

---

# **Doorlopend Sociaal Plan Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant**

**VERSIE 10 DECEMBER 2018**

**ONDERGETEKENDEN:**

Werkgever:

De directie van Veiligheidsregio MWB vertegenwoordigd door dhr. M.T.C. van Lieshout (algemeen directeur) en de leden van het Georganiseerd Overleg (GO) werknemers- en vakbondsdelegatie

Verklaren eventuele nadelige gevolgen van reorganisaties binnen de Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant te willen regelen en komen dit doorlopende Sociaal Plan overeen.

Vastgesteld en besloten in de GO vergadering van datum: **10 december 2018**

Werkgever:

Dhr. M.T.C. van Lieshout  
Algemeen directeur Veiligheidsregio Midden- en West Brabant

Dhr. H. Janssen  
Portefeuillehouder personeel, lid Dagelijks Bestuur Veiligheidsregio Midden- en West Brabant

---

Werknemersorganisaties:

Dhr. B. van Velthuisen (FNV)

Dhr. P. H.J.A. Leenders (CMHF)

Dhr. A.A. van Voorden (CNV-overheid)

Inhoud

<b>PREAMBULE: MOBILITEIT ALS MOTOR VOOR EEN DUURZAME ORGANISATIE .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTIKEL 1. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN.....</b>	<b>6</b>
Artikel 1.1 Waarom dit sociaal plan? .....	6
Artikel 1.2 Overwegingen .....	6
Artikel 1.3 Bevoegdheidsverdeling Ondernemingsraad en commissie voor het Georganiseerd Overleg ...	7
<b>SCHEMATISCHE WEERGAVE .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTIKEL 2. ADVIESAANVRAAG REORGANISATIE.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTIKEL 3. BEGRIPSBEPALINGEN .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTIKEL 4. PLAATSINGSPLAN.....</b>	<b>11</b>
Artikel 4.1 Uitgangspunt .....	11
Artikel 4.2 Plan van aanpak .....	11
Artikel 4.3 Informeren medewerkers .....	12
Artikel 4.4 Vaststelling plaatsingsplan .....	12
Artikel 4.5 Volgorde plaatsing.....	12
Artikel 4.6 Sleutelfuncties .....	13
Art. 4.7 Plaatsingsadviescommissie.....	13
<b>ARTIKEL 5. BOVENTALLIGHEID .....</b>	<b>13</b>
Artikel 5.1 Boventalligverklaring .....	13
Artikel 5.2 Inzet boventallig verklaarde medewerkers .....	13
Artikel 5.3 Maatregelen ter voorkoming/vermindering van boventalligheid .....	14
<b>ARTIKEL 6. VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT (VWNW TRAJECT) .....</b>	<b>14</b>
Artikel 6.1 Doorlopen VWNW traject.....	14

Artikel 6.2 Doel VWNW traject .....	14
Artikel 6.3 Herplaatsing tijdens VWNW traject .....	14
Artikel 6.4 Opschorting VWNW traject.....	14
<b>ARTIKEL 7. MOBILITEIT BEVORDERENDE MAATREGELEN .....</b>	<b>14</b>
Artikel 7.1 Behoud studiefaciliteiten.....	15
Artikel 7.2 Externe oriëntatie: detachering.....	15
Artikel 7.3 Outplacement .....	15
Artikel 7.4 Overige voorzieningen .....	15
Artikel 7.5 Afkoop Van-Werk-Naar-Werktraject .....	16
<b>ARTIKEL 8. BEËINDIGING .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTIKEL 9. SALARIS GARANTIES.....</b>	<b>17</b>
Artikel 9.1 Behoud van salarisaanspraken .....	17
Artikel 9.2 Functiegebonden toelagen.....	17
Artikel 9.3 Persoonsgebonden toelagen .....	17
Artikel 9.4 Loonsuppletie bij aanvaarding van functie met lager salaris bij andere werkgever .....	17
Artikel 9.5 Jubilea .....	17
Artikel 9.6 Reiskosten .....	17
<b>ARTIKEL 10. PARITAIRE COMMISSIE.....</b>	<b>18</b>
Artikel 10.1 Taak .....	18
<b>ARTIKEL 11. HARDHEIDSCLAUSULE.....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 12. INWERKINGTREDING, LOOPTIJD EN EVALUATIE .....</b>	<b>18</b>

**Preambule: Mobiliteit als motor voor een duurzame organisatie**

Veiligheidsregio Midden en West Brabant (verder genoemd: VR MWB) heeft in 2017 de strategische HR agenda vastgesteld.

**“Samen met plezier én talent werken aan een veilige regio”**, dat is wat de VR MWB met een goed HR beleid willen bereiken. In dit beleid zijn thema’s geformuleerd die hieraan een bijdrage leveren. De thema’s die hierin zijn opgenomen worden zoveel als mogelijk uitgewerkt langs ‘de meetlat’ van de kernwaarden, leidende principes voor leiderschap en de HR waarden. Hiermee borgen we dat het HR beleid ondersteunend is aan de organisatie doelstellingen.

