

Sociale Leidraad 2015

Het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Fryslân;

overwegende, dat het in het belang van het zorgvuldig en conform geldende regelgeving kunnen uitvoeren van organisatiewijzigingen noodzakelijk wordt geacht de Sociale Leidraad Hulpverleningsdienst Fryslân 14 juni 2007 te actualiseren;

gelet op het bepaalde in artikel 12.1.5 van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling;

BESLUIT:

vast te stellen de navolgende **Sociale Leidraad**.

Artikel 1 Definities

1. **CAR/UWO:** De Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling welke van toepassing is voor Veiligheidsregio Fryslân en de Uitwerkingsovereenkomst van de CAR.
2. **Werkgever:** Veiligheidsregio Fryslân.
3. **Medewerker:** De ambtenaar in de zin van art. 1:1 lid 1 onder a, van de CAR/UWO met een aanstelling bij Veiligheidsregio Fryslân.
4. **Salaris:** Het bedrag van de schaal die aan de medewerker is toegekend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag, conform artikel 3.1 lid 2 CAR/UWO.
5. **Bezoldiging:** Het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen (niet zijnde onkostenvergoedingen), alsmede (indien van toepassing) het bedrag van de vaste toelagen.
6. **Organisatieverandering:** Een organisatieverandering is een verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel, een wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen.
7. **Boventallig verklaarde medewerker:** De medewerker met een aanstelling bij Veiligheidsregio Fryslân bij wie als gevolg van een organisatieverandering zijn¹ functie en/of functieformatie is gewijzigd of opgeheven en die niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.
8. **Functie:** Het geheel (samenstel) van werkzaamheden dat aan de medewerker is opgedragen.
9. **Ongewijzigde functie:** Een functie die voor minimaal 2/3 deel bestaat uit hetzelfde geheel (samenstel) van werkzaamheden.
10. **Vervallen functie:** Een functie die eerder bestond in de organisatie maar die na de organisatieverandering niet terug keert.
11. **Gewijzigde Functie:** Een functie waarvan het samenstel van werkzaamheden voor minimaal 1/3 wijzigt.
12. **Nieuwe functie:** Een functie waarvan het samenstel van werkzaamheden van de functie niet eerder in de organisatie bestond.
13. **Passende functie:** Een functie welke de medewerker gezien zijn werk- en denkniveau, zijn persoonlijke omstandigheden en de voor hem bestaande, objectief vast te stellen, vooruitzichten in redelijkheid kan worden toegekend en waarbij geldt dat die functie niet meer dan één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de functie die hij laatstelijk heeft vervuld.
14. **Uitwisselbare functie(s):** Dit zijn functies die onderling bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel (plaatsing) naar aard, functie-inhoud en functieniveau, resultaatsgebieden en competenties als uitwisselbaar worden beschouwd omdat ze als wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig worden beschouwd.
15. **Sleutelfunctie:** Een functie die namens het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Fryslân is aangewezen als zijnde van cruciaal belang voor de nieuwe organisatie en die een zodanige positie in de organisatie inneemt dat persoonlijke eigenschappen van de functievervuller bepalend zijn. Een sleutelfunctie vervult een bijzondere positie zodat besloten kan worden dat hiervoor geen automatische plaatsing zal plaatsvinden maar er sprake zal zijn van selectie. Bij een organisatieverandering zal in het reorganisatieplan expliciet worden aangegeven wanneer sprake is van een sleutelfunctie.
16. **Geschikte functie:** Een functie die geen uitwisselbare, passende functie of nieuwe functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.

1) Waar de mannelijke aanspreekvorm wordt gehanteerd, wordt evenzeer de vrouwelijke aanspreekvorm bedoeld.

