



PRE-AMBULE

In 2013 zijn de ambtelijke organisaties van Voorschoten en Wassenaar gefuseerd tot de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Werkorganisatie Duivenvoorde (WODV). Beide gemeenten zien echter dat door de verschillende opgaven waarvoor zij staan, in combinatie met de verschillende regionale oriëntaties en de andere samenwerkingsverbanden waarin zij zich bevinden, inzetten op beleidsharmonisatie eigenlijk geen meerwaarde meer heeft. Medio 2020 hebben de gemeenten Wassenaar en Voorschoten daarom besloten om meer taken binnen de eigen gemeente te gaan organiseren. Het proces van onderzoek om taken terug te plaatsen naar beide gemeenten heeft uiteindelijk geleid tot een voorstel tot volledige splitsing.

In december 2020 hebben beide raden toestemming gegeven en de beide colleges besloten tot opheffing van de WODV per 31 december 2022. De samenwerking in de WODV wordt dus beëindigd en de in de WODV belegde taken gaan over naar de gemeenten.

In dit Sociaal Plan worden de personele gevolgen van de ontvlechting, transitie en opbouw uitgewerkt. Ook worden de verschillende stappen binnen het plaatsingsproces uitgewerkt. Het doel is om een optimale plaatsing te realiseren, waarbij de ruimte wordt gecreëerd om een uiterste inspanning te leveren om te zorgen dat iedereen op een functie geplaatst wordt waarin hij of zij het best tot zijn of haar recht komt.

- Het [Burgerlijk Wetboek](#), de [Wet op de cao](#) en de [Wet avv](#) regelen de rechten en verplichtingen bij taakoverheveling en bevatten diverse relevante bepalingen; Het Burgerlijk Wetboek bevat tevens de bepalingen die overgang van onderneming beschrijven.
- De [Cao SGO](#) regelt de instelling van de ontslagcommissie en de [geschillencommissie](#) en beschrijft de rol en bevoegdheden van het Lokaal Overleg;
- De [Wet op de ondernemingsraden](#) beschrijft de rol en bevoegdheden van de OR.
- De Sociaal Statuten WODV, Voorschoten en Wassenaar vormen het algemene kader, waarbinnen deze reorganisatie plaatsvindt.

Artikel 1. Werkingsfeer en duur

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van de WODV;
2. De werknemers ontvangen een bevestiging dat dit Sociaal Plan op hen van toepassing is verklaard en een eigen digitaal exemplaar ervan;
3. Dit Sociaal Plan treedt in werking met ingang van de datum vaststelling en heeft een looptijd tot 2 jaar na datum overgang.
4. De rechten die werknemers verkrijgen op basis van dit Sociaal Plan blijven ook na de looptijd van het plan voortbestaan tenzij in dit plan anders wordt bepaald.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2. Definities

1. Tenzij in de volgende leden anders wordt bepaald, gelden in dit Sociaal Plan de definities, zoals opgenomen in het Sociaal Statuut WODV, Voorschoten en Wassenaar.
2. **Diensttijd:** Het aantal kalenderdagen waarop een werknemer voorafgaand aan de datum overgang onafgebroken rechtstreeks in dienst was bij de WODV aangevuld met de periode die de werknemer direct voorafgaand aan de vorming van de WODV werkzaam was bij of de gemeente Voorschoten of de gemeente Wassenaar.
3. **Was/Wordt-lijst:** het overzicht van de op datum overgang bestaande functies in de WODV (afdeling, team, werknaam/HR21 naam functieschaal en formatieomvang) waarbij inzichtelijk is gemaakt in welke organisatorische eenheid en formatieve omvang de functies in de gemeentelijke organisaties terechtkomen.
4. **Herkomstgemeente:** de gemeente waarbij de werknemer direct voorafgaand aan diens plaatsing bij de WODV zijn dienstverband had.
5. **Datum overgang:** de datum waarop alle werknemers hun dienstverband bij de gemeenten starten.
6. **Plaatsingsplan:** het door de werkgever opgestelde overzicht waarin per werknemer is opgenomen welke functie, of combinatie van functies, de werkgever voornemens is aan te bieden aan de werknemers.
7. **Werkgever:** De Werkorganisatie Duivenvoorde, De gemeente Voorschoten of de gemeente Wassenaar elk voor zover bevoegd of verantwoordelijk.

Artikel 3. Algemeen

1. Achterstallig onderhoud aan het functieboek: alle openstaande schriftelijk bevestigde afspraken in dit kader, is voorafgaand aan de ontvlechting van de WODV verwerkt.
2. In aanvulling op de Was/Wordtlijst worden, om het gesprek over een passende functie binnen de gemeenten te faciliteren, in de Was/Wordtlijst suggesties aangegeven m.b.t. combinatiemogelijkheden van de overgekomen functies (hierna: door werkgever overwogen functiecombinaties).
3. De formatie binnen de gemeentelijke organisaties is minimaal gelijk aan de formatieomvang van de overkomende formatie.

