

# Leidraad bij reorganisaties 2019

---

## Inhoud

1.	Algemeen.....	2
2.	Reorganisatie.....	3
	2.1 Definities.....	3
	2.2 Uitgangspunten .....	3
	2.3 Werkingssfeer.....	4
	2.4 Looptijd.....	4
3.	Overleg .....	5
	3.1 Voornemen tot reorganisatie.....	5
	3.2 Rol van ondernemingsraad en de Commissie voor het Georganiseerd Overleg .....	5
	3.3 Overleg personele gevolgen.....	5
	3.4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten tot reorganisatie .....	6
4.	Plaatsingsproces .....	7
	4.1 Sleutelfuncties .....	7
	4.2 Plaatsing in een uitwisselbare functie.....	7
	4.3 Plaatsing in een passende functie .....	8
	4.4 Boventaligheid.....	8
	4.5 Plaatsingsadviescommissie .....	8
	4.6 Werkwijze plaatsingsadviescommissie .....	9
	4.7 Toetsingscommissie .....	9
	4.8 Termijn .....	10
5.	Inwerkingtreding en citeertitel.....	10

3 bijlagen: schema overleg, schema plaatsing en schema samenhang regelingen bij reorganisatie

## 1. Algemeen

Vitaal Organiseren is een organische manier van organisatieontwikkeling. Het doel van Vitaal Organiseren is permanent te anticiperen op ontwikkelingen binnen én buiten de provincie Noord-Holland en een klassieke reorganisatie zoveel mogelijk vóór te zijn. Deze leidraad vormt het sluitstuk van Vitaal Organiseren.

Vitaal Organiseren<sup>1</sup> kenmerkt zich door een proces van permanente organisatieontwikkeling. De veranderende samenleving vereist immers dat we wendbaar zijn in onze verbinding met de buitenwereld. We zijn in staat om ons snel en adequaat aan te passen aan, soms onverwachte, veranderende eisen van onze omgeving. Dit geldt voor álle ambtenaren in de organisatie. Het begrip “aanstelling in algemene dienst” krijgt meer betekenis, omdat de veranderende maatschappelijke opgaves meer leidend worden in de taken die je als ambtenaar uitvoert, dan het organisatieonderdeel waarin je werkt. Samenwerken aan de maatschappelijke opgaves vereist een flexibele organisatie, waarin de organisatiestructuur, het functiehuis en het formatiebeheer het werken aan die opgave ondersteunen. Wanneer de permanente organisatieontwikkeling van Vitaal Organiseren onvoldoende oplossingen biedt omdat er bijvoorbeeld onverwachte (externe) factoren zijn die een groot effect hebben op de kwantiteit of kwaliteit van onze personele organisatie, blijft een klassieke reorganisatie mogelijk. Dergelijke reorganisaties worden slechts in beperkte mate toegepast en, waar dit onvermijdelijk is, zo kleinschalig mogelijk en zeer gericht ingezet.

Deze leidraad richt zich op reorganisaties bij de provincie Noord-Holland en is bedoeld om de rechtspositie van de ambtenaren in het reorganisatieproces vast te leggen. Ook voorziet deze leidraad in de vastlegging van de afspraken over de spelregels die worden gehanteerd bij reorganisaties. De grondslag hiervoor is neergelegd in paragraaf 11.2 Reorganisaties, in paragraaf 12.2 Overlegprotocol provincies met vakbonden op decentraal niveau van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies 2018 (CAP) en voor de ondernemingsraad in de Wet op de ondernemingsraden.

In artikel 8.1.1 van de CAP is per 1 januari 2018 het driefasenmodel geregeld. In bijlage 3 Procedures en uitleg driefasenmodel van de CAP wordt het driefasenmodel uitgelegd. In fase I is sprake van regulier beleid, in fase II is er sprake van concrete organisatieontwikkelingen die gevolgen kunnen hebben voor het werk van ambtenaren en in fase III zijn ambtenaren boventallig verklaard en is dus sprake van een formele reorganisatie. Bij de provincie Noord-Holland is het fasenmodel uitgewerkt in het beleid van Vitaal Organiseren. Hierbij is inmiddels fase I en II samengevoegd, omdat er permanent ontwikkelingen zijn waar we als organisatie op moeten inspelen, en worden functies aangewezen wanneer er concrete ontwikkelingen zijn die het werk direct kunnen raken. Bij fase III is sprake van een formele reorganisatie waar ambtenaren mogelijk boventallig kunnen worden. Dit laatste is een nuancering van de tekst bij fase III zoals deze is neergelegd in de CAP.

