bedrag ineens aan de medewerker die overtollig geworden is en bij een andere werkgever in dienst treedt of een eigen bedrijf start) versoerd.

#### *Bijlagen*

Net als bij het SSR 2005, zijn bij het SSR 2010 de bijlagen met betrekking tot de toepassing van de 50%-regel en Procedure Gelijke Kansen opgenomen. Beide bijlagen zien op de situatie waarin in het kader van een reorganisatie van meerdere organisatieonderdelen taken overgaan naar één ander organisatieonderdeel. Als hierbij niet alle betrokken medewerkers geplaatst kunnen worden, kan met behulp van de 50%-regel worden bepaald bij welke organisatieonderdeel een niet-geplaatste medewerker herplaatsingskandidaat wordt; dat is het organisatieonderdeel waar meer dan 50% van zijn werkzaamheden is ondergebracht.

De Procedure gelijke kansen is aan de orde als bij de oprichting van een samenvoegingsorganisatie gekozen is voor een proces waarin organisatieonderdelen in meerdere tranches, en dus op verschillende tijdstippen, overgaan. Het gevolg van deze keuze is dat medewerkers op verdwijnfuncties (functies die niet terugkomen in de samenvoegingsorganisatie) van de eerste tranche meer kans hebben op plaatsing op een functie dan de medewerkers op verdwijnfuncties van de latere tranches. Dit geldt zeker als met het instellen van de samenwerkingsorganisatie efficiencydoelen worden nagestreefd. In de Procedure gelijke kansen wordt deze ongelijkheid zoveel als mogelijk is geëlimineerd.

Zoals hierboven al opgemerkt, wordt bij het SSR 2010 ook een format voor de mobiliteitsovereenkomst als bijlage opgenomen. Zodra deze is afgestemd met de organisaties voor overheids personeel zullen wij deze vaststellen en (laten) verspreiden.

#### *Al onder het SSR 2005 gestarte reorganisaties*

Onderdeel van het SSR 2010 is de afspraak dat reorganisaties waarvan de eerste formele start, het vaststellen van het plan van aanpak, al gezet is onder de werkingssfeer van het SSR 2005, worden afgehandeld volgens het SSR 2005.

#### *Mandaat uitvoering SSR 2010*

De bevoegdheid om het SSR 2010 uit te voeren is in het SSR 2010 formeel bij ons neergelegd. Wij hebben (echter) besloten deze bevoegdheid aan de hoofden van dienst te mandateren. De Regeling mandaat en volmacht P&O 2005 is in verband hiermee gewijzigd.

#### *Toelichting*

Er wordt gewerkt aan een toelichting op het SSR 2010. Zodra deze gereed is en afgestemd is met de organisaties van overheids personeel, zullen wij deze vaststellen en (laten) verspreiden.

Wij verzoeken u aan deze circulaire de gebruikelijke bekendheid te geven.

Burgemeester en Wethouders van Rotterdam,

De Secretaris,

De Burgemeester,

Bijlagen: Sociaal Statuut Rotterdam 2010

Gemeentebblad 2010, nr. 92 m.b.t. wijziging Regeling mandaat en volmacht P&O 2005