



SOCIAAL STATUUT

De directie van de gemeente Soest;

gelet op het Reglement ambtelijke organisatie, artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden en artikel 8:3 van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR/UWO) Gemeente Soest;

overwegende dat ter zake op 26 juni 2013 overeenstemming is bereikt met de commissie voor georganiseerd overleg;

B E S L U I T:

vast te stellen het volgende: **Sociaal statuut gemeente Soest.**

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- a. ambtenaar: de ambtenaar in de zin van de CAR/UWO Gemeente Soest, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;
- b. werkgever: de gemeente Soest;
- c. organisatiewijziging: een belangrijke inkrimping, voor zover het meer dan twee functies betreft, of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente, die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;
- d. privatisering: organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde privaatrechtelijke partij;
- e. publiekrechtelijke taakoverheveling: organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijke rechtspersoon;
- f. personele gevolgen: gevolgen voor de functie en/of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
- g. salaris: het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR/UWO Gemeente Soest;
- h. salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
- i. bezoldiging: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
- j. toelage: de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsregeling, zoals opgenomen in hoofdstuk 3 van de CAR/UWO Gemeente Soest;
- k. functie: het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving en bij de functieprofiel behorende taakomschrijving verricht;
- l. ongewijzigde functie: een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;
- m. passende functie: een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan de oude functie;
- n. geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;

- o. CAR/UWO: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling/ Uitwerkingsovereenkomst voor de sector gemeenten;
- p. georganiseerd overleg: de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR/UWO Gemeente Soest;
- p. ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
- q. sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.

Artikel 1:2 Werkingsfeer

Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

1. De directie is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.

Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren

1. De directie is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, herplaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet of besluit van college of raad anders is bepaald.

HOOFDSTUK 2. PROCEDURELE BEPALINGEN

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

Artikel 2:2 Extern advies

Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt in het georganiseerd overleg overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als het georganiseerd overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de be-
weegredenen van het besluit, de te bereiken doelen, de personele gevolgen van het besluit en
de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn
op het te nemen besluit.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uit-
gangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen,
primair door één orgaan worden behandeld conform de werkwijze, zoals in de WOR is opgenomen.

Artikel 2:6: Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo
spoedig mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad en de be-
trokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking
duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in
dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit
in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

HOOFDSTUK 3. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN VOOR SOCIAAL BELEID BIJ INTERNE OR- GANISATIEWIJZIGING

Artikel 3:1 Werkings sfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatise-
ringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewij-
ziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.

Artikel 3:3 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die be-
trokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
 - a. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 - b. de ambtenaar wordt herplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organi-
satie;
 - c. de ambtenaar wordt herplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organi-
satie.
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid, onder b en c, worden genomen met in-
achtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Artikel 3:4 Uitgangspunten herplaatsing

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid, wordt met de volgende gege-
vens rekening gehouden:
 - a. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
 - b. de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeentelijke instelling;
 - c. het type dienstverband van de ambtenaar.
 - d. voor artikel 3.3 lid 1 c (herplaatsing naar een geschikte functie) geldt dat tevens rekening
wordt gehouden met geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit
opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstes-
ten.
2. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het
verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele
tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:5 Belangstellingsregistratie

Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid, onder b en c, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies en minimaal 2 functies (in het kader van mobiliteit) kenbaar te maken.

Artikel 3:6 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:
 - bijscholing en omscholing;
 - tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
 - een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie, die na de herplaatsingsprocedure is ontstaan;
 - tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - outplacementbegeleiding;
 - een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
 - flankerende maatregelen.
2. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.
3. Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR.
De bovenwettelijke werkloosheidsuitkering van de CAR, hoofdstuk 10d, is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
De ambtenaar heeft op grond van artikel 10d:12 van de CAR recht op een "Van werk naar werktraject" dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlening op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22 van de CAR.

Artikel 3:7 Verplichting ambtenaar

1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, kan het college overgaan tot ontslag. Daarbij kan de directie melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende ambtenaar weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid.

Artikel 3:8 Salarisgarantie

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie.