**De HR waarden zijn:**

- ✓ Balans goed werkgever- én goed werknemerschap (eigenaarschap)
- ✓ Balans gelijkheid & maatwerk (verantwoord verschil maken)

De thema’s voor 2017-2021 zijn talentontwikkeling, veerkracht & vitaliteit, arbeidsmarktcommunicatie en strategisch personeelsinzicht (verder genoemd: SPI). Met SPI wordt stilgestaan bij relevante in- en externe ontwikkelingen die impact hebben op onze organisatie. Dit heeft ook effect op de strategische inzet en planning van het personeel en ook voor de in te zetten HR thema’s.

VR MWB wil mobiliteit stimuleren. Niet als doel op zich maar wel als middel om mensen veerkrachtig in hun werk te houden voor nu maar ook in toekomst. Door te investeren in talentontwikkeling en mobiliteit worden vooraf ook de soms nadelige effecten van reorganisaties opgevangen. De HR thema’s worden verder uitgewerkt de komende jaren. In aansluiting hierop vormt de inzet van mobiliteit bevorderende maatregelen een belangrijk hoofdstuk in dit doorlopend sociaal plan. Omdat de wereld en de omgeving waarin wij werken voortdurend verandert, wordt een beroep gedaan op de wendbaarheid van de organisatie én haar medewerkers. Wij geloven dan ook dat als wij tijdig meebewegen met, de maatschappelijke, technologische, bestuurlijke en andere ontwikkelingen, grote organisatieveranderingen en reorganisaties niet nodig zijn. Zo zetten wij in op talentontwikkeling waarin het stimuleren van mobiliteit onderdeel van uitmaakt. Dit wordt verder uitgewerkt binnen het HR thema talentontwikkeling. Echter als de inzet hiervan tot onvoldoende resultaat heeft geleid en een reorganisatie is onontkoombaar om welke reden dan ook, dan geeft het beschikken over heldere spelregels duidelijkheid en rust. Daarom is dit doorlopend sociaal plan opgesteld.

**... goed werkgeverschap**

De werkgever spant zich in om medewerkers te faciliteren in hun duurzame inzetbaarheid voor de VR MWB. Ook medewerkers die door de veranderingen bewegen naar een nieuwe uitdaging binnen of buiten de organisatie worden daarin gefaciliteerd. De werkgever zorgt er bijvoorbeeld voor dat medewerkers hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen en kunnen omscholen of bijscholen als dat nodig is. De werkgever streeft daarbij naar een optimale inzet van de talenten, kennis en kwaliteiten van de medewerker ten behoeve van de organisatie. De juiste persoon op de juiste plek. De werkgever heeft daarbij ook aandacht voor de kwetsbare medewerker en de menselijke maat.

**... goed werknemerschap**

De werknemer spant zich in om inzetbaar te blijven. De medewerker toont hierin initiatief door actief gebruik te maken van de faciliteiten die door de werkgever worden geboden en is bereid daar zelf ook een bijdrage aan te leveren. De werknemer onderzoekt wat hem of haar zin geeft in het werk, welke talenten hij of zij heeft en op welke wijze deze optimaal ingezet kunnen worden in de organisatie. De medewerker werkt enthousiast aan zijn of haar eigen ontwikkeling, maar ook aan omscholing of bijscholing als dat nodig is. De medewerker deelt zijn of haar inzichten over diens inzetbaarheid voor de organisatie en eventuele belemmeringen die hij of zij ervaart met zijn leidinggevende.

**... gelijkheid & maatwerk (verantwoord verschil maken)**

In principe geldt het uitgangspunt 'eenheid van beleid' maar er zijn situaties die zich lenen om een maatwerkoplossing te leveren. Een voorwaarde bij toepassing van een maatwerkoplossing is dat het uitlegbaar moet zijn.

**Artikel 1. Algemene uitgangspunten**

**Artikel 1.1 Waarom dit sociaal plan?**

Dit sociaal plan heeft tot doel de personele gevolgen van een wijziging of inkrimping van de organisatie (hierna 'reorganisatie') op een sociaal verantwoorde wijze te regelen. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van deze regeling worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen. Deze regeling is van toepassing op medewerkers van de VR MWB van wie de functie is (of wordt) gewijzigd of opgeheven als gevolg van een reorganisatie. De vrijwilligers zijn uitgezonderd van dit sociaal plan.

**Artikel 1.2 Overwegingen**

1. Bij een reorganisatie zal de werkgever zich inspannen om boventaligheid van medewerkers te voorkomen.
2. Vóór de ingangsdatum van de wijziging of inkrimping van de organisatie, zal met de ondernemingsraad overleg zijn gevoerd of in hoeverre voorafgaand een pre mobiliteitsfase van toepassing is. Als er redenen zijn om eerder over te gaan tot een reorganisatie (onvoorziene omstandigheden) dan aanvankelijk was afgesproken, dan moet dit in overleg met de ondernemingsraad worden afgesproken.
3. In een situatie waarin sprake is van overname personeel door of vanuit de VR, wordt in de aanbestedingsprocedure dit als voorwaarde opgenomen in het programma van eisen. Indien dit van toepassing is, wordt in overleg met het GO overleg besloten om een eventueel aanvullend sociaal plan op te stellen. Uitgangspunt hierbij is zoveel mogelijk gelijkwaardigheid van het geheel van voor en na de taakoverheveling. In het sociaal plan worden o.a. afspraken gemaakt over salarisgarantie, verlof, ambtsjubileum, studiefaciliteiten en het aanvaarden van een uitwisselbare of passende functie bij de privaat- of publiekrechtelijke instantie.
4. Indien desondanks medewerkers boventalig worden, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om er voor te zorgen

dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

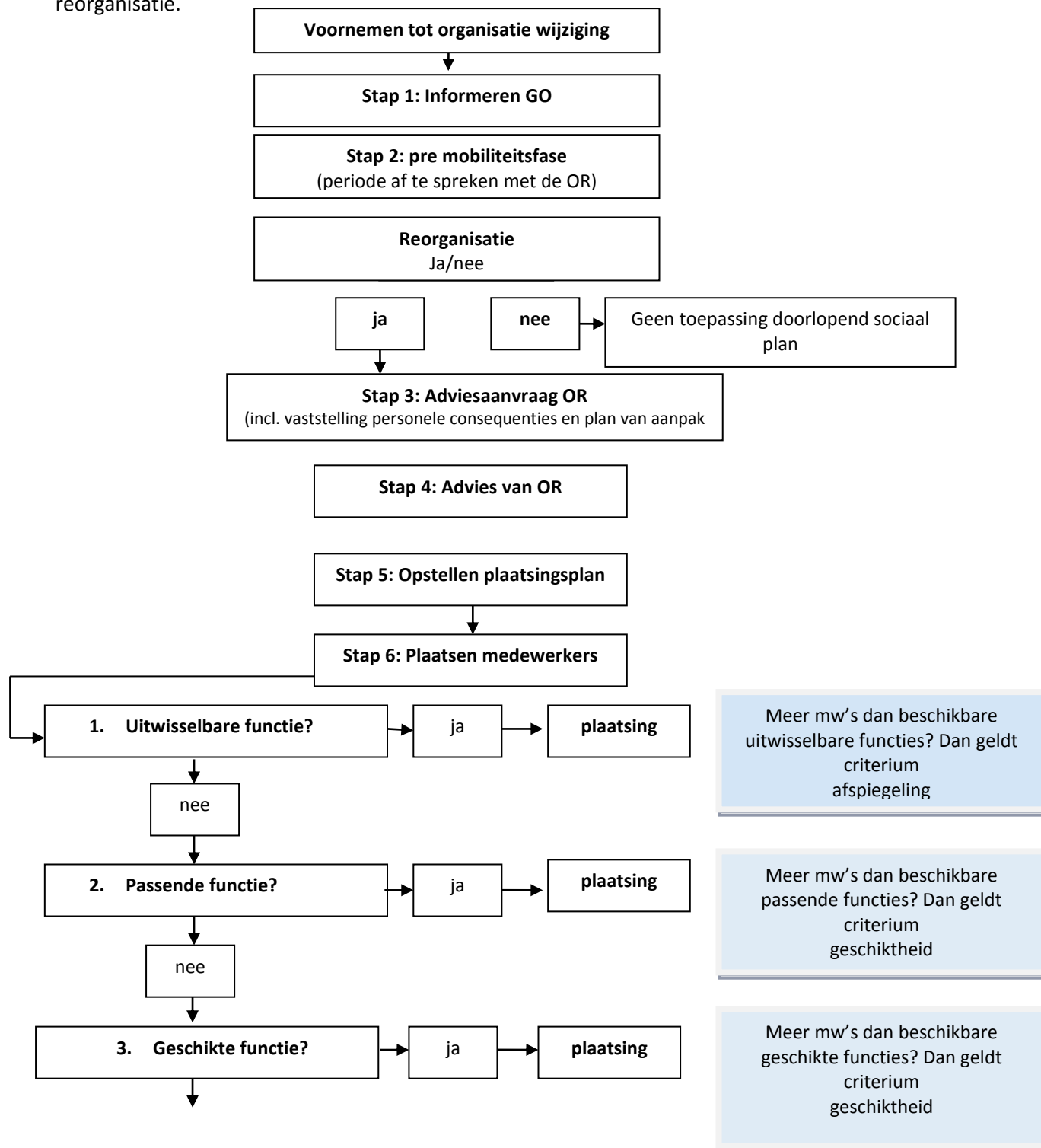
5. Boventaligheid van medewerkers wordt zoveel als mogelijk voorkomen door mobiliteit te stimuleren zodat voor de werkelijke ingang van de wijziging al (grotendeels) de nodige beweging is gerealiseerd en de capaciteit al is afgestemd op de gewenste situatie (zie preambule).
6. Voor zover als gevolg van andere organisatieontwikkelingen nieuwe functies ontstaan, zullen deze waar mogelijk intern worden ingevuld als de medewerkers over de benodigde functie eisen en competenties beschikken of daar binnen afzienbare tijd aan kunnen voldoen.
7. De 'Van werk naar werk-begeleiding' bij boventaligheid is geregeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de rechtspositieregeling van de VR MWB. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met dit sociaal plan een geheel te vormen.
8. Aanspraken van medewerkers op een eerder doorlopend sociaal plan en/of sociaal plan inclusief rechten die zijn opgenomen in een besluit, worden door de werkgever gerespecteerd en in acht genomen.
9. Daar waar de tekst in mannelijke vorm is geschreven, dient ook de vrouwelijke vorm gelezen te worden.

