

# **Afsprakenkader**

**overgang medewerkers gemeenten Heerlen,  
Maastricht en Sittard-Geleen naar het  
Shared Service Center Zuid-Limburg**

### **Inleiding**

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Maastricht, Heerlen en Sittard-Geleen hebben besloten tot een stapsgewijze samenvoeging van hun bedrijfsvoeringstaken van hun gemeenten. Voor deze nieuwe organisatie is een gemeenschappelijke regeling Shared Service Center Zuid-Limburg (GR SSC-ZL) gestart.

De samenvoeging van bedrijfsvoeringstaken in het SSC-ZL impliceert dat personeel van de drie gemeenten overgaan naar deze organisatie. Om deze overgang in goede banen te kunnen leiden is een commissie voor bijzonder georganiseerd overleg (BGO) gevormd waarin zowel de colleges als alle betrokken vakorganisaties namens de ambtenaren zijn vertegenwoordigd. Voor die overgang gelden de regels en uitgangspunten die in het voorliggende document zijn verwoord en waarover partijen tot overeenstemming zijn gekomen. Bij het opstellen daarvan hebben de ondertekenaars zich gericht op zowel het behoud van werkgelegenheid als, voor zover nodig en/of wenselijk, het treffen van overgangsvoorzieningen op het gebied van de arbeidsvoorwaarden.

### **Algemeen**

Voor de overgang van medewerkers van de drie gemeenten naar het SSC-ZL geldt als vertrekpunt de Overgangsregeling SSC-ZL (hierna te noemen: de Overgangsregeling versie .....) die als bijlage bij dit afsprakenkader is gevoegd en die daar onlosmakelijk deel van uitmaakt. Ter aanvulling daarop geldt het volgende.

### **Werkgelegenheid**

Artikel 4 van de GR SSC-ZL (versie 22 oktober 2015 nr. 36838) bevat de volgende bepalingen:

- 1. De deelnemers in de regeling nemen het volledige pakket aan taken, zoals genoemd in artikel 3 eerste lid juncto artikel 3, tweede lid, van de regeling, af.*
- 2. Ter uitvoering van de taken zoals opgenomen in artikel 3, eerste lid, van de regeling worden dienstverleningsovereenkomsten afgesloten tussen het SSC-ZL als dienstverlenende instantie (opdrachtnemer) en de deelnemers als afnemende instanties (opdrachtgevers).*

De betekenis van deze bepaling ligt in de samenstelling van de dienstverlening door het SSC-ZL. Daarbij kan een onderscheid worden gemaakt tussen:

#### **Basispakket**

Dit is een pakket aan diensten dat is opgenomen in de Producten- en Dienstencatalogus van het SSC-ZL waarvoor voor de deelnemers aan de GR SSC-ZL sprake is van een afnameverplichting.

#### **Aanvullend pakket**

Hieronder valt een pakket aan diensten dat als aanvulling op het standaardpakket van het SSC-ZL kan worden afgenomen.

#### **Maatwerk pakket**

Het maatwerkpakket omvat vormen van dienstverlening die niet (direct) behoren tot het basis- en/of het aanvullende pakket maar die tegen nader te bepalen voorwaarden en een nader te omschrijven kwaliteitsniveau van het SSC-ZL kan worden afgenomen, voor bepaalde of onbepaalde tijd.

BGO-partijen zijn het erover eens en leggen hierbij vast dat artikel 4 van de GR SSC-ZL voorziet in gedwongen winkelnering voor wat betreft het basispakket en het aanvullende pakket voor zover de betreffende taken door een of meer deelnemers aan de GR SSC-ZL bij aanvang van het SSC-ZL naar deze organisatie worden overgeheveld.

Artikel 5 van de GR SSC-ZL maakt het mogelijk dat het SSC-ZL ook werkzaamheden verricht voor andere dan de deelnemende gemeenten:

*Voor zover de diensten vallen binnen het kader van de in artikel 3 vermelde taken, is het SSC-ZL bevoegd tot het verrichten van diensten voor andere gemeenten dan de deelnemers en/of derden met een publiekrechtelijke status, na instemming door het bestuur en passend binnen geldende wettelijke kaders. Met deze organisaties worden eveneens dienstverleningsovereenkomsten afgesloten.*

BGO-partijen zijn het erover eens en leggen hierbij vast dat de dienstverleningsovereenkomsten met andere organisaties zodanig zullen worden ingericht dat schommelingen in de dienstverlening niet leiden tot aantasting van de werkgelegenheid van de medewerkers die in dienst zijn getreden van het SSC-ZL met toepassing van de Overgangsregeling.

Artikel 27 van de GR SSC-ZL voorziet in de mogelijkheid van uittreding door een van de deelnemers:

- 1. Een deelnemer kan uittreden door toezending van het daartoe strekkende besluit van haar college aan het bestuur.*
- 2. Het bestuur besluit binnen drie maanden na ontvangst van het besluit zoals bedoeld in het eerste lid over de voorwaarden waaronder een deelnemer kan uittreden. De uittreding gaat in op 1 januari van het tweede jaar volgend op het jaar waarin het bestuur het besluit zoals genoemd in het eerste lid heeft ontvangen, tenzij door het bestuur een kortere datum is bepaald.*
- 3. Het bestuur regelt de gevolgen van de uittreding en kan aan de uittreding voorwaarden, waaronder financiële, verbinden.*

*Tot deze financiële voorwaarden behoort in elk geval de bepaling, dat een uittredende deelnemer van het jaar van uittreding af aan de Bedrijfsvoeringsorganisatie blijft betalen een bijdrage in de jaarlijkse (vaste) exploitatielasten, waaronder de personele kosten, van de Bedrijfsvoeringsorganisatie. De bijdrage is niet meer verschuldigd, zodra het bestuur beslist, dat de uit de uittreding voortgekomen kostenstijging op voldoende wijze is gecompenseerd. De bijdrage kan gekwantificeerd worden in een eenmalige uittredingssom.*

4. *Een uittredende deelnemer kan geen recht doen gelden op de overdracht van enig eigendom van de Bedrijfsvoeringsorganisatie.*
5. *Het uittreden van een van de deelnemers leidt niet tot opheffing van de regeling.*

