

Concept onderhandelaarsakkoord Sociaal Statuut Regionalisering Brandweer Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

0. Overzicht

0.1. Samenvatting Dit sociaal statuut geeft het proces weer hoe Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (VR NHN) handelt bij de regionalisering van de brandweer in Noord-Holland Noord. Het stelt procedures vast, waarlangs de personele gevolgen van het organisatieveranderproces worden geregeld. Hiermee bewerkstelligt de organisatie een eenduidig proces voor alle medewerkers, die betrokken zijn bij de regionalisering. De intentie is dat voor alle medewerkers in principe geldt dat er een ongewijzigde, passende of geschikte functie beschikbaar is. Het sociaal statuut is geldig tot 4 jaar na de start van de geregionaliseerde organisatie (1-1-2019). Gedurende die periode hebben zowel de werkgever als de medewerker een inspanningsverplichting om het van-werk-naar-werk-traject succesvol af te ronden. Dit statuut is tot stand gekomen in overleg met de vakbondsvertegenwoordigers van Abvakabo, CNV en CMHF. Voor alle bij dit proces betrokken partijen is dit Statuut bindend.

0.2. Inhoud Dit document beschrijft de volgende onderwerpen.

Onderwerp	Pagina
0. Overzicht	1
1. Over dit document	2
2. Definities	3
3. Algemene regelingen en uitgangspunten	6
4. Plaatsing	8
5. Boventalligheid	13
6. Vrijwilligers	16
7. Slotbepalingen	18
8. Ondertekening	19

1. Over dit document

1.1. Document-informatie

Dit document is:

- vastgesteld door het Algemeen Bestuur VR NHN en vakbondsvertegenwoordigers in de vergadering van het Bijzonder Georganiseerd Overleg op xxx
 - onderdeel van het digitale kwaliteitshandboek dat geïntegreerd is in het intranet van de Veiligheidsregio
 - heeft de documentcode: DOC-VR-PCO-sociaal statuut regionalisering brandweer NHN 2013-2017
-

1.2. Doel

Het doel van dit document is alle betrokkenen helderheid te geven over het proces dat VR NHN volgt bij de organisatieverandering als gevolg van regionalisering van de brandweer Noord-Holland Noord.

1.3. Voor wie

Dit Sociaal Statuut is bestemd voor de medewerkers en de repressieve vrijwilligers die aangesteld zijn bij de betrokken organisaties, en waarvan de taken volledig of nagenoeg volledig worden overgedragen aan VR NHN. Hieronder vallen niet de bedrijfsvoeringstaken, behalve de taken van diegenen die formatief onderdeel uitmaken van het organisatieonderdeel Brandweer.

Op basis van het organisatieplan wordt bepaald welke niet-repressieve vrijwilligers overgaan naar VR NHN en daarmee onder dit Sociaal Statuut vallen.

Medewerkers van VR NHN, voor wie in het kader van de regionalisering de functie vervalt, wijzigt en/of een andere organisatie-inbedding krijgt, vallen eveneens onder dit Sociaal Statuut.

Voor vrijwilligers zijn de artikelen in de hoofdstukken 4 en 5 niet van toepassing, tenzij expliciet vermeld staat dat ze ook op vrijwilligers van toepassing zijn. De artikelen in hoofdstuk 6 zijn alleen van toepassing op vrijwilligers.

1.4. Andere wet- en regelgeving

Dit document heeft een relatie met andere documenten. Onderstaand volgt een overzicht.

Andere wet- en regelgeving	Relatie
CAR-UWO	De CAR-UWO is de basis van dit document
Algemene wet Bestuursrecht	In het kader van bezwaar- en beroepsprocedures
Wet op de Ondernemingsraden	In het kader van instemmings- en adviesrecht.

1.5. Man/vrouw

Waar in dit Sociaal Statuut "hij", "medewerker", "vrijwilliger" etc. staat, kan tevens de vrouwelijke vorm worden gelezen.

2. Definities

Deelnemende partijen/betrokken organisaties Veiligheidsregio Noord-Holland Noord en de hierna genoemde gemeenten: Alkmaar, Bergen, Castricum, Den Helder, Drechterland, Enkhuizen, Graft-de Rijk, Heerhugowaard, Heiloo, Hollands Kroon, Hoorn, Koggenland, Langedijk, Medemblik, Opmeer, Schagen, Schermer, Stede Broec en Texel.

Oude werkgever De werkgever waar tot en met 31 december 2014 medewerkers en vrijwilligers in dienst zijn. Voor medewerkers, die tot die datum in dienst zijn bij Veiligheidsregio Noord-Holland Noord en tot de doelgroep behoren, is oude werkgever en nieuwe werkgever gelijk.

Nieuwe werkgever Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (hierna te noemen VR NHN).