***Artikel 1.3 Bevoegdheidsverdeling Ondernemingsraad en commissie voor het Georganiseerd Overleg***

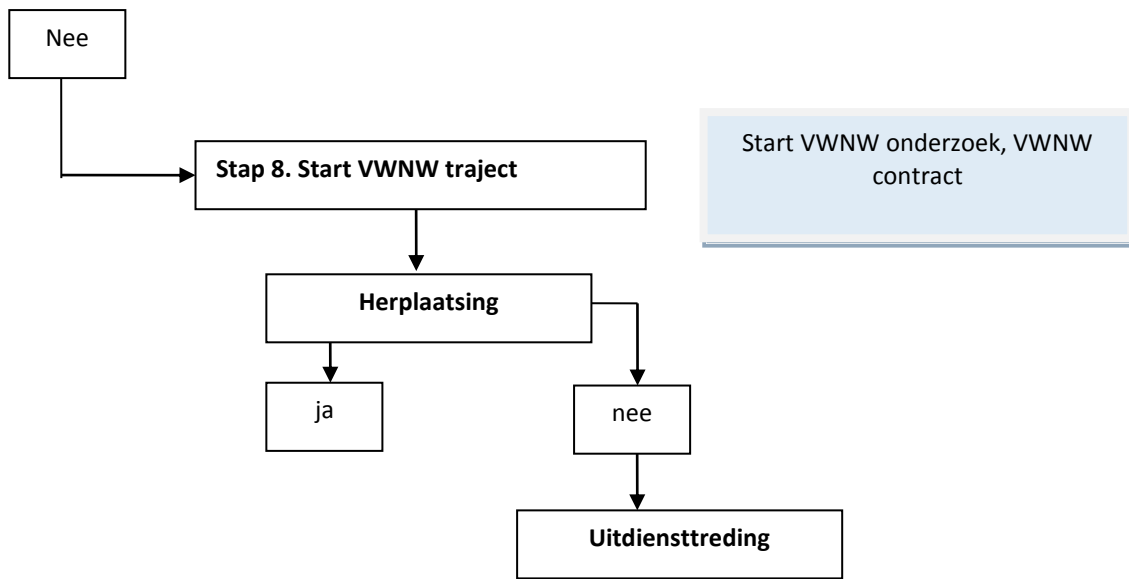
De OR gaat over de voorgenomen wijziging, behoudens in die gevallen welke vallen onder de uitzondering als vernoemd in art.46d van de WOR, en brengt hierover advies uit. De adviesaanvraag, het advies van de OR en de reactie van de WOR bestuurder hierop wordt ter informatie gestuurd naar de leden van het GO overleg. Indien er sprake is van een reorganisatie treedt het doorlopend sociaal plan in werking. De totstandkoming en de inhoud van het doorlopend sociaal plan is voorbehouden aan de algemeen directeur (welke is gemandateerd door het bestuur) en het GO overleg. De OR wordt hiervan in kennis gesteld.

**Schematische weergave**

In onderstaand schema zijn de stappen schematisch weergegeven die gevolgd worden bij een reorganisatie.







## Artikel 2. Adviesaanvraag reorganisatie

De uitwerking van de reorganisatie is vastgelegd in een adviesaanvraag die ter advies wordt voorgelegd aan de OR VR MWB. De commissie voor het GO wordt hierover geïnformeerd.

## Artikel 3. Begripsbepalingen

- **Afspiegeling:** voor het afspiegelingsbeginsel wordt de definitie van het ontslagbesluit van het UWV gehanteerd. In grote lijnen komt dit neer op dat ontslagen worden gespreid over werknemers in verschillende leeftijdscategorieën. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. Dit komt er op neer dat het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.
- **Boventallig verklaarde medewerker:** de medewerker in dienst van de VR MWB die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de gewijzigde organisatie.
- **Geschiktheids criterium:** bij plaatsing in een functie wordt gekeken of de medewerker voldoet aan de zgn. 'harde selectiecriteria' zoals opleidingsniveau, ervaring en de benodigde vaardigheden. Indien noodzakelijk kan dit objectief worden vastgesteld d.m.v. een selectie assessment.
- **Geschikte functie:** een functie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die de medewerker bereid is te vervullen.
- **Herplaatsen:** het na een organisatieverandering plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een uitwisselbare, passende of geschikte functie.
- **Mobiliteitsdienstverband:** constructie waarbij een andere organisatie het werkgeverschap van de medewerker overneemt. De medewerker gaat dan uitdienst bij de VR MWB en treedt in dienst bij het betreffende bureau. Gedurende een bepaalde periode begeleidt het bureau de medewerker naar een andere baan. Tijdens het dienstverband wordt intensieve begeleiding met loopbaanadviseurs, arbeidsmarktadviseurs geleverd en kan coaching, sollicitatie- en vaardigheidstrainingen worden aangeboden. Tijdens het dienstverband behoudt de medewerker dezelfde (of gelijkwaardige) arbeidsvoorwaarden, inclusief ABP pensioenopbouw. Hierdoor heeft deze de ruimte om zich richten op het vinden van een nieuwe baan.
- **Passende functie:** Een functie waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst dan wel binnen een redelijke termijn, naar oordeel van de