Het woord “leidraad” geeft aan, dat de voorgestelde procedure niet in alle gevallen geheel gevolgd hoeft te worden en dat de procedure aangevuld kan worden.

De concreet te volgen procedure is afhankelijk van factoren zoals de omvang en het doel van de reorganisatie. De feitelijk te volgen procedure dient echter wel afgeleid te zijn van deze leidraad en eerst, nadat overleg is gevoerd in het Georganiseerd Overleg (GO), te worden vastgesteld door het bevoegde bestuursorgaan.

Deze leidraad legt, naast paragraaf 11.3 CAP Begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties, samen met het Besluit mobiliteit bevorderende maatregelen bij begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties 2019 rechtspositionele waarborgen vast om personele gevolgen van een wijziging of inkrimping van de organisatie op een verantwoorde wijze te regelen.

---

<sup>1</sup> Nota Vitaal Organiseren, februari 2017

## 2. Reorganisatie

### 2.1 Definities

- a. Boventallig verklaarde ambtenaar: ambtenaar wiens plaats door een reorganisatie is vervallen en voor wie geen zicht is op een andere passende functie binnen de organisatie als uitkomst van het reorganisatieproces.
- b. Domeinbepaling: bepaling op welk deel van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft.
- c. Functie: een functie zoals beschreven in het functieboek van de provincie op basis van Fuwaprov.
- d. Uitwisselbare functie: functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, competenties en omstandigheden vergelijkbaar is met de functie die de ambtenaar voor de reorganisatie heeft vervuld en die naar beloning gelijkwaardig is.
- e. Passende functie: functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
- f. Sleutelfunctie: een vitale en onmisbare functie in de nieuwe organisatie.
- g. Plaatsen: in het kader van een reorganisatie plaatsen van een ambtenaar in een uitwisselbare of passende functie binnen de nieuwe organisatie.
- h. Personele consequenties: rechtspositionele gevolgen voor de ambtenaar.
- i. Privatisering: het proces waarbij het eigendom van bedrijven en diensten overgaat van overheid (provincie) naar de particuliere sector.
- j. Reorganisatie: elke wijziging van de organisatiestructuur, van de omvang van de provinciale organisatie of van de taakinhoud van de provincie of een onderdeel daarvan – inclusief de overdracht van taken van en naar de provincie - waaraan personele consequenties zijn verbonden voor ten minste 10 ambtenaren.
- k. Taakoverheveling: het proces waarbij publieke (provinciale) taken worden overgedragen aan een ander publiekrechtelijk orgaan.
- l. Outsourcing: het proces waarbij de uitvoering van taken/dienstverlening die door de provincie worden verricht, al dan niet gedeeltelijk wordt overgedragen aan marktpartijen.
- m. Vakbonden: vakorganisaties van overheidspersoneel.
- n. Verzelfstandiging bij de overheid: het proces waarbij een overheidsonderdeel wordt omgevormd in een zelfstandig publiekrechtelijk of privaatrechtelijke organisatie, maar waarbij de overheid (provincie) de meerderheid van de aandelen in handen houdt.
- o. Werkgever: College van Gedeputeerde Staten van de provincie Noord-Holland of voor ambtenaren van de Statengriffie Provinciale Staten van de provincie Noord-Holland.

### 2.2 Uitgangspunten

Bij reorganisaties gelden de volgende uitgangspunten.

#### *Voorkómen van gedwongen ontslag*

De provincie Noord-Holland pleegt een maximale inspanning om bij een reorganisatie reorganisatieontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Dit zal volgens Vitaal Organiseren in eerste instantie zoveel mogelijk plaatsvinden voorafgaand aan een reorganisatie.

De provincie Noord-Holland kan hiervoor in goed overleg met de betrokken ambtenaren instrumenten, maatregelen en voorzieningen inzetten. Deze instrumenten liggen niet altijd vooraf vast, maar hangen samen met de organisatieontwikkeling en de individuele behoeften van ambtenaren.