Vooruitlopend op de wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren die waarschijnlijk per 1 januari 2020 van kracht wordt en waarmee de personele gevolgen van uittreding geregeld moeten worden met inachtneming van de tot het Burgerlijk Wetboek behorende Wet Overgang van Onderneming, zijn BGO partijen het erover eens en leggen hierbij vast:

- dat bij uittreding de eerder aan het SSC-ZL overgedragen taken terugkeren naar de gemeente die uittreedt;
- dat deze gemeente van het SSC-ZL op basis van het uitgangspunt mens-volgt-werk het personeel overneemt dat op het moment van uittreden die taken verricht, ongeacht de herkomst van deze medewerkers op het moment dat zij zijn ingestroomd in de organisatie van het SSC-ZL;
- dat voor zover indirecte taken worden geraakt door het besluit van uittreden, de uittredende gemeente de betreffende medewerkers van het SSC-ZL overneemt dan wel: dat zij aan het SSC-ZL de financiële middelen beschikbaar stelt die nodig zijn om die medewerkers de geboden werkgelegenheid te garanderen of een van werk-naar-werk traject te doorlopen zoals bedoeld in hoofdstuk 10d CAR;
- dat het uit een oogpunt van goed werkgeverschap de hier beoogde bescherming van werkgelegenheid zich niet kan en mag beperken tot de medewerkers van het SSC-ZL die bij deze organisatie in dienst zijn getreden met toepassing van de Overgangsregeling.

Artikel 29 van de GR SSC-ZL voorziet in de mogelijkheid van opheffing van de regeling:

1. *De regeling kan worden opgeheven bij daartoe strekkende gelijklopende besluiten van de colleges van alle deelnemers, met inachtneming van de daartoe strekkende bepalingen van de wet.*
2. *De opheffing wordt van kracht op 1 januari na de datum waarop de besluitvorming zoals bedoeld in het eerste lid is afgerond. Het bestuur kan een andere datum vaststellen, mits deze niet ligt vóór het tijdstip van afronding van de in het eerste lid bedoelde besluitvorming.*
3. *Het bestuur regelt de gevolgen van de opheffing en stelt daartoe een liquidatieplan vast op basis van unanimiteit. Het plan bevat tevens een personeelsplan.*
4. *De deelnemers verbinden zich om een liquidatieplan op te stellen dat voorziet in de verplichting van de deelnemers alle rechten en verplichtingen van de Bedrijfsvoeringsorganisatie over de deelnemers te verdelen op een in het plan te bepalen wijze.*

5. *Bij de ontbinding van de Bedrijfsvoeringsorganisatie in verband met de opheffing van de regeling of anderszins, blijft de Bedrijfsvoeringsorganisatie voortbestaan voor zover dat voor de vereffening van het vermogen noodzakelijk is.*

BGO-partijen zijn het erover eens en leggen hierbij vast dat in een situatie van opheffing van de GR SSC-ZL bij het door het bestuur van het SSC-ZL op te stellen personeelsplan als bedoeld in artikel 29, derde lid, van de GR SSC-ZL de lijn zal worden gevolgd die vastligt in de afspraken die hiervoor zijn beschreven als het gaat om een situatie van uittreden.

#### **Afspraken over werkgelegenheid en de relatie tot inzetbaarheid**

Uitgangspunt is de werkgelegenheidsgarantie conform CAR-UWO (huidig 24 maanden van werk-naar werk traject Hoofdstuk 10d)

#### **Aanvullend afspraken:**

- Partijen spreken af dat te rekenen vanaf datum indiensttreding bij de ontvangende organisatie gedurende een periode van 5 jaar geen reorganisatieontslagen zullen plaatsvinden (*deze 5 jaar zijn opgebouwd vanuit de CAR/UWO van werk-naar-werk traject Hoofdstuk 10d, aangevuld met een 'coulance' periode voorafgaand van 1 jaar voor de implementatie van de duurzame inzetbaarheid en de opzegtermijn bij uittreden*).
- Van deze uitgangspunten kan worden afgeweken als onvoorziene en ingrijpende veranderingen dit onvermijdelijk maken. De noodzaak tot afvloeiing is in een voorkomend geval onderwerp van overleg in het kader van het adviesrecht van de Ondernemingsraad van het SSC-ZL als het gaat om een voorgenomen wijzigingen van de organisatie van het SSC-ZL.
- SSC-ZL en medewerkers zijn erbij gebaat dat maximaal wordt ingezet op de inzetbaarheid -nu en in de toekomst- van de individuele medewerkers. Dit is nader uitgewerkt in artikel 5.2 van de Overgangsregeling.

#### **Meerkosten woon-verkeer:**

Het betreft hier de extra reiskosten voor het woon-werkverkeer die ontstaan doordat de toekomstige werkplek van de medewerkers van het SSC-ZL medewerkers is ondergebracht in het pand te Heerlen. De intentie van het SSC-ZL is om de extra kosten te compenseren, maar wel te maximeren op 10 jaar.

Het SSC-ZL is bereid om 100% van deze extra reiskosten te compenseren middels:

1. Aanwending van de fiscale ruimte door medewerkers door middel van toepassing van het Individuele Keuze Budget (IKB), zoals bedoeld in artikel 3:29 CAR.
2. Resterende meerkosten te vergoeden middels een netto bijdrage van € 0.19 per extra km.

Het SSC-ZL wil bevorderen dat het aantal verkeersbewegingen en daarmee de kosten van het woon-werk verkeer zoveel als mogelijk worden teruggebracht door in te zetten op carpooling.

**Reikwijdte:**

Dit Afsprakenkader en de bijbehorende Overgangsregeling gelden voor elke uit de GR SSC-ZL voortvloeiende overdracht voor medewerkers met bedrijfsvoeringstaken naar het SSC-ZL, tenzij er moverende redenen zijn waarom dat niet kan. Als het bestuur van de GR SSC-ZL danwel de vakorganisatie van mening is (zijn) dat een dergelijke situatie zich voordoet, vindt in het (B)GO overleg plaats over aanvullende afspraken en/of regelingen.

Ondertekend door partijen in het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) d.d. ....