Artikel 4. Toetsingscommissie

1. Er wordt een externe toetsingscommissie ingesteld, bestaande uit drie leden: een -met instemming van werkgever en werknemers aangewezen- onafhankelijke voorzitter, een vertegenwoordiger aangewezen door de gezamenlijke vakbonden, een vertegenwoordiger aangewezen door de werkgever en wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris (zonder stemrecht).
2. De commissieleden zijn niet in dienst van de werkgever en ook geen lid van de gemeenteraad of het college van de werkgever.
3. De toetsingscommissie voert met alle huidige leidinggevenden en belangstellenden voor leidinggevende functies binnen de gemeenten een gesprek over het al dan niet passend zijn van een leidinggevende functie binnen de gemeenten.
4. De toetsingscommissie brengt schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de werkgever:
 - a. over het door de werkgever opgestelde plaatsingsplan en de daarin opgenomen plaatsingsvoornemens;
 - b. over oplossingsrichtingen voor (potentiële) plaatsingsfricties.
 - c. Over de uitkomsten van de uitgevoerde onderzoeken (artikel 12 2^e lid) naar de mogelijkheden van de werkgever om werknemers een nieuw plaatsingsaanbod te doen.

5. De werkgever kan uitsluitend op grond van zwaarwegende argumenten schriftelijk en gemotiveerd afwijken van het advies van de toetsingscommissie.
6. De toetsingscommissie kan bij de uitvoering van haar werkzaamheden informanten raadplegen. De toetsingscommissie is daarbij onafhankelijk en bepaalt zelf of, en zo ja wanneer en welke informanten worden geraadpleegd.

Artikel 5. Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin de uitvoering van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onredelijke en/of onbillijke uitkomst voor één der partijen zullen werkgever en werknemer in overeenstemming met de toepasselijke regels zoeken naar een wederzijds passende oplossing.
2. In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zullen werkgever en werknemer handelen in de geest van dit Sociaal Plan.

Artikel 6. Geschillen

1. Individuele geschillen tussen de werkgever en de werknemer over de individuele toepassing van dit Sociaal Plan kunnen ter behandeling worden gegeven aan de [geschillencommissie](#) zoals bedoeld in [artikel 11.5, 3^e lid van de Cao-SGO](#).

UITWERKING VAN HET PRINCIPE MENS VOLGT WERK

Artikel 7. Algemene uitgangspunten

1. Elke werknemer krijgt een uitwisselbare of een passende functie aangeboden.
2. Bij plaatsing in de gemeentelijke organisaties is het uitgangspunt: "mens volgt werk"; de werknemer volgt de bedongen arbeid naar de gemeente waar deze wordt uitgevoerd.
3. Als het werk dat men volgt geïntegreerd voor beide gemeenten wordt uitgevoerd, wordt bezien of overeenstemming kan worden bereikt over een plaatsing in één van de gemeenten.
4. Ongeacht wat in dit Sociaal Plan nader is bepaald, volgt de WODV de regelgeving die geldt bij overgang van onderneming(OVO) [artikel 7:662-7:666 BW](#).

Artikel 8. Als het werk naar één gemeente gaat

1. Artikel 7, 4^e lid leidt ertoe dat de werknemers die de taken verrichten zoals vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomsten voor:
 - a. de teams MO Beleid en MO Uitvoering van de afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling
 - b. de teams Post & Archief en Informatisering & Automatiseringhun eigen functie van rechtswege volgen naar de gemeente waarin deze uitgevoerd wordt en daar in dienst treden.
2. De in het vorige lid genoemde dienstverleningsovereenkomsten bevatten ook afspraken over de rechtspositionele status van werknemers. Deze afspraken maken met de vaststelling van dit Sociaal Plan onderdeel uit van de persoonlijke aanspraken van deze werknemers.
3. Tenzij eerder anders met de werknemer overeengekomen geldt dat als de functie die een werknemer vervult aantoonbaar en een jaar of langer, of vanaf aanvang van het dienstverband voor 80% of meer voor één van beide gemeenten wordt verricht, de werknemer voor zijn volledige arbeidsduur wordt geplaatst bij die gemeente.
4. Als plaatsing op basis van het vorige lid van dit artikel plaatsvindt, worden nadere afspraken gemaakt over de invulling van de resterende arbeidsduur. De in de was/wordt-lijst aangegeven functies vormen daarvoor de basis.

5. De in dit artikel benoemde werknemers kunnen uit mobiliteitsoverwegingen hun belangstelling kenbaar maken voor een andere functie.