Medewerker De ambtenaar, niet zijnde de brandweervrijwilliger, in de zin van art.1:1, eerste lid onder a, van de CAR-UWO, aangesteld in vaste dienst dan wel aangesteld in tijdelijke dienst op peildatum van 1 januari 2015 bij één van de betrokken organisaties en waarvan de taken volledig of nagenoeg volledig worden overgedragen aan VR NHN.

Vrijwilliger De repressieve vrijwilliger in de zin van art. 19:1 van de CAR-UWO, aangesteld bij één van de betrokken organisaties, van wie de taken volledig of nagenoeg volledig overgaan naar VR NHN.
Op basis van het organisatieplan kunnen ook niet-repressieve vrijwilligers CAR-UWO overgaan naar VR NHN en daarmee onder dit Sociaal Statuut vallen.

Functie Het geheel (samenstel) van werkzaamheden dat de medewerker verricht, als bedoeld in art. 1:1, 1^o lid onder b van de CAR-UWO.

Ongewijzigde functie Een functie bij VR NHN na de regionalisering, waarbij het samenstel van werkzaamheden voor tenminste 75% gelijk is aan een functie, die de medewerker vóór de regionalisering vervulde en die niet als sleutelfunctie is aangemerkt.

Nieuwe functie Een functie bij VR NHN, die niet eerder voorkwam in het functieboek van één van de betrokken organisaties vóór de regionalisering.

Vervallen functie Een bestaande functie bij één van de betrokken organisaties (vóór de regionalisering), die niet meer voorkomt in het functieboek na de regionalisering.

Passende functie	Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn kennis en ervaring, persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde salarisniveau als de oude functie, maar kan ook twee niveaus hoger of lager zijn.
Geschikte functie	Een functie na de regionalisering, die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen en de werkgever bereid is aan te bieden (al dan niet in afwachting van plaatsing in een passende functie).
Sleutelfunctie	Een voorafgaand aan de uitvoering van het plaatsingsproces aangewezen functie, die voor de nieuwe organisatie van cruciaal belang wordt beschouwd en daarom op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.
Salaris	Het bedrag van de schaal, zoals bedoeld in de CAR-UWO, artikel 3:1 lid 2 onder b.
Plaatsingscommissie	Commissie die de algemeen directeur adviseert over het proces van de plaatsing van de medewerkers in het kader van de regionalisering.
Paritaire toetsingscommissie	De commissie die conform CAR-UWO artikel 10d:24 toeziet op de individuele toepassing van het Van-Werk-Naar-Werk traject
Organisatieplan	Het organisatieplan beschrijft op hoofdlijnen de hoofdtaken van de afdelingen die betrokken zijn bij de regionalisering. Het bevat tevens een organogram.
Formatieplan	Het formatieplan bevat de functionele invulling van de nieuwe organisatie. Hierin staat: een overzicht van functies, voorzien van functiebenaming, formatieve omvang, de van toepassing zijnde functietypering, het functieniveau, de vereiste kwalificaties en of het een voortgezette of nieuwe functie betreft. Daarbij wordt aangegeven of de functie als sleutelfunctie is aangemerkt.
Plaatsingsplan	Het plaatsingsplan bevat de personele invulling van de nieuwe organisatie. Het plan bestaat uit de gegevens uit het formatieplan, aangevuld met: naam van de voorgestelde functionaris, zijn oorspronkelijke functie en schaalniveau en eventuele bijzonderheden rond de functie of de plaatsing.
Boventalligverklaring	De schriftelijke bevestiging dat voor de betreffende ambtenaar na afloop van de plaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden. Door middel van deze boventalligverklaring wordt de ambtenaar aangewezen als herplaatsingskandidaat.

**Bedrijfs-
voerings-
taken**

Alle relevante bedrijfsvoeringselementen. Het omvat de deelgebieden: Personeel & Organisatie, Inkoop, Financiën, Informatie & Automatisering, Communicatie, Facilitaire zaken (waaronder materiaal en materieel), Juridische zaken, Huisvesting en administratieve ondersteuning.

Afkortingen

VR NHN: Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

CAR-UWO: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling-Uitwerkingsovereenkomst

BGO: Bijzonder Georganiseerd Overleg. Het BGO van werknemerszijde bestaat uit door de vakbonden aangewezen vertegenwoordigers. De deelnemende vakbonden zijn: CMHF, CNV en Abvakabo.

BOR: Bijzondere Ondernemingsraad. De BOR is samengesteld uit vertegenwoordigers van ondernemingsraden van de deelnemende partijen.

3. Algemene regelingen en uitgangspunten

3.1. Algemeen

Het Sociaal Statuut beschrijft het proces hoe VR NHN handelt bij de regionalisering van de Brandweer in Noord-Holland Noord. Het stelt procedures vast, waarlangs de personele gevolgen van het organisatieveranderproces worden geregeld.

Dit Sociaal Statuut vormt de regeling waarin het Algemeen Bestuur van VR NHN in zijn rol van werkgever, samen met de Organisaties van Overheidspersoneel vertegenwoordigd in de Commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg, afspraken heeft vastgelegd over rechten en plichten en de personele aspecten van de overgang van personeel naar VR NHN als gevolg van wettelijke regionalisering.