Welke instrumenten dit kunnen zijn is beschreven in de handreiking Vitaal Organiseren.

Uitzondering op het uitgangspunt om gedwongen ontslag te voorkomen is een situatie waarbij het Rijk een besluit neemt ten aanzien van de provincie(s) dat substantiële gevolgen heeft voor de financiële positie van de provincie(s), maar waarbij door het Rijk niet of niet adequaat wordt voorzien in (financiële) waarborgen ten aanzien van de personele gevolgen.

*Mens volgt werk*

Bij een reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van de ambtenaar in de nieuwe organisatie het uitgangspunt ‘mens volgt werk’. Volgens dit uitgangspunt wordt de ambtenaar zoveel mogelijk geplaatst in een uitwisselbare functie of een passende functie.

*Domeinbepaling*

Het voorgenomen reorganisatiebesluit bevat een domeinbepaling, waardoor duidelijk is op welk deel van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft. Dit kunnen ook één of meer (groepen van) functies zijn.

*Van werk naar werk*

Indien plaatsing naar een uitwisselbare of passende functie niet mogelijk is gebleken dan geldt “van werk naar werk”. Het (zoveel mogelijk) veiligstellen van werkgelegenheid staat bovenaan en waar nodig wordt mobiliteit bevorderd, zowel binnen als buiten de organisatie. In paragraaf 11.3 van de CAP is de begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties opgenomen, dit houdt in dat ambtenaren gedurende maximaal 24 maanden begeleid worden naar ander werk, zowel binnen als buiten de provinciale organisatie.

Hierbij ligt er zowel een actieve rol bij de werkgever (het inzetten van een uitgebreid instrumentarium om inzetbaarheid en mobiliteit te bevorderen, evenals centrale regie op het (her)plaatsingsproces), als bij de ambtenaar (accepteren van passende arbeid binnen of buiten de provinciale organisatie en verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en inzetbaarheid). Deze wederzijdse inspanningsverplichtingen worden – indien de ambtenaar boventallig wordt verklaard – vastgelegd in een Van Werk Naar Werk- contract (artikel 11.3.7 CAP). Deze rechten, plichten en te plegen inspanningen zijn wederzijds afdwingbaar.

## 2.3 Werkingsfeer

Deze leidraad is van toepassing op alle ambtenaren met een aanstelling voor onbepaalde tijd en op alle ambtenaren met een aanstelling voor bepaalde tijd op proef bij de provincie Noord-Holland.

## 2.4 Looptijd

Deze leidraad geldt tot de inwerkingtreding van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren<sup>2</sup>. Er zal minimaal één keer per jaar overleg plaatsvinden tussen partijen over de werking van deze leidraad. Hierbij zal ook de vraag aan de orde komen of en in hoeverre het noodzakelijk of gewenst is om wijzigingen aan te brengen in de leidraad.

---

<sup>2</sup> Naar verwachting 1-1-2020

## 3. Overleg

### 3.1 Voornemen tot reorganisatie

Als Gedeputeerde Staten of de algemeen directeur voornemens zijn over te gaan tot een reorganisatie, worden de Ondernemingsraad (OR), de betrokken ambtenaren en de Commissie voor het Georganiseerd Overleg (GO) hiervan in een vroegtijdig stadium op de hoogte gesteld. Het principebesluit tot reorganisatie wordt ter kennisneming toegezonden aan de OR.

### 3.2 Rol van ondernemingsraad en de Commissie voor het Georganiseerd Overleg

De taakafbakening tussen de ondernemingsraad (OR) en de vakbonden wordt globaal aangeduid in paragraaf 12.2.1 van de CAP.

Kort gezegd komt het erop neer dat de OR overlegt en adviseert over reorganisaties als zodanig. Met de vakbonden wordt binnen het Georganiseerd Overleg overleg gevoerd en overeenstemming bereikt over de personele en rechtspositionele randvoorwaarden.

Deze taakafbakening gaat in de praktijk niet helemaal op. Hoewel de kaders duidelijk zijn zullen de OR en de vakbonden door de werkgever goed geïnformeerd moeten worden om tot een juiste afweging te kunnen komen.