17. **(Her)plaatsen:** Het na een organisatieverandering plaatsen van een medewerker in een (on)gewijzigde, nieuwe, uitwisselbare, passende of geschikte functie.
18. **Plaatsingsprocedure:** Het totale proces van (her)plaatsen van een medewerker in het kader van een organisatieverandering, in een (on)gewijzigde, nieuwe, uitwisselbare, passende of geschikte functie, binnen of buiten de organisatie.
19. **Plaatsingscommissie :** Een commissie welke door werkgever kan worden ingesteld om advies uit te brengen over de plaatsing van medewerkers die bij een organisatieverandering moeten worden geplaatst. Deze commissie is verantwoordelijk voor het opstellen van de plaatsingslijst, die de bestaande situatie naar de nieuwe situatie weergeeft. De commissie adviseert tevens over een eventueel afgegeven zienswijze van een medewerker over zijn plaatsing.
20. **Toetsingscommissie :** Een commissie welke in overleg tussen werkgever en betrokken partijen bij deze leidraad wordt ingericht. Deze commissie toetst de plaatsingslijst opgesteld door de plaatsingscommissie.
21. **Remplaçant :** 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.
22. **Werk naar werk (VWNW) :** Medewerkers worden onder begeleiding van daartoe aangewezen mobiliteitsadviseurs en/of outplacementbureaus begeleid naar een nieuwe functie binnen of buiten de organisatie. Uitgangspunt is het bieden van optimale ondersteuning bij de toegang tot de arbeidsmarkt en het per individu zo goed mogelijk opvangen van mogelijke (sociale) gevolgen.

Artikel 2 Uitgangspunten

1. Bij organisatieveranderingen zal Veiligheidsregio Fryslân, zijnde de werkgever, zich tot het uiterste inspannen om boventalligheid van medewerkers te voorkomen.
2. Alle individuele besluiten ten gevolge van een organisatieverandering, zijn besluiten in het kader van de AWB. Dit betekent dat de reguliere procedure van de veiligheidsregio ten aanzien van het maken en de behandeling van bezwaren van toepassing is.
3. Wanneer tot een organisatieverandering is besloten, wordt gestart met de plaatsing van de betrokken medewerkers in de functies in de nieuwe organisatie. Deze plaatsing vindt in eerste instantie plaats aan de hand van het criterium 'mens volgt werk'.
4. Medewerkers die niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie kunnen worden geplaatst, worden boventallig verklaard.
5. Boventallig verklaarde medewerkers worden met inachtneming van de bepalingen van deze Sociale Leidraad, boven de beschikbare formatie geplaatst.
6. Indien medewerkers boventallig worden, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om te zorgen dat de boventalligheid zo spoedig mogelijk wordt opgeheven.
7. In geval van vrijgekomen interne vacatureruimte waarbij de gevraagde kennis, ervaring en deskundigheid matchen met een boventallige of als de functie binnen een periode van twaalf maanden passend zal zijn waarbij er sprake is van een bandbreedte van maximaal een salarisschaal, heeft een boventallige voorrang boven de overige medewerkers van Veiligheidsregio Fryslân.
8. Vanuit de organisatie wordt zorgvuldige begeleiding VWNW geboden aan boventallige medewerkers. Het opstarten van VWNW traject heeft ten doel dat de medewerker ander passend werk vindt. Ander passend werk kan binnen of buiten de organisatie zijn.
9. De VWNW begeleiding bij boventalligheid is geregeld in artikel 10d van de CAR/UWO. De daarin voorkomende bepalingen (en toekomstige wijzigingen daarvan) vormen één geheel met deze regeling.
10. Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om te zorgen dat ze adequaat geëquipeerd zijn of worden voor het verrichten van (nieuwe) werkzaamheden. Dit betekent dat ze via hun leidinggevende het initiatief nemen tot het volgen van opleidingen, trainingen e.d.
11. Wanneer is vastgesteld welke medewerkers kunnen worden geplaatst, kunnen – indien er daarnaast sprake is van boventalligheid – de geplaatste medewerkers in de gelegenheid worden gesteld om te kiezen voor de status van boventallige. Dit ten gunste van een van de bij de inpassing boventallig geworden collega (remplaçanten regeling). Een dergelijk verzoek wordt in beginsel, binnen de grenzen van een verantwoorde bedrijfsvoering, gehonoreerd.

Artikel 3 Toetsingscommissie

1. De toetsingscommissie wordt in overleg tussen werkgever en de betrokken partijen bij deze Sociale Leidraad bij organisatieveranderingen ingericht. Tegelijkertijd wordt afgestemd bij welke omvang van een organisatieverandering een toetsingscommissie moet worden ingeschakeld.
2. De toetsingscommissie toetst de plaatsingslijst van de medewerkers betrokken bij een organisatieverandering. Dit betreft de medewerkers die niet in het kader van de procedure 'plaatsing in een leidinggevende- of een sleutelfunctie' zijn geplaatst.