3.2. Van toepassing op regionalisering Brandweer NHN

Dit Sociaal Statuut is uitsluitend van toepassing in het kader van het proces van vorming van de geregionaliseerde brandweezorg NHN. Door de impact van de regionalisering van de Brandweer op andere onderdelen binnen de organisatie, vallen ook andere onderdelen, zoals bedrijfsvoeringsafdelingen en het Veiligheidsbureau van de VR NHN onder de werking van het Sociaal Statuut

Het Sociaal Statuut treedt in werking na overeenstemming met het BGO en loopt door tot 1 januari 2019. Dit is 4 jaar nadat de geregionaliseerde organisatie van de Brandweer is gestart.

Daarnaast zal een algemeen geldend Sociaal Statuut ontwikkeld worden voor organisatieontwikkelingsprocessen na 1 januari 2015.

3.3. Relatie Sociaal Statuut en Sociaal Plan

Het Sociaal Statuut stelt procedures vast waarlangs de personele gevolgen van het regionaliseringproces worden geregeld. Het Sociaal Plan regelt de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke consequenties voor de medewerkers.

3.4. Rechtspositieve regelingen

Zowel alle betrokken gemeenten als VR NHN vallen onder de werkingssfeer van de CAR-UWO. Na de regionalisering zal de CAR-UWO van kracht zijn.

3.5. Uitgangspunten bij plaatsing

Voor de overgang van de medewerkers gelden de volgende uitgangspunten:

- De medewerkers worden in verband met deze regionalisering op de overgangdatum van 1 januari 2015 eervol reorganisatieontslag (art. 8:3 van de CAR-UWO) verleend en worden gelijktijdig aangesteld bij VR NHN. Er wordt daarbij geen opzegtermijn in acht genomen.
- Bij de plaatsing wordt het principe "mens volgt werk" aangehouden.
- Er is geen voorafgaande medische keuring van toepassing, tenzij de medewerker vanuit een niet-repressieve functie op een repressieve functie wordt geplaatst;
- Onverlet de vaste aanstelling kan de plaatsing na selectie in een nieuwe functie wel tijdelijk zijn. In die tijd wordt de geschiktheid voor de functie beoordeeld en wordt een besluit genomen over de definitieve plaatsing.
- Medewerkers behouden de vorm van hun aanstelling (vast of tijdelijk), zoals die geldt op 31 december 2014. Tevens behouden ze recht op hetzelfde aantal uren,

zoals ze hadden op bovengenoemde datum.

- Zoals in de samenvatting is aangegeven, is de intentie dat voor alle medewerkers in principe geldt dat er een ongewijzigde, passende of geschikte functie beschikbaar is. Indien onverhoopt blijkt dat dit niet zo is, zullen alle partijen zich inspannen om in het kader van de van-werk-naar-werk-gedachte, zoals opgenomen in CAR-UWO hoofdstuk 10d, vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid van alle deelnemende partijen, ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van alle betrokken medewerkers zoveel mogelijk behouden blijft. Onder "alle partijen" wordt in dit verband verstaan: VR NHN, de 19 deelnemende gemeenten én de betrokken medewerkers.
 - Er vindt een aanstelling in algemene dienst plaats. VR NHN werkt voor het hele verzorgingsgebied. Van alle medewerkers wordt de flexibiliteit verwacht dat ze in het gehele verzorgingsgebied ingezet kunnen worden. Het is een gemeenschappelijk belang van de werkgever en de medewerker dat de medewerker zoveel mogelijk werkt in de buurt van zijn woonplaats. De plaatsingscommissie zal waar mogelijk rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker, zoals woonplaats en bezoldiging.
-

4. Plaatsing

4.1. Functieboek met sleutel- functies en overige functies

VR NHN stelt een organisatie- en formatieplan op. Onderdeel van het formatieplan zijn een functieboek met sleutelfuncties (die voor de organisatie van cruciaal belang worden beschouwd) en een functieboek met overige functies.

4.2. Plaatsingsplan

Na vaststelling van het formatieplan stelt VR NHN een concept plaatsingsplan op. Het plaatsingsplan vormt de basis voor de individuele plaatsingsbesluiten. In het plaatsingsplan worden de volgende plaatsingsmogelijkheden gehanteerd:

- a. benoeming op een sleutelfunctie
 - benoeming als Regionaal Commandant
 - benoeming op overige sleutelfuncties
 - b. plaatsing op een ongewijzigde functie
 - c. plaatsing op passende of nieuwe functies
 - d. plaatsing op een geschikte functie
 - e. boventalligverklaring
-

4.3. Benoemen plaatsings- commissie

VR NHN benoemt voor de plaatsingen een plaatsingscommissie.