Artikel 3:9 Functiegebonden toelagen

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
 - a. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - a. het eerste halfjaar na de herplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - b. het tweede halfjaar na de herplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;

- c. het derde halfjaar na de herplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
- d. het vierde halfjaar na de herplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.

Artikel 3:10 Persoonsgebonden toelagen

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

Artikel 3:11 Studiefaciliteiten

1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling.

Artikel 3:12 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de gemeente.

Artikel 3:13 Functie buiten de gemeentelijke organisatie

1. Indien de ambtenaar, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling, de verhuiskostenregeling en de regeling betaald ouderschapsverlof.
3. Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingssomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het brutosalaris gedurende twee jaar aan tot aan het niveau van het brutosalaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingssomvang ontvangt gedurende in nader overleg te bepalen termijn met een maximum van 2 jaar, een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.

HOOFDSTUK 4. HERPLAATSINGSPROCEDURE

Artikel 4:1 Herplaatsingsprocedure

1. De directie zal een herplaatsingscommissie in het leven roepen, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om de directie te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.
2. De commissie zal als volgt worden samengesteld: een lid voorgedragen door de directie, een lid voorgedragen door de vakorganisaties, een lid dat door de directie en de vakorganisaties gezamenlijk wordt bepaald.

Artikel 4:2 Advies over herplaatsing

1. De herplaatsingscommissie adviseert de directie schriftelijk over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.

Artikel 4:3 Horen voorafgaand aan beslissing

1. Voordat de directie een besluit neemt tot herplaatsing, respectievelijk om een ambtenaar vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, stelt het de ambtenaar in de gelegenheid zijn zienswijze naar voren te brengen.
2. De ambtenaar kan naar keuze zijn zienswijze mondeling of schriftelijk naar voren brengen. Hij dient daartoe binnen veertien dagen zijn schriftelijke zienswijze of een verzoek om te worden gehoord, in. Van een hoorzitting wordt een verslag opgemaakt.

Artikel 4:4 Herplaatsingsbesluiten

1. De directie besluit omtrent de herplaatsing van de betrokken ambtenaar.
2. Het besluit is een beschikking in de zin van de Algemene wet bestuursrecht.

HOOFDSTUK 5. PRIVATISERING EN TAAKOVERHEVELING

Artikel 5:1 Werkingsfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 5.2 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie. De ambtenaar zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:
 - bijscholing en omscholing;
 - tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
 - een e functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - een na de plaatsingsprocedure vrijgekomen passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - outplacementbegeleiding;
 - een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
 - flankerende maatregelen, die erop gericht zijn financiële nadelen voor betrokkene van een mogelijke oplossing weg te nemen.
2. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.
3. Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van de CAR.
De bovenwettelijke werkloosheidsuitkering van de CAR, hoofdstuk 10d, is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
De ambtenaar heeft op grond van artikel 10d:12 van de CAR recht op een "Van werk naar werktraject" dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlening op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22 van de CAR.

Artikel 5:4 Sociaal plan

1. Als het georganiseerd overleg van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de herplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 5:5 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeentelijke werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de rechtspositievergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeentelijke werkgever, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.
3. Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:
 - a. netto-netto garantie van het salaris en het salarisperspectief;
 - b. ambtenaren die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN

Artikel 6:1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijkheden van overwegende aard, kan de directie van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

Artikel 6:2 Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten.

Voor het toezicht op "Van werk naar werk-trajecten" dient op grond van artikel 10d:24 van de CAR-UWO een paritaire commissie benoemd te worden.

In het kader van het HR samenwerkingsverband interne mobiliteit regio Utrecht (I-Run) zal Soest zich aansluiten bij een regionaal te benoemen paritaire commissie ten behoeve van toezicht op "Van werk naar werk-trajecten".

Artikel 6:3 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal statuut gemeente Gemeente Soest.

Artikel 6:4 Inwerkingtreding

Dit Sociaal Statuut treedt in werking met ingang van 1 september 2013.

Soest, 1 september 2013.

Namens het directie van de Gemeente Soest,



J.L. van Berkel- Vissers,
portefeuillehouder P&O

ABVA/KABO/FNV



K. Eding

CNV Publieke Zaak

.....
drs. A. B. Schnoor