Namens de werkgeversdelegatie,

J. Aarts ,  
Voorzitter BGO SSC-ZL

.....

Namens de werknemersdelegatie,

B. van Velthuisen,  
Bestuurder FNV Overheid

.....

H. Lemmens,  
Bestuurder CNV Connectief

.....

**Concept versie 19 (21 juni 2017)**

**Overgangsregeling  
Shared Service Centrum Zuid-Limburg**

*Opgesteld voor het inrichten van het Shared Service Centrum Zuid-Limburg,  
namens de gemeenten Sittard-Geleen, Heerlen en Maastricht*

## **Inhoud**

- **Inleiding**
- **Formatie**
- **Hoofdstuk 1 Algemeen**
- **Hoofdstuk 2 Arbeidsvoorwaarden**
- **Hoofdstuk 3 Inkomen**
- **Hoofdstuk 4 Plaatsing**
- **Hoofdstuk 5 Werkgelegenheid, voorrangpositie en inzetbaarheid**
- **Hoofdstuk 6 Overige afspraken**
- **Hoofdstuk 7 Slotbepalingen**



## **Inleiding**

Per 23 oktober 2015 is het Shared Service Center Zuid-Limburg (SSC-ZL) opgericht. Het SSC-ZL is opgericht om binnen het collectief van de drie grootste gemeenten in Zuid-Limburg, Maastricht, Sittard-Geleen en Heerlen, de krachten te bundelen voor de uitvoering van bedrijfsvoeringstaken. Initieel voor de taken Inkoop, Personeels- en Salarisadministratie (PSA) en Informatie Diensten (ID), maar met een ambitie die verder reikt.

### **Juridische vorm**

De organisatie SSC-ZL heeft de juridische vorm van een zogenaamde Bedrijfsvoerings Gemeenschappelijke Regeling.

### **Dienstverlening op maat**

Het SSC-ZL is primair een uitvoeringsorganisatie. Ze richt zich op het uitvoeren van taken voor haar opdrachtgevers. De uitvoering van taken wordt vastgelegd in dienstverleningsovereenkomsten (DVO) die met elke deelnemer voor onbepaalde tijd worden afgesloten. Nadere detaillering van de dienstverlening staat vermeld in de zogenaamde Product Diensten Catalogus (PDC).

### **Missie**

De missie van het Shared Service Center Zuid-Limburg luidt: het ondersteunen en het ontzorgen van de deelnemende overheidsorganisaties op het gebied van bedrijfsvoeringstaken, door het leveren van gestandaardiseerde producten en diensten op basis van een vooraf overeengekomen kwaliteitsniveau en tarief. Tevens horen kwetsbaarheidsreductie, verhoging continuïteit, efficiëntere uitvoering, kostenbesparing en kwaliteitsverbeteringen tot de missie van het SSC-ZL. Het SSC-ZL stelt daarmee de deelnemende organisaties beter in staat zich te focussen op het realiseren van bestuurlijke doelstellingen.

### **Visie**

Gemeenten in Zuid-Limburg (en hun samenwerkingspartners) hebben over enkele jaren één gezamenlijke ondersteuningsorganisatie voor hun bedrijfsvoeringsactiviteiten: het SSC-ZL. Dit kenmerkt zich richting klanten door een goede mix van klantgerichtheid, kwaliteit en kosten en werkt op basis van gestandaardiseerde producten, processen en diensten. Door deze kenmerken draagt het SSC-ZL positief bij aan het bevorderen van een samenwerkingscultuur binnen de regio Zuid-Limburg. Het SSC-ZL kenmerkt zich richting medewerkers als een aantrekkelijke, eigentijdse werkgever.

### **Ambitie**

De ontwikkeling van het SSC-ZL is een groeiproces, in samenspraak met medewerkers van de moederorganisaties. Het wordt dan ook stapsgewijs vormgegeven. De nieuwe organisatie krijgt daarbij van de moederorganisaties ruimte en vertrouwen om te bouwen en te groeien in volwassenheid. In eerste instantie gaat het om het samenvoegen van de afdelingen Inkoop, PSA en ID. De ambitie is om door te ontwikkelen naar een bedrijfsvoerings breed kennis- en dienstverleningscentrum voor overheden in de regio, met enthousiaste en professionele medewerkers, die dicht bij de klant werken en werkprocessen continu willen verbeteren.

### **Overgangsregeling SSC-ZL**

Met de afspraken in deze Overgangsregeling wordt beoogd om zorgvuldig en met de bescherming van de belangen van de medewerkers te komen tot het van functie naar functie brengen van de medewerkers en hen in te zetten op functies/werkzaamheden die zoveel mogelijk aansluiten bij hun competenties, kennis en ervaring. Daarbij geldt het principe van 'mens volgt werk' als uitgangspunt. De verwachting is dat binnen het SSC-ZL voldoende formatieruimte beschikbaar is om alle medewerkers van wie taken worden overgeheveld naar het SSC-ZL een passende of geschikte functie te bieden.

## Formatie

### Gefaseerde overgang

De overheveling van werkzaamheden/taken van de latende organisaties naar de ontvangende organisatie gebeurt in tranches, afhankelijk van het moment waarop voor elk afzonderlijke tranche het adviestraject richting Ondernemingsraad van de latende organisaties is doorlopen. Daarvoor geldt als beoogd tijdpad:

- a. Per .....2017 zullen de werkzaamheden/taken betreffende Inkoop worden overgeheveld. De totale formatieomvang van de ontvangende organisatie betreft met ingang van .....2017 voor dit organisatieonderdeel 23,0 fte.
- b. Per .....2017 zullen de werkzaamheden/taken betreffende ID worden overgeheveld. De totale formatieomvang van de ontvangende organisatie betreft met ingang van .....2017 voor dit organisatieonderdeel 128,0 fte.
- c. Per .....2017 zullen de werkzaamheden/taken betreffende PSA worden overgeheveld. De totale formatieomvang van de ontvangende organisatie betreft met ingang van .....2017 voor dit organisatieonderdeel 21,5 fte.