De plaatsingscommissie bestaat uit:

- a. een door de directie te benoemen lid
- b. een onafhankelijk extern lid aangewezen door het BGO
- c. een onafhankelijk voorzitter

De leden, genoemd onder a en b, selecteren samen een onafhankelijk voorzitter.

Voor de leden, genoemd onder a en b wordt een plaatsvervanger aangewezen.

De beoogde leidinggevende (of diens waarnemer) treedt op als adviseur van de Plaatsingscommissie bij plaatsing op de functies in zijn team/afdeling.

Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris en eventueel ambtelijke ondersteuning toegevoegd die niet als medewerker betrokken is bij de organisatiewijziging.

4.4. Taken en bevoegdheden plaatsings- commissie

De plaatsingscommissie heeft tot taak het adviseren van de algemeen directeur. De commissie adviseert over de benoeming op de sleutelfuncties en over de plaatsing op overige functies. De advisering betreft zowel het beoordelen van de geschiktheid van medewerkers als de toepassing van de plaatsingscriteria en plaatsingsvolgorde en het vaststellen van boventalligheid.

De plaatsingscommissie heeft ter uitvoering van zijn taak het recht

- a. tot het horen van medewerkers
- b. tot het horen van de voormalig leidinggevendenden
- c. tot het inzien van alle voor de plaatsing van belang zijnde stukken

Bij het horen van voormalig leidinggevendenden dient de medewerker hierover vooraf te worden geïnformeerd en in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze over de ingewonnen inlichtingen kenbaar te maken.

4.5. Plaatsing in de functie van Regionaal Commandant

De plaatsing in de functie van Regionaal Commandant geschiedt in een vroegtijdig stadium en in afwijking van het bepaalde ten aanzien van de andere functies conform de wervings- en selectieprocedure directieleden van VR NHN door benoeming door het Algemeen Bestuur van VR NHN.

4.6. Aanwijzen overige sleutelfuncties

Onderstaande functies zijn van cruciaal belang voor het goed laten functioneren van de organisatie. Deze functies zijn aangemerkt als sleutelfuncties:

Functienaam	Afdeling
Alle leidinggevendenden	Gehele organisatie (behalve GHOR, Ambulancezorg en Meldkamer)
Controller (1 fte)	Bedrijfsvoering

4.7. Procedure sleutelfuncties

De vervulling van de sleutelfuncties gaat vooraf aan de plaatsingsprocedure voor de overige functies. Deze procedure vangt aan met de bekendmaking en openstelling van de sleutelfuncties. De medewerkers ontvangen daartoe het functieboek sleutelfuncties.

De medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om door middel van een sollicitatie hun belangstelling voor één of meer sleutelfuncties kenbaar te maken.

4.8. Criteria bij benoeming op sleutelfuncties

De plaatsingscommissie, zoals bedoeld in 4.3, voert de selectiegesprekken met de sollicitanten voor de sleutelfuncties en adviseert de algemeen directeur. Benoeming op sleutelfuncties geschiedt geheel op basis van een selectieprocedure gebaseerd op kwaliteitseisen.

In de selectieprocedure kan een geschiktheids-assessment onderdeel zijn van de procedure.

4.9. Plaatsingsvolgorde overige functies

Bij het nemen van een besluit tot plaatsing wordt de volgende voorkeursvolgorde in acht genomen:

- De medewerker wordt op de eigen, ongewijzigde functie geplaatst.
- Als plaatsing in de eigen, ongewijzigde functie niet mogelijk is, wordt de medewerker bij voorkeur geplaatst in een passende of nieuwe (voor de medewerker passende) functie.
- Als plaatsing in de eigen, ongewijzigde functie, een passende of nieuwe functie niet mogelijk is, wordt de medewerker bij voorkeur in een geschikte functie geplaatst.
- Als de medewerker niet geplaatst kan worden, wordt de medewerker boventallig verklaard.

Voor zover mogelijk wordt de medewerker geplaatst in een functie waarvoor hij in het kader van de belangstellingsregistratie zijn voorkeur heeft uitgesproken.

4.10. Belangstellings-

De medewerkers worden in de gelegenheid gesteld hun belangstelling voor minimaal 2 passende of nieuwe functies kenbaar te maken. Aan de hand van de ingediende belangstelling kunnen er met medewerkers gesprekken gevoerd worden over hun

registratie

belangstelling.