3. De toetsingscommissie bestaat uit:
 - a. Eén vertegenwoordiger namens de gezamenlijke vakorganisaties, aangewezen door het Georganiseerd Overleg (GO);
 - b. Eén vertegenwoordiger namens het bestuur van Veiligheidsregio Fryslân, aangewezen door VRF;
 - c. Een onafhankelijke voorzitter waar beide partijen mee kunnen instemmen, aangewezen in samenspraak tussen GO en VRF.
4. Na de instelling van de toetsingscommissie voor de eerste keer, wordt haar werkwijze en taakomschrijving door de toetsingscommissie opgesteld. Deze werkwijze en taakomschrijving wordt vervolgens van toepassing verklaard en als bijlage aan de Sociale Leidraad toegevoegd.

Artikel 4 Plaatsingsproces en -procedure

1. Het plaatsingsproces verloopt in twee elkaar opvolgende fasen:
 - a. Eerste fase: Plaatsing in een leidinggevende- en sleutelfuncties;
 - b. Tweede fase: Plaatsing overige functies.
2. Medewerkers in een organisatieverandering worden allen, inclusief de functievoorgangers in de gelegenheid gesteld om hun belangstelling kenbaar te maken voor maximaal twee functies. Daartoe krijgen ze de beschikking over een overzicht van te vervullen functies in het nieuwe organisatieplaatje.
3. Een leidinggevende- en een sleutelfunctie vervullen een zodanige positie in de organisatie dat persoonlijke eigenschappen van de functievervuller bepalend zijn voor het succes van groepen medewerkers en/of een organisatieonderdeel. Sleutelfuncties worden ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig de nader te benoemen geschiktheidscriteria en/of competenties.
4. De invulling van leidinggevende- en sleutelfuncties geschiedt op basis van selectie onder de medewerkers die hebben aangegeven voor een dergelijke functie in aanmerking te willen komen. Door de direct leidinggevende en P&O wordt met de medewerker een gesprek gevoerd om te bepalen voor welke leidinggevende- of sleutelfunctie(s) de medewerker in aanmerking wil en/of kan komen.
5. Ter nadere beoordeling van de geschiktheid kan een assessment noodzakelijk zijn. Het soort assessment dat wordt afgenomen is afhankelijk van hetgeen nader beoordeeld moet worden. De desbetreffende medewerker is verplicht hieraan mee te werken. De kosten van het assessment zijn voor rekening van de werkgever.
6. Als een medewerker niet in aanmerking komt voor een plaatsing in een leidinggevende- of sleutelfunctie, neemt hij deel aan de tweede fase van het plaatsingsproces: *Plaatsing overigefuncties*.
7. De directeur van het organisatieonderdeel waar de organisatieverandering plaatsvindt, is bevoegd tot het nemen van besluiten tot plaatsing in leidinggevende- en sleutelfuncties en neemt derhalve het besluit tot plaatsing. Dit doet hij namens het dagelijks bestuur.
8. De plaatsingscommissie adviseert het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Fryslân over de plaatsing van alle medewerkers die niet in het kader van de procedure "plaatsing in een leidinggevende- of sleutelfunctie" zijn geplaatst.
9. Vermindering van de formatie binnen uitwisselbare functies, vindt plaats op basis van afspiegeling. Afspiegeling vindt derhalve plaats wanneer de bestaande formatie van te plaatsen medewerkers de formatie van beschikbare, uitwisselbare functies overtreft. De criteria voor afspiegeling zijn, in volgorde van toepassing:
 - a. Leeftijd: waarbij de categorieën worden gesteld in de leeftijdsgroepen 15 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder;
 - b. Anciënniteit: waarbij de dienstjaren worden bepaald door het aantal jaren dat de medewerker in dienst is geweest bij werkgever en haar rechtsvoorgangers en waarbij de medewerker met de meeste dienstjaren als eerste in aanmerking komt voor plaatsing.

Toepassing van het afspiegelingsbeginsel leidt per groep van uitwisselbare functies tot een objectieve plaatsingsvolgorde van medewerkers.

10. Plaatsingsvolgorde van medewerkers:
 - a. Medewerker blijft zijn eigen ongewijzigde functie vervullen volgens het 'Mens volgt werk' principe;
 - b. Medewerker wordt op basis van zijn ervaring, kennis, kunde, competenties en zijn ontwikkelbaarheid (gerelateerd aan het benodigde tijdspad en de haalbaarheid) voor de functie geplaatst op een gewijzigde, nieuwe, passende of geschikte functie:
 - Ter nadere beoordeling van de match van een medewerker op een functie kan een ontwikkelingsassessment noodzakelijk zijn;

- De desbetreffende medewerker is verplicht hieraan mee te werken tenzij het een geschikte functie betreft;
- De kosten van het assessment komen voor rekening van de werkgever;
- Bij gelijke geschiktheid gaat de medewerker met het langste dienstverband voor;
- Medewerker wordt niet geplaatst op een passende, geschikte gewijzigde of nieuwe functie.