### Reductie in formatie-omvang als gevolg van taakoverheveling

Indien als gevolg van taakoverheveling naar de ontvangende organisatie, de formatieruimte afneemt binnen een functie die bij de latende organisatie blijft bestaan, wordt op basis van het anciënniteitscriterium (langste diensttijd) bepaald welke medewerker(s) bij de latende organisatie in dienst blijft (blijven) c.q. in aanmerking komen voor overgang naar de ontvangende organisatie. Dit gebeurt op verschillende momenten waarop, afhankelijk het hiervoor bedoelde tijdpad, voor ieder onderdeel afzonderlijk de plaatsingsprocedure start.

## Hoofdstuk 1 Algemeen

### Artikel 1.1 Begripsbepalingen

In deze Overgangsregeling wordt verstaan onder:

- a. BGO SSC-ZL: Commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg: de vertegenwoordigers van de werkgevers en vakorganisaties van de deelnemende organisaties die beraadslagen en overleg voeren over de totstandkoming van deze Overgangsregeling;
- b. CAR/UWO: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling respectievelijk uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten;
- c. Diensttijd: De tijd die een medewerker zonder onderbreking heeft doorgebracht bij een van de latende organisaties of hun rechtsvoorgangers, direct voorafgaand aan het ontslag bij de latende organisatie;
- d. Functie: Het samenstel van werkzaamheden, taken en bevoegdheden als opgenomen in het functieprofiel / functiebeschrijving;
- e. Functievergelijking: Functiebeschrijvingen uit het formatie- of functieboek van de latende organisaties (oude functies) worden vergeleken met de functieprofielen van de ontvangende organisatie. In het geval dat taken uit de (oude) functies verspreid zijn over meerdere functies bij de ontvangende organisatie is het zwaartepunt van de taken uit de (oude) functie leidend voor het bepalen van de (nieuwe) functie bij de ontvangende organisatie;
- f. Functievolger: De medewerker is functievolger indien sprake is van 'mens-volgt-werk';
- g. Gelijke functie: Een functie bij de ontvangende organisatie die qua taken, inhoud en niveau voor minimaal 70% gelijk is aan de functie die de medewerker in de latende organisatie vervulde;
- h. Geschikte functie: Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen;
- i. Latende organisatie: De gemeenten Sittard- Geleen, Heerlen en Maastricht;
- j. Medewerker: Hij die bij een latende organisatie op de peildatum zoals bedoeld in artikel 5.3 sub b en e van deze Overgangsregeling een ambtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd heeft of een aanstelling voor bepaalde tijd bij wijze van proef;
- k. Mens-volgt-werk: Er is sprake van mens-volgt-werk indien bij de ontvangende organisatie sprake is van een gelijke functie;

- I. Nieuwe functie: Functie bij de ontvangende organisatie die bij de latende organisaties in het geheel niet voorkomt of een functie bij de ontvangende organisatie die qua taken, inhoud en niveau voor meer dan 30% afwijkt van een functie bij de latende organisatie;
- m. Ontvangende organisatie: Shared Service Center Zuid-Limburg (SSC-ZL);
- n. Passende functie: Van een passende functie is sprake indien de medewerker naar het oordeel van de ontvangende organisatie beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen, dan wel indien de medewerker naar het oordeel van ontvangende organisatie binnen redelijke termijn om-, her- of bijgeschoold kan worden en deze functie hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen. Hierbij geldt dat die functie niet meer dan een salarisschaal lager dan wel hoger is dan de salarisschaal die geldt voor de medewerker;
- o. Salaris: Maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
- p. Salarisaanspraken/perspectieven: De opeenvolgende salarisperiodes van de schaal waarin de medewerker is ingedeeld tot en met het hoogste bedrag van de schaal volgens het functieniveau;
- q. Overgangsregeling: Overgangsregeling SSC-ZL;
- r. Werkgever: De afzonderlijke gemeenten Sittard-Geleen, Heerlen of Maastricht;
- s. Deelnemer(s): Een (de) aan de GR regeling deelnemende gemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen.

#### **Artikel 1.2 Leeswijzer**

1. Waar in deze regeling de woorden 'medewerker', 'hij' of 'zijn' worden gebruikt, kan tevens de vrouwelijke vorm worden gelezen.
2. Waar in deze regeling wordt gesproken over bedragen, vergoedingen wordt altijd het bruto bedrag bedoeld. Hierop worden, voor zover aan de orde, de bij wet of anderszins voorgeschreven inhoudingen en premies door de ontvangende organisatie in mindering gebracht en afgedragen.

#### **Artikel 1.3 Doelstelling**

Deze Overgangsregeling regelt de personele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen die rechtstreeks voortvloeien uit de overgang van de medewerkers van de latende organisaties naar de ontvangende organisatie als gevolg van de vorming van het SSC-ZL.

#### **Artikel 1.4      Werkingsfeer**

1. Deze Overgangsregeling is van toepassing op medewerkers die door de latende organisatie worden aangewezen om over te gaan naar de ontvangende organisatie. **Uitgangspunt** hierbij is dat een medewerker overgaat naar de ontvangende organisatie als de tot zijn functie behorende taken voor tenminste 50% worden overgeheveld.
2. In voorkomende gevallen vindt de aanwijzing plaats op basis van het anciënniteitsbeginsel in de functie (last in, first out naar de ontvangende organisatie).
3. Voor de ontvangende organisatie is het in het eerste lid bedoelde aanwijzingsbesluit een gegeven.