De OR zal bij de advisering over een voorgenomen reorganisatie immers willen weten welke afspraken worden gemaakt over de rechtspositionele gevolgen voor de ambtenaren binnen het Georganiseerd Overleg.

De vakbonden hebben inzicht nodig over de noodzaak van de reorganisatie om te kunnen beoordelen welke maatregelen gewenst zijn om randvoorwaarden te formuleren.

Voordat een definitief besluit over een reorganisatie wordt genomen, kan de OR advies uitbrengen over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.

Bij een reorganisatie en bij privatisering, verzelfstandiging, taakoverheveling of outsourcing wordt in het GO bepaald of een (aanvullend) sociaal plan moet worden opgesteld.

In het schema overleg OR/vakbonden bij reorganisaties PNH in bijlage 1 wordt het overleg met de OR en de vakbonden in kaart gebracht.

### 3.3 Overleg personele gevolgen

Vooraf is van belang, dat volgens paragraaf 11.2 en hoofdstuk 12 van de CAP overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel plaats vindt over onder meer de vaststelling van mogelijk nadere regels over de te volgen procedure bij reorganisaties en over personele consequenties van reorganisaties.

Bij een voorgenomen reorganisatie wordt in het Georganiseerd Overleg steeds vooraf overleg gevoerd over de garanties waarbinnen de reorganisatie plaatsvindt en vindt toepassing plaats van deze leidraad, de betreffende bepalingen in de CAP en het Besluit mobiliteit bevorderende maatregelen bij begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties 2019.

Voor elke reorganisatie zal in het Georganiseerd Overleg apart worden bepaald of aanvullende maatregelen nodig zijn.

Volgens de definitie van een reorganisatie in de CAP en in deze leidraad is er geen sprake van een reorganisatie wanneer een wijziging van de organisatiestructuur, van de omvang van de provinciale organisatie of van de taakhoud van de provincie of een onderdeel daarvan personele consequenties heeft voor minder dan 10 ambtenaren. Ook in deze situatie zal de algemeen directeur het GO informeren over de organisatieverandering, de aanleiding, de personele gevolgen en het eventuele advies van de OR. Afhankelijk van de relatieve impact van de reorganisatie zal in afwijking van genoemde bepaling in de CAP in het GO worden bepaald of overleg nodig is.

Bij privatisering, verzelfstandiging, taakoverheveling of outsourcing treden partijen in overleg over de personele consequenties daarvan. Uitgangspunten hierbij zijn:

- a. De betrokken ambtenaren wordt ontslag verleend onder gelijktijdige indiensttreding bij de betreffende overheidsorganisatie of marktpartij, waarbij de arbeidsvoorwaarden van deze organisatie van toepassing worden.
- b. Er wordt een vergelijking gemaakt van de arbeidsvoorwaardenpakketten bij de provincie en bij de nieuwe organisatie. Mochten deze bij de nieuwe organisatie in ongunstige zin afwijken van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket, dan worden over de negatieve verschillen in een sociaal plan afspraken gemaakt.
- c. Voor de periode van vijf jaar kan bij outsourcing aanspraak worden gemaakt op een terugkeergarantie naar de provinciale organisatie. Deze geldt indien de ambtenaar buiten zijn schuld, bijvoorbeeld door faillissement, reorganisatie of bedrijfsbeëindiging, zijn nieuwe functie verliest. In dat geval wordt de ambtenaar boventallig verklaard.

In deze gevallen zal in het GO worden besproken of een sociaal plan met aanvullende regels wenselijk c.q. noodzakelijk is.

### **3.4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten tot reorganisatie**

Wat betreft de bevoegdheid tot het nemen van besluiten wordt onderscheid gemaakt tussen een niet-ingrijpende en een ingrijpende reorganisatie. Over een reorganisatie wordt gesproken wanneer dit personele consequenties heeft voor ten minste 10 ambtenaren. Voor de omschrijving van een niet-ingrijpende reorganisatie wordt, los van het gestelde in de tweede alinea van 3.3, aansluiting gezocht bij dit criterium, als er minder dan 10 ambtenaren betrokken zijn is er sprake van een niet-ingrijpende reorganisatie.

Een reorganisatie zal ook niet-ingrijpend zijn als alle betrokken ambtenaren in de reorganisatie binnen de eigen organisatie zullen worden geplaatst en verdere personele consequenties feitelijk afwezig zijn.