4.11. Criteria bij plaatsing op de eigen, ongewijzigde functie

1. Indien er sprake is van een voor de medewerker ongewijzigde functie wordt de medewerker, als er voldoende formatieplaatsen zijn, geplaatst op de eigen functie.
 2. Indien meer medewerkers voor plaatsing in een ongewijzigde functie in aanmerking komen dan er formatieplaatsen zijn, wordt eerste rekening gehouden met het type dienstverband en dan met leeftijd/diensttijd.
 - Medewerkers met een vast dienstverband worden geplaatst vóór medewerkers met een tijdelijk dienstverband (ook bij wijze van proef of op projectbasis)
 - Binnen elke leeftijdsgroep komt de werknemer met de langste diensttijd binnen de huidige organisatie waar betrokkene op 31 december 2014 werkzaam is, als eerste voor plaatsing in aanmerking. Hierbij wordt volgens het afspiegelingsbeginsel gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging vanuit de leeftijdscategorieën. De leeftijdscategorieën zijn:
 - 15 tot en met 24 jaar;
 - 25 tot en met 34 jaar;
 - 35 tot en met 44 jaar;
 - 45 tot en met 54 jaar;
 - 55 jaar en ouder
 3. Van de volgorde zoals bedoeld in lid 2 wordt afgeweken indien de medewerker aantoonbaar niet geschikt is voor de betreffende functie.
-

4.12. Criteria bij plaatsing passende of nieuwe functies

1. Plaatsing op een passende of nieuwe functie geschiedt, eventueel aan de hand van een gesprek, indien de medewerker naar het oordeel van de plaatsingscommissie aantoonbaar voldoet aan de voor de functie geldende eisen,
 2. Indien meer medewerkers voor plaatsing op een passende of nieuwe functie in aanmerking komen dan er formatieplaatsen zijn, is de plaatsingsvolgorde overeenkomstig wat gesteld is in artikel 4.11 over ongewijzigde functies, waarbij plaatsen op gelijk niveau voorgaat op plaatsen op hoger of lager functieniveau.
-

4.13. Criteria bij plaatsing geschikte functies

1. Plaatsing op een geschikte functie geschiedt indien de medewerker naar het oordeel van de plaatsingscommissie aantoonbaar voldoet aan de voor de functie geldende eisen, Een door de plaatsingscommissie nader te bepalen externe kwaliteitstoets kan deel uitmaken van de procedure.
 2. Indien meer medewerkers voor plaatsing op een geschikte functie in aanmerking komen dan er formatieplaatsen zijn, geschiedt de plaatsing in principe in volgorde van geschiktheid voor de functie, waarbij de meest geschikte medewerker als eerste wordt geplaatst. Hierbij gaat plaatsen op gelijk niveau voor op plaatsen op hoger of lager functieniveau.
-

4.14. Voorgenomen plaatsings- besluit

De algemeen directeur neemt kennis van het advies van de plaatsingscommissie en neemt een voorgenomen plaatsingsbesluit.

- 4.15. Zienswijze-procedure** De medewerker wordt van het voorgenomen plaatsingsbesluit schriftelijk op de hoogte gesteld. Dit geldt ook voor een voorgenomen besluit tot boventaligheid (niet-plaatsing). Alvorens het definitieve individuele rechtspositiebesluit wordt genomen, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld binnen twee weken na de bekendmaking, zijn bedenkingen/zienswijze als bedoeld in artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht bij VR NHN kenbaar te maken.
-
- 4.16. Individueel plaatsingsbesluit** De algemeen directeur neemt een besluit tot plaatsing van de betrokken medewerker. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering wordt ingegaan op de eventueel door de medewerker ingediende bedenkingen.
-
- 4.17. Bezwaar- en beroep** Tegen het plaatsingsbesluit c.q. het besluit tot niet-plaatsing, kan de medewerker bezwaar en vervolgens beroep aantekenen overeenkomstig het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht.
-
- 4.18. Vrijwillige sollicitatie op een vacante functie** Bij een benoeming in een vacante functie na vrijwillige sollicitatie gelden de bepalingen van dit Sociaal Statuut niet.
-
- 4.19. Van een geschikte functie naar een passende functie** Indien de medewerker is geplaatst op een geschikte functie, zal de werkgever de medewerker zo mogelijk binnen twee jaar plaatsen in een passende functie. Om dit te bevorderen hebben deze medewerkers gedurende twee jaar na plaatsing de gelegenheid om als interne kandidaat te solliciteren op vacatures bij zowel de oude als de nieuwe werkgever.
-
- 4.20. Aanvullende scholing** Als een medewerker wordt geplaatst in een passende of geschikte functie, wordt onderzocht of bij- of omscholing noodzakelijk is voor een goede vervulling van de nieuwe functie. De kosten van deze scholing zijn voor rekening van VR NHN.
-
- 4.21. Openstelling vacatures voor werving** Voor alle ongewijzigde, passende of nieuwe functies, met uitzondering van de sleutelfuncties en de functie van Regionaal Commandant, geldt dat werving eerst plaats kan vinden nadat de plaatsingsprocedure geheel is afgerond en er sprake is van formatieruimte. Bij het vervullen van vacatures hebben de boventallige medewerkers, indien geschikt of er binnen een termijn van een half jaar reëel uitzicht is op geschiktheid, voorrang op andere interne kandidaten. Zolang er nog boventallige medewerkers zijn, doet VR NHN bij de paritaire toetsingscommissie vooraf melding van de voorgenomen vervulling van een vacature met een ander dan een boventallige medewerker. Voor bedrijfsvoeringsvacatures zal, als er geen geschikte boventallige kandidaten zijn, tot 1 januari 2017 eerst interne werving plaatsvinden, tegelijkertijd binnen VR NHN en de gemeenten binnen Noord-Holland Noord.