#### **Artikel 1.5      Uitgangspunten**

1. Aan de medewerker die in dienst treedt bij de ontvangende organisatie wordt door de latende organisatie eervol ontslag verleend als bedoeld in artikel 8.3 CAR, onder gelijktijdige aanstelling van de medewerker bij en door de ontvangende organisatie.
2. Het streven is om alle medewerkers te plaatsen bij de ontvangende organisatie.
3. Door de latende, de ontvangende organisatie en de medewerker wordt een maximale inspanning verricht om van functie naar functie te komen. In het kader van deze wederzijdse (inspannings) verplichting geldt voor alle partijen:
  - een open klimaat en opstelling;
  - de bereidheid om in redelijkheid en billijkheid mee te werken aan de uitvoering van deze Overgangsregeling en te komen tot oplossing van probleemstellingen;
  - de individuele bereidheid en flexibiliteit in het beoordelen van (potentiële) geschiktheid van medewerkers en van passendheid van functies.
4. Definitieve besluiten ten aanzien van de individuele medewerker worden niet eerder genomen dan nadat betrokkene zijn wensen, belangstelling en alles wat hij van belang acht kenbaar heeft kunnen maken (bedenkingen) en deze meegewogen zijn in het besluit.
5. Deze Overgangsregeling maakt onlosmakelijk deel uit van het Afsprakenkader dat in het BGO is overeengekomen voor wat betreft de overgang van medewerkers van de latende naar de ontvangende organisatie.  
Daaruit vloeit voort dat een medewerker – tenzij er zwaarwegende redenen zijn om daarvan af te wijken – aanspraak kan maken op behoud van werkgelegenheid resp. op ontslagbescherming in omstandigheden die hem niet zijn aan te rekenen.  
Om aan dit perspectief op behoud van werkgelegenheid invulling te geven rust – als binnen een tijdsbestek van vijf jaar voor enige functie boventalligheid mocht ontstaan – op de latende en de ontvangende organisatie de inspanningsverplichting om de betreffende medewerker(s) een passende of geschikte functie aan te bieden.

## Hoofdstuk 2                      Arbeidsvoorwaarden

### Artikel 2.1      CAR-UWO en arbeidsvoorwaarden

1. De ontvangende organisatie zal middels aansluiting bij de afspraken die in het Landelijke Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) worden gemaakt, de CAR als arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing verklaren en de UWO-bepalingen in de toekomst ongewijzigd overnemen dan wel zoveel mogelijk overnemen. Waar afwijking wenselijk is, zal overlegd worden met de vakorganisaties om specifieke afspraken te maken.
2. In aanvulling op de CAR gelden voor de ontvangende organisatie de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Maastricht (UWO bepalingen en de uitvoeringsregelingen) zoals die golden op 1 januari 2017.  
Concreet betreft het de volgende uitvoeringsregelingen:
  - Regeling Individueel Keuzebudget (hierin zijn m.i.v. 1 januari 2017 opgenomen de volgende fiscale regelingen: fietsregeling, vakbondscontributie, woon-werkverkeer en bedrijfsfitness);
  - Flexibele beloning;
  - Regeling reis- en verblijfskostenvergoeding;
  - Verlofregeling;
  - Werktijdenregeling (voor zover van toepassing).
3. Het bepaalde in lid 2 geldt
  - totdat binnen de ontvangende organisatie nieuwe, voor de betreffende onderwerpen eigen uitvoeringsregelingen zijn vastgesteld;
  - als en voor zo lang de genoemde uitvoeringsregelingen van de gemeente Maastricht niet in strijd komen met wet- en regelgeving.
4. Voor de toepassing van rechtspositionele bepalingen die gerelateerd zijn aan het begrip diensttijd, wordt de tijd die een medewerker direct voorafgaand aan de datum van overgang heeft doorgebracht bij de latende organisatie, gelijk gesteld aan diensttijd bij de ontvangende organisatie.
5. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid wordt voor de toekenning van een jubileumtoelage als bedoeld in artikel 3:19 CAR, de in dat artikel opgenomen omschrijving van het begrip 'overheidsdienst' aangehouden.

### Artikel 2.2.      Aanvullende afspraken in GO's

1. Over de verschillen tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten van de latende en de ontvangende organisaties zijn in de GO's van de latende organisaties afspraken gemaakt in de vorm van:
  - a. garantieregelingen, waarbij bepaalde aanspraken worden gegarandeerd;
  - b. afbouwregelingen, waarbij bepaalde aanspraken worden afgebouwd ofwel verrekend.
2. Tevens is in de GO's overeenstemming bereikt over de verschillen welke niet op geld waardeerbaar zijn of marginaal zijn en waarvoor geen afspraken noodzakelijk werden gevonden.

## Hoofdstuk 3      Inkomen

### Artikel 3.1      Inschaling en garanties

1. De medewerker wordt ingedeeld in de salarisschaal horende bij de functie waarin hij wordt geplaatst, tenzij:
  - a. er redenen zijn zoals genoemd in artikel 3.3 lid 2 CAR om de medewerker te plaatsen in een aanloopschaal;
  - b. de medewerker in de latende organisatie reeds hoger was ingeschaald dan de functieschaal bij de ontvangende organisatie. In dat geval blijft de medewerker ingeschaald in die betreffende (hogere) schaal, met behoudt van het perspectief op het maximum van die schaal. Deze afspraak wordt bekrachtigd in de lokale GO's.
2. De medewerker die in de latende organisatie was ingeschaald in een aanloopschaal, behoudt het perspectief op de functieschaal dat hij had bij de latende organisatie, mits hij voldoet aan de gestelde eisen en verwachtingen zoals die gelden voor de functie bij de ontvangende organisatie.
3. De medewerker die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding bij de ontvangende organisatie een garantietoelage ontvangt, behoudt die toelage onder voorwaarden en duur waaronder zij is toegekend, onverminderd hetgeen hierna wordt bepaald onder het kopje 'Anticumulatie'. Deze afspraak wordt bekrachtigd in de lokale GO's.
4. De garantietoelagen als bedoeld in lid 3 volgen de indexering van de salarisbedragen die in het LOGA worden afgesproken. Deze afspraak wordt bekrachtigd in de lokale GO's.
5. De medewerker die bij indiensttreding bij de ontvangende organisatie al een toelage overgangsrecht (TOR) ontvangt, behoudt deze TOR, tenzij hoofdstuk 3 CAR anders bepaalt of in de toekomst zal bepalen. Deze afspraak wordt bekrachtigd in de lokale GO's.

### Artikel 3.2      Anticumulatie

Indien de medewerker bij de ontvangende organisatie op of na de datum van indiensttreding een hoger inkomen gaat ontvangen (als gevolg van een periodieke verhoging of een bevordering, met uitzondering van de algemene cao salarisverhogingen) wordt een afbouwtoelage of een garantietoelage verminderd met deze inkomensverhoging.