De portefeuillehouder en de algemeen directeur zijn bevoegd tot het nemen van besluiten inzake niet-ingrijpende reorganisaties op basis van het Besluit mandaat, volmacht en machtiging HRM.

In de overige gevallen is doorgaans sprake van een ingrijpende of belangrijke reorganisatie. Besluiten over ingrijpende reorganisaties behoren tot het domein van GS en volgen de weg van advisering door de OR en overleg/ overeenstemming over personele gevolgen in het Georganiseerd Overleg.

## 4 Plaatsingsproces

### 4.1 Sleutelfuncties

Na de start van het reorganisatieproces worden sleutelfuncties als eerste ingevuld. Een sleutelfunctie is een vitale en onmisbare functie in de nieuwe organisatie<sup>3</sup>. In de nieuwe organisatie wordt een sleutelfunctie ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig de in het organisatieplan opgenomen geschiktheidscriteria.

De personele invulling daarvan wordt in een sollicitatieprocedure volgens het Werving- en selectiebeleid van de provincie Noord-Holland getoetst. Per reorganisatie wordt bepaald of een of meer sleutelfuncties nodig zijn. De werkgever vraagt hierover advies over aan de OR.

### 4.2 Plaatsing in een uitwisselbare functie

Het uitgangspunt bij plaatsing in de nieuwe organisatie voor de overige functies is dat de ambtenaar op een uitwisselbare functie wordt geplaatst.

Allereerst vindt een vergelijking tussen de bestaande functies en de nieuwe functies in het nieuwe organisatieonderdeel plaats.

Wanneer een nieuwe functie uitwisselbaar is met de bestaande functie, wordt de beschikbare formatie vergeleken met het aantal te plaatsen personen.

1. Als er meer formatie is dan ambtenaren in de betreffende uitwisselbare functie wordt de ambtenaar geplaatst.  
In individuele gevallen kan uit oogpunt van organisatiebelang hiervan worden afgeweken, met instemming van de ambtenaar. Bijvoorbeeld in het geval dat de ambtenaar beter tot zijn recht komt in een andere functie.
2. Als er minder formatie is dan ambtenaren in de betreffende uitwisselbare functie vindt plaatsing op basis van afspiegeling en anciënniteit plaats.  
Dit afspiegelingsbeginsel is afgeleid van artikel 11 van de Ontslagregeling.  
De Ontslagregeling is een onderdeel van het private arbeidsrecht, dat regels bevat met betrekking tot de wijze waarop het UWV zijn in artikel 7:669 en 671a BW geregelde bevoegdheid uitoefent met betrekking tot het geven van toestemming voor ontslag bij het vervallen van arbeidsplaatsen.

Binnen een categorie uitwisselbare functies wordt per leeftijdsgroep bekeken welke ambtenaren met het langste dienstverband bij de provincie (anciënniteit) het eerst voor plaatsing in aanmerking komen.

Hierbij komt het aantal ambtenaren dat per leeftijdsgroep voor plaatsing in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeen met de onderlinge verhouding van het aantal ambtenaren in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies.

De bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd.

Als dit geen uitsluitel geeft worden in de berekening twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt en worden ambtenaren uit deze leeftijdscategorieën samengenomen. Van deze ambtenaren komt de ambtenaar met het langste dienstverband voor plaatsing in aanmerking.

Wanneer in een bepaalde leeftijdscategorie de duur van het dienstverband van meerdere ambtenaren gelijk is, beslist de werkgever welke van deze ambtenaren voor plaatsing in aanmerking komt.

Als de werkgever aannemelijk maakt dat de vervanging van een werknemer die uit hoofde van zijn functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en

---

<sup>3</sup> Dit hoeven niet per definitie de sleutelfuncties genoemd in het Werving & Selectiebeleid provincie Noord-Holland te betreffen.

leiding werkzaam te zijn, in redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten. Als de werkgever aannemelijk maakt dat een ambtenaar over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat niet-plaatsing voor het functioneren van de provincie te bezwaarlijk zou zijn, kan deze ambtenaar buiten de toepassing van het afspiegelings- en anciënniteitscriterium om worden geplaatst. Ten slotte kunnen arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen buiten de toepassing van het afspiegelings- en anciënniteitscriterium om worden geplaatst.