Als een medewerker niet geplaatst kan worden op een (on)gewijzigde, passende, geschikte of nieuwe functie, wordt hij boventallig verklaard en zal hij het VWNW traject gaan volgen.

11. De directeur van het organisatieonderdeel waar de organisatieverandering plaatsvindt, is bevoegd tot het nemen van besluiten tot plaatsing in overige functies en neemt derhalve het besluit tot plaatsing. Dit doet hij namens het dagelijks bestuur

Artikel 5 Van Werk naar Werk (VWNW)

1. De VWNW begeleiding is beschreven in paragraaf 5 van artikel 10d van de CAR/UWO. De daarin voorkomende bepalingen vormen één geheel met deze regeling en zijn volledig toepasbaar. In lid 2 worden de hoofdlijnen van paragraaf 5 artikel 1-d CAR/UWO uiteengezet.

2. Het VWNW traject

- a. Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van artikel 10d van de CAR/UWO van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde medewerkers recht op het doorlopen van het daarin omschreven VWNW traject;
- b. Conform het bepaalde in Artikel 10d:12 van de CAR/UWO heeft de boventallig verklaarde medewerker recht op een VWNW traject voor de periode van maximaal twee jaar;
- c. Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het VWNW traject voor maximaal de resterende duur van hun aanstelling. Indien het een aanstelling voor meer dan twee jaar betreft, wordt de maximale periode zoals benoemd in artikel 10d CAR/UWO gevolgd;
- d. 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;
- e. Met de boventallige verklaarde medewerker wordt een VWNW contract afgesloten;
- f. Het VWNW contract is een dynamisch document dat tenminste één maal per drie maanden gezamenlijk wordt geëvalueerd en zo nodig bijgesteld of aangevuld;
- g. Onderdeel van het VWNW contract zijn in elk geval een realistisch zoekprofiel (wat wil je, wat kun je) en een actueel CV.
- h. Ondersteunende instrumenten hierbij kunnen zijn:
 - Een competentiescan;
 - Een loopbaanscan;
 - Een loopbaancoach;

3. Onderbreken VWNW traject

Wanneer een boventallig verklaarde medewerker voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de VWNW contract, kan in goed overleg met de medewerker worden besloten om het (resterende deel van het) VWNW traject op te schorten totdat de plaatsing voor bepaalde tijd is afgelopen.

4. Flankerend beleid

- a. Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 van de rechtspositieregeling CAR/UWO stelt werkgever op grond van artikel 17:7 van deze regeling een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van mobiliteit ondersteunen;
- b. Het geboden pakket van maatregelen en faciliteiten wordt in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker aangeboden en schriftelijk vastgelegd in een VWNW contract;
- c. Het beschikbaar gestelde budget van € 7.500,- per boventallige medewerker wordt ingezet voor de inzet van een maatwerkpakket, passend bij de medewerker, zijn kennis en vaardigheden, zijn omstandigheden en ambities;

Het beschikbare pakket bestaat onder meer uit:

- Scholing en training;
 - Stages en proefplaatsingen;
 - Loopbaan- en beroepskeuzeonderzoeken;
 - Assessment;
 - Outplacement begeleiding;
 - Hulp bij het opstellen van zoekprofiel en CV;
 - Tijdelijk werk om arbeidsritme te behouden en/of competenties te verbreden of verdiepen;
 - Begeleiding en coaching;
 - Ondersteuning bij het starten van een eigen onderneming (expertise, financieel);
 - Extra verlof voor zover dat met het oog op de bovenstaande- en sollicitatie- en netwerkactiviteiten redelijk en billijk is.
5. Salaris en garanties
- a. Indien een medewerker wordt geplaatst in een passende functie met een lager salarisniveau, behoudt hij het salaris/ de salarisschaal waarop hij in de oorspronkelijke functie aanspraak had, alsmede het salarisperspectief;
 - b. Deze salarisgarantie vervalt per direct als de werkgever aan de medewerker een passende functie aanbiedt waarvan het salarisniveau gelijk is aan dat van de oorspronkelijke functie waaraan de garantieaanspraak wordt ontleend en de werknemer dit plaatsingsaanbod zonder goede gronden weigert.
6. Toelagen
- a. De functie-gebonden toelagen waarop door het vervullen van een andere functie geen aanspraak meer bestaat, worden afgebouwd;
 - b. De duur van de afbouw is nooit langer dan de duur dat de medewerker de toelage heeft genoten. Wanneer de duur van de toelage korter is dan drie jaar, wordt de duur in drie tredes gesplitst en wordt er per trede afgebouwd;
 - c. De afbouw van de functie-gebonden toelage is
 - Het eerste jaar of tijdens de eerste trede ontvangt de medewerker 75% van de functie-gebonden toelage;
 - Het tweede jaar of tijdens de tweede trede ontvangt de medewerker 50% van de functie-gebonden toelage;
 - Het derde jaar of tijdens de derde trede ontvangt de medewerker 25% van de functie-gebonden toelage;
 - Na drie jaar wordt de functie-gebonden toelage volledig gestopt.
 - d. Wanneer op initiatief van de medewerker de grondslag voor een toegekende toelage vervalt, wordt de toelage per direct gestopt zonder afbouwregeling;
 - e. De medewerker behoudt het recht op een persoonsgebonden toelage tenzij anders is afgesproken tussen werkgever en medewerker;

Artikel 6 Bezwaar

1. Wanneer de directeur het advies van de bezwarencommissie rechtspositionele aangelegenheden opvolgt, is hij bevoegd een besluit omtrent het bezwaar te nemen.
2. Wanneer de directeur het advies van de bezwarencommissie rechtspositionele aangelegenheden niet wil opvolgen, neemt het dagelijks bestuur Veiligheidsregio Fryslân een besluit op het door een medewerker ingediende bezwaar.

Artikel 7 Beëindigen aanstelling

1. Wanneer herplaatsen binnen de organisatie voor boventallige medewerkers niet tot de mogelijkheden behoort en de termijn voor een VWNW traject is afgelopen, zal namens het dagelijks bestuur Veiligheidsregio Fryslân het besluit worden genomen om de aanstelling te beëindigen.
2. Voor het beëindigen van de aanstelling wegens een organisatieverandering waarbij herplaatsen binnen de organisatie niet tot de mogelijkheden hoort, zijn de bepalingen uit artikel 8.3 en 10d paragraaf 5 CAR/UWO van toepassing.

Artikel 8 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin deze Sociale Leidraad niet expliciet voorziet, zal werkgever nadere maatregelen afspreken.

-
2. In gevallen waarin een onverkorte toepassing van de Sociale Leidraad zou leiden tot een individueel onredelijke en/of onbillijke situatie zal werkgever de Sociale Leidraad in een voor de werknemer gunstige zin aanpassen en daarvan afwijken.

Artikel 9 Inwerkingtreding en duur

1. Deze Sociale Leidraad treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 maart 2015.
2. Deze Sociale Leidraad vervangt de Sociale Leidraad Hulpverleningsdienst Fryslân 14 juni 2007 en de uitwerking daarvan en kan worden aangehaald als Sociale Leidraad Veiligheidsregio Fryslân 2015.
3. Eerder toegekende rechten van medewerkers welke zijn gebaseerd op een eerdere Sociale Leidraad blijven bestaan.
4. De looptijd van deze Sociale Leidraad is tot 1 januari 2017 of wordt zoveel eerder beëindigd als in de commissie voor Georganiseerd Overleg van Veiligheidsregio Fryslân wordt overeengekomen. Vóór het verstrijken van de termijn tot 1 januari 2017 zal de Sociale Leidraad geëvalueerd worden door betrokken partijen.
5. Wanneer per 1 januari 2017 geen nieuwe Sociale Leidraad wordt overeengekomen in de commissie voor Georganiseerd Overleg van Veiligheidsregio Fryslân, wordt deze leidraad stilzwijgend voor de periode van steeds één jaar verlengd.
6. In geval van veranderde wet- en regelgeving dan wel bij zwaarwegende organisatieomstandigheden kunnen partijen de Sociale Leidraad opzeggen. In dat geval hebben de partijen een gezamenlijke inspanningsverplichting om te komen tot nieuwe afspraken.

Aldus besloten in de vergadering van het dagelijks bestuur d.d. 19 februari 2015.

Het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Fryslân.

De secretaris,

de heer W.K. Kleinhuis

De voorzitter,

de heer F.J.M. Crone