Vrijwilligers zijn van deze interne werving uitgesloten. Als interne werving geen benoembare kandidaten heeft opgeleverd, wordt eerst onder de vrijwilligers van de Brandweer binnen NHN geworven. Daarna kan de vacature extern vrijgegeven en ingevuld worden.

Vacatures worden gemeld bij mobiliteitsnetwerken binnen Noord-Holland Noord. Kandidaten, die reageren via dit mobiliteitsnetwerk en werkzaam zijn bij één van de aangesloten organisaties, worden als interne kandidaat beschouwd.

5. Boventaligheid

5.1. Gezamenlijke verantwoorde- lijkheid

Het traject start met het definitieve besluit tot boventaligverklaring. Vanaf dat moment hebben VR NHN, de oude werkgever en de medewerker een gezamenlijke verantwoordelijkheid om zich maximaal in te zetten bij het zoeken naar een andere functie, binnen of buiten de organisaties. Dit is de Van-werk-naar-werk-aanpak, afgesproken in het cao-akkoord 2011-2012, uitgewerkt in hoofdstuk 10d CAR-UWO en verwoord in de Loga-brief van 9 januari 2013.

Alle partijen (VR NHN en alle deelnemende gemeenten) committeren zich aan het standpunt dat ze elkaars medewerkers zien als interne kandidaten. Alle partijen (alle gemeenten, VR NHN en de boventalige medewerker) zullen zich maximaal inspannen om onvrijwillige werkloosheid te voorkomen.

5.2. Van-werk- naar-werk- termijn

Vanaf de dag na de datum dat het definitieve besluit tot boventaligverklaring is verstuurd, gaat de Van-werk-naar-werk-termijn lopen. Deze termijn bedraagt twee jaar.

5.3. Van-werk- naar-werk- onderzoek

Het Van-werk-naar-werk-onderzoek brengt in kaart welk ander werk de medewerker wil en kan doen, zowel binnen als buiten de organisatie. Een loopbaanadviseur ondersteunt hierbij. Deze loopbaanadviseur is voldoende objectief en voldoende gekwalificeerd en heeft voldoende kennis van de regionale arbeidsmarkt. Het Van-werk-naar-werk-onderzoek kan al beginnen vóór de datum van boventaligverklaring, maar is uiterlijk binnen een maand na het besluit van boventaligverklaring afgerond.

5.4. Vaststellen van het Van- werk-naar- werk-contract

Het Van-werk-naar-werk-contract bevat afspraken die VR NHN en de medewerker maken om ander werk te vinden. Hierin staan in ieder geval doelen, termijnen, beschikbare faciliteiten en tussentijdse evaluatiemomenten benoemd. Daarnaast worden afspraken gemaakt over wat passende en geschikte functies zijn. Er is per boventalige medewerker een budget beschikbaar van maximaal €7.500,- per medewerker voor coaching, training en opleiding.

Het Van-werk-naar-werk-contract moet zijn vastgesteld binnen drie maanden na de datum waarop het besluit tot boventaligverklaring is verstuurd.

5.5. Maatwerk

Succesvolle herplaatsing vraagt om individuele aandacht en maatwerk. VR NHN en medewerker hebben een inspanningsverplichting om die andere functie te vinden. Om dat succesvol te laten zijn, is een ondersteunende set van faciliteiten nodig. Er zijn allerlei mogelijkheden, die op basis van maatwerk ingezet kunnen worden. Te denken valt aan onder andere: opleiding, een EVC-traject (Erkenning Verworven Competenties), faciliteiten ten behoeve van sollicitaties, tijdelijke plaatsing, proefplaatsing, stage en detachering. Het wordt een op de persoon afgestemd pakket. Al deze activiteiten hebben geen opschortende werking op de Van-werk-naar-werk-termijn.

De medewerker is verplicht mee te werken aan alle maatregelen die een passende of geschikte plaatsing kunnen bewerkstelligen. Indien de werknemer zich onvoldoende inspant om een passende of geschikte functie te vinden, wordt het van-werk-naar-

werk-contract beëindigd en zal worden overgegaan tot afgifte van een besluit tot ontslag wegens reorganisatie en toepassing van de re-integratie fase. De werkgever zal zich hierin laten adviseren door de paritaire toetsingscommissie.

Als aantoonbaar is gebleken dat de werkgever onvoldoende inspanning heeft betracht om de medewerker intern of extern te herplaatsen dan wel ontslag gezien de omstandigheden van het geval onredelijk is, wordt de termijn van werk-naar-werk verlengd. De duur van de verlening is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. De werkgever zal zich hierin laten adviseren door de paritaire toetsingscommissie.