### Artikel 3.3.      Functioneringstoelage en arbeidsmarkttoelage

De medewerker die bij indiensttreding bij de ontvangende organisatie een functioneringstoelage of een arbeidsmarkttoelage van de latende organisatie ontvangt, behoudt deze toelage voor de duur en onder de voorwaarden waaronder hem deze schriftelijk is toegekend. Deze afspraak wordt bekrachtigd in de lokale GO's.

### Artikel 3.4      Afbouwtoelage

De medewerker van wie de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst en/of de inconvenienttoelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd als gevolg van de indiensttreding bij de ontvangende organisatie, heeft aanspraak op een afbouwtoelage op grond van en onder de voorwaarden zoals gesteld in artikel 3:16 CAR. Deze afspraak wordt bekrachtigd in de lokale GO's.

**Artikel 3.5      Periodieke verhoging**

De periodiekmaand die de medewerker heeft bij de latende organisatie wordt door de ontvangende organisatie overgenomen, tenzij de medewerker bij indiensttreding bij de ontvangende organisatie ingeschaald wordt in een hoger gewaardeerde functie. In dat geval kan de eerste periodieke verhoging niet eerder plaatsvinden dan een jaar na indiensttreding.



## Hoofdstuk 4 Plaatsing

### Artikel 4.1 Uitgangspunten bij plaatsing medewerkers

1. Plaatsing van medewerkers vindt plaats volgens de plaatsingsprocedure zoals opgenomen in dit hoofdstuk, waarbij het principe ‘mens-volgt-werk’ uitgangspunt is.
2. In deze plaatsingsprocedure worden enkel de medewerkers betrokken voor wie een aanwijzing geldt als bedoeld in artikel 1.4.
3. Medewerkers worden primair geplaatst in een gelijke functie (functievoelger), secundair in een passende functie en tertiair in een geschikte functie.
4. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de belangstelling van de medewerker.
5. Wanneer een passende functie aanwezig is, is de medewerker gehouden die te accepteren onverminderd het recht op bezwaar en beroep.
6. In geval van plaatsing in een lager gewaardeerde functie, spannen ontvangende organisatie en medewerker zich gedurende twee jaar maximaal in om de medewerker weer te plaatsen in een functie met het oorspronkelijke functieniveau.

### Artikel 4.2. Geen plaatsing dan boventallig

Indien plaatsing op een gelijke, een passende of een geschikte functie bij de ontvangende organisatie niet mogelijk is, rust op de latende organisatie de inspanningsverplichting om voor de betreffende medewerker een passende of geschikte functie beschikbaar te stellen. Als dat niet mogelijk blijkt, wordt de medewerker boventallig verklaard conform hoofdstuk 10d:2 sub d CAR of zover aanwezig de op dit punt bestaande lokale regeling.

### Artikel 4.3 Mogelijke situaties

Vooruitlopend op de concrete plaatsingsprocedure is geïnvesteerd in voorlichting en toekomstige samenwerking door middel van:

- voorlichting aan medewerkers over de gevolgen van de overgang;
- kennismakingsbezoek aan de ontvangende organisatie.

Om te bepalen of er sprake is van mens-volgt-werk bij plaatsing op functies bij de ontvangende organisatie, zijn de functies van de latende en ontvangende organisaties met elkaar vergeleken (functievergelijking) en is gekeken of er voldoende formatieruimte is bij de ontvangende organisatie.

Onderstaande situaties kunnen zich voordoen:

#### a. Mens-volgt-werk bij voldoende formatie-omvang (functievoelger)

Indien de functies voor 70% of meer overeenkomen (gelijke functie) én er voldoende formatieruimte is, wordt de procedure ‘mens-volgt-werk’ gevolgd.

#### b. Mens-volgt-werk bij onvoldoende formatie-omvang (krimp)

In geval niet alle medewerkers op basis van het principe ‘mens-volgt-werk’ geplaatst kunnen worden op een betreffende functie, omdat er meer functievoelgers zijn dan formatieplaatsen, wordt op grond van het **afspiegelingsbeginsel** bepaald hoe de plaatsingen worden verdeeld over de leeftijdsgroepen 20 t/m 34 jaar, 35 t/m 44 jaar, 45 t/m 54 jaar en 55 jaar en ouder. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast op de groep functievoelgers voor een bepaalde functie van de latende organisaties tezamen.

Vervolgens wordt binnen iedere leeftijdscategorie op grond van het anciënniteitscriterium (langste diensttijd op een nader te bepalen peildatum die afhankelijk is van het tijdstip waarop ieder onderdeel afzonderlijk de plaatsingsprocedure start) bepaald welke medewerker als eerste voor plaatsing in aanmerking komt volgens het principe "mens-volgt-werk".

De medewerker die niet geplaatst kan worden, wordt een passende functie bij de ontvangende organisatie aangeboden indien aanwezig. De medewerker heeft voorrang op plaatsing ten opzichte van een functievoelger die belangstelling heeft getoond voor een nieuwe functie.

**c. Geen mens-volgt-werk dan passende functie**

Indien geen sprake is van 'mens-volgt-werk' omdat de functie binnen de ontvangende organisatie niet voorkomt of voor minder dan 70% overeenkomt met een nieuwe functie, wordt de medewerker een passende functie aangeboden bij de ontvangende organisatie indien aanwezig. De medewerker heeft voorrang op plaatsing ten opzichte van een functievoelger die belangstelling heeft getoond voor een nieuwe functie.

**d. Geen passende functie dan geschikte functie**

Indien plaatsing in een passende functie niet mogelijk blijkt, wordt de mogelijkheid van een geschikte functie onderzocht. Indien een dergelijke functie beschikbaar is, wordt deze aan de medewerker aangeboden.

**Artikel 4.4 Functies invullen op basis van selectie meest geschikte kandidaat**

1. In afwijking van het principe mens-volgt-werk vindt, mede op basis van schriftelijk en gemotiveerd kenbaar gemaakte belangstelling, selectie van de meest geschikte kandidaat plaats door de ontvangende organisatie. Dit gebeurt aan de hand van de bevindingen tijdens sollicitatiegesprekken en eventueel een assessment. Het geldt voor de volgende functies:
  - a. leidinggevende functies;
  - b. sleutelfuncties: service manager, procesmanager, project manager;
  - c. nieuwe functies.
2. De ontvangende organisatie stelt de in lid 1 genoemde functies eerst open voor de medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van deze Overgangsregeling en vervolgens voor alle medewerkers van de latende organisatie. Pas daarna kan worden overgegaan tot externe werving.