*plaatsingscommissie, geschikt gemaakt kan worden na om-, her- of bijscholing. Uitgangspunt is een functie met eenzelfde waarderingsniveau. Uiteindelijk wordt een functie die maximaal één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de functie die de medewerker voor de organisatieverandering vervulde, nog als een passende functie beschouwd.*

- **Plaatsen:** *het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een medewerker in een passende functie binnen de nieuwe organisatie.*
- **Reorganisatie:** *Op het moment waarbij de verandering zodanig is dat functies komen te vervallen of een belangrijke verandering van de organisatie waarbij functies komen te vervallen of ingrijpend wijzigen en waarbij medewerker(s) naar verwachting boventallig worden verklaard, is er sprake van een reorganisatie. Pas als daarvan sprake is wordt in de praktijk van de VR MWB dit aangemerkt als een belangrijke inkrimping zoals aangegeven bij de begripsomschrijving van artikel 25, lid 1e WOR.*
- **Rechtsvoorgangers VR MWB:** *dit zijn de 26 gemeenten maar ook de voorgangers de brandweer zoals de regionale brandweer. Een rechtsvoorganger is de organisatie waarvan de rechten en plichten bij een fusie, reorganisatie, samenvoeging zijn overgegaan op de VR WMB. Er is altijd sprake van aansluiting in de tijd.*
- **Sleutelfunctie:** *een functie die is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie en die op basis van geschiktheidseisen wordt ingevuld.*
- **Uitwisselbare functie:** *Een functie die naar aard en inhoud in overwegende mate en in salaris,- werk- en denkniveau overeenkomt met de functie die de medewerker voor de organisatieverandering vervulde.*
- **Vrijwillig boventallige:** *de geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde medewerker krijgt, met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde medewerker alsnog te kunnen plaatsen.*
- **Werkgever:** *het Algemeen Bestuur van de VR MWB.*

## Artikel 4. Plaatsingsplan

### Artikel 4.1 Uitgangspunt

Bij reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat medewerkers worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.

### Artikel 4.2 Plan van aanpak

Bij de adviesaanvraag wordt een plan van aanpak bijgesloten met daarin de volgende onderdelen:

- a. De aanpak van de pre mobiliteitsfase voor de duur van maximaal een half jaar;
- b. het organisatie- en formatieplan met:
  - Een schets van de gewijzigde organisatie;

- een vergelijking tussen de huidige formatie en de formatie in de gewijzigde organisatie, inclusief een oordeel of sprake is van een uitwisselbare functie, een vervallen functie of Een nieuwe functie;
  - een overzicht van de functies inclusief de salarisschalen in de gewijzigde organisatie.
  - een overzicht van de sleutelfuncties.
- c. Een planning van de organisatieverandering;
- d. De toepassing van een belangstellingsregistratie welke plaatsvindt via een gesprek tussen leidinggevende in aanwezigheid van de adviseur P&O. In dit gesprek kan de medewerker voor maximaal drie functies zijn belangstelling kenbaar maken. Ook kunnen adviezen worden besproken voor om-, her en bijscholing. Van het gesprek wordt een beknopt verslag gemaakt waarvan de medewerker een afschrift ontvangt.
- e. De doorlooptijd van het plaatsingsproces.

#### ***Artikel 4.3 Informeren medewerkers***

1. De medewerker die niet in een uitwisselbare, passende of geschikte functie kan worden geplaatst, wordt boventallig worden verklaard.
2. Het bevoegd gezag informeert de betrokken medewerker schriftelijk over de voorgenomen plaatsing in de gewijzigde organisatie, respectievelijk over het voornemen de medewerker boventallig te verklaren.
3. De directie stelt de betrokken medewerkers in de gelegenheid mondeling of schriftelijk binnen drie weken na bekendmaking hun bedenkingen kenbaar te maken ten aanzien van het voorgenomen besluit zoals bedoeld in het tweede lid.
4. De plaatsingsadviescommissie adviseert de directie over de ingediende bedenkingen. De plaatsingsadviescommissie hoort de medewerker die de wens hiertoe kenbaar heeft gemaakt. Van het horen wordt een beknopt verslag gemaakt waarvan de medewerker een afschrift ontvangt.

#### ***Artikel 4.4 Vaststelling plaatsingsplan***

1. De directie stelt het plaatsingsplan vast.
2. De betrokken medewerkers ontvangen zo spoedig mogelijk na vaststelling van het plaatsingsplan een definitief plaatsingsbesluit, een besluit tot proefplaatsing dan wel een besluit tot boventallig verklaring.
3. In de motivering van het besluit zoals bedoeld in het tweede lid wordt ingegaan op een eventuele bedenking die door de medewerker is ingediend.

#### ***Artikel 4.5 Volgorde plaatsing***

Een medewerker wordt geplaatst in de volgorde van beschikbare functies:

- indien aanwezig een uitwisselbare functie ('mens volgt werk'). Indien deze niet beschikbaar is dan:
- indien aanwezig een passende functie (een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen). Indien deze niet beschikbaar is dan:
- indien aanwezig een geschikte functie.

Er kunnen zich bij herplaatsing in een andere functie situaties voordoen waarbij meer dan één kandidaat in aanmerking komt voor een functie. Hierbij zijn in de onderstaande volgorde de objectieve selectiecriteria vastgesteld:

1. herplaatsingskandidaten voor wie de functie passend is, gaan vóór kandidaten voor wie de functie geschikt is;
2. bij gelijk aantal herplaatsingskandidaten geldt het geschiktheids criterium waarbij het selectieassessment als objectief instrument kan worden ingezet.