Artikel 9. Als het werk naar beide gemeenten gaat

1. De wijze waarop -voor andere werknemers dan de in het vorig artikel genoemde werknemers- wordt bepaald welke functie aan welke werknemer wordt aangeboden, is uitgewerkt in artikel 10, 11 en 12.

Artikel 10. Belangstellingsregistratie

1. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld hun belangstelling in het kader van het plaatsingsproces kenbaar te maken.
2. Voorafgaand aan de start van de belangstellingsregistratie, verstrekt de werkgever toegang aan werknemers tot de:
 - a. was-woordt-lijst en de door werkgever overwogen functiecombinaties
 - b. inrichtingsplannen van de beide gemeenten
 - c. door hen beoordeelde en daarop eventueel aangepaste data vanuit de statusinventarisatie
3. Werknemers wordt bij de belangstellingsregistratie de mogelijkheid geboden om:
 - a. belangstelling kenbaar te maken voor maximaal 3 functies of functiecombinaties;
 - b. indien de mogelijkheid bestaat, per keuze aan te geven of er een gemeente is waarin die keuze dan de voorkeur heeft en zo ja welke gemeente dat dan betreft;
 - c. de voor plaatsing relevant geachte informatie vanuit de statusinventarisatie aan te vullen en/of te actualiseren;
 - d. aan te geven of de wens of bereidheid bestaat om bij aanvang van de nieuwe arbeidsovereenkomst de arbeidsduur te wijzigen.
4. Voor werknemers die hun functie voor hun volledige arbeidsduur, dan wel de nieuw gewenste arbeidsduur kunnen volgen naar een gemeente, wordt gehandeld alsof zij als eerste belangstellingsvoorkeur hebben om dat te doen.
5. Werknemers die hun functie voor hun volledige arbeidsduur, dan wel de nieuw gewenste arbeidsduur niet kunnen volgen naar een gemeente geven hun belangstelling aan voor minimaal 1 en maximaal 3 functies of functiecombinaties.
6. Voorafgaand aan de volgens het vorige lid genoemde belangstellingsopgave worden betrokken werknemers benaderd om een gesprek te voeren over de mogelijkheden voor combinatie(s) van werkzaamheden/functies.
7. Het in het vorige lid bedoelde gesprek wordt gestructureerd gevoerd aan de hand van een actueel vacatureoverzicht, de was-woordt-lijst met daarin opgenomen de door werkgever overwogen functiecombinaties:
 - a. met de huidige leidinggevende en een P&O-adviseur die ook het verslag maakt.
 - b. voor leidinggevende functies binnen de gemeenten: met de beide gemeentesecretarissen en een P&O-adviseur die ook het verslag maakt.
 - c. In vervolg op het gesprek wordt bij de belangstellingsregistratie door de werknemer diens belangstelling kenbaar gemaakt, waarvan het gespreksverslag ook een onderdeel vormt.

Artikel 11. Aanbod

1. Bij de bepaling van de op grond van artikel 7, 1^e lid aan te bieden functie hanteert werkgever de volgende criteria:
 - a. Binnen de overgekomen formatie van een functie volgen werknemers zoveel als mogelijk volgens de geuite belangstellingsvolgorde hun werk naar de gemeenten waarbij -zolang er daartoe

- voldoende formatieve ruimte is- werknemers zoveel mogelijk geplaatst worden in hun voorkeurgemeente.
- b. Als het dan niet mogelijk blijkt om alle werknemers in hun voorkeurgemeente te plaatsen, wordt geplaatst op volgorde van de herkomstgemeente van de werknemers waarbij de werknemer wiens voorkeurgemeente gelijk is aan de herkomstgemeente voorrang heeft.
 - c. Als het ook dan niet mogelijk is om de plaatsingsvolgorde te bepalen dan wordt de volgorde bepaald in de volgorde van de diensttijd waarbij de werknemer met de langste diensttijd voorrang heeft.
2. Werknemers die hun functie voor hun volledige arbeidsduur, dan wel de nieuw gewenste arbeidsduur niet kunnen volgen naar een gemeente wordt op basis van het gevoerde, dan wel een te voeren gesprek en de getoonde belangstelling een aanbod gedaan voor een passende functie.
 3. Het aanbod aan de (groepen) werknemers wordt zo veel als mogelijk gelijktijdig gedaan.
 4. Voorafgaand aan het doen van het aanbod wordt de toetsingscommissie gevraagd een advies uit te brengen aan de werkgever.