**Artikel 4.5 Belangstellingsregistratie**

Voordat definitieve plaatsingsbesluiten zoals bedoeld in artikel 5:6 en artikel 5:7, worden genomen, wordt de betrokken medewerker in de gelegenheid gesteld gemotiveerd zijn belangstelling kenbaar te maken (in voorkeursvolgorde) voor maximaal drie vacante of nieuwe functies.

**Artikel 4.6 Mens-volgt-werk (functievoelger voor gelijke functie)**

1. Er vindt een gesprek plaats tussen medewerker, leidinggevende en HR van de latende c.q. de ontvangende organisatie waarin toegelicht wordt waarom sprake is van mens-volgt-werk en waarin de vervolgprocedure en de rechtspositionele consequenties worden aangegeven. Tevens wordt de medewerker gewezen op de mogelijkheid binnen een week gemotiveerd

- belangstelling kenbaar te maken (in voorkeursvolgorde) voor maximaal drie vacante of nieuwe functies, waarbij hij vermeldt dat hij in principe functievolger is.
2. Medewerker ontvangt een voornemen tot plaatsing en (eventuele specifieke) afspraken over zijn arbeidsvoorwaarden van de ontvangende organisatie en gelijktijdig een voornemen tot reorganisatieontslag van de latende organisatie.
  3. Medewerker kan binnen 10 werkdagen bedenkingen indienen tegen de voorgenomen besluiten.
  4. Binnen drie weken na datum van het indienen van de bedenkingen, worden de bedenkingen met de medewerker besproken en worden mogelijke oplossingen verkend. Medewerker mag een belangenbehartiger meenemen naar dit gesprek.
  5. De besluiten worden in concept ter toetsing voorgelegd aan de paritaire toetsingscommissie.
  6. Medewerker ontvangt het definitieve plaatsingsbesluit van de ontvangende organisatie en gelijktijdig het definitieve reorganisatie-ontslagbesluit van de latende organisatie. In de besluiten wordt gemotiveerd ingegaan op de eventuele bedenkingen. Tegen deze besluiten kan de medewerker bezwaar aantekenen. De bezwaarprocedure heeft geen opschortende werking.

#### **Artikel 4.7 Geen mens-volgt-werk**

1. Er vindt een gesprek plaats tussen medewerker, leidinggevende en HR van de latende c.q. ontvangende organisatie waarin toegelicht wordt waarom er geen sprake is van “mens-volgt-werk” en waarin de vervolprocedure en de rechtspositionele consequenties worden aangegeven. Tevens wordt de medewerker op de hoogte gesteld van de vacante nieuwe functies.
2. De medewerker maakt binnen een week na het gesprek zoals genoemd in lid 1 gemotiveerd zijn belangstelling kenbaar (in voorkeursvolgorde) voor maximaal drie vacante nieuwe functies.
3. Er vinden gesprekken plaats ter bepaling van de meest passende dan wel meest geschikte functie, rekening houdend met het totale plaatsingsplan en de beschikbare formatie.
4. Hierbij wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de kenbaar gemaakte belangstelling.
5. De medewerker ontvangt:
  - a. een voornemen tot plaatsing en (eventuele specifieke) afspraken over de arbeidsvoorwaarden van de ontvangende organisatie en gelijktijdig een voornemen tot reorganisatieontslag van de latende organisatie óf
  - b. een voornemen tot niet-plaatsing van de ontvangende organisatie en gelijktijdig een voornemen tot aanwijzing tot boventallige medewerker en de (arbeidsvoorwaardelijke) gevolgen van de latende organisatie.
6. De medewerker kan binnen tien werkdagen bedenkingen indienen tegen de voorgenomen besluiten. Binnen drie weken na datum van het indienen van de bedenkingen, worden de bedenkingen met de medewerker besproken en worden mogelijke oplossingen verkend. Medewerker mag een belangenbehartiger meenemen naar dit gesprek.
7. De besluiten worden in concept ter toetsing voorgelegd aan de paritaire toetsingscommissie.
8. Medewerker ontvangt:
  - a. het definitieve plaatsingsbesluit van de ontvangende organisatie en gelijktijdig het definitieve besluit tot reorganisatie-ontslag van de latende organisatie óf
  - b. het definitieve besluit tot niet-plaatsing van de ontvangende organisatie en de definitieve aanwijzing tot boventallige medewerker van de latende organisatie.
9. Indien bedenkingen zijn ingediend, wordt in de besluiten gemotiveerd ingegaan op deze bedenkingen. Tegen deze besluiten kan de medewerker bezwaar aantekenen. De bezwaarprocedure heeft geen opschortende werking.

#### Artikel 4.8 Paritaire Toetsingscommissie

1. De ontvangende organisatie stelt een paritaire toetsingscommissie in. Deze commissie bestaat uit:
  - a. een door de ontvangende organisatie aan te wijzen lid;
  - b. een door de werknemersvertegenwoordiging aan te wijzen lid;
  - c. een onafhankelijk voorzitter die door de leden als bedoeld onder a en b wordt aangewezen;
  - d. een adviseur P&O, tevens secretaris.
2. De navolgende zaken worden aan de commissie overlegd:
  - a. Overgangsregeling SSC-ZL;
  - b. Sociaal Plan van de latende organisatie betreffende het SSC-ZL;
  - c. document functievergelijking;
  - d. was-woordt lijst;
  - e. alle verslagen van de gesprekken met medewerkers;
  - f. de concept besluiten;
  - g. de belangstellingsregistratie onder de medewerkers;
  - h. toelichting op hoe is om gegaan met medewerkers die niet volgens het principe mens-volgt-werk geplaatst konden worden;
  - i. documenten die de betrokken medewerker indient.
3. Voorafgaand aan de definitieve besluiten toetst de commissie of de plaatsingsprocedure en de in de latende organisaties afgesproken aanvullende overgangsregelingen correct zijn toegepast en adviseert hierover aan de ontvangende en/of de latende organisatie.
3. Het advies van de commissie heeft een zwaarwegend karakter. Van dat advies kan slechts worden afgeweken op grond van een deugdelijke motivering.