Bij herplaatsing in een geschikte functie kan gebruik worden gemaakt van een proefperiode van maximaal 6 maanden. Mocht deze proefperiode positief zijn doorlopen, dan wordt een medewerker definitief geplaatst en, in geval van verhoging, het salaris overeenkomstig aangepast met terugwerkende kracht.

Dit doorlopend sociaal plan gaat uit van “mens volgt taak”. Medewerkers worden eerst geplaatst in een uitwisselbare functie, daarna indien beschikbaar in een passende en daarna in een beschikbare geschikte functie. Het plaatsingsproces van de organisatieaanpassing is daarmee formeel doorlopen.

Bij iedere vacature die daarna vrij valt, worden reïntegratie kandidaten en nog te herplaatsen (boventallige medewerkers) een gelijkwaardige uitgangspositie toebedeeld waarbij de beste kandidaat wordt voorgedragen voor benoeming (geschiktheids criterium).

#### **Artikel 4.6 Sleutelfuncties**

In de gewijzigde organisatie worden sleutelfuncties ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig nader te benoemen geschiktheids criteria en volgens een lokaal vast te stellen procedure. In het plan van aanpak worden deze sleutelfuncties alsmede de procedure om tot invulling hiervan te komen, vastgesteld.

#### **Art. 4.7 Plaatsingsadviescommissie**

De plaatsingsadviescommissie geeft een plaatsingsadvies en werkt vanuit objectief oogpunt. De plaatsingsadviescommissie bestaat uit:

- één extern lid namens het bevoegd gezag;
- één extern lid namens de gezamenlijke vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg;
- de externe leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijke, externe voorzitter.

P&O voert het secretariaat.

### **Artikel 5. Boventalligheid**

#### **Artikel 5.1 Boventalligverklaring**

Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst of herplaatst, worden boventallig verklaard. Naast dit besluit ontvangt de medewerker informatie over het vervolg traject en de mogelijke ‘indicatieve’ ontslagdatum in de toekomst.

#### **Artikel 5.2 Inzet boventallig verklaarde medewerkers**

Boventallig verklaarde medewerkers:

- worden met inachtneming van de bepalingen van deze regeling binnen of boven de - op dat moment – beschikbare formatie ingezet in de VR MWB;

- worden zoveel als mogelijk vrijgesteld om uitvoering te kunnen geven aan het van werk naar werk traject (verder genoemd: VWNW traject). Dit om succesvolle herplaatsing zo snel mogelijk te realiseren;
- kunnen op basis van detachering ook buiten de organisatie worden ingezet.

#### **Artikel 5.3 Maatregelen ter voorkoming/vermindering van boventalligheid**

Vrijwillig boventallig: Medewerkers die geplaatst zijn - of zullen gaan worden - in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde medewerker. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een boventallig verklaarde medewerker in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.

### **Artikel 6. Van werk naar werk-traject (VWNW traject)**

#### **Artikel 6.1 Doorlopen VWNW traject**

1. Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van het Reglement Arbeidsvoorwaarden VMWB van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventallig verklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde medewerkers recht op het doorlopen van het daarin geregelde VWNW-traject.
2. Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd – korter dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het VWNW-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.
  - a. De begeleiding van medewerkers in een VWNW-traject wordt extern gefaciliteerd via een organisatie die daarin gespecialiseerd is.
  - b. De boventallige medewerker behoudt tijdens de het VWNW-traject zijn financiële arbeidsvoorwaarden.

#### **Artikel 6.2 Doel VWNW traject**

Het VWNW-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie.

#### **Artikel 6.3 Herplaatsing tijdens VWNW traject**

Tijdens het VWNW traject kan het voorkomen dat medewerkers alsnog herplaatst kunnen worden op een uitwisselbare, passende of geschikte functie als deze vrij komt. De volgorde van plaatsing is dan, ingeval van meerdere medewerkers die boventallig zijn, hetzelfde zoals beschreven in art. 4.5.

#### **Artikel 6.4 Opschorting VWNW traject**

Het VWNW-traject, kan in goed overleg met de medewerker worden opgeschort conform hoofdstuk hoofdstuk 10 van de rechtspositieregeling van de VR MWB 10.

### **Artikel 7. Mobiliteit bevorderende maatregelen**

Op basis van maatwerk kunnen mobiliteitsbevorderende voorzieningen ter beschikking worden gesteld die de werking en het realiseren van de doelstelling van deze regeling ondersteunen.

Voorzieningen en faciliteiten kunnen zowel los van elkaar als in combinatie worden toegekend. De mobiliteitsbevorderende voorzieningen worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in een VWNW-contract.

#### **Artikel 7.1 Behoud studiefaciliteiten**

Toegekende rechten op grond van hoofdstuk 17 (Studiefaciliteiten Reglement Arbeidsvoorwaarden VMWB) blijven gehandhaafd zolang de medewerker in dienst is van VR MWB. Ook als deze studie niet van direct belang is voor de aangeboden functie. Als de medewerker van mening is dat het, gezien de veranderde aard van de functie, geen zin heeft een studie voort te zetten, rust op hem geen terugbetalingsverplichting.