#### **Uitzonderingen**

Bij kleine reorganisaties is het afspiegelingsbeginsel rekenkundig moeilijk toepasbaar binnen een groep van uitwisselbare functies. Er kan dan gekozen worden voor een andere benadering.

Ook als taken overgaan naar een andere overheid kunnen andere afspraken beter hanteerbaar zijn.

Van het afspiegelingsbeginsel kan alleen worden afgeweken in overeenstemming met de vakbonden in het Georganiseerd Overleg.

#### **Datum**

Het hanteren van een objectieerbare datum voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel is noodzakelijk. De peildatum wordt redelijkerwijs vastgesteld. Dit kan de datum van de afronding van de reorganisatie zijn.

### **4.3 Plaatsing in een passende functie**

De ambtenaar die niet kan worden geplaatst in een uitwisselbare functie wordt afhankelijk van de beschikbare formatie en op basis van geschiktheid geplaatst in een passende functie. Een functie kan ook passend zijn als de ambtenaar in staat wordt geacht deze binnen een redelijke termijn te vervullen. Dit is maatwerk waarbij alle feiten en omstandigheden van het individuele geval meegewogen zullen worden. Bij de provincie Noord-Holland is het gebruikelijk dat een passende functie ook een salarisschaal lager of hoger kan zijn.

Een boven formatieve plaatsing op een passende functie binnen of buiten de domeinbepaling is mogelijk mits er budget beschikbaar is binnen de betreffende sector waar de bovenformatieve plaatsing plaatsvindt. Dit kan een oplossing zijn bijvoorbeeld in het geval plaatsing op een uitwisselbare of passende functie binnen de formatie binnen een bepaalde periode in zicht is.

### **4.4 Boventaligheid**

Als plaatsing in een uitwisselbare of passende functie niet mogelijk is, wordt de ambtenaar boventalig.

De bepalingen uit paragraaf 11.3 van de CAP m.b.t. de begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties en het Besluit mobiliteit bevorderende maatregelen bij begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties 2019 worden dan van toepassing.

Wanneer de ambtenaar voor de ingangsdatum van de nieuwe organisatie alsnog geplaatst wordt, wordt het besluit dat de ambtenaar boventalig is ingetrokken.

Het bovenstaande is uitgewerkt in een plaatsingsschema, zie bijlage 2.

### **4.5 Plaatsingsadviescommissie**

Per reorganisatie zal bekeken moeten worden of er redenen zijn om de plaatsingsadviescommissie in te zetten. Dit wordt besproken in het GO.

Bij een niet-ingrijpende reorganisatie is het niet noodzakelijk om een plaatsingsadviescommissie in te stellen. De betreffende directie(s) kan (kunnen) namens de algemeen directeur zelf de plaatsing verrichten. De vakbonden worden in het Georganiseerd Overleg geïnformeerd over dit voornemen en de uitkomst.

Wanneer gekozen wordt voor een plaatsingsadviescommissie stellen Gedeputeerde Staten of de algemeen directeur, afhankelijk of de reorganisatie ingrijpend of niet-ingrijpend is, deze in (zie 3.4).

De samenstelling van de plaatsingsadviescommissie is (ten minste) als volgt:

- Een manager die niet bij de plaatsing is betrokken, aan te wijzen door Gedeputeerde Staten;



- De direct voor het nieuwe betreffende organisatieonderdeel verantwoordelijke manager;
- De commissie kan zich laten bijstaan door adviseurs, in elk geval de HRM-adviseur onder wiens verantwoordelijkheid het organisatieonderdeel valt;
- Het secretariaat berust bij een door GS aan te wijzen ambtelijk secretaris.

Vanuit de vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het GO kan een waarnemer aan de plaatsingsadviescommissie worden toegevoegd.

#### 4.6 Werkwijze plaatsingsadviescommissie

De plaatsingsadviescommissie brengt advies uit aan het bevoegd gezag over de plaatsing en het al of niet toepassen van maatregelen in het kader van flankerend beleid voor de bij de reorganisatie betrokken ambtenaren.