**5.6.
Paritaire
toetsings-
commissie**

Er is een paritaire toetsingscommissie die toeziet op de juiste naleving van de individuele Van-werk-naar-werk-afspraken. Zowel VR NHN als medewerker kan zich wenden tot deze commissie, als het contract niet verloopt zoals was afgesproken. De adviezen van de commissie zijn bindend. Daarnaast houdt de medewerker het recht op bezwaar en beroep.

**5.7.
Tijdelijk
vervangende
werkzaam-
heden**

Als een medewerker boventallig is verklaard, wordt hij tijdelijk gedeeltelijk belast met werkzaamheden, die zo nauw mogelijk aansluiten bij de werkzaamheden die de medewerker in de oude functie verrichtte. Prioriteit van zowel VR NHN als medewerker ligt bij het vinden van een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie. De medewerker kan worden ingezet op tijdelijke werkzaamheden, indien dit in het belang van de medewerker is en dit succesvolle plaatsing evenals de bemiddelings- en/of zoekactiviteiten naar een passende of geschikte functie niet in de weg staat. Omdat de focus moet blijven liggen op het zoeken naar een andere functie, wordt deze medewerker voor een deel van zijn werktijd vrijgesteld van het verrichten van deze vervangende werkzaamheden. In overleg met de medewerker wordt bepaald hoeveel tijd hij nodig heeft voor het zoeken naar een andere baan. De verhouding tussen beide activiteiten kan per periode verschillen.

**5.8.
Afronding
Van-werk-
naar-werk-
contract**

Het Van-werk-naar-werk-contract eindigt als er ander werk wordt gevonden. Het kan in uitzonderlijke gevallen eenmaal verlengd worden. Dit is een discretionaire bevoegdheid van de algemeen directeur van VR NHN.

**5.9.
Ontslagbesluit**

De algemeen directeur van VR NHN is bevoegd om drie maanden voor het einde van het Van-werk-naar-werk-contract een ontslagbesluit te nemen. De ontslagdatum is de dag na het verstrijken van de Van-werk-naar-werk-termijn. De voorzieningen, die gelden na de inwerkingtreding van het ontslagbesluit, zoals genoemd in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO, zijn van kracht.

**5.10.
Stimulerings-
premie**

Bij ontslag op eigen verzoek gedurende de Van-werk-naar-werk-termijn wordt aan medewerkers een stimuleringspremie toegekend. De stimuleringspremie bedraagt maximaal 6 bruto maandsalarissen. Het aantal maandsalarissen neemt af naarmate er meer maanden van de herplaatsingstermijn zijn verstreken. De stimuleringspremie wordt per datum van uitdiensttreding in één keer uitbetaald en geldt niet voor het aanvaarden van een nieuwe functie bij de oude werkgever dan wel een functie

binnen de betrokken organisaties.

De hoogte van de stimuleringspremie wordt vastgesteld aan de hand van onderstaande tabel:

Termijn na boventallig verklaring waarbinnen ontslag wordt genomen:	Stimuleringspremie
0-2 maanden	6 maandsalarissen
3-5 maanden	4 maandsalarissen
6-8 maanden	2 maandsalarissen

**5.11.
Aanvulling op
salaris bij
aanvaarding
functie met
lagere
salarisschaal**

VR NHN zal aan de boventallig verklaarde medewerker die op eigen verzoek wordt ontslagen wegens het aanvaarden van een passende betrekking buiten de deelnemende organisaties, indien aan de nieuwe betrekking een lager salarisoniveau is verbonden, een aanvulling op dat salaris verlenen, waarbij:

1. de eerste 6 maanden na de herplaatsing de aanvulling 100% bedraagt van het verschil tussen het bruto maandsalaris in de nieuwe betrekking en het laatst geldende bruto maandsalaris in de oude betrekking;
2. de tweede 6 maanden na de herplaatsing de aanvulling 75% bedraagt van het verschil tussen het bruto maandsalaris in de nieuwe betrekking en het laatst geldende bruto maandsalaris in de oude betrekking;
3. de derde 6 maanden na de herplaatsing de aanvulling 50% bedraagt van het verschil tussen het bruto maandsalaris in de nieuwe betrekking en het laatst geldende bruto maandsalaris in de oude betrekking;
4. de vierde 6 maanden na de herplaatsing de aanvulling 25% bedraagt van het verschil tussen het bruto maandsalaris in de nieuwe betrekking en het laatst geldende bruto maandsalaris in de oude betrekking.

Als aan de nieuwe betrekking een lagere arbeidsomvang is verbonden, vindt de aanvulling naar rato plaats.

Op het moment dat de voormalige boventallig verklaarde medewerker gebruik maakt van een regeling voor vervroegde uittreding of (keuze)pensioen of bij dezelfde of een andere werkgever een andere, hoger ingeschaalde functie gaat vervullen, komt de aanvulling te vervallen.