#### **Artikel 7.2 Externe oriëntatie: detachering**

De VR MWB werkt mee aan eventueel tijdelijke detacheringen bij andere organisaties, als directe indiensttreding bij een andere werkgever niet haalbaar is en kan een tegemoetkoming geven in de kosten voor meer kilometers bij verschil oude-nieuwe standplaats (voor bepaalde tijd). Indien er geen functie beschikbaar is, kan de werkgever de herplaatsingskandidaat, voor de duur van het outplacementtraject en in het kader hiervan met diens instemming detacheren bij een andere organisatie voor de duur van maximaal 6 maanden. De afspraken worden vastgelegd in een detacheringsovereenkomst. Er is een mogelijkheid om in dienst te treden bij de inlener dan wel in dienst te blijven bij de VR MWB. In de laatste situatie blijft de aanstelling met de werkgever volledig van kracht en komen de kosten, die direct verband houden met de detachering, voor rekening van de werkgever.

#### **Artikel 7.3 Outplacement**

Voor medewerkers die loopbaanbegeleiding wensen, biedt de werkgever een outplacementtraject aan. Voor de uitvoering van mobiliteit en trajecten van-werk-naar-werk maakt de werkgever gebruik van vooraf geselecteerde bureau(s).

De duur van het outplacementtraject is 12 maanden. Eventueel kan het traject wegens onvoorziene omstandigheden met 3 maanden worden verlengd. De duur van het outplacementtraject hoeft geen effect te hebben op de einddatum van de herplaatsingsprocedure: een outplacementtraject kan derhalve nog na de einddatum van het dienstverband doorlopen. Mocht de medewerker tijdens het outplacementtraject een andere baan vinden, dan kan alsnog gebruik worden gemaakt van één van de mobiliteitsbevorderende maatregelen. Bij toepassing hiervan zullen wel de kosten voor het outplacementtraject en/of studie in mindering worden gebracht op de optie 'afkoop ineens van het traject VWNW'.

#### **Artikel 7.4 Overige voorzieningen**

Op basis van maatwerk, kunnen overige voorzieningen worden toegekend aan medewerkers om de herplaatsbaarheid en duurzame inzetbaarheid te vergroten.

- kwijtschelding van financiële verplichtingen (verhuizing, studiekosten, ouderschapsverlof);
- het volgen van opleiding, om- en bijscholing;
- aanbieden van interne en externe stages en mogelijkheden tot detachering;
- begeleiding bij het starten van een eigen bedrijf;
- verrichten van een stage;
- vermindering van aanstellingsomvang met gedeeltelijke compensatie van het arbeidsurenverlies (afkoop);

- mobiliteitsdienstverband;
- ontslagvergoeding bij ontslag op eigen verzoek;
- maatwerkoplossingen i.c.m. keuze- en deeltijdpensioen.

#### ***Artikel 7.5 Afkoop Van-Werk-Naar-Werktraject***

De boventalligverklearde medewerker in een VWNW-traject, kan binnen 2 maanden na de formele start van dit traject, verzoeken om alle aanspraken op een VWNW-traject af te kopen.

De medewerker die in aanmerking wenst te komen voor de stimuleringspremie voor de afkoop van het VWNW traject dient te verklaren dat hij afziet van een eventuele aanspraak op grond van de Werkloosheidwet. De medewerker die ondanks zijn verklaring een uitkering op basis van de Werkloosheidwet een uitkering aanvraagt, waarvan de kosten ten laste komen van de werkgever, is schadeplichtig aan de werkgever. Door middel van de verklaring is uitdrukkelijk en zonder voorbehoud overeen gekomen dat het bedrag van de schade wordt vastgesteld op het bedrag dat door de uitkeringsinstantie in rekening wordt gebracht bij de werkgever.

In ruil voor de afkoop en het ontslag op verzoek wordt een stimuleringspremie toegekend. Deze bedraagt bij een dienstverband van:

- Eén tot 5 jaar, 3 bruto maandsalarissen (excl. vakantiegeld, eindejaarsuitkering en andere toeslagen)
- 5 jaar tot 10 jaar, 6 bruto maandsalarissen (excl. vakantiegeld, eindejaarsuitkering en andere toeslagen);
- 10 jaar tot 20 jaar, 9 bruto maandsalarissen (excl. vakantiegeld, eindejaarsuitkering en andere toeslagen);
- 20 jaar of meer, 12 bruto maandsalarissen (excl. vakantiegeld, eindejaarsuitkering en andere toeslagen);

De vergoeding mag echter nooit uitstijgen boven wettelijke bovengrenzen/normeringen zoals onder andere de Wet Normering Topinkomens (WNT).

Na het verstrijken van de helft van de VWNW fase bedraagt de stimuleringspremie de helft van het oorspronkelijke bedrag.

De vergoeding wordt in één keer uitbetaald. Bij aanspraak op de vertrekpremie kan geen aanspraak worden gemaakt op de overige (financiële) regelingen voortvloeiend uit het sociaal plan, zoals aanvulling op salaris bij aanvaarden functie elders, afbouwregelingen ORT, overige mobiliteitsbevorderende maatregelen etc.