Artikel 12. Reactie aanbod

1. Als de werknemer de volgens het vorige artikel aangeboden functie van de werkgever afwijst, dan motiveert de werknemer zijn afwijzing binnen 14 kalenderdagen schriftelijk aan werkgever.
2. De toetsingscommissie onderzoekt de mogelijkheden van de werkgever om een nieuw aanbod te doen en houdt daarbij in redelijkheid rekening met de motivering vanuit het vorige lid.
3. De toetsingscommissie adviseert de werkgever.
4. De werkgever neemt een gemotiveerd besluit op het advies van de toetsingscommissie en informeert de werknemer over diens besluit.
5. Als het besluit een nieuw aanbod inhoudt, dan neemt werknemer binnen 14 kalenderdagen een besluit om dat aanbod te accepteren of niet.
6. Als de werknemer ook deze passende functie niet accepteert, of als in redelijkheid geen andere passende functie kan worden aangeboden, verkrijgt de werknemer -voor zover deze dienstverbanden dan een arbeidsduur hebben van elk minimaal 12 uur- op grond van artikel 7, 4^e lid van rechtswege bij elk van de beide gemeenten een arbeidsovereenkomst.
7. Bij toepassing van het vorige lid geldt voor teamleiders en afdelingshoofden dat -omdat de afdeling of het teams waaraan zij leiding gaven in de gemeenten niet meer bestaan- met inachtneming van artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek overeenstemming over een passende functie-invulling bereikt zal worden.

6

RECHTSPOSITIE

Artikel 13. Garanties

1. Ten gevolge van de ontvlechting zal geen boventalligheid ontstaan. Voor alle werknemers wordt passende werkgelegenheid gegarandeerd bij de gemeente Wassenaar of Voorschoten.
2. De op datum overgang geldende afspraken ten aanzien van het dienstverband, het salaris, de salaristoelagen, salarisperspectief, de ontwikkeling van de werknemer, diens toekomstperspectieven en gemaakte scholingsafspraken blijven, tenzij werkgever en werknemer anders bepalen onverminderd gelden.
3. Beide gemeenten hanteren bij ontvlechting dezelfde landelijke en lokale rechtspositie zoals deze nu geldt binnen de WODV welke alleen gewijzigd kunnen worden in lijn met de wettelijke bepalingen omtrent medezeggenschap.

Artikel 14. Overgangsbepalingen

1. Onder dienstjaren in het kader van de toepassing van de na- en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en na- en bovenwettelijke re-integratiemaatregelen worden mede begrepen de dienstjaren bij de WODV en daaraan voorafgaand bij de gemeente Voorschoten en Wassenaar.
2. De op de datum overgang opgebouwde rechten met betrekking tot ambtsjubilea worden bij overgang niet proportioneel uitgekeerd, maar gaan over naar de nieuwe werkgever(s).
3. De op de datum overgang opgebouwde verlofrechten worden onverkort overgenomen door de nieuwe werkgever(s).
4. Indien op of na de datum overgang wordt overeengekomen scholing wegens de veranderde inhoud van de functie van de werknemer niet voort te zetten, zal geen terugbetaling van de gemaakte kosten worden gevraagd.
5. Werkgever(s) bieden werknemers na de datum overgang aanvullende scholing aan, die noodzakelijk is voor een (op termijn) goede vervulling van de functie.
6. Om het doel van dit Sociaal Plan om een optimale plaatsing te realiseren waarbij iedereen op een functie geplaatst wordt waarin hij of zij het best tot zijn of haar recht komt te bevorderen kan gebruik gemaakt worden van de voorzieningen mobiliteit zoals die -gelijkluidend voor beide gemeenten- zijn vastgelegd in artikel 21 van het Sociaal Statuut Wassenaar 2021 respectievelijk het Sociaal Statuut Voorschoten 2021.
7. Personeelsdossiers worden met inachtneming van de bepalingen van de AVG overgedragen aan de nieuwe werkgever(s)
8. Als binnen 12 maanden na aanvaarding de werknemer buiten zijn schuld of toedoen niet in staat blijkt om de functie volwaardig uit te oefenen, kan de werknemer op zijn verzoek alsnog in een andere passende functie worden geplaatst bij een van beide gemeenten, met toekenning van de daarbij behorende rechten.
9. Als gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan in een van beide gemeenten vacatureruimte ontstaat waarmee een werknemer in de gelegenheid kan worden gesteld bij die gemeente zijn oorspronkelijke takenpakket voor de ontvlechting van de WODV weer volledig te vervullen, heeft deze werknemer voorrang bij de invulling van deze vacatureruimte.
10. Na de datum overgang verkrijgen de werknemers die voorafgaand aan de datum overgang werkzaam waren binnen de WODV over en weer de status van interne kandidaat -zoals bedoeld in [de Cao Gemeenten](#)- bij de vervulling van vacatures.

11.

Aldus overeengekomen op ...- 2021

Namens de Werkorganisatie Duivenvoorde	Namens de gemeente Voorschoten	Namens de gemeente Wassenaar
Annemieke Pelt	Andreas de Graaf	Hélène Oppatja
Namens FNV-Overheid	Namens CNV-Connectief	
Gijsbert Boggia	Raymond Meenink	