**5.12.
Kwijtschelding**

Aan de boventallig verklaarde medewerker, die een functie aanvaardt buiten VR-NHN, kan bij ontslag ontheffing verleend worden van eventuele verplichting tot terugbetalingen (bijvoorbeeld van studiekosten).

**5.13.
Overige
maatregelen**

VR-NHN kan indien zij dat nodig acht, andere (in plaats van de in dit Sociaal Statuut genoemde) instrumenten ontwikkelen en inzetten die het mogelijk maken het Van-werk-naar-werk-traject succesvol af te ronden.

6. Vrijwilligers

6.1. Uitgangs- punten repressieve vrijwilligers

Alle repressieve vrijwilligers bij de betrokken gemeenten krijgen een aanstelling als repressieve vrijwilliger bij VR NHN.

Met ingang van 1 januari 2015 krijgen alle repressieve vrijwilligers eervol ontslag bij hun oude werkgever wegens reorganisatie (art. 19:42 van de CAR-UWO). Hierbij zal geen opzegtermijn in acht worden genomen. Gelijktijdig met het ontslagbesluit ontvangen de repressieve vrijwilligers een aanstellingsbesluit per 1 januari 2015 bij VR NHN.

6.2. Uitgangs- punten niet- repressieve vrijwilligers

Op basis van het organisatieplan wordt bepaald welke niet-repressieve vrijwilligers over gaan naar VR NHN.

Met ingang van 1 januari 2015 krijgen alle niet-repressieve vrijwilligers met een aanstellingsbesluit eervol ontslag bij hun oude werkgever wegens reorganisatie (art. 19:42 van de CAR-UWO). De niet-repressieve vrijwilligers waar op basis van het organisatieplan een plek voor is, krijgen per 1 januari 2015 een aanstellingsbesluit bij VR NHN.

6.3. Repressieve vrijwilligers: mens volgt functie

De aanstelling als repressieve vrijwilliger bij VR NHN gebeurt overeenkomstig de repressieve functie bij de oude werkgever. Indien een vrijwilliger aangesteld is in een repressieve functie en bij de oude werkgever niet-repressieve taken vervult, wordt op basis van het organisatieplan besloten of de niet-repressieve taken in stand gehouden worden. Vervult de vrijwilliger, vanuit een repressieve aanstelling, alleen maar niet-repressieve taken, dan gaat artikel 6.2 in werking.

6.4. Vaste en tijdelijke aanstelling

Een repressieve vrijwilliger met een vaste aanstelling, behoudt zijn vaste aanstelling bij overgang naar VR NHN.

De tijdelijke aanstelling van een repressieve vrijwilliger (bij wijze van proef of voor de duur van de opleiding) wordt bij overgang naar VR NHN gecontinueerd voor de resterende duur van de tijdelijke aanstelling. Indien deze vrijwilliger zijn functie naar behoren vervult en aan de opleidingseisen voldoet, wordt hij conform de daarvoor geldende regels aangesteld in vaste dienst bij VR NHN.

6.5. Formele aanstelling

Aanstelling bij VR NHN geschiedt conform het "Besluit Veiligheidsregio's" d.d. 24 juni 2010 en conform hoofdstuk 19 CAR-UWO.

6.6. Medische keuring

Er vindt geen extra medische keuring of PPMO (Periodiek Preventief Medisch Onderzoek) plaats.

6.7.
Eervol ontslag

Als de vrijwilliger zijn functie bij VR NHN niet wil accepteren dan wordt hem eervol ontslag verleend, volgens art. 19:41 lid 1 van de Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer (hoofdstuk 19 CAR-UWO). Bij boventaligheid kan de vrijwilliger eervol ontslag verleend worden op grond van artikel 19:42.

7. Slotbepalingen

7.1. Relatie met CAR UWO Bij strijdigheid van dit Sociaal Statuut met de CAR-UWO prevaleert de vigerende CAR-UWO.

7.2. Hardheidsclausule In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de algemeen directeur van dit Sociaal Statuut afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
In gevallen waarin het Sociaal Statuut niet voorziet, beslist de algemeen directeur.

7.3. Procedure wijziging Als wegens onvoorziene omstandigheden wijziging van dit Sociaal Statuut noodzakelijk is, vindt wijziging plaats op basis van overeenstemming tussen de ondertekenaars van dit statuut.

7.4. Evaluatie Een jaar na de regionalisering worden de personele consequenties geëvalueerd. In deze evaluatie wordt onderzocht wat de gevolgen van overgang naar Veiligheidsregio NHN zijn geweest. Deze evaluatie wordt door de toetsingscommissie uitgevoerd.

8. Ondertekening

Datum:

Plaats:

Namens het dagelijks bestuur VR NHN:

Portefeuillehouder

Namens de werknemers:

Bestuurder CNV Publieke Zaak

Bestuurder Abvakabo FNV

Bestuurder CMHF – Vakvereniging
Brandweervrijwilligers