Gebruikmaking van de mobiliteitsbevorderende maatregelen is niet mogelijk als na een detachingsperiode, de detachering wordt omgezet in een dienstverband bij de andere werkgever.

#### **Artikel 8. Beëindiging**

Voor de boventallig verklearde medewerker die na de herplaatsingsprocedure niet herplaatst is, gelden de bepalingen zoals verwoord in art. 10.d lid 12.

Tijdens het herplaatsingstraject hebben zowel werkgever als de medewerker de verantwoordelijkheid om zich in te spannen en mee te werken.



## Artikel 9. Salaris garanties

### **Artikel 9.1 Behoud van salarisaanspraken**

Medewerkers die na de plaatsingsfase in een zelfde of lager ingedeelde functie geplaatst worden, behouden het recht op doorloop van de schaal welke zij hebben op het moment voorafgaand aan de plaatsing, ongeacht of dit een aanloopschaal of functionele schaal betreft. De werkgever respecteert in voorkomende situaties de eventueel in het verleden met de betreffende medewerker (aantoonbaar) schriftelijk toegezegde en/of gemaakte salarisafspraken en/of salarisperspectieven van medewerker en zal die gemaakte afspraken nakomen, onder de voorwaarde dat de medewerker naar het oordeel van de werkgever normaal functioneert.

### **Artikel 9.2 Functiegebonden toelagen**

1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de 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 conform de afbouwregeling van artikel 3.16 Reglement Arbeidsvoorwaarden VR MWB.

### **Artikel 9.3 Persoonsgebonden toelagen**

De medewerker die wordt geplaatst in de nieuwe organisatie, behoudt zijn persoonsgebonden toelagen, zolang de gronden waarop die toelagen werden toegekend in alle redelijkheid nog aanwezig zijn.

### **Artikel 9.4 Loonsuppletie bij aanvaarding van functie met lager salaris bij andere werkgever**

De herplaatsingskandidaat ontvangt een aanvulling op zijn salaris die als volgt wordt berekend:

- het eerste jaar 75% van de vermindering;
- het tweede jaar 50% van de vermindering;
- het derde jaar 25% van de vermindering.

De aanvulling wordt in één keer uitgekeerd (gekapitaliseerd) en is een bruto aanvulling, berekend op basis van het bruto maandsalaris van de nieuwe functie bij aanvang, uitgaande van een gelijkblijvende omvang dienstverband. Dat houdt in dat de compensatie berekend wordt o.b.v. het verschil van het huidige salaris en het nieuwe salaris naar rato huidig dienstverband. De aanvulling wordt vastgesteld op basis van de door herplaatsingskandidaat in te leveren daadwerkelijke loonstrook van de nieuwe werkgever.

Deze tijdelijke compensatiemaatregel komt te vervallen op het moment dat medewerker op eigen initiatief een andere functie, dan de functie waarop hij herplaatst is, aanvaardt.

### **Artikel 9.5 Jubilea**

Als het ontslag van de medewerker een direct gevolg is van een reorganisatie en hij binnen 12 maanden na het einde van de aanstelling een dienstjubileum zou hebben bereikt, wordt de daaraan verbonden gratificatie bij uitdiensttreding uitbetaald.

### **Artikel 9.6 Reiskosten**

Medewerkers die als gevolg van de reorganisatie verplicht worden om van standplaats te wijzigen, met als gevolg dat de afstand tussen woonadres en standplaats toeneemt, wordt (ook

in de pre-mobiliteitsfase) een tijdelijke compensatie aangeboden voor de duur van 4 jaar voor de werkelijke afstand tussen de woonplaats en de standplaats. De vergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer en wordt berekend via de vigerende routeplanner. Na 4 jaar wordt de vergoeding afgebouwd in drie jaren, resp. in het vijfde jaar met 75% van de vergoeding, in het zesde jaar met 50% van de vergoeding en in het zevende jaar met 25% van de vergoeding. De periode van 4 jaar gaat in op de 1ste van de maand dat de medewerker de functie vervult die de gedwongen verplaatsing noodzakelijk maakt.

#### **Artikel 10. Paritaire commissie**

##### **Artikel 10.1 Taak**

1. De op grond van artikel 10d:24 van de Reglement Arbeidsvoorwaarden VRMWB ingestelde paritaire commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de VWNW trajecten, is tevens belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
2. Zowel de werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.
3. In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.

#### **Artikel 11. Hardheidsclausule**

1. In gevallen waarin toepassing van het doorlopend sociaal plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan het Algemeen Bestuur van het doorlopend sociaal plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin het doorlopend sociaal plan in redelijkheid niet voorziet, beslist het Algemeen Bestuur.

#### **Artikel 12. Inwerkingtreding, looptijd en evaluatie**

Dit doorlopend sociaal plan treedt in werking op 01-01-2019 en eindigt op 01-01-2023

Indien voor het verstrijken van de einddatum tussen werkgever en de betrokken werknemersorganisaties geen overeenstemming is bereikt over de voortzetting van dit doorlopend sociaal plan, komen de daarin opgenomen bepalingen te vervallen.

Drie jaar na inwerkingtreding van deze regeling – of zoveel eerder of later als partijen in het GO overleg overeenkomen - wordt het doorlopend sociaal plan en de toepassing hiervan geëvalueerd.