## Hoofdstuk 5      **Werkgelegenheid, voorrangspositie en inzetbaarheid**

### **Artikel 5.1      Werkgelegenheid en voorrangspositie**

1. Mocht een medewerker na indiensttreding bij de ontvangende organisatie als gevolg van een reorganisatie boventallig worden verklaard (artikel 10d:2 sub d CAR) dan rust op de ontvangende organisatie de inspanningsverplichting om deze medewerker een passende of geschikte functie aan te bieden. Als die boventalligheid ontstaat binnen vijf jaar na indiensttreding bij de ontvangende organisatie, komt toepassing van hoofdstuk 10d CAR niet eerder aan de orde als na het verstrijken van een periode van zes maanden niet mogelijk is gebleken een dergelijke functie aan te bieden.
2. Een medewerker die binnen vijf jaar vanaf datum indiensttreding bij de ontvangende organisatie als gevolg van een reorganisatie boventallig wordt verklaard (artikel 10d:2 sub d CAR) wordt in aanvulling op en ter ondersteuning van voor de duur van het Van werk naar werk-traject zoals bedoeld in hoofdstuk 10d CAR:
  1. voorrangskandidaat bij de vervulling van vacatures bij de ontvangende organisatie en
  2. voorrangskandidaat in overeenstemming met de interne regelingen die bij de latende organisatie worden gevolgd bij de vervulling van vacatures.
3. Het gestelde in de voorgaande leden doet geen afbreuk aan het uitgangspunt dat het SSC-ZL, behalve bij onvoorziene en ingrijpende veranderingen, geen reorganisatieontslagen zal verlenen gedurende 5 jaar vanaf datum indiensttreding bij de ontvangende organisatie.

### **Artikel 5.2      Inzetbaarheid**

Medewerkers en ontvangende organisatie zijn erbij gebaat dat er maximaal wordt ingezet op de inzetbaarheid -nu en in de toekomst- van de individuele medewerkers. Hierover worden in co-creatie (medewerkers en ontvangende organisatie) nadere afspraken gemaakt in de periode tot eind 2018. Deze afspraken hebben in elk geval betrekking op opleidingsfaciliteiten, ontwikkelpaden voor medewerkers en bouw aan een cultuur waarbij coachend management en persoonlijk leiderschap centraal staan. Naast het maken van intentionele afspraken dient ook een procesafspraken gemaakt te worden die alle betrokken partijen in staat stelt om de feitelijke naleving van deze afspraak te monitoren. Dit alles met als insteek het continu ontwikkelen van de inzetbaarheid van medewerkers, zowel intern (ontvangende organisatie) als extern. Daarbij sluiten partijen niet uit dat bij de invulling van deze doelstelling ook andere organisaties dan de ontvangende organisatie worden betrokken.

Het implementeren van dit instrument zal tijd vragen en inbreng van zowel ontvangende organisatie als medewerker.

## Hoofdstuk 6 Overige afspraken

### Artikel 6.1 Verlofaanspraken

1. Medewerkers dienen zo veel als mogelijk het opgebouwde verlof voor indiensttreding bij de ontvangende organisatie op te nemen bij de latende organisatie.
2. Het resterende verlofsaldo wordt door de latende organisatie bij de eindafrekening in verband met het ontslag, uitbetaald.
3. Afspraken over het opnemen van ouderschapsverlof gedurende 2017, worden in overleg met de ontvangende organisatie gemaakt. Afspraken die daarover zijn gemaakt vóór de datum van overgang worden door de ontvangende organisatie gerespecteerd.

### Artikel 6.2 Ambtsjubileum

Omdat de ontvangende organisatie voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie bij de overheid, de dienstjaren doorgebracht bij de latende organisatie meetelt, wordt geen proportionele ambtsjubileumgratificatie uitbetaald op moment van reorganisatieontslag bij de latende organisatie.

### Artikel 6.3 Individueel keuze budget (IKB)

De afhandeling van lopende afspraken in het kader van het IKB worden door de latende organisatie meegenomen bij de eindafrekening in verband met het ontslag.

### Artikel 6.4 Studiefaciliteiten

De medewerker wordt door de ontvangende organisatie in de gelegenheid gesteld een studie of opleiding, waarvoor door de latende organisatie faciliteiten zijn toegekend, af te ronden met inachtneming van alle gestelde condities in het besluit tot toekenning.

## Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

### Artikel 7.1 Hardheidsclausule

1. Ingeval de toepassing van een bepaling van deze Overgangsregeling in een concreet individueel geval tot een onbillijke situatie leidt, kan de ontvangende organisatie of in voorkomende gevallen de werkgever van die bepaling afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin deze Overgangsregeling niet voorziet, beslist de ontvangende organisatie of in voorkomende gevallen de werkgever.

### Artikel 7.2 Citeertitel, inwerkingtreding en geldigheidsduur

1. Deze overgangsregeling treedt in werking met ingang van de dag van bekendmaking en blijft van kracht tot 3 maanden nadat finale besluitvorming tot al dan niet plaatsing van de medewerkers zoals bedoeld in artikel 1.4 bij de ontvangende organisatie heeft plaatsgevonden.
2. Individuele arbeidsvoorwaardelijke aanspraken op basis van deze overgangsregeling worden niet beperkt door de expiratie van deze overgangsregeling.
3. Partijen treden opnieuw in overleg indien wijzigingen in wet- en regelgeving die van invloed zijn op deze Overgangsregeling daartoe aanleiding geven.
4. Deze Overgangsregeling wordt aangehaald als "Overgangsregeling SSC-ZL".
5. Over deze Overgangsregeling is door partijen, vertegenwoordigd in de Bijzondere commissie voor Georganiseerd Overleg SSC-ZL, overeenstemming bereikt op 21 juni 2017.

Ondertekend door partijen in het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) d.d. ....

Namens de werkgeversdelegatie,

J. Aarts  
Voorzitter BGO SSC-ZL

Namens de werknemersdelegatie,

B. van Velthuisen  
Bestuurder FNV Overheid

.....

.....

H. Lemmens  
Bestuurder CNV Overheid

.....