De plaatsingsadviescommissie is bevoegd leidinggevend, adviseurs en deskundigen te raadplegen. Tevens heeft de plaatsingsadviescommissie de mogelijkheid assessments en (psychologische) testen te laten verrichten en referenties te raadplegen.

De leden van de plaatsingsadviescommissie mogen geen persoonlijk belang hebben bij beslissingen aangaande de plaatsing en de boventaligheidsverklaring.

Als het advies van de plaatsingsadviescommissie niet kan leiden tot plaatsing van de ambtenaar, geeft de commissie zo mogelijk haar zienswijze over een voor de ambtenaar passende oplossing. Deze bevoegdheid is discretionair: hoeft niet, maar mag wel.

De commissie bepaalt verder zelf haar werkwijze, daarbij in acht nemend de algemene beginselen behorend bij een behoorlijke procesgang. Daartoe behoort in ieder geval het horen van de belanghebbende ambtenaar op diens verzoek en de schriftelijke vastlegging daarvan.

#### 4.7 Toetsingscommissie

Er is een toetsingscommissie ingesteld die het bevoegd gezag adviseert over de zienswijze die een ambtenaar overeenkomstig de daartoe strekkende bepalingen uit de Algemene wet bestuursrecht kan indienen tegen een voorgenomen (her)plaatsingsbesluit.

Tevens kan in opdracht van het bevoegd gezag de toetsingscommissie toezien op een juiste en zorgvuldige toepassing van de bepalingen uit deze leidraad door het voor de (her)plaatsing verantwoordelijke management en kan zij advies uitbrengen aan het bevoegd gezag over aanbevelingen en conclusies die volgen uit de behandeling van bedenkingen.

Het verantwoordelijke management legt de voorgenomen (her)plaatsingsbesluiten binnen een week aan de toetsingscommissie voor. Deze adviseert het bevoegd gezag uiterlijk binnen drie weken over haar bevindingen.

Voordat een advies wordt uitgebracht wordt de ambtenaar door de toetsingscommissie in staat gesteld te worden gehoord over diens zienswijze ten aanzien van het voorgenomen (her)plaatsingsbesluit. De ambtenaar kan zich hierbij laten bijstaan.

De toetsingscommissie is ten minste als volgt samengesteld:

- een vertegenwoordiger namens het College van Gedeputeerde Staten van de provincie Noord-Holland;
- een vertegenwoordiger namens de in de commissie voor het Georganiseerd Overleg vertegenwoordigde vakorganisaties;
- een door Gedeputeerde Staten en de vakorganisaties voor overheidspersoneel aangewezen onafhankelijke voorzitter;
- voor elk van genoemde leden en de voorzitter wordt een plaatsvervanger aangewezen;
- Gedeputeerde Staten wijzen een ambtenaar tot secretaris van de toetsingscommissie aan, niet zijnde de secretaris van de bezwarencommissie personeelsbesluiten of de juristen die namens GS betrokken zijn bij de bezwaarprocedures.

De secretaris kan aan de besprekingen van de toetsingscommissie deelnemen, maar heeft geen stemrecht.

De toetsingscommissie stelt een werkprocedure vast en brengt deze ter kennis van het College van Gedeputeerde Staten.

Het advies met betrekking tot de bedenkingen bevat tenminste:

- een weergave van de feiten;
- een weergave van het besprokene ter zitting (werkgever en werknemer);
- de overwegingen t.a.v. ontvankelijkheid;
- de overwegingen t.a.v. de inhoud;
- een advies.

Het advies van de toetsingscommissie is zwaarwegend. Slechts om redenen van zwaarwegend dienstbelang kan van bedoeld advies worden afgeweken.

De leden van de toetsingscommissie zijn dezelfde leden als de aangewezen leden van de paritaire commissie genoemd in artikel 11.3.12 van de CAP.

#### **4.8 Termijn**

Richtlijn is dat de plaatsingsprocedure maximaal 8 weken in beslag mag nemen, exclusief de behandeling van eventuele zienswijzen.

### **5 Inwerkingtreding en citeertitel**

Deze Leidraad treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het provinciaal blad waarin het wordt geplaatst en wordt aangehaald als 'Leidraad bij reorganisaties 2019'.

Haarlem, 27 november 2018

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,

J.W. Remkes, voorzitter.

R.M. Bergkamp, provinciesecretaris.